

0:01 – 1:33

Cherilyn Scobie Edwards: Bonjour tout le monde. Je m'appelle Cherilyn Scobie Edwards et je suis modératrice pour cette session de synthèse. Je suis directrice de l'équité et l'inclusion pour le campus de Scarborough de l'Université de Toronto, une femme noire avec les cheveux courts, noirs. Je le vois, mais pas tout à fait bien parce que je ne me sens pas tout à fait bien. C'est la session de synthèse pour parler des actions à suivre. On a passé des discussions incroyables. Il y en a tellement des choses à apprendre. Les panélistes sont Liza Arnason qui est le chef de l'Université de Calgary pour les réseaux des Canadiens noirs. Sarah Gauen, elle est spécialiste de l'inclusion de l'Algonquin College et la vice-présidente pour l'Association canadienne pour prévention des harcèlements dans l'éducation supérieure. Jodie Glean-Mitchell, le Directeur de l'équité et l'inclusion pour l'Université de Toronto et Karima Hashmani, l'agent chef pour l'inclusion pour Metrolinx. Aussi, le vice-président principal de l'Université de Toronto de Scarborough, Wisdom Tettey, pour les commentaires et pour les remarques inclusives. Je voudrais vous inviter, de vous introduire dans le même ordre. On commence avec Liza, puis Sarah, puis j'inviterai Jodie et Karima avant qu'on pourra avoir la discussion même. Liza, bonjour.

1:34 – 3:25

Liza Arnazon: Beaucoup entre vous, vous me connaissez de l'université de Toronto. Je suis Liza Arnason et oui, je suis à l'université de Toronto. Je fais part de l'EFC et toutes ces bonnes choses. Je suis mère et grand-mère. Maintenant, je suis sur le congés. Je n'ai jamais dit à personne jusqu'à 47 ans qui j'étais. J'étais une femme noire avec le handicap. Mon chemin, c'est le chemin de savoir bien et de comprendre pourquoi les peuples autochtones, les noirs racialisés ne veulent pas divulguer. Je pense toujours de Audrey Lord et je voudrais que les gens sachent comment je prends la force de venir les étudiants universitaires. C'était l'article qui dit : « Les instruments des maîtres ils ne sont jamais démantelés la maison du maître. » On n'entend pas bien. C'était consistant avec les conversations et sûrement en donnant toujours le crédit pour la compréhension qu'il n'y a pas une seule chose comme les choses seules de trouble parce qu'il n'y a pas des troubles seuls dans la vie. On n'entend pas bien du tout. Qu'est-ce que je fais ? Je travaille avec Asher, la fondation des canadiens avec un handicap comme bénévole. Ce qu'ils font la politique de recherche, l'accessibilité à des hubs pour les Noirs nationaux et les programmes de jeunesse Programme de succès des noirs le sommet.

3:26 – 5:14

Liza Arnazon: Récemment, on vient de m'inviter auprès du ministériat et Trudeau, Premier ministre, a eu la réception sur les individus travaillant dans la sphère de le handicap. L'importance de ça, c'est-- Vous savez ce que j'ai vu là, je pourrais compter les gens de couleur en utilisant seulement une seule main. Je pourrais dire qu'il y en avait seulement deux qui ne faisaient vraiment part des travaux des

organisations étant les personnes racialisées en situation de handicap. Il y a quatre personnes seulement ayant un handicap. Vous croyez vraiment rien sur nous sans nous vraiment ? Si vous comprenez la communauté noire, alors c'est pour nous et par nous. Vous allez le voir. Ça veut dire que quand on parle de l'intersectionnalité, quand on en parlait de mon expérience et de l'expérience des autres, ça doit être vraiment pour nous une épargne. Ça veut dire que beaucoup de ces espaces ne nous ont pas inclus et maintenant de nouveau l'intersectionnalité est dangereuse, ça veut dire que ils ajoutent des gens, mais nous n'avons pas ni voix ni pouvoir pour être inclus. Pour être honnête, j'ai été exclue avec le panel de la coalition pancanadien fondé par le gouvernement fédéral, c'était un front des dons de ces personnes majeures dans l'unité qu'ils ont fondé. Les gens ont dit : « Il y a pas de l'espace. » Elle a voulu. On voudra vous entendre. On a un code feu, un code d'incendie même dans cet espace ou on pourra voir dans la réception.

5:15 – 7:53

Liza Arnazon: Il y en a vraiment peu entre nous. Ils ont pu que quand c'était moi ou bien les autres, ils ont su savoir le travail qui a été fait par nous et nous et l'instant un front des gens avec les pouvoirs qui les ont donnés de commencer leur coalition pancanadienne. Ils ont refusé de permettre moi et les autres qui étaient comme moi, de venir parce que c'était une réunion fermée. Ce qu'on vient de voir ce matin, dans les panels, c'était l'expérience vécue pour moi et l'expérience vécue pour beaucoup d'autres personnes de la part des autres communautés, en particulier avec les gens noirs et autochtones. On prend les choix de qui et comment on va travailler avec les handicaps et qui font part et les autres intersections où les gens desquels les gens ne parlent pas d'une manière culturellement aussi. Il ne faut jamais le montrer, toujours le cacher. Il y en toute une grande pression qui vient vers nous, la santé mentale et autrement, quand on fait le trajet de notre espace. Tout ce qu'on pourra faire c'est de travailler avec les chercheurs comme vous, travailler avec les employés, des gens autour au Canada, les gens qui sont engagés et qui sont intéressés, auprès de l'Université de Toronto qui ont porté les chercheurs noirs de faire leur part de leur équipe de l'Université de Toronto. On est vraiment fiers de ça. On voudra le voir de plus. On est fier de ses chercheurs qui ne savaient pas ce que c'était manquer, qui ont su ce que c'était manquer, qui a donné leur pardon et qui comblaient les lacunes. Ce sont les gens à promouvoir. Dans notre monde, c'est pour inclure. On a des professeurs auprès de l'Université de Toronto, Dr. Roberto Timosy, qui a commencé le premier hub de santé pour noirs, un laboratoire au Canada. Qu'est ce qu'on a encore là ? Vous avez aussi Professeur Laverne Jacobs dans le département de la loi, Windsor, qui est l'unique Canadien qui n'a jamais parlé auprès du Comité de le Handicap des Nations Unies. Elle est noire, femme avec un handicap comme Roberta. Nous y sommes. Nous voudrions en faire part du club, nous voudrions être sur radar et apparaître créditer pour le travail qu'on fait. On voudra être payés d'une manière équitable, de prendre la valeur pour tout notre travail de bénévoles. On voudrait être bien.

