

**Association nationale des  
étudiant(e)s handicapé(e)s au  
niveau postsecondaire**

**Conférence nationale de 2006**

**Ottawa (Ontario)**

**Du 10 au 12 novembre 2006**

## Table des matières

---

<b>Introduction</b> .....	4
<b>Le samedi 11 novembre 2006</b> .....	5
Forum sur les stratégies de recherche d'emploi.....	5
Mot de bienvenue.....	5
Vidéo : le Programme Action-Éducation.....	5
La recherche d'emploi, les aménagements et plus encore.....	5
Tirer profit au maximum de « l'entrevue informationnelle » dans le cadre de votre stratégie de recherche d'emploi.....	8
Le gouvernement du Canada comme employeur de choix.....	10
Contrôler son propre destin : le travail autonome en soins de santé.....	11
Des plans de carrière éclairés par un but : aimer ce que l'on fait.....	13
Questions et discussion.....	15
 L'avenir de l'éducation postsecondaire.....	18
Un cours pour les étudiants de niveau postsecondaire souffrant de TA / THADA.....	18
Atténuer le stress des présentations grâce à la technologie.....	20
Des étudiants handicapés de niveau collégial et universitaire s'expriment sur leur expérience de cyber-apprentissage.....	22
À quel point les technologies informatiques sont-elles faciles d'accès sur votre campus ?.....	27
 Banquet célébrant le 20e anniversaire de NEADS.....	28
Mot de bienvenue.....	28
Discours-programme.....	28
Discours des anciens.....	29
Clôture.....	32
 <b>Le dimanche 12 novembre 2006</b> .....	33
Assemblée générale de NEADS.....	33
Compte rendu des activités pour la période de 2004 à 2006.....	33
Rapport sur les délégués votants en vue du scrutin pour la période de 2006 à 2008.....	34
Compte rendu financier.....	34
Compte rendu du projet de FSRE.....	35
Compte rendu du Projet Action-Éducation – Phase II : programmes nationaux de bourses et de mentorat.....	35
Divers.....	36
 Créer des leaders pour demain.....	36
Stratégie d'accès : créer un groupe de revendication dynamique sur votre campus.....	36
L'autonomie et la lutte pour les changements sociaux.....	36
Discussion-théâtre : « la loi de la majorité ».....	37
Discussion-théâtre : « l'expulsion ».....	39
Un changement de paradigme : l'évolution des perceptions et de la culture.....	39

Discussion-théâtre : « le sondage » .....	40
Discussion-théâtre : « la prise de contrôle » .....	41
Stratégies de promotion du changement : comment devenir un agent de changement .....	43
Clôture.....	44
<b>Progrès récents dans les études de la condition des personnes handicapées .....</b>	<b>44</b>
Études de la condition des personnes handicapées : un nouvel horizon et un avenir sur mesure .....	44
Études de la condition des personnes handicapées, quoi ? Expériences de l'enseignement supérieur d'un étudiant inscrit au programme d'études de la condition des personnes handicapées.....	47
Réflexions sur les études de la vie sexuelle des personnes handicapées et sur l'inclusion des personnes handicapées dans les collectivités ayant une attitude positive envers l'expression de la sexualité .....	49
Étude de la condition des personnes handicapées réalisée dans le cadre d'un projet communautaire : exemple d'une étudiante handicapée .....	51
Résultats du scrutin.....	54
Mot de la fin.....	54
Acronymes .....	56

## Introduction

Du 10 au 12 novembre 2006, l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS) a été l'hôte d'une conférence ayant pour thème « Créer notre avenir : sur les campus et au-delà ». L'événement, qui soulignait le 20<sup>e</sup> anniversaire de NEADS, a accueilli plus de 150 délégués provenant de tout le Canada. Organisé à l'Hôtel et Suites Delta Ottawa, il a été le théâtre d'ateliers intitulés : Stratégies de recherche d'emploi : être compétitif sur le marché de l'emploi ; L'avenir de l'éducation postsecondaire ; Créer des leaders pour demain ; et Progrès récents dans les études de la condition des personnes handicapées. En outre, une aire d'exposition a accueilli les entreprises et organismes suivants : BMO Groupe financier ; Banque Scotia ; TD Canada Trust ; IBM Canada ; Microcomputer Science Centre Inc., Alliance pour l'égalité des personnes aveugles du Canada ; NEADS ; et Conseil consultatif des normes d'accessibilité de l'Ontario – Direction générale de l'accessibilité pour l'Ontario.

Nous tenons à remercier les partenaires suivants d'avoir généreusement commandité la conférence : Programme Action-Éducation / BMO Marchés des capitaux, BMO Groupe financier et Groupe Banque Scotia (commanditaires « platine ») ; Braille Jymico, CHUM Limited, Hôtel et Suites Delta Ottawa ainsi que Groupe Financier Banque TD (commanditaires « argent ») ; Voyages Campus (commanditaire « bronze ») ; de même que la revue JobPostings (commanditaire en services et en biens). La conférence a été rendue possible grâce, en partie, à l'appui financier du Programme des partenariats sociaux de Développement social Canada. De plus, le Conseil canadien sur l'apprentissage a versé une contribution pour appuyer le projet.

Nous saluons le dévouement du Comité de planification de la conférence de NEADS de 2006, qui s'est affairé à concevoir le programme de la conférence de même que toutes les activités spéciales. Ce comité réunissait Kim Gerritsen (présidente), Lena Cook, Jason Mitschele, Paulo Monteagudo, Rachael Ross et Mahadeo Sukhai. Pour sa part, Jennison Asuncion a appuyé l'équipe de la conférence et lui a donné des conseils spécialisés tout au long du processus, en plus de participer à la planification du banquet célébrant le 20<sup>e</sup> anniversaire de NEADS. Nous remercions également Jennifer Gaulin, responsable de l'organisation et de la coordination du travail des bénévoles, ainsi que la société Golden Planners, responsable de tous les services d'inscription dispensés avant et pendant la conférence.

La rédaction et la révision du programme de la conférence ont été assurées par Neil Faba, aidé de Frank Smith et Chris Gaulin. La conception et la mise en page de la publication ont été faites par la société ALDI Design. L'élaboration du site Web de la conférence a été confiée à Chris Gaulin, architecte du site Web de NEADS. Les services de traduction vers le français ont été fournis par la société InterpretCan. Les documents sur médias substituts ont été produits par la société Braille Jymico. Enfin, le présent rapport a été rédigé par la société The Conference Publishers et révisé par Frank Smith, Neil Faba, Jennison Asuncion et Jennifer Dillon.

Le samedi 11 novembre 2006

## **Forum sur les stratégies de recherche d'emploi**

---

### **Mot de bienvenue**

**Jennifer Dillon et Jason Mitschele, NEADS**

Jennifer Dillon et Jason Mitschele souhaitent la bienvenue aux participants du Forum sur les stratégies de recherche d'emploi (FSRE), un projet mis au point par NEADS avec l'aide du Programme Action-Éducation de BMO Marchés des capitaux. Lancé en août 2005, le FSRE constitue, en gros, une tournée de présentation itinérante qui propose des ateliers sur les stratégies de recherche d'emploi. Au cours des ateliers, les participants rencontrent des spécialistes qui les guident dans le processus de recherche d'emploi et les aident à traduire réussite scolaire en carrières enrichissantes, favorisant ainsi la réalisation de leurs rêves. Le forum du 11 novembre était le sixième d'une série de huit orchestrés dans tout le Canada.

### **Vidéo : le Programme Action-Éducation**

Le forum débute par la présentation d'un vidéo sur le Programme Action-Éducation. Ce dernier a pour but d'améliorer l'accès à l'éducation et à la formation pour des personnes qui possèdent les capacités requises, mais manquent de soutien et de moyens.

En mai 2005, le Programme Action-Éducation a fait don de 1,6 million de dollars à sept organismes caritatifs du Canada et des États-Unis, y compris NEADS. Fondée en 1986, NEADS a le mandat de stimuler l'autonomisation des étudiants handicapés au niveau postsecondaire. Parmi les autres bénéficiaires présentés dans le vidéo, mentionnons la *Foundation for the Advancement of Aboriginal Youth*, la Fondation canadienne des bourses de mérite et la *Jackie Robinson Foundation* des États-Unis.

### **La recherche d'emploi, les aménagements et plus encore**

**Stephen McDonnell, conseiller principal, Bureau de la diversité et de l'équité en milieu de travail, BMO Groupe financier**

D'entrée de jeu, Stephen McDonnell affirme que le Canada tout entier est témoin d'un changement de paradigme qui découle directement d'une sensibilisation grandissante à la diversité. Le changement ne s'opère pas sur le plan juridique, mais bien au niveau des perceptions et de la reconnaissance des réserves de talents.

Monsieur McDonnell interpelle l'auditoire en ces termes : « Confronté à une pénurie de main-d'œuvre, le Canada a vraiment besoin de vous. Pour la toute première fois, les personnes handicapées peuvent se faire entendre dans notre pays, et leur voix résonne sur

le marché du travail. N'hésitez pas à prendre la parole, à articuler votre message et à apprendre à exploiter cette tribune. »

Selon Monsieur McDonnell, une nouvelle orientation se dessine en matière de recherche d'emploi. La diversité de la main-d'œuvre et l'inclusion gagnent en importance. À en croire 126 grandes sociétés du Canada et des États-Unis, l'appui à la diversité se justifie surtout par la volonté de l'entreprise de renforcer sa capacité concurrentielle pour recruter des candidats de valeur, d'améliorer son rendement financier, de refléter l'évolution du profil démographique de la main-d'œuvre ainsi que d'enrichir sa connaissance de certains marchés, clients et segments de consommateurs ou encore d'obtenir un meilleur accès auprès de ces derniers.

Selon une étude réalisée en 2004, les entreprises qui comptent un grand nombre de femmes dans des postes de cadre supérieur affichent un meilleur rendement que celles qui comptent un petit nombre de femmes dans ces postes. En termes de rendement des capitaux propres et de rendement total pour les actionnaires, l'écart en faveur des premières se chiffre à 35 % et 34 % respectivement.

Les sociétés qui offrent un milieu de travail inclusif disposent de meilleurs atouts pour intéresser et maintenir en poste des employés de valeur ou pour analyser le marché et réagir à son évolution. De plus, le processus décisionnel s'avère plus efficace au sein d'équipes bien gérées qui reflètent la diversité de la main-d'œuvre.

La perspective de recruter des candidats de valeur est un facteur qui pèse lourd dans la balance. En effet, la diversité représente un atout majeur pour le recrutement. De plus, l'évolution du profil d'âge de la population active milite en faveur d'une meilleure connaissance et d'une représentation accrue de différents groupes. Au Canada par exemple, 6,7 millions de membres de la génération du baby-boom se retireront de la population active d'ici 2021. Or, on évalue à 5,6 millions l'effectif de la génération Y. Par conséquent, il y a lieu de prévoir une pénurie de main-d'œuvre de l'ordre de 1,1 million de personnes.

Les pressions exercées par le marché représentent un autre facteur décisif. En effet, les entreprises qui sauront orienter la diversité et se mettre au diapason du marché réussiront à intéresser de nouveaux clients et à trouver de nouveaux marchés. Par exemple, à en croire de récentes études, les femmes contrôleraient plus de 80 % des dépenses de consommation et des dépenses des ménages. De même, le pouvoir d'achat des minorités visibles s'élèverait à 76 milliards de dollars, comparativement à 25 milliards pour les personnes handicapées et 24 milliards pour les populations autochtones.

Monsieur McDonnell enchaîne avec la question des aménagements en milieu de travail. Il rappelle que l'obligation d'accommodement figure autant dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* que dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. L'employeur est tenu d'offrir des aménagements, à moins que ceux-ci ne lui occasionnent des « préjudices injustifiés ». L'obligation de rendre des comptes à cet égard incombe non pas à l'unité de travail, mais bien à l'entreprise toute entière et à son conseil

d'administration. De fait, la Cour suprême croit que les entreprises doivent s'attendre à subir d'importants préjudices en raison des aménagements. Cependant, d'insister Monsieur McDonnell, les personnes handicapées doivent cerner leurs propres limites en matière de divulgation. L'employeur n'a qu'un seul droit : connaître les besoins de ses employés en ce qui touche les aménagements.

Les aménagements reposent sur une analyse de rentabilisation qui tient compte de facteurs tels que : l'augmentation de la valeur pour l'actionnaire découlant de l'accessibilité universelle du service ; l'amélioration de l'image auprès du public ; le rayonnement du service comme modèle à suivre pour des organismes externes ; la capacité de recruter et de maintenir en poste des éléments de valeur ; l'instauration d'un milieu de travail sain, stimulant et productif ; ainsi que l'expansion du marché liée à l'élargissement de la clientèle de personnes handicapées.

Désignant « l'obligation d'éliminer les désavantages », le concept d'aménagement s'applique à l'étape du recrutement, de la sélection, de la formation, du perfectionnement professionnel et de l'emploi continu. Il n'influence pas les décisions d'embauche et ne soustrait aucunement l'employé à sa responsabilité d'exécuter les fonctions essentielles liées à son poste. Par contre, le milieu de travail est censé reconnaître les qualités propres de chaque employé, combler les besoins de chaque individu ainsi que respecter la dignité et la vie privée de chaque personne.

Parmi les aménagements professionnels offerts aux employés handicapés, mentionnons l'adaptation des lieux, le soutien personnel, la modification des tâches, le recours à des technologies, des politiques et des systèmes adaptatifs ainsi que l'adoption de calendriers et de conditions de travail souples.

Et qu'en est-il de l'interaction avec les collègues ? Le travail d'équipe suppose une reconnaissance du caractère unique et non absolu des différents aménagements ainsi que de la responsabilité conjointe qui s'exerce à l'égard de ces derniers. Les aménagements reposent parfois sur un soutien technique et / ou humain, et leur teneur risque de suivre l'évolution de la conjoncture ou de la technologie (p. ex., lorsqu'il est question de vieillissement).

Selon Monsieur McDonnell, le Programme *Staying in Touch* de BMO illustre les efforts que déploient les employeurs pour enrichir la diversité. Aux participants désireux de recevoir un encadrement par courrier électronique de la part d'un employé de BMO, il lance une invitation à s'inscrire à ce programme, qui offre des possibilités de mentorat à des étudiants handicapés au niveau collégial ou universitaire.

Monsieur McDonnell termine son exposé en invitant les participants à visiter les kiosques des exposants. Il lance à son auditoire : « Aidez-nous à vous aider à trouver votre voix pour l'avenir. Le débat ne porte plus sur les dépenses que vous occasionnez. La conversation porte plutôt sur votre contribution. »

## **Tirer profit au maximum de « l'entrevue informationnelle » dans le cadre de votre stratégie de recherche d'emploi**

**Aaron Marsaw, avocat, ministère de la Justice**

Avocat ayant une déficience visuelle, Aaron Marsaw traite du recours à « l'entrevue informationnelle » dans le cadre d'une stratégie de recherche d'emploi. D'entrée de jeu, il relate sa propre expérience de réseautage et explique comment il a étendu son réseau en envoyant des notes de remerciement aux interlocuteurs croisés au fil de ses premières démarches de recherche d'emploi.

Monsieur Marsaw insiste sur l'importance du réseautage, lequel consiste à dialoguer avec des gens, à poser des questions, à recueillir de l'information, à partager des expériences et à tisser les liens. À son avis, l'entrevue informationnelle ne constitue rien d'autre qu'une méthode structurée pour faire du réseautage, ce à quoi les intéressés devraient s'affairer toute leur vie de même qu'au fil de leurs différentes carrières.

L'entrevue informationnelle vise un double but :

- **Obtenir un maximum de renseignements**  
Par exemple, les participants devraient enrichir au maximum leur connaissance de l'organisation, de certaines gammes d'emplois, des chances d'avancement, du degré de concurrence, des tendances du marché du travail, des compétences et des cours requis, et ainsi de suite. Une recherche d'emploi efficace passe par la cueillette de renseignements sur la manière de cibler des postes particuliers et des perspectives d'emploi voilées.
- **Faire sa propre promotion**  
En posant des questions et en indiquant qu'ils sont à la recherche d'un emploi et de renseignements, les participants publicisent en quelque sorte leur disponibilité pour l'embauche. Plutôt que de carrément demander un poste, ils devraient tâcher de se présenter sous leur meilleur jour et de véhiculer une image qui pourra faire son chemin dans l'organisation. De tels contacts pourraient facilement se traduire par de nouvelles perspectives d'emploi. Cependant, les candidats devront quand même posséder les qualifications requises pour le poste qu'ils convoitent, car l'embauche ne se résume jamais qu'à une simple affaire de « relations ».

Comment faire pour structurer une recherche d'emploi et créer un réseau ? Monsieur Marsaw recommande aux participants de s'informer auprès des associations professionnelles, de dénicher et joindre des personnages de marque dans leur domaine et de bien s'organiser pour identifier des contacts et les aborder un à un. Les bureaux de placement sur les campus et l'Internet constituent de précieuses ressources à cet égard.

Aux participants, Monsieur Marsaw mentionne que la première étape consiste à transmettre une lettre d'accompagnement exprimant leur volonté de s'informer sur l'organisation et sur le travail de la personne destinataire. Les participants devraient faire

part de leur intention de communiquer sous peu pour prendre rendez-vous avec la personne, puis agir en ce sens par téléphone, conformément aux délais fixés dans la lettre.

Pendant l'entrevue informationnelle, les participants devraient retenir les questions à poser, notamment au sujet de la sphère de connaissance et du milieu physique dans lesquels ils souhaitent travailler. Il vaut mieux tenter d'obtenir un entretien personnel, à défaut de quoi l'on se contentera d'un entretien téléphonique. S'il est impossible d'échanger au bout du fil, on devra se rabattre sur le courrier électronique. Cependant, les participants devraient se souvenir que l'attitude et le langage corporel en disent parfois bien plus qu'un simple curriculum vitæ.