7:54 – 11:46

Liza Arnazon: Moi, je continue avec ce chemin d'accepter les handicaps et les manques de ce que j'ai été une fois et d'accepter toutes ces limites qui sont imposées sur moi, de qu'est-ce que je peux et ne puisse plus faire. Je pense qu'encore une fois aujourd'hui, j'ai entendu parler le mot incapacitisme. C'est le mot que je n'entends pas tellement souvent vraiment non plus. Une fois que j'ai compris, je suis allée en avant avec cela, j'ai compris ce qui s'était passé. Je comprenais de plus et puis sûrement, si on voit l'intersectionnalité d'être une femme, seule, mère de couleur avec le logement social et tous ces identités que j'aie, alors, je deviens vraiment difficile d'être balancée et ma personne ne peut pas dire : « J'ai besoin de l'aide. » Si je viens vers quelqu'un, alors je dirais : « Prenez le risque, trouvez une bonne personne, demandez pour l'assistance, pour les accommodations, car même si vous pensez que ça va être double, c'était ce que je pensais toujours, ou triple si vous êtes une femme ou si vous appartenez à un autre groupe opprimé, alors trouvez quelqu'un à qui vous croyez, laissez eux de vous assister. » Ce n'est pas ce qu'on va manquer, ce sont les forces, étant toujours appréciatif de ça, beaucoup d'entre ces groupes d'aujourd'hui qui m'ont assisté le long de mon chemin d'une manière confidentielle, privée. Je pense qu'il faut le prendre au dehors de la vie privée et faire l'espace pour les adaptations pour les personnes qui sont noires, autochtones, racialisées pour qu'ils n'ont pas cette peur de ce qui se passe et qu'elles sachent qu'il y a l'espace pour eux aussi bien pour toutes ces adaptations. De la part de tout le monde, je suis vraiment fière d'être invitée pour cela et sachant l'expérience de cet escalier qui était cassé bien que les femmes noires doivent reconstruire pièce par pièce, puis pousser ces escaliers pour s'assurer que l'escalier est cassé. Il me semble qu'il faut construire notre propre escalier pour prouver, pas à pas que nous sommes capables. Si on prend la peur, on sera rejeté de cet escalier, ce sera cassé. Parfois, il faut se prouver d'être capable de réparer, mais il faut toujours s'améliorer pour ne plus faire des erreurs. Puis, on peut pousser cet escalier. On peut voir les femmes, pour la plupart blanches, qui sont là, qui essayent d'aller au-dessus de cet escalier. Je ne voudrais pas qu'on le voit de plus en plus. Je voudrais voir que les chercheurs et les employés, les organisateurs et les communautés, ils font part de cela ensemble. Ça ne peut pas être bien la coalition pancanadienne qui ont des chercheurs qui ne sont pas comme moi ou ne sont pas comme les autres et qui ne regardent même pas, qui n'ont pas les richesses de connaissances que les professeurs et les chercheurs et des employés desquels je viens d'entendre parler ce matin. Vous ne savez pas combien de pages elles sont là ? Je ne suis pas la personne à faire. On peut faire les chats en même temps, il faut que je l'accepte. La vieille Liza peut faire des choses simultanées, la nouvelle Liza ne peut pas.

11:47 – 12:39

Liza Arnazon: Merci de m'avoir donné ce moment pour avoir la possibilité de parler, de participer dans cette activité très importante au Canada. Puis, pour joindre les communautés Asher pour les Canadiens noirs avec les handicaps. Si vous voudriez avoir un partenaire pour bâtir les chercheurs noirs avec les handicaps, ils y sont. Pour savoir, Asher, c'est le mot en nigérien qui veut dire donner l'habileté de soi à la personne la plus pouvoir de manifester quelque chose dans l'existence. C'est

File name: National Dialogues and Action -Video-5-FRE.mp4

l'affirmation pour qu'elle soit comme ça. Je la laisse avec Asher, avec ce mot et cela se passera, ça prendra place. Ce sera intersectionnel. Merci pour votre temps aujourd'hui.

12:42 – 12:48

Cherilyn Scobie Edwards: Merci Liza tellement pour tout cela. Je passe le micro à Sarah pour les remarques d'ouverture.

12:49 – 13:03

Sarah Gauen: Merci pour ces mots. Sarah Gauen, Collège Algonquin. Je suis une femme colon blanche avec des longs cheveux, blancs avec les yeux bleus, blazer blue.

13:04 – 14:52

Sarah Gauen: On vient d'entendre que le monde des idées ne pourra adresser les barrières dans l'inclusion auprès de l'éducation aujourd'hui. Toutes les paroles étaient inspirantes et certaines choses auxquelles je fais plus attention, c'était qu'il y en a le manque inhérent de l'accommodation pour joindre l'inclusion. À part docteur Lashwoods, c'est comme Erny qui a dit qu'il faut aller dans des valeurs de diversité approfondie pour avoir l'action vers l'accès. Je précise, Frédéric OUELLET qui a dit qu'il faut reconnaître comment le système est cassé vraiment et pour avoir le sens de l'urgence. Clairement, être clair, être capable d'identifier les solutions, alors c'est vraiment important pour être accessible pleinement. Je veux suggérer qu'il y en a des barrières générales pour ce qu'on vient de discuter aujourd'hui, c'est les barrières financières. Les collèges ontariens, les finances est le jour problématique, alors on fait l'estimation qu'au collège Algonquin, on a vu plus ou moins 50 % de notre population dire qu'ils sont les handicaps et pour travailler avec les centres dans des chiffres vrai, ça veut dire qu'il faut supporter 3 500 personnes entre 18-19 et après, puis on a les chiffres de plus en plus l'année 21-22 à 3 700 à supporter. De plus, on reconnaît, on apprécie que le ministériat donne les fonds directement aux dites personnes avec le handicap, mais ce n'est pas toujours en cadence de leurs arrivées au campus.