Monsieur Marsaw conseille aux participants de rencontrer un maximum de personnes et d'examiner le plus grand nombre possible d'organisations. Les candidats devraient poser des questions qui mettent en valeur leurs propres connaissances et qui abordent des éléments intéressants pour les fins de leur démarche. Les participants gagneraient à s'enquérir de l'expérience de leur interlocuteur et de lui fournir tout renseignement demandé, car la personne pourra ainsi se faire d'eux une idée juste et jauger les qualifications qu'ils proposent. Il faut toujours demander le nom de deux ou trois autres personnes avec qui communiquer, car c'est ainsi que s'étendent les ramifications des réseaux.

Théoriquement, à la fin de l'entrevue, la personne-ressource demandera un curriculum vitæ. Elle risque aussi de demander s'il y a d'autres questions. Il faut toujours saisir cette ultime occasion pour se démarquer, vanter ses compétences et recueillir d'autres précieux renseignements.

Il arrive parfois que la personne-ressource ne soit pas vraiment intéressée. Dans une telle situation, Monsieur Marsaw recommande de mettre fin à l'entrevue après deux ou trois questions. En effet, il est préférable de faire bonne figure que de prolonger un entretien improductif. Cela dit, même si les conseils d'un interlocuteur sont d'un moindre secours, il faut lui envoyer une note de remerciement après coup. Monsieur Marsaw conseille également aux participants de ne pas se laisser décourager par une recherche d'emploi qui tarde à donner des résultats.

Bien qu'elle ne constitue qu'un élément de la stratégie de recherche d'emploi, l'entrevue informationnelle peut s'avérer très efficace. Ainsi, Monsieur Marsaw lui doit d'avoir décroché son poste actuel au gouvernement fédéral. En discutant avec différentes personnes, Monsieur Marsaw a amorcé un processus de diffusion élargie de son curriculum vitæ. Résultat : on l'a ultérieurement embauché pour un poste sans publicité.

Un réseau qui ne cesse de s'édifier constitue une précieuse source de conseils permanents. Soulignant l'importance de la réciprocité, Monsieur Marsaw conclut en ces termes : « Si un jour quelqu'un vous prie de le recevoir en entrevue informationnelle, ne refusez jamais votre aide. Au contraire, offrez toujours le maximum. »

## **Le gouvernement du Canada comme employeur de choix**

### **Carole Willans-Théberge, avocate, Bureau du Conseil privé**

Carole Willans-Théberge a une déficience auditive. Elle fait porter son exposé sur les occasions qui s'offrent aux étudiants handicapés au sein du gouvernement du Canada.

Madame Willans-Théberge parle d'abord du Conseil national des employés handicapés fédéraux (CNEHF), dont elle est la coprésidente. Le CNEHF a connu des débuts modestes, à l'initiative de deux fonctionnaires fédéraux handicapés qui voulaient se joindre à d'autres personnes handicapées pour faire équipe avec le gouvernement et rendre le milieu de travail plus accueillant et plus accessible partout au pays.

Le CNEHF intéresse les personnes handicapées à l'emploi de la fonction publique fédérale. Les six postes que comprend son conseil d'administration sont comblés par des représentants de différentes régions du Canada. Il compte à son actif la tenue de deux congrès (en 2002 et 2005) qui ont permis de recueillir les opinions d'intéressés, d'intervenants et de spécialistes du domaine. Il a aussi procédé à l'inauguration de l'InfoCentre du CNEHF, un centre d'expertise que s'affairent à constituer le gouvernement et l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

À l'heure actuelle, le CNEHF travaille à favoriser l'accès aux aménagements pour les fonctionnaires fédéraux qui subissent une perte d'audition. De concert avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, il commence à dispenser, en milieu de travail, des services d'interprétation en langage ASL, en langage des signes québécois ainsi que sur papier.

Madame Willans-Théberge entreprend ensuite de relater sa propre histoire. Admise au Barreau du Québec en 1981, elle a connu un début de carrière laborieux dans le secteur privé. Parce que les avocats sont censés être des communicateurs, et surtout parce qu'elle voulait être avocate plaidante, Madame Willans-Théberge a été contrainte de dissimuler son déficit auditif pour trouver un poste de stagiaire. À l'emploi d'une société privée pendant dix ans, il lui a été particulièrement difficile de travailler devant les tribunaux tout en cachant sans cesse son handicap. Le dévoilement éventuel de ce dernier a poussé son employeur à déclarer qu'il ne pouvait répondre à ses besoins.

Pour Madame Willans-Théberge, la perte de cet emploi s'est traduite par une merveilleuse occasion. Au hasard d'une rencontre avec le président de l'Association des malentendants canadiens, elle a découvert que sa perte d'audition n'avait pas à être un objet de honte. Recrutée pour un poste de directrice en 1991, elle s'est familiarisée avec le sous-titrage et d'autres formes d'aménagements.

Inspirée par le proverbe qui dit « beau jeu beau retour », Madame Willans-Théberge a été embauchée en 1992 par le ministère de la Justice, en vertu de la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées. En 2005, le Bureau du Conseil privé l'a recrutée dans le cadre du programme Carrière en mouvement, qui vise à aider les membres d'une minorité visible, les Autochtones et les personnes handicapées à occuper des postes de

gestionnaire. Madame Willans-Théberge souligne qu'il n'y a aucune honte à tirer parti des occasions qui favorisent l'égalité des chances pour les personnes handicapées.

La Commission de la Fonction publique du Canada compte cinq programmes fédéraux de recrutement d'étudiants, précise Madame Willans-Théberge. Le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant est un important mécanisme pour les étudiants à la recherche d'un emploi temporaire au gouvernement fédéral. La conférencière fait état du programme Excellence pour les avocats de Justice Canada, puis recommande aux étudiants de consulter Internet pour se renseigner sur les autres programmes de placement et de recrutement, tout particulièrement ceux disponibles à l'adresse <http://www.jobs-emplois.gc.ca/>.

En guise de conseil pratique, Madame Willans-Théberge incite les étudiants à opter pour la déclaration volontaire, car ils ont avantage à se manifester dès maintenant. Cette déclaration n'est pas obligatoire, et la loi interdit à un employeur de demander à des candidats de dévoiler un handicap. Néanmoins, en matière d'aménagements, les candidats devraient communiquer leurs besoins à tout employeur éventuel. Madame Willans-Théberge s'explique en ces termes : « Trouvez le bon moment et la bonne façon de demander l'aménagement qui vous convient. Soyez courtois et constructifs, et contribuez à la recherche de solutions si la situation pose problème. »

Madame Willans-Théberge conseille aussi aux participants de constituer leurs propres réseaux, de prendre leur sort à leur compte et de cerner tous les aspects de la question. « L'heure n'est pas à la modestie ! », renchérit-elle.

« Plus précisément, n'oubliez pas que votre expérience de travail bénévole compte si le poste convoité exige du leadership. En entrevue, regardez votre interlocuteur dans les yeux, serrez-lui la main, soyez confiants, et faites ce qu'il faut pour stimuler votre estime personnelle et vous présenter comme une ressource qui sait ce qu'elle fait. »

Madame Willans-Théberge résume en énonçant cinq « règles d'or » à suivre au travail et dans la vie :

- crois en toi, car personne ne le fera à ta place ;
- ne te prends jamais au sérieux, mais aborde tout emploi avec sérieux ;
- cherche activement des occasions de travail bénévole, des défis et d'autres possibilités d'auto-amélioration ;
- une journée à la fois, tu peux réussir sur une voie parsemée d'embûches ;
- personne ne te doit rien, et tu détiens la clé de ta propre réussite.

## **Contrôler son propre destin : le travail autonome en soins de santé**

### **Marlie Cappel, étudiante**

Âgée de 24 ans, Marlie Cappel termine sa dernière année d'études en podologie (la science qui s'intéresse aux soins des pieds). Un jour, elle qui avait toujours eu du mal à

l'école a reçu un diagnostic de trouble d'apprentissage. Des tests ont révélé qu'elle se classait dans la moyenne pour ce qui touche l'intelligence, la mémoire visuelle, la motricité fine ainsi que les habiletés relatives aux volets expressifs et réceptifs du langage. Les aptitudes perceptives et le sens de l'organisation comptaient parmi ses forces. Elle accusait des faiblesses sur le plan de la distractibilité, du champ d'attention, de la mémoire, des capacités d'analyse auditive, de la surconcentration et de la vitesse de traitement.

Madame Cappel a toujours accordé une grande importance au travail, qui lui procure une source d'estime personnelle. À son avis, les personnes ayant des troubles d'apprentissage possèdent souvent des forces ou des faiblesses très marquées. Pour elles, la clé de la réussite consiste à apprendre à exploiter leurs forces et à trouver une carrière qui leur convienne. À l'école secondaire, Madame Cappel a tiré le meilleur parti possible de ses forces, de ses intérêts et de ses aptitudes afin de choisir ses emplois, qui pour la plupart avaient trait aux enfants handicapés et à l'enseignement de la natation et du ski.

Madame Cappel relate les obstacles qu'elle a croisés à l'école primaire et secondaire. Bon nombre de ses expériences ont miné sa confiance et alimenté son sentiment d'isolement. Par contre, elle en a tiré la motivation de redoubler d'ardeur pour prouver à tous qu'elle saurait réussir. Elle a fait appel à de nombreux tuteurs qui l'ont aidée dans ses travaux de lecture et de compréhension. Elle a aussi découvert que les méthodes d'étude les plus efficaces consistaient à répéter sans cesse, à faire de fréquentes pauses et à subir des examens administrés par ses amis. Avant tout et par-dessus tout, elle a appris à demander de l'aide.

Après deux semaines à l'université, Madame Cappel a compris, tout comme ses parents, que ce milieu ne lui convenait pas. Elle a donc joint un programme de formation technique en prothétique et orthétique. Visant des effectifs restreints, ce programme proposait une démarche pratique axée sur le visuel et offrait un soutien personnel hors pair, ce qui correspondait aux forces de l'intéressée. Après avoir travaillé un an dans le domaine de la prothétique et de l'orthétique, Madame Cappel a découvert la podologie. Cette profession s'annonçait prometteuse sur le plan de l'assistance et du perfectionnement de l'aptitude à aider les autres. De surcroît, le profil en prothétique et orthétique de Madame Cappel et sa connaissance de l'anatomie et de la biomécanique constituaient de précieux atouts pour l'exercice d'une telle profession.

Madame Cappel croit que la podologie représente un bon choix pour les étudiants ayant des troubles d'apprentissage qui possèdent des aptitudes marquées sur le plan technique et verbal de même que sur le plan de l'entregent. Cette discipline donne accès à des emplois dans des hôpitaux et des cliniques privées, sans exclure la possibilité de se lancer à son propre compte.

Madame Cappel est en voie de terminer sa dernière année d'études en podologie, et elle songe sérieusement à fonder une entreprise, ce qui, juge-t-elle, lui procurerait un grand sentiment d'indépendance et de satisfaction. Elle occupe présentement un poste de stagiaire dans lequel elle perfectionne ses habiletés pratiques et techniques.

Madame Cappel se prononce sur les stratégies de recherche d'emploi à l'intention des personnes ayant des troubles d'apprentissage. À son avis, ces personnes doivent travailler plus fort pour réaliser leurs objectifs, mais elles ont l'avantage de connaître leurs forces et leurs faiblesses. Il est très important pour elles de se montrer persévérantes. Au moment de présenter une demande d'emploi, elles doivent absolument faire valoir leurs forces, leur acharnement et leur passion du travail.

Madame Cappel conseille aux étudiants de ne pas se convaincre qu'une initiative qui démarre péniblement ne saurait s'avérer enrichissante en bout de ligne. Il faut cependant s'assurer de choisir une avenue qui procure satisfaction.

Madame Cappel conclut en ces termes : « J'ai trébuché par le passé, et je trébucherai sans doute à l'avenir. Par-dessus tout, je dois continuer sur la voie de la réalisation de mes rêves pour atteindre la destination de mon choix. »

### **Des plans de carrière éclairés par un but : aimer ce que l'on fait**

**Julie Ouellette, conseillère pour les étudiants handicapés, Carleton University**

Cet exposé, consacré à l'élaboration des plans de carrière, insiste tout particulièrement sur la connaissance de soi. La première étape du processus porte sur l'autorévélation, affirme Julie Ouellette, pour qui « l'aspect le plus important a trait à la perception que l'on a de soi ».

L'accent doit être mis sur la connaissance de soi plutôt que sur les défis. D'expliquer Madame Ouellette, « réfléchissez à vos valeurs, vos intérêts, votre personnalité et vos compétences en vous posant des questions. Par exemple, quels sont les domaines dans lesquels vous excellez ? Quels sont les thèmes qui attisent votre curiosité ou qui vous donnent du mal ? De quel genre de famille venez-vous, et comment ces origines éclairent-elles vos choix de carrière ? »

Madame Ouellette enchaîne en décrivant des tests psychométriques standardisés qui pourraient aider les candidats dans leur démarche d'autorévélation, à des fins de planification et d'orientation de carrière. Ainsi, les Personality Dimensions, le Type d'indicateur Myers-Briggs, le Nightmare-Fantasy Continuum et le Values Inventory sont autant d'outils précieux pour l'exploration de soi.

Aux participants, Madame Ouellette recommande de recourir à une gamme d'outils plutôt que de compter sur une seule approche. De même, elle préconise l'emploi des outils de recherche disponibles via Internet, notamment Google. Par exemple, une recherche fondée sur des expressions comme « enseignement pour les enfants du Honduras » ou « soins des animaux en France » permettrait de dénicher différentes sources de renseignements et d'idées sur ces thèmes.

Parmi ses ressources Web préférées, Madame Ouellette mentionne le site [www.personalitypathways.com](http://www.personalitypathways.com), qui s'inspire de la théorie Myers-Briggs, et le site

[www.jeunesse.gc.ca](http://www.jeunesse.gc.ca), un portail gouvernemental qui énumère des profils de carrière et inventorie des postes connexes au sein de l'appareil gouvernemental.

Le site Web de la Classification nationale des professions de 2001 est une autre importante ressource. Pour le trouver, il suffit de taper « CNP » et « 2001 » dans la zone de recherche de Google. Madame Ouellette incite les participants qui s'intéressent à plus d'une profession à consulter ce site pour obtenir des renseignements additionnels. Par exemple, les personnes qui s'intéressent à l'enseignement trouveront là une liste de toutes les options et professions afférentes à ce domaine. D'autre part, le site énonce clairement les fonctions principales et les conditions d'emploi liées aux différentes professions. Armés de telles informations, les chercheurs d'emploi pourront déterminer les aménagements qui risquent de s'avérer nécessaires.

Sur le plan de la connaissance de soi, Madame Ouellette suggère aux étudiants handicapés de tenter également de répondre aux questions suivantes :

- Pouvez-vous décrire votre handicap en trois ou quatre phrases ?
- Comprenez-vous l'évaluation de votre handicap ?
- Votre style d'apprentissage est-il pratique, visuel ou auditif ?
- De quels aménagements tirez-vous actuellement parti ? Lesquels pourraient être maintenus pour des études postsecondaires ? Lesquels s'appliqueraient en milieu de travail ?
- En ce qui concerne la divulgation après vos études, quand et à qui devriez-vous révéler votre handicap ?

Les grands défis auxquels sont confrontés les étudiants handicapés ont trait : au maintien de la motivation ; à la reconnaissance du fait que les choix de carrière se fondent sur un processus constant et permanent ; à l'établissement de rapports entre les matières théoriques et les objectifs de carrière ; à la compréhension des changements qui surviennent dans le marché du travail ; et à la lutte contre l'apathie qu'engendre le manque de préparation ou le sentiment d'être dépassés par les événements. Madame Ouellette souligne que la recherche d'emploi peut sembler écrasante pour tous, mais qu'il est utile d'organiser ses études et de planifier dès le début.

Madame Ouellette poursuit en énumérant les qualités principales que recherchent généralement les employeurs :

- l'aptitude à communiquer ;
- la motivation et l'esprit d'initiative ;
- l'aptitude au travail d'équipe ;
- les compétences en leadership ;
- l'acquisition de connaissances scolaires (y compris toute formation structurée et non structurée) ;
- l'entregent ;
- la souplesse et la faculté d'adaptation ;
- les compétences techniques ;

- l'honnêteté et l'intégrité ;
- l'éthique du travail ;
- l'aptitude à analyser et à résoudre des problèmes.

Elle recommande les ressources Web suivantes :

- WORKink ([www.workink.com](http://www.workink.com)) ;
- MonsterTRAK ([www.monstertrak.ca](http://www.monstertrak.ca)) ;
- voies d'égalité à l'emploi ([www.mcass.gov.on.ca/mcass/french/pillars/accessibilityOntario/index](http://www.mcass.gov.on.ca/mcass/french/pillars/accessibilityOntario/index)) ;
- Canadian Careers ([www.canadiancareers.com/disability.html](http://www.canadiancareers.com/disability.html)) ;
- Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH) ([www.mcass.gov.on.ca/mcass/french/pillars/social/programs/odspProgram/default.htm](http://www.mcass.gov.on.ca/mcass/french/pillars/social/programs/odspProgram/default.htm)) ;
- Ressources humaines et Développement social Canada ([www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/particuliers/auditoires/ph.shtml](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/particuliers/auditoires/ph.shtml)) ;
- *Job Seeking Skills for People with Disabilities: A Guide to Success* ([www.csun.edu/%7Esp20558/dis/sh.html](http://www.csun.edu/%7Esp20558/dis/sh.html)) ;
- Personnes handicapées en direct (PH en direct) ([www.pwd-www.pwd-online.ca/pwdhome.jsp?lang=fr](http://www.pwd-www.pwd-online.ca/pwdhome.jsp?lang=fr)) ;
- Bureau de la condition des personnes handicapées ([www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/bcph.shtml](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/bcph.shtml)).