14:53 – 16:09

Sarah Gauen: Je pense que la plupart des institutions ici aujourd'hui, elles ont aussi la même expérience. Ce sont les pressions vraiment significatives financières en Ontario 2022. C'était presque 50 % des revenus des collèges, c'était des paiements pour des étudiants. C'est devenu 30 % et puis seulement de la part du gouvernement. C'est vraiment peu. En 2018, le gouvernement en Ontario a réduit les frais de tutions pour 10 %. C'est très bien positif pour les étudiants pour avoir l'accès pour l'éducation, mais cela ne réfléchit pas sur les coûts augmentés des programmes. Les fonds de l'Ontario, ce n'est vraiment jamais pris en considération l'inflation. Il faut travailler avec le gouvernement pour trouver des solutions à des problèmes financiers pour s'assurer que tous les étudiants de l'Ontario aient l'accès

File name: National Dialogues and Action -Video-5-FRE.mp4

pour les programmes de pouvoir, programmes vraiment forts au sein de nos instituts. L'appel pour le gouvernement pour s'engager partout dans le pays.

16:10 – 17:24

Sarah Gauen: On a besoin que le gouvernement provincial vienne aux conversations comme on a eu aujourd'hui avec l'intention de supporter financièrement les solutions pour reconvenir et donner des fonds là où on a besoin. Essentiellement, c'est extrême parce qu'on a des programmes, des standards, des supports et cetera, mais il faut toujours penser à des solutions à longue durée. Une fois que tout va bien, on a passé les offres du ministre des Collèges et des universités. Non, il y en a des défis. Quand on a essayé de faire des changements à long terme, on n'a pas des fonds, on n'a pas des fonds baillés. Beaucoup entre nous et spécialement dans le panel 2, nous avons parlé de l'implémentation, des idées, de la conception universelle d'apprentissage à l'inclusion à coût réduit. Maintenant, est-ce que vous avez la croissance du handicap, de l'apprentissage central? Peut-être le fait était qu'on n'a pas vraiment poussé les conceptions universelles d'apprentissage pour bâtir ces programmes d'être vraiment inclusifs à l'investissement à court terme. Il faut avoir l'investissement à long terme pour toutes ces adaptations.

17:25 – 18:18

Sarah Gauen: Panel 3, ils ont parlé de l'environnement technologique à notre collège, à prioriser l'accessibilité et on a fait beaucoup d'investissements. On n'a pas dépensé plus d'un million l'année passée pour les environnements bâtis sur l'accessibilité. Cette année, 2 millions pour l'amélioration des espaces physiques. Mais l'instant, le collège n'a reçu aucun fonds public de 2018 pour l'investissement dans l'infrastructure. La plupart des infrastructures auprès des collèges, ça vient des années 60-70. Vous savez, il y en a des bâtiments qui ont plus de 100 ans de chez nous. On a besoin de beaucoup maintenance déferée physiquement, technologiquement. Ça devient de plus en plus difficile de maintenir l'équipement sans investissement significatif et important de la part du gouvernement.

18:19 – 19:17

Sarah Gauen: On voudrait avoir cette opportunité qu'on donne des dollars pour les fonds pour l'amélioration de l'accessibilité. Je voudrais s'en souvenir qu'on a besoin de changement de l'audit, les reportages, tous ces problèmes administratifs, le travail incrémental, tous doivent savoir bien ce qu'on a besoin pour les fonds dédiés, pour les ressources, pour les capacités qui n'existaient pas et qui n'existent pas dans le système pour avoir l'incrémentation. On va parler de ça aussi. Dans le sommaire, je voudrais parler d'être le partenaire avec les fonds pour avoir l'accessibilité et la conception universelle d'apprentissage, d'avoir vraiment explicitement les fonds pour être capable de joindre les buts des postsecondaires au Canada où tout le monde, tous les étudiants, ils essaient tous les programmes. L'économie avait besoin de cela pour croître. Il y a les changements qui ont besoin de changer les vies des gens. Merci.

19:18 – 19:23

Cherilyn Scobie Edwards: Merci Sarah. J'invite maintenant Jodie pour les remarques d'ouverture. Merci.

19:24 – 20:33

Jodie Glean-Mitchell: Bonjour à tout le monde. Je m'appelle Jodie Glean et je suis une femme noire. Si j'entre avec les dreadlocks dans le ponytail et puis maintenant je suis auprès de mon bureau de chez moi. Derrière le mur, il y en avait trois photos qui incluent l'image d'une femme noire. Les deux autres photos, ce sont les images de l'Afrique continentale avec la ligne de la vie dedans. J'ai une chemise noire et puis je porte les lunettes. Je vous joins de territoire Mississaugas Chippewa de l'Anishinaabe connu aujourd'hui comme les territoires des traités des premières nations et c'est bien connu comme municipalité de Clarington à Ontario. J'entre ces discussions comme quelqu'un qui s'identifie comme une personne de capacité et puis dans la position de leadership dans le portefeuille auprès des institutions postsecondaires qui incluent la responsabilité pour supporter l'approfondissement de compréhension et de pratiques dans l'accessibilité auprès de la conception universelle pour un de nos membres de communauté auprès de l'université de Toronto ici.

20:34 – 21:11

Jodie Glean-Mitchell: Je voudrais aussi prendre du temps pour remercier les panélistes et vous tous pour ce bon dialogue, pour les questions, pour les idées que vous avez partagées pendant des heures. Quelqu'un qui ne s'identifie pas comme les personnes avec le handicap, j'entre ces discussions avec la position d'apprentissage maintenu. Étant engagée auprès des instituts avec le portefeuille de l'EDI et s'était fait en un esprit de collaboration communautaire que le travail est vraiment important et c'est mené par les expertises et des personnes en situation de le handicap.

21:12 – 23:18

Jodie Glean-Mitchell: Comme je viens d'entendre les discussions de panel, alors j'ai vu des thèmes clés qui ont raisonné avec moi pendant toutes ces discussions qu'on a eues ce temps ensemble. Un de ces thèmes clés, c'était inclus la nécessité de maintenir le focus en changeant le bilan du pouvoir pour tenir notre focus sur le système et les cultures qui retient le status quo. On ne peut pas faire le défi au-delà du pouvoir si on ne fait pas la constellation du pouvoir dans lequel il y a beaucoup de formes de -isme et inclut capacitisme font part. On mentionne colonialisme mais pas adresser les suprématies blancs dans la manifestation journalière qui soutient les pratiques du capacitisme. J'invite vous tous pour continuer de la participation et du travail pour parler de ces impacts et ce qui se passe avec les sécessions. Je voudrais citer Piepzna-Samarasinha de text work Dreaming Disability Justice. Elle a dit qu'on ne peut pas comprendre le capacitisme par le biais des yeux d'une perspective coloniale. Il faut voir comment ces réalités arrivent au sein de nos

File name: National Dialogues and Action -Video-5-FRE.mp4

institutions et dans notre travail de EDI et notre travail de plaidoyer. Souvent le travail et les contributions des peuples autochtones, les PANDC, les personnes en situation de handicap, les personnes non conformantes sont considérées comme non conséquentielles quand on parle des solutions.

23:19 – 26:39

Jodie Glean-Mitchell: Les points soulevés aujourd'hui sont tellement importants à utiliser une approche intersectionnelle. C'est un terme qui est vraiment populaire en ce moment, mais c'est un terme qui n'est pas bien compris dans la pratique. Quand on parle du capacitisme et le paysage des différents éléments, j'ai commencé à penser comment ce paysage a fait impact les personnes en situation de handicap dont l'anglais ni le français n'est pas leur langue maternelle. Je voudrais cibler les points d'action, je voudrais approfondir dans ces éléments et parler du sentiment des manifestations de l'EDI, non pas inclure pour avancer l'accessibilité ou le principe d'une conception universelle. Si je dois être franche, il y a tellement de mentions que je me sens, quand j'ai des discussions avec mes partenaires, mes collègues et mes amis dans ce domaine. Mes réflexions, c'est que les sentiments au niveau du travail, quand on parle de EDI, il faut avoir une approche intersectionnelle pour s'assurer que dans notre pratique, dans nos programmes d'éducation, dans notre planification des programmes, dans l'orientation que nous donnons aux leaders, dans la prise de décision, les personnes au sein de la communauté qui s'identifient en tant que personnes en situation de handicap doivent ressentir l'impact du travail que nous faisons. Le travail EDI, le travail d'accessibilité doivent être ressentis et vécus. Comme les éléments que nous pouvons changer l'un pour l'autre, il faut impliquer les deux volets. Je voudrais refléter sur le travail pour éviter les sentiments de l'oppression qui sont les éléments qui affectent le travail que nous faisons, parce qu'il existe le mythe qu'il y a juste un enjeu, une cause qui peut être abordée à la fois. Je voudrais faire écho de Liza, l'autre panéliste. Nous parlons de la citation d'Audre Lorde, parce qu'on n'est pas confronté par juste un seul ange. Il faut parler de cela, il faut aller de l'avant dans la solidarité, collectivité et communauté, avoir du soin, la compassion. À quel point nous sommes uniques et les différentes formes qui sont les formes d'oppression.

26:40 – 29:00

Jodie Glean-Mitchell: Les leaders dans le volet, dans le domaine de EDI ont la responsabilité d'une conception universelle dans notre approche. Nous devrions trouver les manières pour aborder les échecs et ce que nous avons vu avec le travail dans EDI et plusieurs points qui ont été soulevés dans la deuxième session, les politiques, le leadership. En arrière de tous ces différentes étiquettes se trouvent les personnes, les étudiants, la faculté avec les différents niveaux de compréhension de ressources, de trajets personnels, des défis, différents niveaux de pouvoir et privilège et engagement à cette transformation institutionnelle. Dans notre travail de plaidoyer, il faut centrer les personnes, il faut connaître les histoires des unes des autres pour augmenter notre planification, nos collaborations pour établir les relations dans les différents piliers dans nos institutions. Le rôle de leadership est

File name: National Dialogues and Action -Video-5-FRE.mp4

essentiel pour démanteler le capacitisme et pour mettre en œuvre la conception universelle. Les directeurs, les gestionnaires doivent le faire, les doyens, les étudiants, les leaders. Il faut trouver les manières créatives pour activer la communauté pour engager la responsabilité collective que nous avons, en faisant ce travail envers nos institutions. Je voudrais cité les mots de Léo. Ce sont les grandes choses mais aussi les petites choses que nous faisons chaque moment pour assurer que nous avons tous dans nos cœurs individuels, que nous sommes présentes. Quand je pense à l'accessibilité, je pense à l'amour. Merci.

29:01 – 29:23

Cherilyn Scobie Edwards: Merci Jodie. Je vois tellement de commentaires et plusieurs questions. Étant donné tous les commentaires qui ont été faits, Karima va partager ses remarques et puis je vais répondre aux questions qui se trouvent dans la boîte de clavardage. Karima, bonjour et bienvenue.

29:24 – 30:46

Karima Hashmani: Bonjour, je suis tellement contente d'être ici aux dialogues nationaux et plan d'action. Je m'appelle Karima Hashmani et je suis une femme de genre. J'ai des cheveux bruns et je suis coionne. J'habite à Toronto, les territoires des Anichinabés, des Haudenosaunee et des Hurons-Wendats. Comme plusieurs collègues ont dit sur le panel, ça a été une journée tellement intéressant avec un dialogue tellement riche. J'ai déjà partagé avec les personnes au niveau des obstacles, les personnes avec une expérience vécue pour naviguer les différentes adaptations, nous avons entendu des déficients. Ce narratif que nous utilisons, il faut examiner les défis systémiques qui existent pour les personnes handicapées. Comment nous, en tant que praticiens en EDI, peuvent pousser les rôles au niveau de l'acquisition, au niveau de l'approvisionnement pour avoir les politiques pour envisager comment nous faisons des affaires. Il y a plusieurs actions que nous pouvons prendre de manière personnelle et de manière collective.