Pour conclure, Madame Ouellette note que « l'embauche repose sur ce que les candidats savent accomplir et non sur ce qu'ils sont incapables de faire ». Elle encourage les étudiants à dénicher un poste où ils pourront et voudront faire de leur mieux. De plus, elle leur souhaite de parvenir à faire un travail qui leur plaise sincèrement.

## Questions et discussion

Un délégué ayant un trouble d'apprentissage indique que le principal obstacle auquel il fait face découle de son attention visuelle limitée. Monsieur McDonnell remarque qu'un trouble d'apprentissage ne reflète aucunement les habiletés ou l'intelligence de la personne, ajoutant que l'on trouve des employés extraordinaires qui ont des troubles d'apprentissage. Pour égaliser les chances, Monsieur Marsaw conseille aux étudiants de veiller à ce que leurs besoins soient connus au plus tard à l'étape de l'entrevue.

Une participante demande s'il arrive que la charge de travail soit ajustée en fonction du handicap de la personne. Madame Ouellette répond qu'avant de postuler un emploi, les candidats éventuels devraient se renseigner sur la possibilité de faire de tels ajustements dans le milieu de travail cible. Monsieur McDonnell ajoute que certains emplois s'accompagnent de mesures de la productivité, telles que le nombre quotidien de dossiers ou de clients traités. Il incite la questionneuse à étudier les possibilités de jumelage afin de voir s'il y a moyen de respecter son degré personnel d'aisance. En outre, si la questionneuse s'adjoint un partenaire communautaire pour sa quête d'emploi, elle devrait demander une évaluation des outils et raccourcis disponibles pour l'aider à se familiariser

avec les éléments essentiels du poste. Pour sa part, Monsieur Marsaw propose la conduite d'évaluations périodiques de suivi des besoins personnels en matière d'aménagements, au terme d'un délai de quelques années, car on ne cessera jamais de proposer de nouvelles technologies ou de nouvelles idées visant à améliorer la productivité.

Un participant demande s'il est obligatoire d'aviser l'employeur d'un handicap lors du processus de demande d'emploi. Monsieur McDonnell répond que la divulgation n'est soumise à aucune obligation juridique, mais recommande néanmoins aux candidats interviewés d'informer l'employeur de leurs besoins en matière d'aménagements. Selon Madame Willans-Théberge, la divulgation est un enjeu très personnel qui peut dépendre à la fois du handicap et du poste. En tant qu'avocate, la déclaration volontaire lui semble très importante, mais la situation pourrait s'avérer fort différente dans un autre type d'emploi. Monsieur McDonnell ajoute qu'il pourrait être avantageux d'aviser le gestionnaire et le bureau de la santé et de la sécurité au travail dans le cas d'un handicap susceptible d'exiger des soins médicaux — l'épilepsie, par exemple. En effet, la divulgation garantirait le respect et la protection de la dignité, des choix et de la sécurité de l'employé.

Affirmant qu'il ne pourrait postuler un emploi exigeant la conduite d'un véhicule en vue de visites à domicile, un participant ayant un bagage en travail social demande comment procéder pour soumettre une demande d'aménagement. Monsieur McDonnell suggère de réclamer un mode de transport permettant au questionneur de faire des visites. Le recours à la vidéoconférence constituerait une autre solution. Jennifer Dillon mentionne que certains centres prennent des dispositions pour que ce soient les clients qui rendent visite aux travailleurs sociaux, et non l'inverse. Monsieur McDonnell signale que la plupart des publicités de recrutement décrivent le candidat « idéal » et que la plupart des entreprises sont disposées à négocier. Il conseille aux participants de perfectionner leurs techniques de négociation.

Un autre participant prie les conférenciers de commenter les changements qui surviennent dans la culture en milieu de travail. Monsieur Marsaw répond qu'il aborde en toute transparence ses besoins en matière d'aménagements avec ses collègues, leur montrant notamment son bureau et son matériel et leur demandant des modèles mieux adaptés à ses besoins. À son avis, il est important que les employés handicapés contribuent personnellement à l'effort de sensibilisation. Selon Madame Willans-Théberge, le CNEHF reconnaît que la culture organisationnelle constitue un obstacle majeur. Le défi se pose au niveau des cadres hiérarchiques et des autres agents chargés du recrutement et de l'avancement professionnel pour qui il est difficile de comprendre les besoins en matière d'aménagements. Le CNEHF poursuit ses efforts de sensibilisation. Pour sa part, Monsieur McDonnell fait valoir que la culture évolue face à l'imminence d'une pénurie de main-d'œuvre, aux lacunes dans la réserve de talents ainsi qu'à l'intérêt que suscite la responsabilité sociale des entreprises. L'inclusion et la diversité sont des thèmes d'actualité, et les organisations ne sont plus disposées à tolérer l'intolérance.

Disant se sentir nettement plus à l'aise sur le parquet de la conférence que dans bien des milieux ordinaires, un participant atteint de schizophrénie demande ce que pourrait faire

la société au sens large pour lutter contre le stigmate dont s'accompagne la maladie mentale. Monsieur McDonnell répond que l'Association canadienne pour la maladie mentale a lancé une table ronde pour s'attaquer à ce stigmate et sensibiliser les chefs d'entreprise aux maladies mentales. Il suggère au questionneur de faire équipe avec une agence qui pourrait l'aider dans sa recherche d'emploi, surtout lorsqu'il s'agit de demander des aménagements. D'ordinaire, les personnes atteintes d'une maladie mentale ont besoin, entre autres, d'horaires de travail plus flexibles ou de quarts de travail stables.

Un participant s'interroge sur les mesures qui sont prises pour sensibiliser les enseignants et les professeurs à la question des étudiants handicapés. Madame Ouellette répond que son bureau saisit toute occasion de faire connaître ses services auprès de la direction des universités ainsi qu'auprès des étudiants et du corps professoral. Monsieur McDonnell note que l'University of Guelph planche sur un processus de conception pédagogique universelle qui tiendra compte des besoins éventuels de tous les apprenants, handicapés ou non, et qui s'appliquera à toutes les fonctions, de l'aménagement des campus jusqu'à la conception et à la prestation des cours.

Un autre participant se dit à la recherche de conseils pour les individus qui, comme lui, ont un handicap qui affecte leur voix. Ce questionneur a souvent été victime de discrimination de la part d'employeurs qui répondaient par téléphone à ses demandes d'emploi. Monsieur McDonnell lui recommande, au moment de préparer sa demande, d'inscrire qu'il ne peut travailler au téléphone et qu'il sollicite plutôt une entrevue personnelle. Une autre solution serait de réclamer l'accès à un bavardoir informatique, ce qui lui permettrait de demander à l'administrateur de répondre à sa place. Soulignant que ce genre de handicap ne reflète aucunement l'intelligence, Monsieur McDonnell incite le questionneur à demander des aménagements.

Un participant cherche à savoir quel est le bon moment pour demander des aménagements en milieu de travail. Monsieur McDonnell répond que de telles demandes devraient s'échelonner sur tout le processus de demande d'emploi et sur toute la carrière de la personne. En effet, la technologie progresse sans cesse, ce qui se traduit par des mises à niveau du matériel et par la mise au point de nouveaux genres d'aménagements. De surcroît, un handicap évolue avec l'âge.

Le même participant pose alors une question au sujet de la présélection ciblée qu'effectuent les programmes de ressources humaines des gouvernements provinciaux au niveau de l'établissement de calendriers et des questions accessoires. Monsieur McDonnell réitère que la déclaration n'est pas obligatoire, ajoutant qu'il est acceptable de demander des aménagements et de sensibiliser les intervenants à la situation.

Un participant prie les conférenciers de commenter les expériences voulant que l'on crée de nouveaux postes ou que l'on combine des postes existants à l'intention des personnes handicapées. Monsieur McDonnell avertit que cette démarche risque de cantonner les personnes handicapées dans des postes sans issue. Il recommande plutôt d'occuper des postes existants en demandant des aménagements. Monsieur Marsaw avance que le

réseautage est l'une des stratégies à considérer pour faire de l'autopromotion ou préparer le lancement de sa propre entreprise.

Réagissant à ce qu'elle perçoit comme un mouvement accéléré vers le travail autonome, une participante fait valoir qu'il n'est pas donné à tous d'avoir la fibre entrepreneuriale. Elle craint que des personnes handicapées soient admises aux programmes de formation au travail autonome parrainés par le gouvernement fédéral, sans pour autant recevoir une aide financière pour la durée de la formation. Monsieur McDonnell mentionne que le POSPH est en voie de saisir les défis que doivent relever les personnes qui commencent à travailler au terme d'une période d'études prolongée. Une solution consisterait à maintenir le versement des prestations le temps que les bénéficiaires s'intègrent à la main-d'œuvre ou lancent leur propre entreprise. D'une façon générale, le POSPH s'éveille aux mesures de soutien pour les personnes handicapées et se montre davantage disposé à négocier au cas par cas.

## **L'avenir de l'éducation postsecondaire**

---

### **Un cours pour les étudiants de niveau postsecondaire souffrant de TA / THADA**

**Diana Cassie, conseillère en troubles d'apprentissage et psychologue, Centre d'orientation de la Dalhousie University**

Dans son exposé, Diana Cassie présente un cours expérimental de son cru dont l'élaboration est en chantier. À son avis, la vie universitaire et collégiale foisonne de nouveaux défis pour tous. Quant à eux, les étudiants ayant des troubles d'apprentissage et / ou des troubles d'hyperactivité avec déficit de l'attention (TA / THADA) font face aux défis supplémentaires suivants, qui risquent de compliquer la situation :

- le rythme d'apprentissage ;
- le caractère autonome de l'apprentissage ;
- la nature de l'enseignement théorique (qui mise sur la communication verbale et sur la lecture) ;
- le genre de ressources éducatives exploitées (le matériel d'apprentissage dans les centres de ressources postsecondaires diffère souvent de celui que l'on trouve dans les écoles secondaires) ;
- les besoins d'autonomie sociale (souvent, les nouveaux étudiants n'ont pas les habiletés requises pour affirmer efficacement leur autonomie sociale) ;
- les défis sociaux (par exemple, le fait de devoir consacrer plus de temps à certaines tâches constitue un facteur d'isolement).

Madame Cassie souligne l'importance de la sensibilité aux besoins des étudiants ayant des TA / THADA, comme en font foi les résultats d'études qui démontrent les bienfaits des interventions fondées sur des cours. Elle poursuit en résumant certains éléments du cours expérimental qu'elle s'affaire à concevoir à l'intention des étudiants ayant des TA / THADA.

Madame Cassie emploie l'acronyme ICPOGMUER (de l'anglais *image, category system, priorities, organizers, growth, methodology, units, evaluation, resources*) pour désigner l'ensemble des éléments d'une métastratégie d'exploration des étapes complexes que comprend le processus de préparation d'un programme d'études. Chaque élément correspond à une étape du processus, mais l'ordre d'exécution des étapes peut varier, et certaines étapes peuvent être répétées au besoin.

Les éléments de la métastratégie ICPOGMUER sont les suivants :

- **Image**  
D'entrée de jeu, la conception doit reposer sur une vision claire des apprenants ciblés. Lors de l'élaboration d'un cours ou d'un programme, il faut s'efforcer de consulter les étudiants ayant des TA / THADA de même les personnes qui travaillent avec eux. D'autres renseignements peuvent être tirés d'études et de théories existantes. En bout de ligne, la démarche permet de dresser une liste de résultats d'apprentissage possibles, laquelle sera toujours bien plus exhaustive que la liste des résultats figurant éventuellement dans un programme d'études, quel qu'il soit.
- **Système de catégorisation**  
Les résultats d'apprentissage possibles sont analysés et catégorisés. L'un des systèmes de classification en vigueur propose trois catégories : connaissances, compétences et expérience affective.
- **Priorités**  
L'ordre de préséance des résultats d'apprentissage est fixé. On élimine les résultats jugés d'importance secondaire ou tertiaire, à la lumière de facteurs tels que la disponibilité des ressources (dont le temps), les habiletés et la formation des enseignants ainsi que les perspectives d'atteinte de résultats d'apprentissage similaires par le biais d'autres cours.
- **Organiseurs**  
Les résultats d'apprentissage font l'objet d'une analyse axée sur le dépistage « d'organiseurs de contenu » aptes à lier les résultats entre eux, de manière à clarifier ces derniers tout en facilitant l'enseignement. Une solution consiste à articuler l'information autour de trois contextes : l'apprentissage qui s'applique à la personne, celui qui vise les rapports interpersonnels et celui qui concerne le monde en général. Désigné par l'acronyme SOS (de l'anglais *self, others, and situations*), ce système facilite également l'organisation des résultats d'apprentissage selon des « niveaux de connaissance » qui vont du simple au complexe (« connaissance de l'objet », « savoir-faire » et « capacité d'action »).
- **Croissance**  
Les concepteurs de programme examinent la situation actuelle des apprenants ciblés ainsi que le point qu'ils pourraient avoir atteint au terme de l'appui pédagogique. De là, ils définissent des cibles de croissance.

- **Méthode**  
On procède ensuite au choix de la méthode d'enseignement. Des méthodes axées sur la créativité et la motivation sont retenues par favoriser le passage des apprenants vers des niveaux supérieurs de croissance. Par exemple, afin de stimuler l'apprentissage, les enseignants pourraient recourir aux technologies d'aide, au mentorat et à l'encadrement électroniques ou encore au tutorat spécialisé.
- **Unités**  
Certaines unités d'enseignement sont simples (p. ex., une séquence pédagogique) alors que d'autres sont complexes (p. ex., un programme d'études). D'ordinaire, à l'université, l'unité de base est « le cours ».
- **Évaluation**  
On choisit des outils d'évaluation susceptibles d'améliorer le rendement des apprenants, l'enseignement dispensé par les enseignants de même que la gestion du cours.
- **Ressources**  
Les ressources pédagogiques pertinentes sont définies, décrites et dénichées. À cette fin, les logiciels de documentation des dossiers personnels peuvent s'avérer utiles, car ils aident les étudiants à cerner et organiser leurs qualités en rapport avec leur carrière (p. ex., scolarité, valeurs, loisirs et autres).

Au cours de l'échange qui fait suite à l'exposé, un participant demande en quoi le processus théorique et abstrait décrit par Madame Cassie engloberait les étudiants ayant des troubles d'apprentissage. Soulignant que le cours est encore en chantier, la conférencière exprime le souhait d'organiser des groupes de consultation. Elle ajoute avoir l'intention de dispenser le cours avec crédit. À une question portant sur la disponibilité du cours en ligne, Madame Cassie répond que l'enseignement serait plutôt dispensé de manière classique, en salle de classe, mais en laissant une large place aux rapports interpersonnels.

### **Atténuer le stress des présentations grâce à la technologie**

**Krystine Donato et Lianne Fisher, étudiantes diplômées, Brock University**

Krystine Donato expose une stratégie qui tire parti de la technologie pour atténuer le stress lié aux présentations. À son avis, la soutenance verbale risque de constituer un obstacle pour certains étudiants handicapés. Un handicap tel que la paralysie cérébrale gêne parfois la production de la parole, ce qui risque d'accentuer la fatigue et le stress liés aux présentations orales et, partant, de nuire au déroulement de ces dernières. En guise d'aménagement, Madame Donato a fractionné sa soutenance en deux parties : l'exposé de la proposition de recherche, enregistré sur bande magnétoscopique puis copié sur DVD ; et la période de questions, menée en direct.

L'enregistrement de la présentation orale assure un maximum de clarté, car la saisie de l'exposé peut s'échelonner sur plus d'une séance. En outre, l'exercice se prête au sous-titrage codé pour malentendants. En enregistrant l'exposé au préalable, la personne peut s'attarder aux échanges en direct avec l'auditoire. Elle ménage ainsi ses forces pour répondre aux questions.

En tant qu'adjointe à la recherche de Madame Donato, Lianne Fisher a offert une aide au titre de l'aménagement. Elle décrit le support technique utilisé pour enregistrer l'exposé. Ainsi, la Brock University possède une « salle intelligente » dotée de matériel qui peut servir à la projection d'enregistrements et de présentations-diaporama, à l'organisation de téléconférences informatisées, à l'enregistrement d'images, au sous-titrage ainsi qu'à la communication sans fil.

L'exposé a d'abord été enregistré dans la salle intelligente, où Madame Donato s'est exécutée en consultant un diaporama projeté sous ses yeux à l'ordinateur. Assise à l'avant de la salle, Madame Fisher tenait lieu d'auditoire. Ensuite, l'enregistrement sur DVD a été diffusé en présence de Madame Donato, qui se tenait à côté de l'écran pour présenter le diaporama au jury. Toute l'opération s'est rondement déroulée.

De dire Madame Donato, l'entourage de cette dernière a remarqué qu'elle semblait détendue sur l'enregistrement. De fait, son stress était bien moindre que celui qu'elle aurait éprouvé s'il lui avait fallu faire l'exposé en direct, car en l'absence du jury les seules personnes présentes étaient Madame Fisher et le technicien. Madame Donato voulait que le jury puisse s'attarder au contenu de l'exposé et bien le comprendre sans être distrait par son élocution. L'enregistrement de la partie descriptive de la soutenance a permis d'atteindre cet objectif.