30:47 – 31:40

Karima Hashmani: Aussi, ce qui résonne avec moi, il faut parler de toutes ces choses, tous les éléments que nous devons aborder dans nos bureaux en tant que leaders, en tant que gestionnaires dans les institutions académiques, mais aussi au secteur privé pour s'épanouir. Est-ce que nous créons l'engagement significatif avec les personnes handicapées ? Est-ce que nous envisageons cela ? Comment nous allons desservir les employés et les étudiants en enlevant les obstacles? Est-ce que nous le faisons dans nos silos? Il faut être intentionnel pour avoir une perturbation collective, l'accès collectif et pousser le changement.

31:41 – 33:20

Karima Hashmani: Je ne suis pas une personne en situation de handicap, mais je suis engagée pour apprendre au niveau de logement, le monde académique et les différents secteurs. Durant les derniers 15 ans, j'ai vu premièrement les différents

File name: National Dialogues and Action -Video-5-FRE.mp4

défis qui existent dans le système que nous avons. Dans CH, il y a les personnels qui ne comprennent pas le code et le système n'est pas conçu pour les personnes ayant un handicap. Nous avons besoin des personnes qui éclairent nos secteurs. Il faut engager avec les personnes handicapées pour qu'elles soient partie du processus. Ils doivent informer le logement communautaire de Toronto. Il y a des bons exemples là-bas. Puis, il faut avoir les leaders, pas juste engagés de manière moins significative. Je voudrais parler de quelque chose. Liza et Jodie ont parlé de cela, comment les personnes avec les identités intersectionnelles sont en train de se mettre dans une situation difficile parce qu'ils prennent le risque à cause des stigmatisations.

33:21 – 35:05

Karima Hashmani: Avoir accès aux systèmes ayant de la communauté handicapée, ayant noir, racisé ou partie de la communauté LGBTQ+ présente les autres défis. Comment nous pouvons concevoir les politiques? Cela est clair. Pour comprendre l'expérience des étudiants et des employés. En tant que nouvelle agente d'EDI chez Metrolinx, il faut comprendre tout ce qui existe à notre organisation. Nous avons des différents comités. Nous avons les personnes sur le comité pour éclairer les politiques, les procédures au niveau de nos services, pour informer le travail que nous faisons et les services que nous fournissons. Comment nous pouvons travailler en tant qu'équipe d'EDI pour avoir les équipes de conception inclusive pour éclairer notre travail? C'est important d'avoir davantage de perception des personnes avec une expérience vécue. Au lieu de travail, il faut penser comment nous engageons avec nos groupes de ressources. Diversibility et healthy minds sont les deux groupes qui existent pour informer les employeurs au niveau de leurs expériences. Il faut être responsable, transparent. Nous avons la responsabilisation collective. Comment montrer cela dans nos actions?

35:06 – 35:42

Karima Hashmani: Pour avoir un sens d'appartenance, les communautés qui s'épanouissent pour perturber les systèmes brisés existants. Aujourd'hui, nous voudrions avoir cette discussion et penser aux actions, ce que nous pouvons faire en tant que praticiens, chercheurs, étudiants et membres de la faculté. Quelles sont les perturbations que nous pouvons faire pour perturber les systèmes d'oppression ? À vous, Cherilyn.

35:43 – 36:32

Cherilyn Scobie Edwards: Merci beaucoup. Avec le partage de vos commentaires, nous avons reçu les questions, les commentaires, les personnes qui disent oui. Maintenant, nous voulons parler des actions concrètes. Moi, je suis praticienne dans l'éducation de la maternelle jusqu'à 12ème année. Comment nous pouvons assurer que nous prenons une approche intersectionnelle, que nous aborde l'accessibilité ? Je voudrais présenter cela au panel et j'ai hâte d'entendre vos remarques. Inaudible. Allez-y, Jodie.

36:33 – 38:07

Jodie Glean-Mitchell: Je n'étais pas sûre. Excellente, cette question. C'est fantastique. Il y a deux outils clés quand je pense comment vous pouvez adopter ou mettre en œuvre une lentille intersectionnelle dans votre pratique. On a une mauvaise idée de l'éducation dans le travail de EDI, parce qu'on pense que ça, c'est l'outil qui ne résulte pas au changement. Ce n'est pas vrai. Je voudrais inviter les personnes comme nous sommes, engager les membres des institutions académiques, qu'il n'y a pas de travail de changement culturel sans l'éducation, sans la formation. Il faut penser quel est le rôle que joue l'éducation pour aider les personnes comprendre l'intersectionnalité ? Qu'est-ce que cela veut dire avec cette lentille, avec cette approche ? Une personne ne sait pas toutes les choses dans toutes les communautés, alors pour utiliser cette lentille intersectionnelle, je dois m'engager dans les opportunités d'éducation avec les communautés auxquelles je ne m'appartiens pas.

38:08 – 41:25

Jodie Glean-Mitchell: Je voudrais souligner l'importance de structurer les opportunités d'éducation vraiment connectées. Cela ne doit pas être un atelier de deux-trois heures. J'ai parlé avec un praticien académicien qui a parlé d'engager les étudiants. Il parle bien de différents types d'exclusion. Le deuxième outil pour soutenir la lentille intersectionnelle, il y a le besoin de bâtir, de personnaliser un outil. Ce que je voudrais dire, vous pouvez dire une liste de vérification, un cadre. Ce que vous devriez utiliser chaque fois que vous allez prendre une décision. Cet outil doit intégrer les questions qui vous aident comment vous pouvez entamer quelque chose avant de le faire, par exemple. Cela peut impliquer la sensibilisation. Cela était fait avant la prise de décision. Qui était à la table? Qui manquait de la table? Est-ce que je fais ce travail pour une communauté ou avec une communauté ? Mon initiative c'est d'avoir un impact sur une communauté. Est-ce que j'ai amené les membres de cette communauté pour être engagés. Il y a les questions clés pour approfondir les manières dans lesquelles nous allons nous engager dans une initiative plus que vous impliquez les différentes identités, les différentes communautés dans le processus décisionnaire, plus que littéralement vous mettez en œuvre l'intersectionnalité. Parce que c'est là où vous pouvez traiter les frictions, les tensions qui vont se présenter quand vous allez de l'avant avec votre initiative ou programme. Les opportunités d'éducation pour, tout d'abord, comprendre l'intersectionnalité, il faut comprendre toutes les formes d'oppression, de racisme. Deuxièmement, littéralement élaborer un cadre et c'est plus puissant si vous le faites en tant qu'équipe. Pour vous qui êtes les leaders, les gestionnaires, que ce soit de division, d'appartement, comment vous avez centré une étude cadre intersectionnelle qui est attendu des membres de vos équipes pour l'utiliser dans leurs pratiques? Je dis cela pour entamer la discussion.

41:26 – 41:31

Cherilyn Scobie Edwards: Maintenant, Liza, je voudrais entendre vos commentaires là-dessus.

41:34 – 43:46

Liza Arnazon: Moi, je vais commencer pas avec ce que nous pourrions faire, mais je vais commencer avec la base. Combien d'expériences vécues ont été sur ce panel? Combien de temps les personnes avec une expérience vécue ont eu pour parler ? Est-ce qu'elles ont eu davantage de temps pour parler ? Commençons avec nous-mêmes. Moi, j'ai entendu, j'ai prêté attention. On a parlé de l'accès, l'action collective, ce qui a plus d'impact. Ma vie est intégrée dans les principes de justice en matière d'accessibilité. Ce qu'il faut comprendre pour ma communauté et toutes les autres communautés et le doyen qui a bâti ce qui se passe au campus de Scarborough, il faut qu'on s'arrête et qu'on laisse les autres parler. Il faut poser la question: « Où êtes-vous dans tout cela ? » Est-ce que vous pouvez comprendre et entendre et écouter ces personnes ? Est-ce que vous pouvez abandonner votre chaise à la table pour que les autres puissent venir à la table? Nous pouvons demander: « Qui est là ? » En fin de compte, quelqu'un doit être préparé d'abandonner leur chaise, comme ce qui m'est passée à Ottawa. Deux femmes blanches ont dit : « Non, je ne veux pas sortir ; Liza et Asher, vous pouvez sortir. » Les personnes qui sont plus impactées ont dû sortir.

43:48 – 45:51

Liza Arnazon: Quand vous faites la recherche, définitivement, il faut s'assurer que la voix des personnes plus impactées qui viennent tout d'abord sont valorisées pour leur donner les adaptations qu'elles nécessitent pour être dans cet espace. Moi, je peux parler durant longtemps. En fin de compte, ce que j'ai appris dans les derniers 3 ans et demi, que c'est à la racine où se trouvent les personnes. Nous voudrions être intersectionnels dans notre approche, alors il faut que vous soyez intersectionnel aussi. Il faut aller de côté. Il faut inclure quelqu'un d'autre. Vous, en tant qu'individu, vous êtes les décisionnaires à la table. Vous créez la recherche. Vous êtes les individus qui soutiennent le personnel, comme moi. J'étais partie du personnel quand j'ai travaillé un des meilleurs travaux, ça, c'était d'établir UTI et soutenir «Black Lives Matter» et les étudiants qui ont été impliqués, nous avons fait plusieurs choses. Ce que j'ai vu, je me suis dit : « C'est de retour que les gens nous racontent ce que nous nécessitons. » Après, on va les donner ces choses. La justice des personnes handicapées, ce n'est rien pour nous sans notre participation. Ça veut dire exactement cela.

45:52 – 46:33

Liza Arnazon: Je voudrais juste retourner parce qu'il faut que je me décrive. Je suis une femme blanche. Je porte des lunettes, j'ai coupé mes cheveux. J'ai des cheveux dans ce style qu'on appelle « The Bob ». Normalement, je suis une personne qui aime m'exprimer, mais j'ai une maladie chronique. Si vous ne sentez pas mon

énergie, j'ai une passion forte quand même et c'était avant le processus de l'acceptation.

46:34 – 47:40

Liza Arnazon: Merci de me permettre de parler sur l'intersectionnalité, l'idée de la justice pour les personnes handicapées. Regardez vos échelles. Regardez tous vos programmes. Au niveau de l'équité salariale, les éléments ne sont pas pareils avec tout le monde. Regardez les salaires, regardez la compensation pour l'expérience vécue. Il n'y a pas de compensation là-dessus. Si vous n'êtes pas dans une position d'équité, il faut vraiment aller profond pour penser sur ces éléments, pour bâtir une culture où j'écoute les personnes qui sont en train de passer par cela. Ils sont affectés de manière différente, même si nous sommes affectés de manière différente.

47:41 – 48:46

Liza Arnazon: L'intersectionnalité veut dire: « Il faut regarder les politiques. Il faut faire un audit pour que les personnes affectées, handicapées soient là. Ils font l'audit. » Je vais arrêter de parler. Il ne reste pas beaucoup de temps, mais je veux vraiment exprimer l'importance d'avoir les personnes comme moi-même, la faculté comme moi-même, le personnel comme moi-même, les étudiants. Je peux vous donner toute une liste. Avec l'apprentissage, différentes expérientielles qui n'impliquent pas les étudiants. Il y a plusieurs manières. Les choses qui sont faciles d'atteindre juste pour faire déplacer les choses. Moi, je sais que nous allons savoir comment le faire ensemble.

48:47 – 49:42

Cherilyn Scobie Edwards: Merci Liza. Je n'étais pas toute seule d'entendre votre passion. Nous avons reçu les commentaires de la boîte de clavardage. Plusieurs personnes demandent : « Quelles sont les actions, les politiques d'audit à inclure, les personnes avec une expérience vécue ? Qui doit se mettre de côté pour que les personnes avec une expérience vécue puissent avoir un siège ? Comment nous pouvons promouvoir l'apprentissage collectif pour adopter un cadre qui accepte l'inclusivité de leur conception? » Ça serait que les besoins des personnes en situation de handicap soient adressés et elles sont là pour que ces personnes puissent s'épanouir. J'ouvre ce point au panel. Y a-t-il quelqu'un qui veut parler là-dessus?

49:43 – 49:46

Karima Hashmani: Cherilyn, est-ce que je peux parler là-dessus?