Citant Madame Fisher, Madame Donato souligne « qu'un aménagement ne consiste pas à faire les choses “ à ma façon ” ou “ à la façon de quelqu'un autre ”. Il ne s'agit même pas d'une question d'équité à proprement parler. Il s'agit plutôt de laisser à la personne la liberté de démontrer ce qu'elle sait et qui elle est. »

En guise de conclusion, Madame Donato formule les réflexions et recommandations suivantes :

- De toute évidence, le coût est un facteur important. Pour sa part, Madame Donato a profité de services techniques gratuits, car les techniciens ont vu dans son projet l'occasion de mettre à l'essai un nouveau type d'aménagement technologique. Par contre, dans le cas d'aménagements aux frais des étudiants, il devrait être possible d'éponger le coût au moyen de bourses pour étudiants handicapés.
- Il serait préférable de prévoir plus de temps pour l'enregistrement afin que ce dernier fasse l'objet de séances plus courtes, séparées par des pauses de peut-être plus d'une journée.
- Il faut trouver un juste équilibre entre l'autonomie et le soutien technologique. Dans le cas qui nous intéresse, toute la technologie était conviviale, et le

technicien a très bien guidé Madame Donato et Madame Fisher pour qu'elles puissent s'en servir.

La prochaine fois, note Madame Donato, il est question de faire l'enregistrement en deux séances ou plus ainsi que de recourir au sous-titrage codé pour malentendants. En outre, au cours de l'échange qui fait suite à l'exposé, Madame Donato fait valoir que la méthode d'enregistrement pourrait aider d'autres utilisateurs, dont les personnes ayant des troubles d'apprentissage ou des troubles cognitifs.

À un délégué qui dit craindre que les présentations préenregistrées ne gâchent un peu l'expérience des auditeurs, Madame Donato répond que cette formule se veut un aménagement à la fois pour la personne qui fait l'exposé et pour la personne qui y assiste, car l'exposé n'en est que plus clair. « Si le jury ne peut comprendre ce que je dis, comment pourra-t-il évaluer mon travail ? », ajoute-t-elle.

### **Des étudiants handicapés de niveau collégial et universitaire s'expriment sur leur expérience de cyber-apprentissage**

**Jennison Asuncion, codirecteur, Réseau de recherche Adaptech**

**Catherine Fichten, codirectrice, Réseau de recherche Adaptech et professeure, Collège Dawson et Université McGill**

**Joan Wolforth, directrice, Bureau des étudiants handicapés, Université McGill**

Jennison Asuncion communique des renseignements de base sur une étude sur le cyber-apprentissage, réalisée dans le cadre d'une vaste recherche entreprise par la Disability and Information Technologies (Dis-IT) Research Alliance.

Divers organismes partenaires prennent part à l'étude, dont Adaptech, NEADS et l'Association canadienne des conseillers aux étudiants handicapés au postsecondaire. L'équipe de recherche est composée d'étudiants (dont certains handicapés), de conseillers pour les étudiants handicapés, de militants pour la cause des personnes handicapées, d'enseignants ainsi que de spécialistes du cyber-apprentissage (tels que des gestionnaires de services d'enseignement à distance).

On entend par cyber-apprentissage l'ensemble des technologies de l'information et des communications qu'emploient les enseignants pour dispenser leurs cours. Il s'agit notamment des technologies utilisées en salle de classe, des technologies sur lesquelles reposent les cybercours et des technologies servant aux cours « hybrides » (lesquels marient formation en salle de classe et modules en ligne).

Pour les fins de l'étude, l'accessibilité s'entend comme la capacité d'un apprenant de recourir seul et sans difficulté au cyber-apprentissage, sans égard à son handicap. Pour tirer parti du cyber-apprentissage, certains apprenants risquent de devoir faire appel à la technologie d'adaptation.

Monsieur Asuncion donne quelques exemples de questions de recherche :

- Quel est le degré d'accessibilité des diverses méthodes de cyber-apprentissage pour les étudiants handicapés ?
- À quels aménagements procède-t-on actuellement pour aider les étudiants handicapés ?
- Existe-t-il des différences entre les établissements francophones et anglophones ?
- Quels sont les obstacles qui se dressent ?
- Quelles sont les solutions efficaces ?

Avant d'élaborer leur outil d'enquête, les chercheurs ont eu des entretiens avec vingt-deux informateurs-clés issus de cinq groupes, soit les étudiants handicapés, les conseillers pour les étudiants handicapés sur les campus, les membres du corps professoral, les spécialistes du cyber-apprentissage ainsi que les cyberéditeurs au niveau postsecondaire. Les données ainsi recueillies ont servi à mettre au point un questionnaire qui a été diffusé par voie électronique auprès de quatre des cinq groupes, les cyberéditeurs étant exclus de l'enquête.

En tout, on a dénombré 406 répondants provenant d'universités ou de collèges canadiens, dont 245 étudiants (y compris 205 handicapés), 77 conseillers pour les étudiants handicapés, 45 spécialistes du cyber-apprentissage et 39 professeurs. Des réponses ont été reçues en provenance des dix provinces canadiennes ainsi que des Territoires du Nord-Ouest.

Catherine Fichten enchaîne en énonçant certains constats de l'étude et en donnant des renseignements supplémentaires sur le profil démographique des participants. Les cinq handicaps les plus courants parmi ceux signalés par les répondants étudiants sont :

- les troubles d'apprentissage (42 %) ;
- les handicaps moteurs (23 %) ;
- l'hyperactivité avec déficit de l'attention ou les THADA (20 %) ;
- les déficiences psychologiques ou psychiques (16 %) ;
- les troubles de la santé ou les troubles médicaux (15 %).

Madame Fichten fait état de pourcentages encore plus faibles pour deux groupes qui se trouvent à être moins bien représentés dans l'étude, soit les participants ayant un handicap visuel ou auditif ainsi que les participants ayant du mal à utiliser leurs bras ou leurs mains. L'enquête révèle que de nombreux étudiants (44 %) ont plus d'un handicap, un constat qui souligne la nécessité d'une conception pédagogique universelle. « Il n'est pas pratique de cibler tel ou tel handicap. Il faut plutôt cibler les étudiants », affirme Madame Fichten. Cette dernière énumère les cinq méthodes de cyber-apprentissage qui, d'après les résultats de l'enquête, seraient les plus accessibles. Il s'agit :

- du courrier électronique ;
- des fichiers produits au moyen de logiciels comme Word ou PowerPoint, à l'appui de la prestation de cours ;

- des systèmes WebCT, BlackBoard et FirstClass (bien que ces derniers servent parfois à diffuser des contenus non accessibles) ;
- des pages Web relatives à des cours ;
- des présentations en salle de classe au moyen du logiciel PowerPoint.

Selon Madame Fichten, les résultats de l'étude traduisent la nature de l'échantillon. Ainsi, la plupart des étudiants sondés ont des troubles d'apprentissage plutôt que des handicaps visuels ou auditifs.

L'enquête révèle également quelles sont les cinq méthodes de cyber-apprentissage les moins accessibles. Il s'agit :

- de la vidéoconférence ;
- des discussions vocales en ligne et en direct (écoute et conversation) ;
- des clips et fichiers sonores (p. ex., l'enregistrement sonore d'exposés en salle de classe) ;
- des contenus en ligne qui exploitent la technologie Flash ;
- des didacticiels sur disque CD-ROM utilisés en salle de classe ou dans des laboratoires d'informatique (les éditeurs tardent à rendre la plupart de leurs produits accessibles).

Les chercheurs ont aussi posé des questions générales sur l'accessibilité du cyber-apprentissage offert par les écoles. À cette fin, ils ont demandé aux étudiants de se dire en accord ou en désaccord avec une série d'énoncés au moyen d'une échelle d'évaluation en six points. En moyenne, les résultats démontrent que le degré d'accessibilité paraît raisonnable aux yeux des participants, pour qui le cyber-apprentissage n'a posé aucun problème.

D'après les répondants, les cinq principaux avantages que comporte le recours au cyber-apprentissage sont :

- la disponibilité de notes de cours en ligne ;
- l'aide à l'apprentissage et à la réussite scolaire ;
- l'aide à la compréhension du contenu des exposés magistraux ;
- la possibilité de travailler à son propre rythme ;
- la possibilité de travailler ou d'apprendre à domicile.

À l'inverse, les cinq principaux problèmes liés au cyber-apprentissage sont :

- le caractère non accessible des sites Web et des systèmes de gestion de cours ;
- les difficultés techniques (notamment les problèmes touchant le matériel et les logiciels) ;
- le recours timide au cyber-apprentissage de la part des enseignants ;
- les difficultés de connexion avec les systèmes de gestion de cours offerts via des sites Web ;

- la connaissance restreinte du mode d'exploitation du cyber-apprentissage.

En ce qui touche le règlement des problèmes liés au cyber-apprentissage, les cinq réponses les plus populaires sont les suivantes :

- aucune solution trouvée (67 %) ;
- solutions fondées sur des méthodes étrangères au cyber-apprentissage (20 %) ;
- aide offerte par les enseignants (12 %) ;
- obtention et utilisation de technologies ou de logiciels (10 %) ;
- obtention de supports de substitution (9 %).

Il y a lieu de s'inquiéter du constat selon lequel la plupart des problèmes liés au cyber-apprentissage n'ont pu être réglés. De même, il est préoccupant que la deuxième réponse la plus populaire soit celle voulant que le règlement des problèmes repose sur des méthodes étrangères au cyber-apprentissage.

Sans égard aux résultats dans l'ensemble favorables de l'enquête, Joan Wolforth souligne que les conseillers pour les étudiants handicapés reconnaissent l'existence de nombreux problèmes chroniques. À son avis, les réactions des répondants sont dictées en bonne partie par la nature de leur handicap. Ainsi, des personnes ayant des handicaps distincts (p. ex., une déficience visuelle) ont sans doute donné des réponses différentes. Madame Wolforth explique que, tout en étant accessible en principe, la page Web de l'Université McGill impose de grands efforts à qui veut l'explorer au moyen d'un logiciel comme *Job Access with Speech* (JAWS). L'accessibilité est aussi fonction du niveau d'habileté technologique des étudiants. Souvent, ces derniers ne reçoivent pas toute la formation dont ils ont besoin. Par ailleurs, le coût constitue un enjeu supplémentaire.

Madame Wolforth croit que ce projet de recherche détaillé facilitera la communication avec les instances administratives des universités, car il démontre qu'un cyber-apprentissage qui se veut accessible comporte des bienfaits, mais aussi des problèmes à résoudre. L'étude renseigne les étudiants et les conseillers pour les étudiants handicapés sur les ressources en place, sur l'efficacité de ces ressources et sur les besoins encore insatisfaits.

Madame Wolforth poursuit en résumant les conclusions de l'étude, soit d'une part que le cyber-apprentissage procure de nombreux avantages aux étudiants et, d'autre part, que les étudiants handicapés ont accès à diverses méthodes populaires de cyber-apprentissage. Une mise en garde s'impose cependant, car l'expérience du cyber-apprentissage varie selon le handicap de la personne.

Au-delà du simple cyber-apprentissage, c'est de l'existence d'une véritable cyberuniversité dont il est question. En effet, rien n'est plus impossible aux étudiants qui exploitent les ressources en ligne, qu'il s'agisse de remplir leur demande d'admission ou d'assister à une remise des diplômes. Le recours au support papier est de moins en moins courant, ce qui influence le parcours universitaire des étudiants. Bon nombre de ces derniers se heurtent encore à des obstacles, et dans certains cas la technologie constitue

une épreuve de plus. Considérons l'exemple d'un enseignant qui a choisi d'inclure des graphiques animés dans une présentation-diaporama, rendant cette dernière inaccessible aux étudiants ayant une basse vision. Lorsque ces derniers ont exprimé des doléances, le professeur n'a pas compris leur réaction.

Les prochaines étapes de l'étude consistent à terminer l'analyse des données, à diffuser les résultats et à formuler des recommandations. On trouvera de plus amples renseignements sur le site web d'Adaptech, à l'adresse [www.Adaptech.org](http://www.Adaptech.org).

Au cours de l'échange qui fait suite à l'exposé, un participant propose la création d'un forum national où les intéressés pourraient exposer leurs problèmes et échanger des solutions. Monsieur Asuncion répond que NEADS possède un serveur de liste pour le courrier électronique et que le Réseau de recherche Adaptech explore des voies à suivre.

Un débat s'engage sur la manière d'inciter les professeurs à partager leur matériel didactique sur support électronique. Madame Wolforth et Madame Fichten recommandent aux étudiants d'expliquer aux enseignants pourquoi il leur faut ce matériel, précisant qu'il est possible d'apaiser les craintes des professeurs qui se soucient de la protection du droit d'auteur en signant avec eux des ententes de non-divulgateion.

Un participant demande conseil quant à la marche à suivre pour améliorer l'accessibilité d'un portail étudiant. Madame Wolforth répond que la meilleure stratégie consiste à tenir compte de l'accessibilité dès le départ. Monsieur Asuncion ajoute que les concepteurs de pages Web qui s'y connaissent peu en cette matière peuvent recourir à des outils automatisés de validation et de réparation tels qu'AcVerify, qui facilitent l'évaluation du degré d'accessibilité de sites existants.

Priée d'indiquer si des enseignants handicapés ont pris part à l'étude sur le cyber-apprentissage, Madame Fichten répond qu'il est difficile d'identifier de tels enseignants. Environ 30 % des conseillers pour les étudiants handicapés offrent des services au corps professoral, ce qui est fort peu. Soulignant l'absence d'association regroupant les enseignants handicapés, Madame Fichten propose que NEADS mette sur pied un sous-comité voué à cette question, attendu que certains membres de NEADS pourraient éventuellement devenir des professeurs d'université.

Un autre participant demande si la montée du cyber-apprentissage entraîne des problèmes d'isolement. Selon Madame Wolforth, les instances administratives doivent reconnaître que le cyber-apprentissage ne peut ni remplacer l'accessibilité effective, ni servir de prétexte au refus de rendre les campus accessibles. Par ailleurs, certains aspects positifs du cyber-apprentissage sont susceptibles de contrer l'isolement, même pour les personnes qui ne peuvent être réellement présentes. À cet égard, les bavardoirs constituent un bon exemple.

On demande à Monsieur Asuncion d'expliquer la marche que devrait suivre un diplômé travaillant à son compte pour se tenir au courant des dernières technologies. Le conférencier suggère de lancer une recherche via Google en utilisant comme critères les

expressions « bulletin » et « technologie d'aide et d'adaptation ». Pareille recherche permettra de dénicher des bulletins diffusant des renseignements à jour sur les technologies disponibles. Les associations semblables à NEADS et les organismes de défense des consommateurs handicapés constituent d'autres sources d'information. Madame Fichten recommande de consulter le site Web de l'Association canadienne des centres de vie autonome (à l'adresse [www.accva.ca](http://www.accva.ca) ou [www.cailc.ca](http://www.cailc.ca)). En outre, on peut s'adresser au Bureau d'industrie des appareils et accessoires fonctionnels, qui relève d'Industrie Canada.

Interrogée au sujet de mode de financement des aménagements destinés aux étudiants handicapés, Madame Wolforth explique que son institution a instauré un ensemble de processus distincts qui vont du financement offert à l'échelle de toute l'université (par le biais des frais prélevés pour les services aux étudiants), à des initiatives précises telles que les commandes passées par les bibliothèques ou les subventions provinciales visant la modernisation des technologies. Elle ajoute que d'ordinaire, le Bureau des étudiants handicapés est consulté dans la prise des décisions relatives à l'accessibilité de la technologie.

### **À quel point les technologies informatiques sont-elles faciles d'accès sur votre campus ?**

**Jennison Asuncion, codirecteur, Réseau de recherche Adaptech**

**Catherine Fichten, codirectrice, Réseau de recherche Adaptech et professeure, Collège Dawson et Université McGill**

**Joan Wolforth, directrice, Bureau des étudiants handicapés, Université McGill**

Jennison Asuncion explique que, de concert avec ses partenaires (dont NEADS), le Réseau de recherche Adaptech s'affaire à mettre au point un sondage qui donnera aux étudiants handicapés l'occasion de faire savoir à leur collège ou université à quel point les technologies informatiques leur sont vraiment disponibles et faciles d'accès. Ce projet de recherche appliquée est financé par le Conseil canadien sur l'apprentissage.

Pour appuyer la conception du sondage, Adaptech demande aux délégués de la conférence de débattre en petits groupes à leur table. Monsieur Asuncion explique que cette séance de l'atelier prévoit une discussion qui permettra aux participants — tout particulièrement les étudiants handicapés — de cerner leur propre expérience en ce qui touche le repérage et l'utilisation des technologies informatiques dans leur collège ou université. Cet échange facilitera la formulation de questions à inclure dans le sondage.

Monsieur Asuncion invite aussi les délégués à se porter volontaires en vue de l'essai-pilote. En répondant au sondage en ligne, ils contribueront ainsi à vérifier que ce dernier est accessible et convivial.

En cours de séance, les étudiants se divisent en petits groupes pour débattre des questions suivantes (et soumettre leurs réponses par écrit au terme de l'exercice) :

- Quelles mesures positives prend-on pour rendre les technologies informatiques disponibles aux étudiants handicapés, sur les campus et hors campus (p. ex., choix d'un horaire commode pour faciliter l'accès aux technologies informatiques sur les campus ou octroi d'un financement gouvernemental visant à stimuler le recours aux technologies hors campus) ?
- À quels problèmes informatiques les étudiants handicapés se heurtent-ils sur les campus et hors campus (p. ex., logiciels périmés sur les campus ou piètre soutien technique dispensé pour les ordinateurs domestiques) ?
- Si votre institution a implanté une nouvelle technologie (p. ex., admission en ligne ou ressources et services de bibliothèque électroniques), quels sont les bienfaits et les défis qui en découlent pour les étudiants handicapés ?

## **Banquet célébrant le 20<sup>e</sup> anniversaire de NEADS**

---

### **Mot de bienvenue**

**Kim Gerritsen, Jason Mitschele et Jennison Asuncion**

Kim Gerritsen et Jason Mitschele souhaitent la bienvenue à tous les convives du banquet de célébration du 20<sup>e</sup> anniversaire. Ils saluent également la présence des membres du conseil d'administration de NEADS, des représentants des commanditaires ainsi que des anciens convoqués tout spécialement pour l'événement. Jennifer Finlay et Jason Mitschele, membres du conseil d'administration sortant, présentent ensuite un court vidéo consacré au nouveau logo de NEAD, lequel représente un livre ouvert qui s'envole comme un oiseau.