49:47 – 49:48

Cherilyn Scobie Edwards: Oui, merci.

49:52 – 52:17

Karima Hashmani: L'apprentissage est un thème dans le EDI, dans tout le rôle. Nous savons que nous ne considérons pas toujours les handicaps. On a entendu cela. L'intersectionnalité n'est pas toujours impliquée, alors comment faciliter cela ? Tout d'abord, il faut avoir un engagement de notre organisme pour aborder le capacitisme pour créer des bons environnements. Il faut être intentionnel dans nos pratiques pour s'assurer à envisager ces choses au début, pas à la fin d'un projet. En fin de compte, quand on se rend compte qu'on n'a pas parlé avec une communauté, est-ce que nous avons des politiques là-dessus? Est-ce qu'elles sont fondées sur les droits de la personne ? Elles, c'est vraiment importantes. Qui est le leader? Qui dirige? Y a-t-il un pouvoir qui est partagé ? Qui se trouve dans la salle ? Est-ce que ces groupes sont soutenus avec le financement, avec une voix ou avec le pouvoir ? Comment ils peuvent engager avec vous ? Comment vous le faites ? Est-ce que c'est juste un exercice ou c'est quelque chose plus significatif ? Il faut nous remettre en défi pour voir toutes ces choses. Est-ce qu'on a dû les personnes la possibilité de s'épanouir. Parfois, les professionnels de EDI ne voient pas la création de leur rôle. Est-ce que nous sommes les champions là-dessus? C'est important de présenter ces défis pour avoir la transparence et la responsabilisation. Afin de réapprendre collectivement, parlant de nos systèmes, pensons d'adresser les nécessités des gens avec une situation de handicap de les inclure. Je pense que c'est très important. Avant, on a pensé à des systèmes qui existent déjà et de comment s'assurer que ces systèmes sont vraiment inclusifs, que des gens, vraiment, ils ont le sens de l'appartenance. Petite chose sur cela, oui.

52:18

Cherilyn Scobie Edwards: Sarah ?

52:19 – 52:44

Sarah Gauen: Je voudrais suggérer que les institutions et les organisations ont besoin de donner aux gens le temps de faire de quoi les collègues parlent. On a besoin de mettre la valeur et l'énergie du temps qu'il faudra avoir pour le faire, pour le mettre dans le processus, à ne pas faire trop vite, laisser d'abord assez de temps et assez de confiance. Ce n'est pas la boîte à cocher tout simplement.

52:45 – 53:48

Cherilyn Scobie Edwards: Merci, Sarah. Une autre question de plus. Vraiment je pense du temps. Il y a tellement de choses qui sont venues. Je pense qu'il y en a plein de choses encore de plus qu'il faudra discuter après, mais les dernières questions que je veux poser. Beaucoup de fois, des gens le regardent comme les cases à cocher. Comment est-ce qu'on peut parler d'être responsable pour les nécessités législatives et quelles sont les actions concrètes que les superviseurs et les pères peuvent prendre d'une manière proactive, comme notre responsabilité collective, pour adresser les barrières systémiques qui continuent de perpétuer le capacitisme et notre responsabilité collective de le faire, s'il vous plaît ? Merci. Qui
File name: National Dialogues and Action -Video-5-FRE.mp4

est-ce qui voudra partager comme le premier? Oui? L'éducation des écoles. Sarah, est-ce que vous pourriez faire des commentaires ?

53:49 – 54:32

Sarah Gauen: Oui, je vais faire des commentaires. Je voudrais aussi donner de l'espace aux collègues. Comment est-ce qu'on pourra le faire? Je pense qu'il y a une place importante pour la législation. On a parlé auparavant aujourd'hui de comment est-ce qu'on pourra avoir les chefs [inintelligible 00:54:04], d'écouter ou bien de s'engager et de participer, de prioriser. Comment on pourra rejeter les cloisons. Je pense que c'est une place très importante pour les législations bien fondées, d'être mis en place pour supporter ces changements pour aller en avant avec cette ligne de base toujours de plus en plus haut. C'est important. C'est le premier pas pour identifier les idées, mais auparavant-- Je voudrais aussi laisser l'espace aux collègues.

54:33 – 54:35

Cherilyn Scobie Edwards: Merci, Sarah. Oui, maintenant Liza.

54:37 – 56:50

Liza Arnazon: Oui, je ferai vite aussi. Quelqu'un vient de mentionner auparavant que partir du modèle médical vers un modèle social, c'est ce qui a été écrit dans l'acte de l'accessibilité fédérale. Je pense que si on parle d'être même alignés, il faut commencer d'aller en avance, parce que cette loi clairement-- Nous, en tant que-- Nous ayons le traitement des personnes avec le handicap d'aller de la part du modèle de déficit vers le modèle de servir, de modèle que nous soyons capable de faire le travail nous-mêmes avec toutes les adaptations. Puis le plan pour les stratégies. Partout au Canada, pendant l'année et demi passée, les communautés et les organisations qui travaillent avec les personnes avec le handicap ont éduqué pour les personnes du handicap. Ils ont fait bien du travail. Il y a le plan d'action du handicap. Peut-être on a des croissances du travail et d'avoir le boost, de savoir où on pourra commencer et les modes d'aller en avant avec ce type de travail. Il y a des choses très concrètes que vous pourriez faire. Vous pourriez vous assurer que vous allez embaucher dans votre description de travail et que les gens sur les comités de l'embauche, si vous n'êtes pas sûr qu'ils comprennent l'intersectionnalité et s'ils ne comprennent pas le capacitisme, peut-être vous ne les auriez pas là, dans ces comités-là. Assurez-vous qu'on a les formations avant les sessions de l'interview. Je sais que la faculté de Scarborough le fait. C'était vraiment bon avec toutes ces années, qui étaient lancées. C'est important. Car les relations entre les facultés, entre les étudiants, le corps enseignant, c'est l'interaction, où ça commence l'expérience des clients. Je dirais, voyant ces choses concrètes dès le début. Il y a déjà du travail fait, voyant comment ils ont appliqué ça au sein des institutions. Allons-nous assurer que nous tous, nous faisons part de cela, quand on parle de ce que sera la priorité numéro 1, 2, 3, et cetera.