Jennison Asuncion souligne la présence des membres du conseil qui quittent leurs fonctions cette année. Il remercie tout particulièrement Zachariah Cameron, Chris Gaulin et Michael Sanford d'avoir déployé de grands efforts pour combler les besoins de NEADS en matière de technologies de l'information.

### **Discours-programme**

**Rick Byers, directeur général, BMO Marchés des capitaux**

Rick Byers déclare que l'entreprise canadienne est en changement. Les jeunes d'aujourd'hui veulent travailler pour des entreprises qui chérissent la diversité. Le marché change lui aussi. Le pouvoir d'achat des femmes, des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées se chiffre en milliards de dollars. La diversité est un phénomène culturel qui n'est pas prêt de s'estomper en Amérique du Nord.

Conscient de cette évolution bénéfique, le Conseil de la diversité de BMO Marchés des capitaux s'est interrogé : « Notre entreprise est-elle vraiment le miroir des collectivités où elle intervient ? » Réponse : « en partie seulement ». Le Conseil de la diversité a compris que BMO Marchés des capitaux devait s'attaquer aux obstacles concrets à l'emploi de certains groupes au Canada, dont les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et

les personnes handicapées. Il a constaté que les entraves à l'éducation constituaient un obstacle majeur à l'emploi, et c'est pourquoi BMO Marchés des capitaux a créé le Programme Action-Éducation. Lancé en 2005 à l'échelle de l'Amérique du Nord, ce projet philanthropique est conçu pour offrir des possibilités d'instruction qui aident les participants à réaliser leurs rêves.

Monsieur Byers fait état d'une lettre qui proclame le 17 mai, jour du Programme Action-Éducation. Chaque année, l'ensemble des profits tirés des activités commerciales ce jour-là sont versés gratuitement à des organisations scolaires qui se vouent à la diversité. Parmi les organismes remarquables qui bénéficient de cette initiative, signalons, outre NEADS, la Fondation canadienne des bourses de mérite (qui appuie les femmes démontrant des capacités de leadership), la *Foundation for the Advancement of Aboriginal Youth*, le programme Les sentiers des études (qui aide les jeunes en situation à risque dans les écoles secondaires) ainsi que différents organismes des États-Unis.

En tant qu'organisme national de défense des consommateurs ayant toute forme de handicap, dirigé par des étudiants handicapés et destiné à ces derniers, NEADS constitue un choix tout indiqué pour participer au Programme Action-Éducation, croit Monsieur Byers. Son engagement en faveur de l'accessibilité, de l'équité et de l'inclusion témoigne d'une vision que partage BMO Marchés des capitaux.

Monsieur Byers conclut en rappelant le but du Programme Action-Éducation, qui consiste à faciliter l'accès des diplômés au marché du travail tout en contribuant à traduire en pratique le concept d'apprentissage continu.

## **Discours des anciens**

### **Bruce Mesman, coordonnateur de la technologie en Colombie-Britannique**

Bruce Mesman relate candidement les motifs qui l'ont poussé à assister pour la première fois à la conférence de NEADS, en 1986 : « Franchement, je voulais faire la fête ! Je n'avais pas prévu que l'expérience s'avérerait bien plus enrichissante que cela. » De fait, Monsieur Mesman en est ressorti représentant de l'Ouest canadien et membre du conseil d'administration de NEADS. Par la suite, il a participé aux travaux de nombreux autres organismes professionnels et organismes sans but lucratif.

Monsieur Mesman raconte que sa fonction de membre du conseil d'administration lui a permis d'influencer grandement les politiques de NEADS. L'organisme a joué un grand rôle dans l'élaboration de la législation canadienne se rapportant à l'obligation de tenir compte, laquelle a contribué à façonner les programmes et services qui s'adressent aujourd'hui aux personnes handicapées en milieu postsecondaire. « Mes propres besoins de personne handicapée s'inscrivaient dans le cadre bien plus large de l'accès universel pour la plupart des gens », précise Monsieur Mesman.

« NEADS m'a aussi permis de perfectionner mes compétences en leadership, dont la prise à mon compte de mes propres besoins, de mon propre apprentissage et de

l'apprentissage des autres », ajoute Monsieur Mesman. NEADS a également aidé ce dernier à découvrir les vertus du courage et de l'humilité, tout en lui procurant un tremplin pour faire de nouvelles expériences. L'intéressé en a tiré une plus grande assurance dans ses activités professionnelles.

« J'allais devenir un modèle », affirme Monsieur Mesman. Ayant subi un traumatisme crânien, ce dernier ne se croyait jamais capable un jour de prendre des notes. Pourtant, on lui a confié le poste de secrétaire du conseil d'administration !

À l'auditoire, Monsieur Mesman rappelle le sens de sa réflexion sur les vingt années d'existence de NEADS et sur l'impact de l'organisme : « Cela signifie qu'au sortir de cette conférence, vous serez devenus des leaders de plein droit, des ambassadeurs auprès de votre collègue ou université. NEADS existe pour déclencher et orienter le changement. En qualité de leaders et d'ambassadeurs, vous refondrez la culture d'aujourd'hui à l'appui du monde de demain. »

**Steven Estey, président du comité international du Conseil des Canadiens avec déficiences (CCD) et représentant pour l'Amérique du Nord du Conseil mondial de *Disabled Peoples' International***

Président du conseil d'administration de NEADS de 1990 à 1992, Steven Estey s'est engagé auprès de nombreuses associations de personnes handicapées au fil des ans. NEADS lui paraît cependant comme l'une des plus stimulantes. Il explique que « nous sommes tous réunis par la volonté d'exercer un leadership, de promouvoir l'excellence et de donner notre maximum. Les membres de NEADS ont déjà relevé de nombreux défis pour pouvoir se rendre à l'étape des études supérieures. En tant que personnes handicapées, nous avons raison d'être fières, car nos réalisations sont remarquables ! »

Racontant que la conférence lui a donné l'occasion de croiser un collègue de Tanzanie, Monsieur Estey réfléchit sur le sens de l'engagement comme leader au sein de la collectivité des personnes handicapées. Tout d'abord, qu'entend-on par une cette collectivité ? La réponse tient du rôle potentiel qui incombe aux chefs de file de la collectivité ainsi que des changements qui surviennent dans le monde des personnes handicapées. Bien que l'accès aux études postsecondaires soit important pour les étudiants handicapés, Monsieur Estey croit que ces derniers « ne devraient pas oublier que la planète compte 650 millions de personnes handicapées », dont 400 millions qui vivent dans des conditions de misère affreuse. L'Organisation mondiale de la santé évalue qu'à peine 2 % à 3 % des personnes handicapées en Afrique ont accès à une quelconque forme d'éducation. Si l'on considère la collectivité des personnes handicapées dans une perspective aussi vaste, il ne fait aucun doute que les membres de NEADS constituent un noyau d'individus dotés de la capacité d'exercer un leadership.

L'élaboration de la Convention des Nations Unies sur les droits de l'homme et la dignité des personnes handicapées contribue à l'évolution du concept de handicap. Ce mouvement s'inscrit dans le passage d'un modèle médical à un modèle social de la déficience, doublé aujourd'hui d'une reconnaissance des questions concernant les

personnes handicapées en tant que questions concernant les droits de l'homme. Selon Monsieur Estey, plus l'on associe déficience et droits de l'homme, « plus les personnes handicapées se trouvent habilitées à tendre la main aux autres groupes qui luttent pour l'équité », de manière à forger des partenariats et des coalitions en faveur du changement.

Les membres et les anciens de NEADS doivent tous relever un défi : garder à l'esprit les 650 millions de personnes handicapées qui peuplent la planète. « Parce nous avons la chance d'avoir accès à l'éducation, nous avons une certaine responsabilité à l'égard de ces personnes », conclut Monsieur Estey.

### **Stephanie Pollock, ministère provincial des Finances du Nouveau-Brunswick**

C'est après avoir été invitée à assister à sa première conférence sur les questions concernant les personnes handicapées, en 1992, que Stephanie Pollock a joint les rangs de NEADS, accédant à la présidence du conseil d'administration en 1994. Tout en terminant ses études, elle a fait de nombreux voyages liés à cette fonction entre 1994 et 1996. « J'ai eu la chance de croiser des personnes formidables », dit-elle. Et si Madame Pollock a rencontré des dirigeants gouvernementaux et universitaires, ce sont les gens ordinaires qui l'ont le plus impressionnée.

Maintenant qu'elle a joint le marché du travail, Madame Pollock dit être davantage exposée à la discrimination et à l'impuissance dont elle avait été protégée dans son enfance. Pour appuyer son propos, elle relate son premier voyage à Toronto, à l'occasion d'une réunion de NEADS. Commentant l'expérience d'avoir déambulé la nuit sur la rue Yonge en compagnie d'un ami, elle a fait croire à ses parents qu'elle n'avait perçu aucun danger — omettant toutefois de préciser que son ami était complètement aveugle ! Décrivant son périple en béquilles aux côtés d'une personne tenant une canne blanche, elle déclare : « On aurait dit Moïse séparant les eaux de la Mer Rouge ! »

Pour cette ancienne, l'engagement auprès de NEADS n'est plus qu'un lointain souvenir. Pourtant, au fil d'une récente exploration via Google, Madame Pollock a déniché l'un de ses articles, publié dans une revue nationale du temps où elle occupait la présidence de NEADS. L'héritage profond de cette expérience ne tient pas « des voyages que j'ai faits et des rapports que j'ai rédigés », précise-t-elle, mais plutôt d'un regain d'estime personnelle au moment opportun. Inévitablement, les membres de NEADS pensent aux autres et apprennent à se soucier d'eux. Ils s'améliorent, affinent leurs compétences de leadership, renforcent leur estime personnelle et apprennent à trouver au fond d'eux-mêmes la force nécessaire pour répliquer à chaque coup que porte la vie.

### **Susan Vida, gestionnaire des communications, Institut national canadien pour les aveugles**

Membre du conseil d'administration de NEADS de 1998 à 2002 (à titre de représentante du Québec et vice-présidente aux affaires internes), Susan Vida raconte que ses premières expériences au sein de NEADS ont coïncidé avec une période difficile de sa vie. Elle se sentait très seule, n'ayant jamais encore rencontré de personne ayant comme elle une

déficience visuelle. Une première participation à la conférence de NEADS lui a toutefois fait découvrir un milieu fascinant, marqué par la synergie, le partage d'information et le soutien par les pairs. Cette expérience lui a insufflé un ardent désir de faire sa part.

Madame Vida relate le souvenir de personnes extraordinaires rencontrées dans l'exercice de ses fonctions de représentante de NEADS, au Québec et ailleurs, notamment au sein du CCD. Elle explique que son départ de NEADS, en 2002, a été motivé non pas par la décision de passer à autre chose, mais bien par la nouvelle que son père souffrait d'un cancer terminal. Il est d'ailleurs décédé en 2003.

Madame Vida ajoute qu'il y a environ dix-huit mois, elle a trouvé le diplôme universitaire de son père en fouillant dans ses effets personnels. Voyant ses notes, elle a pu apprécier combien il avait été brillant. Elle a alors compris qu'une contribution en espèces à NEADS constituerait un merveilleux geste commémoratif. C'est ainsi qu'elle a exprimé la volonté de financer l'octroi de la toute première bourse Janos K. Vida, du nom de son père. Les bourses seront détenues et exploitées par NEADS, et tous les membres de l'association y seront admissibles.

« C'est une solution idéale », affirme Madame Vida. Tout en rendant hommage à son père, la bourse récompensera chaque année un(e) étudiant(e) méritoire, choisi(e) en fonction de son excellence académique et de son apport à la défense des droits des personnes handicapées. On procédera bientôt à la publication d'un bulletin renfermant de plus amples détails. De plus, un formulaire de demande sera diffusé au printemps de 2007.

## **Clôture**

Jennison Asuncion se joint aux invités qui ont relaté avec émotion leur engagement auprès de NEADS, s'estimant chanceux d'avoir pu faire équipe avec l'association au cours des douze dernières années.

Jason Mitschele enchaîne en remerciant officiellement Frank Smith, coordonnateur national de NEADS, qu'il décrit comme le « père fondateur » de l'organisme. Monsieur Mitschele remet à Monsieur Smith une montre arborant une inscription qui atteste de l'appréciation de tous à l'égard des nombreuses réalisations du récipiendaire pour le compte de l'association.

Monsieur Smith exprime sa reconnaissance et se dit fier toutes les personnes qui se sont engagées au cours des vingt dernières années. « J'ai le meilleur emploi du monde », dit-il, ajoutant qu'il entend poursuivre encore très longtemps le remarquable travail de promotion et de défense des droits effectué par NEADS au nom des étudiants et des diplômés handicapés au niveau postsecondaire.

Le dimanche 12 novembre 2006

## **Assemblée générale de NEADS**

---

### **Compte rendu des activités pour la période de 2004 à 2006**

Mahadeo Sukhai, membre flottant et secrétaire-trésorier, rend compte des activités au nom de Rachael Ross, présidente de NEADS. D'entrée de jeu, il rappelle que la période de 2004 à 2006 culmine avec le 20<sup>e</sup> anniversaire de l'association.

Entre 2004 et 2006, NEADS a terminé deux grands projets et en a lancé trois autres. À l'automne de 2005, l'organisme a publié des rapports intitulés *Rendre inclusives les activités parascolaires : Un guide d'accessibilité pour les programmeurs des campus* et *Accès aux documents scolaires pour les étudiant(e)s incapables de lire les imprimés*. On trouvera les deux documents en visitant le site Web de NEADS ou en communiquant avec le bureau national de l'association.

Les trois nouvelles initiatives sont le projet de FSRE, le Projet Action-Éducation – Phase II et le projet de bourse d'accessibilité MuchMoreMusic. Les deux premières initiatives sont financées par BMO Marchés des capitaux en vertu de son Programme Action-Éducation. Le projet de FSRE prévoit la tenue d'une série de forums sur les stratégies de recherche d'emploi dans tout le Canada, à l'exemple de l'atelier offert plus tôt dans la présente conférence. Le Projet Action-Éducation – Phase II met sur pied un programme de bourses et de mentorat d'un genre inédit au Canada. Enfin, le projet MuchMoreMusic s'inscrit dans un partenariat conclu avec la station de télévision CHUM et la chaîne MuchMoreMusic. Il prévoit la remise d'une bourse à un(e) étudiant(e) handicapé(e) qui fait carrière dans le domaine de la radiodiffusion.

Le Système d'emplois en ligne de NEADS (NOWS), à l'adresse [www.now.ca](http://www.now.ca), maintient sa croissance. S'y étaient inscrits, en date d'octobre 2006, 71 employeurs et plus de 1 200 étudiants et diplômés récents. NOWS fait présentement l'objet d'une campagne de promotion auprès d'étudiants, de diplômés et d'employeurs, par le biais d'événements d'information et de publicités stratégiques.

En 2005, le site Web de NEADS ([www.neads.ca](http://www.neads.ca)) a accueilli plus de 62 000 visiteurs distincts. Les pages les plus fréquemment consultées sont celles où l'on trouve le répertoire d'aide financière, le Bulletin de NEADS et le site d'emplois. La liste de diffusion par courrier électronique du réseau NEADS-L renferme les coordonnées de quelque 200 utilisateurs.

Le conseil d'administration de NEADS s'est doté d'un nouveau comité exécutif en juin 2005. Le conseil et le comité exécutif ont tenu des réunions régulières au cours des deux dernières années, directement ou par téléconférence.

Monsieur Sukhai remarque que NEADS a maintenu des rapports étroits avec de nombreux organismes et groupes consultatifs de tout le Canada, dont le CCD et

l'Association québécoise des étudiants ayant des incapacités au postsecondaire. NEADS et le CCD collaborent tous deux au projet de Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées.

Les grands enjeux auxquels est confronté le conseil d'administration ont trait à l'amélioration des communications, à l'autonomie de l'organisme de même qu'à la planification et la visualisation à long terme.

## **Rapport sur les délégués votants en vue du scrutin pour la période de 2006 à 2008**

L'assemblée est présidée par Jennifer Finlay (représentante de la Nouvelle-Écosse et vice-présidente aux affaires internes), qui informe les délégués votants qu'ils peuvent déposer leur bulletin de vote le jour même, entre 9 h et 12 h 30. Le scrutin vise l'élection d'un nouveau conseil d'administration dont le mandat auprès de l'association portera sur les deux prochaines années.

## **Compte rendu financier**

Monsieur Sukhai présente le rapport financier de NEADS pour les exercices 2004-2005 et 2005-2006. Les états financiers vérifiés ont été produits par la société McCay, Duff and Company, et les participants qui assistent à l'assemblée générale ont l'occasion de les consulter. Chaque exercice débute le 1<sup>er</sup> avril et prend fin le 31 mars.

L'exercice 2004-2005 comprend le projet d'inclusion et d'accès aux documents scolaires de même que la conférence nationale de 2004. Les revenus totalisent 320 564 \$, comparativement à 322 000 \$ pour les dépenses.

L'exercice 2005-2006 englobe le lancement du projet de FSRE et la tenue de quatre forums afférents. En tout, les revenus s'élèvent à 251 051 \$ et les dépenses à 228 268 \$.

Selon Monsieur Sukhai, l'écart observé d'une année à l'autre entre les revenus ou les dépenses s'explique par une variation du coût des projets. Plus précisément, on dénombrait un seul projet opérationnel en 2005-2006 comparativement à deux en 2004-2005. Le solde excédentaire net de 2005-2006 sera reporté sur l'exercice 2006-2007, car certaines dépenses liées au projet de FSRE ont été soumises trop tard pour être affectées à l'exercice 2005-2006. Les revenus tirés du Projet Action-Éducation – Phase II seront reportés sur les exercices 2006-2007 et 2007-2008, au même titre que ceux de la deuxième année d'exploitation du projet de FSRE.

## **Compte rendu du projet de FSRE**

Jason Mitschele, représentant de l'Ontario, vice-président aux affaires externes et président du comité de planification du projet de FSRE, souligne qu'avec l'aide du Programme Action-Éducation de BMO Marchés des capitaux, NEADS a réussi à organiser six FSRE un peu partout au Canada, c'est-à-dire à Toronto, Edmonton, Victoria, Montréal, Halifax et Ottawa. Les deux prochains forums auront lieu en 2007 à Winnipeg et St. John's.

Les forums ont suscité d'excellents commentaires de la part des participants. Chaque forum fait l'objet d'un compte rendu, disponible sur le site Web de NEADS, où l'on trouve un sommaire des exposés et des débats. Le sondage en ligne réalisé à la suite des forums a également permis de recueillir de précieux renseignements.

Monsieur Mitschele exerce le rôle de gestionnaire de ce projet, qui occupe également une consultante, Jennifer Dillon, dont l'embauche remonte à l'été de 2005.

## **Compte rendu du Projet Action-Éducation – Phase II : programmes nationaux de bourses et de mentorat**

Monsieur Mitschele entretient l'assemblée du Projet Action-Éducation – Phase II, qui englobe deux types de bourses et de prix offerts par le biais de BMO Marchés des capitaux. Ainsi, chaque année, NEADS décernera jusqu'à quatre bourses Action-Éducation afin d'aider des étudiants handicapés à avoir pleinement accès à l'enseignement postsecondaire. Le montant de la bourse s'élèvera à 3 000 \$ par bénéficiaire. Sur le plan de la participation aux études supérieures, les personnes handicapées font souvent face à de plus grands obstacles que les autres étudiants. De plus, leur déficience se traduit souvent par des frais supplémentaires.

Une fois l'an, le projet décernera un prix Action-Éducation d'une valeur maximale de 5 000 \$ à un groupe d'étudiants handicapés au niveau postsecondaire qui œuvre sur un campus ou à un comité d'accès qui défend les dossiers concernant les personnes handicapées au sein d'une université ou d'un collège. Ce prix vise à soutenir les initiatives ou les programmes novateurs susceptibles d'améliorer la vie des étudiants handicapés sur les campus.

Par ailleurs, le projet est à définir le cadre d'un programme national de mentorat qui aidera les étudiants handicapés à réussir leur entrée sur le marché du travail. Julia Munk exerce la fonction de coordonnatrice et de consultante pour cette initiative.

Enfin, NEADS continue de mettre au point et de faire connaître NOWS, son site d'emplois. L'équipe technique de l'association assiste à différentes conférences sur les ressources humaines afin d'asseoir ses efforts d'amélioration du site Web sur de solides assises. De plus, NEADS prend contact avec les étudiants, les diplômés récents et les

employeurs en organisant des événements d'information et en prenant part à des conférences d'intérêt, organisées partout au Canada.

## **Divers**

Saluant leur travail au sein de l'association, Monsieur Sukai remercie les membres sortants du conseil d'administration, à savoir Jennifer Finlay, Kim Gerritsen, Kristen McLeod, Jason Mitschele, Rachel Ross et Jill LaPlante.

## **Créer des leaders pour demain**

---

### **Stratégie d'accès : créer un groupe de revendication dynamique sur votre campus**

**Rose Mariana Robb, étudiante, University of Victoria**

Aux participants, Rose Mariana Robb déclare qu'un groupe de revendication efficace doit s'attendre à faire face à des défis politiques lors de la phase du démarrage et de l'édification. Le financement et la conclusion d'alliances sont deux enjeux majeurs. Un autre défi consiste à prévenir la résistance et les réactions défavorables qui risquent de survenir après que le groupe ait réussi à trouver du financement.

Pour illustrer quelques scénarios représentatifs et faciliter la recherche de solutions possibles, Madame Robb propose aux délégués une série d'exercices interactifs de style « discussion-théâtre ». Elle explique que ce genre d'activité portait jadis le nom de « théâtre des opprimés ». De nos jours, il est plutôt question de « théâtre appliqué » ou de « théâtre voué au changement social ». Les groupes de promotion de la justice sociale y ont souvent recours pour aider les participants à régler les problèmes sociaux qui se posent dans leur collectivité. Tout d'abord, les acteurs exposent le problème au moyen d'une saynète qui ne débouche sur aucun règlement. Ensuite, on recommence en incitant le public à interrompre en tout temps le déroulement de l'action. Ainsi, toute personne qui croit savoir comment régler la crise ou modifier le cours des événements peut s'intégrer à la scène et y jouer un rôle.

Madame Robb quitte la salle pour répéter avec un premier groupe d'acteurs. Julia Munk prend alors la relève et fait un exposé.

### **L'autonomie et la lutte pour les changements sociaux**

**Julia Munk, coordonnatrice, Centre d'accès de l'University of Toronto**

Madame Munk relate son expérience de promotion et de défense des droits des étudiants handicapés à l'University of Toronto. En 2002, accompagné de Mahadeo Sukhai, elle a fondé *Students for Barrier-Free Access*, une association réunissant des étudiants handicapés et leurs alliés. Monsieur Sukhai and Madame Munk ont plus tard décidé de

privilégier l'exercice d'un rôle consultatif plutôt que la défense des droits individuels, par souci d'affermir leur autonomie et de renforcer leur capacité d'intervenir à la manière d'autres organismes qui luttent pour l'équité et s'appuient sur des droits.

L'association comptait tout juste trois membres actifs à sa naissance, raconte Madame Munk, qui ajoute que la plupart des campus fixent à deux le nombre minimal de membres officiels requis pour démarrer un groupe. De prime abord, l'association s'est livrée à de nombreux exercices de rhétorique visant à soutenir publiquement les étudiants handicapés. La situation s'est cependant compliquée à compter du moment où elle a réussi à obtenir du financement et à s'intégrer plus étroitement aux priorités normales des étudiants. Madame Munk souligne qu'un groupe ne peut travailler en vase clos. Il doit non seulement comprendre les défis courants qui surviennent au démarrage, mais aussi cerner le contexte politique dans lequel il baigne.

Sur les campus, un enjeu fréquent concerne la manière d'amorcer un processus de changement avec un effectif d'à peine deux, trois ou cinq personnes. Pour atteindre ses buts, un groupe de cette taille doit se faire entendre aussi souvent que possible. Autre élément : vaut-il mieux fonder un nouveau groupe ou infiltrer des groupes étudiants existants ? Vient ensuite la question de la viabilité, qui suppose la recherche de financement. En général, un groupe militera pour la tenue d'un référendum portant sur le prélèvement d'une cotisation relative à ses activités, de manière à garantir un apport de fonds provenant de l'université ou de la société étudiante. Une fois obtenu ce premier financement, le groupe devra s'affairer à recruter des membres. C'est normalement à cette étape que se dressent un certain nombre d'obstacles politiques.

Un obstacle a trait à l'application des *Robert's Rules of Order*, un processus parlementaire qu'adoptent normalement les sociétés étudiantes pour la conduite de leurs réunions. Ce processus facilite le déroulement ordonné des travaux. Par contre, lorsqu'on s'en sert pour régir de grands débats ou de grandes assemblées, il a souvent l'effet d'étouffer les opinions minoritaires et d'exclure les participants qui ne connaissent pas le règlement.

Madame Munk explique le sens de l'expression « demander la mise aux voix ». En vertu des *Robert's Rules of Order*, il s'agit d'une procédure courante qui provoque l'interruption d'un débat au profit d'un vote immédiat. Le premier exercice de « discussion-théâtre » aborde certains enjeux que soulève l'application de cette procédure, précise Madame Munk.

### **Discussion-théâtre : « la loi de la majorité »**

Madame Robb situe le contexte de la première scène, intitulée « la loi de la majorité ». Nous sommes dans une salle où se déroule la réunion du conseil d'administration d'une société étudiante. Une association d'étudiants handicapés a réussi à obtenir un financement annuel de plus de 50 000 \$ à la suite d'un référendum mené dans le cadre d'un scrutin étudiant. L'association a également réussi à dénicher un bureau, et elle jouit

désormais d'une grande influence sur le campus. Cependant, comme c'est généralement le cas, la gestion des crédits versés à l'association relève encore de la société étudiante. Lors de la réunion, l'association tente de prendre le contrôle des budgets qui lui reviennent.

La scène s'ouvre sur le président de la société étudiante qui dépose une motion visant le versement des crédits destinés à l'association d'étudiants handicapés. Le vice-président aux finances dit craindre que les décisions relatives à l'utilisation des fonds destinés à l'association ne soient prises par des étudiants handicapés, ce qui constituerait de toute évidence un conflit d'intérêts. Le vice-président dépose une mention visant la création d'un comité chargé de surveiller l'utilisation des fonds et d'assurer la reddition de comptes. De surcroît, afin d'assurer la judicieuse exploitation des crédits, le vice-président stipule qu'aucun étudiant handicapé ne doit siéger au dit comité. La représentante de l'association d'étudiants handicapés conteste la motion. Un membre du conseil demande alors la mise aux voix. Nonobstant l'opposition de la représentante, le conseil vote, et la motion est adoptée à la majorité des voix.

Madame Robb explique qu'une telle situation s'est produite par le passé dans de nombreux établissements où les associations d'étudiants handicapés ont réussi à obtenir un financement.

On répète la scène, cette fois en incitant le public à intervenir et participer à tout moment.

Un spectateur affirme qu'il serait approprié que les responsables de l'utilisation des fonds aient un parti pris, car les sommes ont été recueillies par des étudiants handicapés et sont théoriquement destinées à ces derniers. Un membre du conseil réplique que le fond de la question porte sur la capacité de l'association d'exploiter judicieusement les ressources.

Une spectatrice conteste la volonté de certains membres du conseil de décider de la manière dont telle ou telle association utilise ses propres crédits. Elle fait valoir que ce n'est pas là le mandat du conseil, et que l'association devrait pouvoir gérer ses fonds en toute autonomie. Un membre du conseil répond que l'argent destiné à l'association provient de la collectivité étudiante et que la société étudiante doit rendre des comptes à tous les étudiants, non simplement à ceux qui sont handicapés, ce qui signifie que tous devraient avoir leur mot à dire dans l'utilisation des ressources. Telle est la perspective de la démocratie au sens large.

Une fois de plus, le vice-président aux finances demande le vote, insistant pour que ce dernier soit à la majorité simple. La motion est cependant modifiée. On déclare maintenant que, parce que le comité ne peut inclure les étudiants handicapés, il ne peut non plus inclure les étudiants non handicapés.

## **Discussion-théâtre : « l'expulsion »**

Dans la scène suivante, la société étudiante chasse l'association d'étudiants handicapés de son bureau sous prétexte de procéder à des rénovations. En réponse aux protestations de la représentante élue de l'association, le président de la société menace de faire appel aux services de sécurité du campus. La conseillère pour les étudiants handicapés n'offre aucune aide, si ce n'est pour suggérer aux étudiants de s'adresser au comité d'accès ou au comité du campus chargé des locaux.

Un spectateur croit qu'en tant que groupe de défense des droits de la personne, l'association d'étudiants handicapés devrait porter l'affaire devant le gouvernement fédéral ou les députés. Un autre menace d'en aviser l'association des anciens de l'université ainsi que le journal du campus et les journaux locaux.

Priée par la représentante de l'association d'intervenir au nom de cette dernière, la conseillère pour les étudiants handicapés répond que la défense des droits est du ressort de l'association d'étudiants handicapés et non du sien, elle dont le rôle consiste simplement à offrir un soutien administratif. Un spectateur préconise d'occuper les locaux. La représentante menace de s'adresser à l'ensemble des étudiants de même qu'à d'autres groupes étudiants au sein de l'institution ou dans d'autres universités.

Une spectatrice avertit que la réputation de l'université est en jeu, l'accessibilité étant l'un des facteurs précis qui confère à l'établissement une « position de choix ». La décision de refuser l'accès ébranlerait gravement cette position auprès des bienfaiteurs de l'université, des chercheurs que cette dernière compte attirer ainsi que des gouvernements et autres organismes qui octroient un financement.

Pour conclure, Madame Robb explique qu'un groupe qui entreprend de favoriser le changement et de souligner le lien entre les questions concernant les personnes handicapées et les questions de droits de l'homme doit savoir bien composer avec l'environnement politique dans lequel il baigne. Les recours judiciaires s'offrent certes à lui, mais cette voie s'avère longue et coûteuse. En outre, les membres des groupes qui luttent pour l'équité sont souvent aux prises avec différentes questions personnelles. Pour intervenir dans le milieu dominant, une association doit conclure des alliances et collaborer avec d'autres groupes politiques à l'œuvre sur les campus. Il est également utile de pouvoir compter sur une solide organisation nationale telle que NEADS.

## **Un changement de paradigme : l'évolution des perceptions et de la culture**

**Yolaine Ruel, chef, Service d'accès de l'Université d'Ottawa**

L'exposé de Yolaine Ruel porte sur le leadership et sur le fait de devenir un agent de changement. D'entrée de jeu, la conférencière cite l'exemple des États-Unis, qui se sont dotés de l'*Americans with Disabilities Act* il y a seize ans. Cet exemple démontre que l'adoption de règlements dynamiques, propices à l'accessibilité, ne se traduit pas

nécessairement par une évolution et de la culture et des perceptions individuelles. Madame Ruel présente un diagramme qui montre qu'aux États-Unis, en 2005, le taux de chômage parmi les personnes handicapées fluctuait entre environ 50 % et 80 %. De telles statistiques sont accablantes pour une société où l'on milite depuis tant d'années en faveur de l'accessibilité.

Madame Ruel poursuit en comparant deux modèles de changement. L'un, le modèle médical, confère au spécialiste le rôle d'expert en matière de déficience, catégorise les handicaps en fonction de symptômes médicaux, encourage la stigmatisation, considère la déficience comme un problème ou une anomalie et revêt un caractère transactionnel. L'autre, le modèle sociopolitique, confère à la personne le rôle d'expert, reconnaît l'existence de la déficience dans l'environnement social, encourage l'inclusion, considère le handicap comme un concept social et revêt un caractère relationnel.

Le modèle médical traite les aménagements comme des changements éphémères, ponctuels et non réutilisables que l'on effectue dans l'environnement. À l'inverse, le modèle sociopolitique traite les aménagements comme des changements durables qui s'intègrent au système en vertu de leur conception. Par exemple, selon la première perspective, la transcription d'un livre en braille pour un étudiant exigerait 200 heures de travail, et le produit (souvent remis tardivement) ne servirait qu'une fois. Selon la seconde perspective, les éditeurs doteraient automatiquement les librairies de fichiers accessibles, et ce, avant même la rentrée des classes.

Madame Ruel croit que les institutions doivent remplacer la doctrine des aménagements éphémères par celles des aménagements durables. Déjà, un mouvement se dessine en faveur de la conception pédagogique universelle, et l'on commence à mettre au point des aménagements qui s'intègrent à l'environnement proprement dit. La durabilité de l'accessibilité dépend de la transformation de la culture institutionnelle. Une telle évolution suppose l'exercice d'un leadership et l'adoption de principes de gestion du changement.

### **Discussion-théâtre : « le sondage »**

Madame Robb présente la scène suivante, intitulée « le sondage ». Elle met en présence la représentante élue de l'association d'étudiants handicapés qui suggère au conseil d'administration de la société étudiante de prendre les mesures nécessaires pour que les règlements et la constitution de cette dernière soient disponibles en braille.

En réponse à cette intervention, le vice-président aux finances suggère au conseil de mener une enquête auprès de tous les étudiants handicapés sur le campus pour savoir s'ils appuient cette idée. À la suite de la réunion, le conseil distribue un sondage, mais à l'insu de l'association. On y demande aux étudiants handicapés de classer trois mesures en ordre de préférence : l'installation de portes automatiques à l'entrée des salles de bain, l'introduction de la technologie infrarouge dans les salles de conférence de même que la publication des règlements et de la constitution en braille.

La scène montre la représentante de l'association d'étudiants handicapés qui dénonce le caractère inacceptable du sondage. Non seulement n'a-t-elle pas été consultée, mais les questions tendent à fractionner l'échantillon selon le type de déficience des répondants. Un membre du conseil d'administration répond que l'enquête est démocratique, car elle s'adresse à tous les étudiants handicapés. La représentante de l'association souligne que la société étudiante ne donne pas suite à sa demande initiale, mais pose plutôt des questions sur des sujets qui intéressent toute l'université sans être de son ressort.

Un spectateur observe que les besoins des étudiants varient selon leur handicap. Une enquête ne peut remplacer de véritables discussions avec différentes sous-populations de personnes handicapées. En outre, de nombreux étudiants handicapés ne savent trop ce qui leur conviendrait le mieux.

La représentante de l'association d'étudiants handicapés fait valoir que la constitution et les règlements ne peuvent être mis à disposition de certains membres sans être offerts aux autres. Il est justifié d'engager des frais pour produire les documents en braille à l'intention des membres qui en ont besoin. Un autre représentant clame que la société étudiante est astreinte par la loi à consentir à cet aménagement ; elle ne peut donc ignorer la demande de l'association.

La première représentante ajoute que la tentative de la société de diviser les répondants handicapés en sous-populations constitue un déni de droit. Le second affirme que les droits de la personne éclipsent toute autre législation au Canada et doivent être obligatoirement respectés.

Un spectateur suggère à l'association de chercher des alliés, car les relations interpersonnelles comptent tout autant que la loi. Madame Robb précise que cette dernière ne constitue rien de plus qu'un mécanisme de conformité.