56:51 – 57:31

File name: National Dialogues and Action -Video-5-FRE.mp4

Cherilyn Scobie Edwards: Oui, merci pour ces commentaires. Absolument. On n'a jamais assez du temps, parce que je vois que l'heure est déjà vers la fermeture. Il y a tellement de commentaires qu'ils voudront parler des actions maintenant. Les individus qui voudront collaborer. Les gens vous remercient pour le dialogue. Aucune session n'est parfaite. On a tellement de choses encore de savoir, de recevoir, de voir les problèmes, et cetera. Maintenant, j'ai déjà parlé beaucoup plus qu'il en faut. Je vais tourner le micro pour Wisdom Tettey pour les remarques de clôture. Merci pour être avec nous aujourd'hui. C'était vraiment un honneur.

57:32 – 58:45

Wisdom Tettey: Merci, Cherilyn. Je voudrais remercier tout le monde, les modérateurs, les participants aussi. Plus de 1 000 personnes de tout le pays, de plus de 80 institutions qui représentent les universités, les collèges. Ils sont venus ensemble pour prendre part dans cette conversation, parce que vous croyez que c'est important. Oui, c'est important. C'est un travail très important pour nous tous. L'acte de partager les responsabilités pour continuer. On va le faire ensemble, d'être dans nos espaces individuels pour faire tout ce travail. On va le faire ensemble. Un grand remerciement pour les collègues sur les comités de préparation, qui l'ont préparé pour plus qu'un an. Ils ont fait le travail pour joindre des gens. Un grand remerciement pour tous les gens qui ont dit oui à cela. On ne le prend pas tellement simplement, pour ceux qui ont posé des questions. En ce qui concerne les représentations, je voudrais vous assurer que le comité le savait beaucoup. On a fait beaucoup de travail pour s'assurer que ça va couvrir toute une gamme de personnes qui reflètent la communauté.

58:46 – 1:00:24

Wisdom Tettey: J'espère que pendant la journée, vous avez vu la composition des panels, que c'était vraiment accompli beaucoup de fois. Il y en a plein d'autres qui voudront aussi être sur le panel, mais on donne le droit aux gens de dire non, alors le fait que vous n'avez pas vu certaines personnes, ça ne veut pas dire qu'on n'a pas voulu de les avoir. Le travail continue d'être-- Notre travail comme mission continue collective. On a pu revoir et reconnaître certains défis qui sont difficiles pour nous aujourd'hui, difficiles à accepter, parce qu'on a la tendance de penser qu'on fait du progrès. Ça ne veut pas dire que le progrès n'était pas fait, mais juste pour être entre le fait que le progrès n'était bon assez pour créer cette communauté inclusive où les gens ont le sens d'appartenir, où ils peuvent devenir le mieux d'eux, pas parce qu'on lui demande quelque chose de la part de générosité et de [inintelligible 00:59:44]. Juste tout simplement de poser les questions, de demander qu'on ait les modalités de base pour les laisser être qui ils sont et qu'ils ont cela, le modèle de déficit pour ne pas prendre les bénéfices de partage pour remouvoir cela, pour qu'on puisse mettre tout les cerveaux à table. Quand on parle de table, une des choses avec quoi on va nous laisser partir, la table n'était pas représentée. On ne va pas être devant les réponses parce que les réponses viennent des personnes qui ont l'expérience vécue en situation de handicap et comment on va se débrouiller.

1:00:25 – 1:01:21

Wisdom Tettey: Merci à tous le monde. Je voudrais aussi remercier les gens qui sont venus de dehors du Canada parce que je sais qu'on a la représentation internationale ici aussi. Merci de nous avoir joint dans les conversations, c'était la conversation globale et demain on va commencer, ce sera la conversation globale sur la journée internationale des personnes avec un handicap. Qu'est-ce qui va suivre ? Les gens veulent toujours savoir ce qui va suivre, alors le vote dans les conversations où nous insistons de le mettre ensemble. Nous n'avons pas de réponse particulière, mais les pièces d'action, mais on espère qu'on va l'apprendre ici, d'avoir l'essence de l'action de quoi faire et on va le mettre ensemble et faire quelque chose qu'on pourra partager entre nous tous, parce qu'on vient de le co-créer aujourd'hui, on va partager, on va continuer d'apprendre ensemble et puis de raffiner ces choses-là.

1:01:22 – 1:01:52

Wisdom Tettey: Ce qu'il faut faire, c'est s'assurer que ça devient disponible pour qu'on ait l'approche de tout le secteur, le secteur de l'éducation, c'est la mobilité des connaissances et des gens. On a besoin d'avoir la consistance dans tout le secteur, non dépendant de où est-ce que vous allez vous aurez toujours le bénéfice de compréhension de ce qu'est le capacitisme, comment le démanteler, comment on pourra créer l'opportunité pour nous tous, pour faire du bien.

1:01:53 – 1:02:14

Wisdom Tettey: On va vous joindre pour entendre votre réaction. De plus, on va vous partager tout ce qu'on voit quand on va le mettre ensemble. Aujourd'hui, ce n'est pas la fin de la conversation. C'était important pour nous pour le mettre dans l'espace public et le faire d'une manière collective. J'espère qu'on va continuer de travailler ensemble dans la communauté pour adresser les défis du quoi on vient de parler aujourd'hui.

1:02:15 – 1:03:00

Wisdom Tettey: De la part de tous les monde, je voudrais vous remercier. Je ne dirais pas un grand remerciement des Proof, des collègues. N'oubliez pas qu'ils ont fait un bon travail pour s'assurer qu'on pourra venir ensemble dans cet espace de partout dans le pays et d'avoir la conversation sans glish, c'est un des problèmes d'ordinateurs. Merci à la compagnie Proof d'être partenaire de ce voyage, pour comprendre le fait qu'on ait besoin de le faire d'une manière telle que ça peut embrasser les gens avec des expériences et des antécédents différents. Avec tout cela, tout le mieux à vous tous. Vous allez entendre dans le bon temps, ayez une bonne soirée et beaucoup de remerciements à tout le monde. Merci.