L'exercice se termine par un échange au cours duquel un spectateur recommande de concevoir un sondage qui demanderait aux étudiants de préciser les aménagements dont ils bénéficient déjà et ceux dont ils souhaiteraient pouvoir tirer parti. L'intervenant qui suit reconnaît la pertinence et la valeur concrète de cette solution, mais ajoute qu'il faut aussi réfléchir à l'affectation des fonds. En effet, si les budgets disponibles ne permettent la mise en œuvre que d'une seule initiative à l'intention d'une sous-population de personnes handicapées, comment la société étudiante s'y prendra-t-elle pour choisir parmi les différentes sous-populations en présence ?

### **Discussion-théâtre : « la prise de contrôle »**

Cette scène décrit la prise de contrôle, par la société étudiante dominante, de l'association d'étudiants handicapés après que celle-ci ait réussi à obtenir du financement. Pour parvenir à ses fins, la société délègue un grand nombre d'étudiants non handicapés à l'assemblée générale annuelle de l'association. Ces personnes disent avoir un handicap caché, ce qui les rend admissibles à l'adhésion. Une fois membres, elles déposent leur

bulletin de vote de manière à se désigner pour occuper des postes de direction, assurant ainsi leur mainmise sur l'association d'étudiants handicapés.

La scène se déroule dans le bureau de la conseillère pour les étudiants handicapés. Cette dernière y rencontre un représentant de la société étudiante ainsi que deux membres exécutifs de l'association d'étudiants handicapés — l'un, étudiant handicapé ; l'autre, un des dirigeants non handicapés fraîchement élus.

Le nouveau dirigeant a demandé la tenue d'une assemblée. En son nom, la conseillère a diffusé un avis de convocation à tous les étudiants handicapés sur le campus, par le biais de son serveur de liste pour le courrier électronique. Le membre exécutif handicapé s'oppose, clamant que l'élection a été trafiquée. La conseillère répond qu'il n'est pas du ressort de son bureau de statuer sur de possibles entraves électorales liées au choix des représentants des autorités étudiantes.

La scène alimente une discussion au cours de laquelle Madame Robb avance que la survie et le maintien de l'autonomie d'un groupe dépendent notamment de la diligence avec laquelle on définit la portée de l'adhésion. Madame Munk raconte qu'un pareil cas de prise de contrôle est survenu à l'University of Toronto, où elle fait ses études. Son association étudiante a subséquentement introduit le statut de « membre actif » et exigé que toute personne désireuse de postuler une charge élective y soit admissible — les critères étant d'avoir assisté à au moins quatre réunions et deux événements au cours des douze mois précédant le scrutin.

Madame Robb précise que le principal facteur subsiste : celui de la résistance. En outre, une telle prise de contrôle n'est pas nécessairement le fait de personnes malveillantes. On trouve des personnes de bonne foi qui ne peuvent concevoir que des étudiants handicapés aient les capacités requises pour assurer, sans surveillance extérieure, une gestion responsable des ressources financières. Ici les stéréotypes et les impressions sont à la racine du problème.

Une participante de l'University of Victoria raconte que son établissement a lui aussi été le théâtre d'une telle prise de contrôle.

Enfin, les délégués échangent sur le possible recours à l'incorporation pour assurer l'autonomie de l'organisation. Ils s'accordent aussi à dire que tout groupe qui lutte pour l'équité doit, d'une part, se doter d'une constitution et de règlements robustes et, d'autre part, prévoir les réactions défavorables que risque de susciter sa progression. À cet égard, les groupes peuvent s'aider mutuellement en partageant leurs expériences.

## **Stratégies de promotion du changement : comment devenir un agent de changement**

**Ryan Klomp, coordonnateur des technologies d'apprentissage, Service d'accès de l'Université d'Ottawa**

Ryan Klomp affirme que, pour s'inscrire dans le courant dominant, les groupes de promotion et de défense des droits doivent comprendre la culture de l'institution globale dont ils font partie et composer avec la résistance qu'éveillent leurs tentatives de faire changer les choses.

Monsieur Klomp énumère huit éléments qui font obstacle au changement systémique :

- toute ambiguïté sur le plan des buts ;
- toute ambiguïté sur le plan de la participation ;
- l'absence de lien entre l'action et l'intention ;
- la prise de décision selon le « modèle de la poubelle » ;
- la fragmentation ;
- l'absence d'apprentissage collectif ;
- le manque d'engagement ;
- l'absence de connaissance systémique au niveau macro.

À quoi reconnaît-on un bon agent de changement ? Monsieur Klomp répond qu'il s'agit surtout d'avoir la bonne mentalité, les bonnes connaissances et les bonnes habiletés.

Par « bonne mentalité », Monsieur Klomp entend la définition de buts raisonnables, la collaboration avec les administrateurs des universités, la recherche d'alliés enthousiastes et dévoués sur les campus et hors campus ainsi que le souci de privilégier l'attitude par rapport aux habiletés. Par « bonnes connaissances », il entend non seulement la capacité de gérer des projets, mais aussi la capacité de mettre à profit des ressources spécialisées, d'établir activement des réseaux, de multiplier les occasions de liaison ainsi que de fixer des objectifs concrets et réalistes pour toute la durée du mandat. Par « bonnes habiletés », il entend un entregent marqué et de bonnes aptitudes en matière de négociation et d'arbitrage. D'affirmer Monsieur Klomp, « les compétences humaines sont les plus précieuses. De même, l'aptitude à communiquer est indispensable à la réussite. »

Monsieur Klomp enchaîne en présentant un diagramme qui illustre le modèle « chromatique » de la gestion du changement, mis au point par Caluwé et Vermaak. Comptant cinq couleurs, ce modèle propose une démarche globale qui vise à combler les besoins hétéroclites de la collectivité tout en intégrant un ensemble de stratégies.

Dans le modèle, le jaune s'intéresse aux relations fondées sur le pouvoir et sur l'intérêt. Il s'agit notamment de savoir comment négocier, former des coalitions et créer des occasions favorables à toutes les parties au sein des structures formelles et informelles de l'organisation.

Le bleu suppose une connaissance des méthodes de gestion de projet ainsi qu'une reconnaissance du changement en tant que processus fortement structuré qui repose sur des règles nettes et sur un suivi constant. Cette couleur convient aux projets à court terme tels que l'organisation d'un événement. Les entreprises privilégient cette démarche, qui est cependant impropre aux groupes de promotion et de défense des droits.

Couleur associée au sang et à la passion, le rouge s'attarde à la gestion des ressources humaines, à savoir le côté « souple » de l'organisation. Il lui faut des porte-parole liants et enflammés qui savent motiver les effectifs, rendre le changement attrayant et faire appel au désir de changement des individus de même qu'à leur volonté de se vouer à une cause.

Le vert représente la croissance et l'apprentissage fondés sur l'expérience autonome ainsi que sur la recherche de possibilités d'échange et de rétroaction au sein de l'organisation. On l'associe par exemple à l'organisation de déjeuners au cours desquels les participants échangent des pratiques exemplaires au ras du sol quant aux méthodes de transformation organique de l'institution. L'apprentissage peut s'inspirer du dialogue et d'autres outils qui éliminent les obstacles, stimulent la croissance et soulignent les possibilités de changement.

Enfin, le blanc déconstruit le concept de « changement contrôlé », ce qui en fait la couleur la plus intéressante et celle qui prête le plus à controverse. Le blanc renvoie à un système autorégulé qui évolue constamment, sans contrôle aucun, mais trouve naturellement son point d'équilibre. Le blanc interpelle les convictions personnelles, élimine les obstacles au changement et incite les individus à prendre en main leur propre apprentissage, leur propre évolution et leur propre gestion du changement.

## **Clôture**

Un participant demande qu'à l'avenir les délégués reçoivent copie des présentations-diaporama et de la documentation des exposés, et ce, avant la tenue de la conférence.

En qualité d'animateurs, Mahadeo Sukhai et Lena Cook remercient les conférenciers et saluent la participation des délégués.

## **Progrès récents dans les études de la condition des personnes handicapées**

---

### **Études de la condition des personnes handicapées : un nouvel horizon et un avenir sur mesure**

**Nancy Hansen, directrice intérimaire, programme interdisciplinaire de maîtrise en étude de la condition des personnes handicapées, University of Manitoba**

En quoi consistent les études de la condition des personnes handicapées ?

Il y a quelques années à peine, les déficiences auraient fait l'objet d'études menées selon une perspective médicale, croit Nancy Hansen. La discipline a fait de grands progrès en très peu de temps. Les études de la condition des personnes handicapées constituent encore un champ nouveau, mais celui-ci est en voie de tracer un nouvel horizon pour les universités, et ce, en procédant par la base. Les collèges et universités de tout le pays ont établi des programmes ou des éléments dans ce domaine, qui connaît une forte croissance. Les arts et la culture de la déficience ont droit de cité d'un océan à l'autre. Mais par-dessus tout, les études de la condition des personnes handicapées mobilisent les personnes handicapées elles-mêmes, dont la présence fait progresser les opinions et les pratiques bien ancrées en première ligne. De préciser Madame Hansen, « nous sommes en voie de passer derrière le pupitre, mais il reste encore des obstacles à franchir ».

En matière de recherche sur la condition des personnes handicapées, une question centrale se pose : « De quelles sources provient le savoir qui importe ? » Dans une grande mesure, l'examen des enjeux liés aux déficiences s'est fait en l'absence des personnes handicapées, de sorte qu'on n'a pas tenu compte de leur expérience et de la base de connaissances qu'elles possèdent. Par rapport aux autres, ce domaine tarde à se rallier à l'idée voulant que la diversité constitue une force. Encore aujourd'hui, la recherche dominante est sensible aux hypothèses discriminatoires fondées sur la capacité physique. Toutefois, les études de la condition des personnes handicapées commencent à faire évoluer les perspectives.

La participation des personnes handicapées a contribué à détourner les chercheurs du processus d'objectivation. Néanmoins, la réponse à la question précitée — qui porte essentiellement sur la validité des connaissances — continue d'alimenter la discorde. Aujourd'hui encore, les conditions d'adhésion au milieu de la recherche universitaire sont fixées par des membres de la majorité non handicapée.

La situation progresse, mais il ne faut pas se contenter de prêcher une orthodoxie intellectuelle remaniée dont l'exactitude n'est pas toujours démontrée. Un changement de cap fondamental s'impose pour que la déficience en vienne à faire partie intégrante du discours de recherche. Les vérités reconnues doivent être contestées avec la même énergie que l'on déploie dans d'autres disciplines.

Nous avons besoin de processus novateurs en matière de financement et de mise en commun du savoir, et ces processus doivent confier une fonction de corroboration aux personnes handicapées. Pareille démarche repose sur la reconnaissance et l'acceptation du fait que la déficience constitue un mode de vie naturel.

Les chercheurs handicapés sont en voie de changer la manière dont s'opère la recherche, notamment par l'adoption de méthodes participatives. Par exemple, un anthropologue en chaise roulante se tournera vers Internet pour réaliser des études sur le terrain. De telles pratiques ont d'abord éveillé une certaine résistance, mais s'imposent désormais peu à peu.

Selon Madame Hansen, « une personne dont les mouvements et le niveau d'énergie sont distincts accorde une plus grande importance au temps et à l'organisation spatiale ». Il faut trouver de nouvelles solutions pour composer avec l'environnement physique et l'environnement de recherche. Souvent, les chercheurs handicapés se retrouvent sous les projecteurs, à tenter de démontrer leur professionnalisme. Le fait de devoir se conformer à un milieu conçu pour les non-handicapés exige un grand doigté et, partant, de grands efforts. Pourtant, dans bien des domaines, la présence et l'apport de ces personnes provoquent une révision des sujets, du financement, des perspectives et des stratégies en matière de recherche.

Des organismes tels que le Canadian Centre on Disability Studies (CCDS) octroient de modestes subventions pour soutenir la recherche sur la condition des personnes handicapées. De concert avec le milieu universitaire et les collectivités, le CCDS s'efforce de modifier la manière dont on perçoit la déficience.

Les personnes handicapées ne définissent pas les grands concepts (politiques, économiques et sociaux) sur lesquels repose notre monde. Par contre, dans une optique perceptuelle, elles dictent un sens au monde par leur imagination et leur discours. Cette conceptualisation intérieure justifie l'accès et la connaissance. La présence des chercheurs handicapés façonne de nouvelles perceptions. Ces intervenants peuvent servir d'intermédiaires entre les cercles fermés du savoir et la grande collectivité des personnes handicapées.

Madame Hansen conclut son exposé par une mise en garde. Dans bien des disciplines, il est « de bon ton » de faire participer les groupes minoritaires. Cependant, la domestication simpliste des enjeux connexes alimente l'inquiétude. Le danger du « tourisme de l'autre » nous guette — une démarche qui occulte les questions de fond. En bout de ligne cependant, Madame Hansen croit que la participation des personnes handicapées et les études axées sur leur condition favorisent le changement.

Au cours de l'échange qui fait suite à l'exposé, on demande à Madame Hansen d'expliquer comment les individus qui ne participent pas directement aux études de la condition des personnes handicapées peuvent assurer une liaison efficace entre cette discipline et les autres. La conférencière répond ainsi : « Quelle que soit leur trajectoire, les études de la condition des personnes handicapées peuvent s'intégrer à votre discipline. Dans la même veine, elles peuvent interagir avec des disciplines plus classiques. »

Priée de s'exprimer sur l'arbitrage à faire entre le maintien d'un engagement envers le paradigme de recherche émancipatoire et le respect du travail au niveau des collectivités, Madame Hansen fait valoir « qu'il s'agit d'une affaire de dignité et de respect, de mordre sur ce qui se laisse mordre ». À son avis, il est capital de faire preuve de persévérance et de professionnalisme. Il faut aussi comprendre que le changement demande du temps et que les études de la condition des personnes handicapées imposent un nouveau mode de pensée à bien des gens.

## **Études de la condition des personnes handicapées, quoi ? Expériences de l'enseignement supérieur d'un étudiant inscrit au programme d'études de la condition des personnes handicapées**

**Nathan Chan, aspirant au doctorat, University of Illinois – Chicago**

Nathan Chan expose sa perspective des études de la condition des personnes handicapées. D'entrée de jeu, il relate sa propre expérience d'étudiant handicapé. Même après avoir découvert que ses difficultés scolaires étaient attribuables à des TA / THADA, il lui a été pénible d'accepter les aménagements auxquels il avait droit. Issu d'une famille chinoise traditionnelle, il baignait dans un milieu qui percevait la déficience comme un échec, un problème et un objet de honte. Cependant, avec le soutien de tuteurs et de conseillers d'orientation professionnelle, il a réussi à obtenir son diplôme.

Une compréhension poussée des questions de diversité a poussé Monsieur Chan vers les études de la condition des personnes handicapées. Cependant, plus que toute autre, c'est l'identité de personne handicapée qu'il a eu du mal à accepter sur le plan personnel, car elle s'accompagnait d'un stigmate social et lui semblait « cachée ».

Pour illustrer la diversité des points de vue qui s'expriment en matière de déficience, Monsieur Chan pose la question suivante : « Qu'est-ce qu'un handicap ? » En réaction à la gamme de réponses fournies par les étudiants et les conseillers aux étudiants handicapés dans la salle, Monsieur Chan souligne l'absence de grand consensus quant à la nature de la déficience. Il poursuit en présentant les deux modèles théoriques les plus populaires qui encadrent l'analyse dans ce domaine, soit le modèle médical et le modèle social.

Le modèle médical attribue un « blâme » au handicap, dépeint ce dernier comme un « problème » et donne à penser que la personne handicapée doit s'adapter au monde qui l'entoure. Il présente la déficience comme le fruit d'un état physique et se donne l'objectif de guérir ou de gérer cet état afin que la personne puisse avoir une « vie normale ».

Pour sa part, le modèle social attribue le « blâme » à la société et au milieu. La déficience de la personne s'articule autour de concepts sociaux qui prévalent dans l'environnement. Par exemple, l'infirmité d'une personne tient non pas du fait qu'elle soit incapable de marcher, mais bien qu'elle ne puisse pénétrer dans un immeuble.

Monsieur Chan décrit un projet dans lequel il a demandé à des gens de définir la déficience. De toutes les réponses qu'il a reçues, la plus intéressante disait que tout état peut constituer un handicap. Par exemple, une étudiante qui perd son stylo au beau milieu d'un cours se trouve handicapée à ce moment précis, n'est-ce pas ?

Qu'ils soient handicapés ou pas, les individus cultivent des définitions étroites à propos de ce qui constitue un handicap. D'ordinaire, ils associent la déficience à l'invalidité physique. Toutefois, tirant parti de sa connaissance du modèle social, Monsieur Chan se penche sur certaines déficiences jugées non classiques, dont :

- le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) et le syndrome d'immunodéficience acquis (sida) ;
- le bégaiement ;
- la déficience psychique ;
- l'obésité ;
- la maladie cœliaque.

De nos jours, le VIH / sida reste une maladie jugée honteuse, que l'on associe à certains groupes ou comportements. Pourtant, la loi prévoit une protection pour toute une gamme d'états liés à la maladie, qu'il s'agisse de l'infection asymptomatique à VIH ou du syndrome complet. Il existe même des dispositions pour les personnes que d'aucuns soupçonnent d'avoir simplement contracté le VIH / sida.

Couramment victimes de stéréotypes, les personnes qui bégaiement se trouvent souvent cantonnées dans certains rôles. Des études ont démontré que ces personnes ont de moins bonnes occasions de s'instruire et de travailler que les autres.

En matière de prestation de services, les personnes ayant des déficiences psychiques se heurtent à des obstacles. De plus, il existe peu de services qui les aident à maintenir leur autonomie dans la vie quotidienne. En conséquence, elles souffrent d'isolement et d'un manque de ressources financières.

En ce qui touche les personnes obèses, Monsieur Chan relate sa participation à une recherche qualitative menée auprès de sept participants dont l'indice de masse corporelle était supérieur à 30. L'étude visait à déterminer si ces sujets percevaient leur excédent de poids comme un handicap. Bon nombre d'entre eux se sentaient exclus et se désistaient de nombreuses activités. Les personnes ayant un excédent de poids font face à de nombreux obstacles, tantôt d'ordre social (p. ex., se faire injurier par des étrangers), tantôt d'ordre physique (p. ex., devoir prendre deux billets pour les vols de certains transporteurs aériens).

Les personnes atteintes de la maladie cœliaque vivent souvent des expériences invalidantes. Cette maladie auto-immune se caractérise par une intolérance au gluten qui impose à la victime une diète sans gluten. La disponibilité restreinte d'aliments sans gluten constitue un obstacle majeur. Il en va de même de l'ignorance ou de la méprise des proches et des amis, qui font souvent pression pour que la personne s'alimente « normalement ».

Ce sont là cinq exemples de déficiences jugées non classiques. Dans certains cas, les personnes visées ne s'estiment pas handicapées, car à leurs yeux déficience rime avec honte, faiblesse et stigmatisation. Dans d'autres cas, les intéressés refusent toute appartenance à la collectivité des personnes handicapées ou toute « homologation » en ce sens. Enfin, dans les cas où les intéressés s'identifient à la collectivité des personnes handicapées, il y a lieu de leur poser deux questions : « Quel est votre déficience, et que faites-vous ici ? »

En conclusion, Monsieur Chan affirme que les études de la condition des personnes handicapées ne sont pas aussi cloisonnées qu'il n'y paraît. La discipline a grandement évolué au cours des trente dernières années, et elle dépasse maintenant le cadre des déficiences classiques. Les personnes ayant des déficiences non classiques ont elles aussi besoin de s'abriter sous le parapluie commun que propose la discipline.

Au cours de l'échange qui fait suite à l'exposé, un participant demande à connaître la marche à suivre pour mener un projet de recherche-action participative dans le plus grand respect possible. Monsieur Chan répond qu'une solution consisterait à publier les résultats du projet conjointement avec les sujets, qui pourraient même rédiger certains éléments de l'article. Monsieur Chan et Madame Hansen font tous deux valoir qu'il est très utile d'intégrer les sujets à chaque étape du projet.

### **Réflexions sur les études de la vie sexuelle des personnes handicapées et sur l'inclusion des personnes handicapées dans les collectivités ayant une attitude positive envers l'expression de la sexualité**

**Jennifer J. Paterson, étudiante au programme de maîtrise en études critiques de la déficience, York University**

Jennifer Paterson présente certains travaux portant sur la vie sexuelle des personnes handicapées. De plus, elle partage ses inquiétudes au sujet de la progression de ces travaux et fait état de ses recherches sur le lien entre la déviance, le BDSM (de l'anglais *bondage, discipline, sadism, masochism*) et la vie sexuelle des personnes handicapées.

Le modèle social de la déficience aborde la sexualité en fonction de l'accès. Cependant, si la sexualité est une question strictement privée, alors le modèle social ne peut aborder les défis auxquels sont confrontées les personnes handicapées. Madame Paterson croit que pour prêter attention à tous les droits de ces personnes, nous devons reconnaître que le plaisir charnel constitue un enjeu politique et une question d'ordre public.

La vie sexuelle des personnes handicapées a inspiré un éventail d'écrits qui interpellent les chercheurs. Cependant, la plupart de ces textes s'attardent aux questions cliniques. La notion de préjudice constitue l'un des thèmes sous-jacents de tels travaux, car la sexualité est perçue comme « dangereuse » ou risquée pour des personnes qui, croit-on, ne sauraient bien gérer l'intimité sur le plan émotif ou physique. En refusant de considérer la sexualité à travers toutes ses manifestations, on noie le concept de plaisir dans une mer d'études qui s'intéressent au préjudice et à la prévention des mauvais traitements, affirme Madame Paterson.

En vertu des recommandations de principe que formulent certains chercheurs, il faudrait interdire aux personnes handicapées de regarder des films à caractère sexuel qui comportent des scènes de violence, notamment des scènes de sadisme. Symptomatiques d'une pensée autoritaire axée sur la prestation de soins, de telles consignes trahissent une attitude négative envers l'expression de la sexualité ainsi qu'une vision normative qui nie le fait que l'acte sexuel transcende les notions classiques de sexualité.

Certains chercheurs relatent l'expérience des personnes handicapées gaies, lesbiennes ou bisexuelles. Ces travaux sont importants, car ils se distinguent de la plupart des autres qui s'attardent à des points de vue hétérosexuels. De clamer Madame Paterson, « il ne faut pas céder à la tentation de normaliser la sexualité ». Au contraire, la recherche devrait englober toutes les identités sexuelles, en particulier celles auxquelles la société occidentale accorde peu d'importance.

Commentant son projet de recherche, Madame Paterson signale que, même dans la collectivité homosexuelle, les discours ayant une attitude positive envers l'expression de la sexualité tendent à ignorer les personnes handicapées. Par volonté de transcender les normes de recherche axées sur une perspective clinique et hétérosexuelle, et dans le but de repousser les frontières de l'étude de la vie sexuelle des personnes handicapées, Madame Paterson a choisi, de manière stratégique, de centrer sa thèse de maîtrise sur la déviance et le BDSM, histoire de démontrer en quoi la sexualité constitue un enjeu public et politique dont on a fait une pathologie.

Tout d'abord, Madame Paterson démystifie la déviance et le BDSM, qui d'ordinaire reposent sur des règles de prudence et de consentement. Elle explique que sa recherche portait sur l'expérience des personnes handicapées dans le milieu de la déviance et du BDSM. Son but était de vérifier d'une part si ce milieu faisait place au dialogue en vue d'aborder la question de l'inclusion des personnes handicapées et d'autre part si ces dernières étaient parties prenantes d'un tel dialogue. Le projet visait aussi à jauger le degré de transposition, dans la sous-culture du BDSM, des valeurs sociales dominantes telles que de l'obligation d'être physiquement apte à l'action.

À l'aide de méthodes de recherche qualitative, Madame Paterson a recueilli des données auprès de personnes handicapées ayant différentes déficiences et possédant une expérience plus ou moins riche de la collectivité du BDSM. Tous les sujets avaient eu des échanges tantôt heureux, tantôt malheureux avec les membres de cette collectivité. Leurs commentaires positifs portaient sur les nombreux constituants de ce que l'on estime être la beauté.

Sur d'autres plans, chaque sujet avait son vécu propre. L'un d'eux a constaté que l'ouverture et l'accueil à l'égard des personnes handicapées étaient fonction de l'âge et de « l'ancienneté » au sein de la collectivité. Un autre a fait valoir que l'attitude et l'acceptation des individus lors de fêtes variaient selon le groupe ou la collectivité hôte, le genre d'endroit et la nature des jeux pratiqués.

Un sujet a fait remarquer qu'il était plus difficile de percer la collectivité parce que les intervenants ignoraient la perception qu'on aurait d'eux. Par ailleurs, selon certains sujets, les obstacles physiques et attitudeux s'ajoutent aux obstacles économiques, étant donné le caractère onéreux des activités.

Il semble que les personnes handicapées qui veulent participer doivent démontrer au préalable qu'elles exercent la fonction de maître ou de dominateur, à savoir qu'elles prêchent l'exemple et dictent les comportements des autres. Quatre sujets ont fait état

d'épisodes au cours desquels ils ont dû soit faire leurs preuves pour gagner l'appui des autres, soit prendre l'initiative des échanges avec ces derniers. Cette ligne de pensée s'inspirerait du souci d'assurer la sécurité des participants.

Certes, la sécurité est un facteur important qui pousse certaines personnes lors des fêtes à exercer une surveillance pour veiller au respect des règlements. Cependant, selon un sujet, les personnes handicapées se faisaient poser plus de questions que les autres.

À la lumière de ses analyses, Madame Paterson avance que l'obligation de faire ses preuves traduit des croyances solidement ancrées au sujet des personnes handicapées. À en croire les commentaires sur la diversité des individus et des corps que l'on trouve dans la collectivité, les personnes dont le corps n'est pas conforme à la norme peuvent miser sur un certain degré d'acceptation. Cependant, il n'est pas sûr que les personnes handicapées puissent paraître « acceptables ». La recherche démontre que la collectivité et le style de vie ont des répercussions positives sur certains participants. Par contre, le concept de sécurité peut servir de mode de contrôle de l'accès. Madame Paterson juge qu'à l'avenir, la recherche devrait s'attarder à la manière dont on muselle toutes les minorités sexuelles. En outre, elle devrait tenir compte du caractère politique que revêt la vie sexuelle des personnes handicapées.

Au cours de l'échange qui fait suite à l'exposé, on demande à savoir si les personnes handicapées se sont opposées aux tentatives de Madame Paterson d'aborder la question de leur vie sexuelle. La conférencière répond qu'elle s'est heurtée non pas à un refus explicite, mais bien à une résistance fondée sur le silence.

Un participant fait valoir que les personnes handicapées qui reçoivent un mauvais accueil de la part des collectivités peuvent opter pour des solutions plus risquées, notamment la drague en ligne. Ses données étant restreintes, Madame Paterson affirme ne jamais avoir observé pareille situation, mais avoue du même souffle ne pas y avoir réfléchi. Faisant écho au commentaire d'un participant, elle souligne que de telles collectivités peuvent servir d'arènes pour la négociation de l'identité, à la faveur d'un processus parfois non verbal.

### **Étude de la condition des personnes handicapées réalisée dans le cadre d'un projet communautaire : exemple d'une étudiante handicapée**

**Dolkar Peljor, étudiante à la maîtrise, Queen's University**

Dolkar Peljor expose un projet réalisé dans le cadre de ses études de premier cycle à la Trent University de Peterborough. Ayant choisi un projet communautaire, elle a pris part à une expérience de jumelage avec un organisme hôte, à savoir un groupe de soutien des personnes atteintes du syndrome de Down.

Au terme de leurs études secondaires, à l'âge de 21 ans, les personnes qui souffrent de cette maladie obtiennent un diplôme modifié qui ne leur laisse guère l'occasion de participer à la vie de leur collectivité. Parce que la déficience les ralentit, le

développement de leur plein potentiel passe par des aménagements et par l'utilisation de ressources communautaires.

L'étude de Madame Peljor avait pour but de cerner la demande de programmes axés sur les jeunes adultes atteints du syndrome de Down dans la collectivité locale. Des entrevues ont été menées auprès de membres d'un groupe de soutien des personnes atteintes du syndrome et auprès de prestataires de services destinés aux personnes ayant des déficiences développementales. Les constats, l'analyse et les recommandations de l'étude apparaissent dans un rapport qui a été soumis à l'organisme communautaire.

L'étude de Madame Peljor révèle que les jeunes adultes atteints du syndrome de Down ont besoin de programmes de soutien voués à stimuler l'autonomie et l'habilitation personnelle. En outre, il leur faut des programmes accessibles, c'est-à-dire abordables, respectueux, disponibles et sensibles aux besoins de transport.

L'analyse effectuée par Madame Peljor conclut que les prestataires de services et les membres du groupe de soutien des personnes atteintes du syndrome partageaient le même but pour l'avenir : maximiser l'indépendance des personnes ayant des déficiences développementales tout en reconnaissant la nécessité des programmes publics d'assistance. En général, les programmes comblent un vaste éventail de besoins et proposent les aménagements qui s'imposent, à coût abordable. Cependant, la plupart des programmes existants n'acceptent pas de nouveaux clients, et ces derniers viennent grossir les listes d'attente, et ce, pour une durée indéterminée. On ne compte pas suffisamment de programmes qui aident les jeunes adultes ayant des déficiences développementales ou qui leur dispensent des services. Ces derniers sont offerts au besoin, sur une base empirique. On privilégie la planification de la transition, mais les programmes de transition qui aident les jeunes adultes ayant des déficiences développementales font défaut. En matière d'accessibilité, le transport constitue un enjeu majeur, car les prestataires de services jugent qu'il incombe aux clients de veiller à leurs propres déplacements.

À l'instar de Madame Paterson, Madame Peljor a tenté de reproduire le paradigme de recherche émancipatoire. Ainsi, elle a assujéti l'ensemble du processus aux préoccupations des personnes handicapées, dans le cadre d'une démarche visant à stimuler l'habilitation des intéressés et à partager les constats de l'étude avec d'autres personnes handicapées. Le paradigme s'efforce aussi d'influencer les décideurs pour qu'ils s'affairent à renforcer l'autonomie des personnes handicapées.

L'une des contraintes auxquelles s'est heurtée l'étude a trait à la définition du concept de qualité de la vie. En effet, pour pouvoir évaluer le mode de vie des personnes atteintes du syndrome de Down par rapport à celui de personnes non handicapées, et pour savoir quels programmes s'imposaient pour combler l'écart entre les deux groupes, Madame Peljor a dû déterminer « ce que devrait être la vie des uns et des autres », pour reprendre ses paroles. À ses yeux, il s'agit là d'un enjeu permanent auquel il faut s'attarder.

Enfin, Madame Peljor souligne le caractère habilitant des études axées sur la condition des étudiants handicapés. De telles recherches procurent de merveilleuses occasions à qui veut s'engager dans la collectivité des personnes handicapées ou se familiariser avec les programmes et services disponibles.

En conclusion, Madame Peljor affirme que ce projet, réalisé par le biais du centre d'éducation communautaire de la Trent University, propose une nouvelle voie pour élargir la portée des études de la condition des personnes handicapées. La crédibilité de la discipline mérite d'être renforcée dans les secteurs dominants, particulièrement en ce qui touche le paradigme de recherche émancipatoire. De plus, les étudiants ont besoin d'un soutien constat pour réaliser des projets dans le domaine.

Au cours de l'échange qui fait suite à l'exposé, Madame Peljor affirme qu'il faut augmenter le nombre de programmes à l'intention des jeunes adultes, notamment sur le plan des fonctions sociales informelles, de l'emploi, de la formation et de l'initiation à la vie quotidienne.

Les participants débattent ensuite de la croissance, au Canada, en Europe et aux États-Unis, de la discipline qui s'intéresse à la condition des personnes handicapées. D'affirmer Madame Hansen, « toute personne offre une richesse, car nous avons tous des perceptions différentes. Parce qu'il s'agit d'une nouvelle discipline, l'étude de la condition des personnes handicapées connaît une croissance et explore de nouveaux horizons. Cette croissance doit refléter la richesse des individus. »

Selon Madame Peljor, aucun domaine ne se démarque ou ne tire de l'arrière actuellement. La meilleure stratégie consiste à respecter les points de vue que défendent les différents intervenants. Une mise en garde s'impose toutefois : l'étude de la condition des personnes handicapées est présentement en vogue, et on peut exploiter cette popularité pour obtenir du financement. Les chercheurs doivent cependant affronter la « vieille école de pensée » qui sous-tend la recherche. D'ajouter Madame Peljor, « la maîtrise du jargon n'équivaut pas à la mise en valeur d'une perspective constructive en vue de l'étude de la condition des personnes handicapées ».

Monsieur Chan affirme que les études de la condition des personnes handicapées témoignent d'une nouvelle tendance mondiale. Les programmes de premier cycle se multiplient dans ce domaine, et il importe de ne pas s'en tenir aux études supérieures.

Priée d'expliquer aux étudiants la marche à suivre pour inciter les établissements d'enseignement à s'engager dans cette discipline, Madame Hansen répond simplement : « Réclamez-le et faites des pressions ! »

Les conférenciers s'entendent pour dire que les études de la condition des personnes handicapées peuvent fleurir dans tous les domaines, notamment l'administration des affaires, l'éducation, la psychologie et la médecine. De même, les étudiants peuvent choisir cette discipline par souci d'explorer des enjeux classiques tels que l'accès physique.

## Résultats du scrutin

---

Les résultats du scrutin organisé par NEADS sont communiqués au début de la séance de clôture :

- représentante de Colombie-Britannique : Jewelles Smith ;
- représentante de l'Alberta : Agnes Towkow ;
- représentante de la Saskatchewan : Lena Cook ;
- représentant du Manitoba : Tim McIsaac ;
- représentante de l'Ontario : Margaret Shalma ;
- représentant du Québec : Paulo Monteagudo ;
- représentante du Nouveau-Brunswick : Natalie Fougère ;
- représentant de Terre-Neuve et du Labrador : Terry McDonald ;
- représentant de l'Île-du-Prince-Édouard : Fraser MacPhee ;
- Membre flottant : Mahadeo Sukhai.

## Mot de la fin

---

Kim Gerritsen, coprésidente de la conférence, remercie les commanditaires de l'événement :

- le Programme Action-Éducation de BMO Marchés des capitaux ;
- BMO Groupe financier ;
- le Groupe Banque Scotia ;
- Braille Jymico ;
- Hôtel et Suites Delta Ottawa ;
- CHUM Limited ;
- le Groupe Financier Banque TD ;
- Voyages Campus ;
- la revue JobPostings ;
- le gouvernement du Canada.

Madame Gerritsen remercie aussi les participants, les conférenciers ainsi que le conseil d'administration, le personnel et les bénévoles de NEADS.

Jennison Asuncion poursuit en remerciant Madame Gerritsen d'avoir accepté la présidence de la conférence, qui a connu un succès retentissant. Il salue également les organisateurs de l'événement de même que l'équipe de Golden Planners, y compris Heather Grant, présente dans la salle.

Certains délégués commentent leur expérience de la conférence. Une participante affirme qu'il s'agit de la meilleure conférence de NEADS à laquelle elle ait jamais assisté. Une autre remercie les organisateurs, ajoutant que l'événement l'aiderait à terminer ses études

universitaires et à intégrer le marché du travail malgré son trouble d'apprentissage. Un délégué qui en était à sa première expérience dit avoir particulièrement apprécié l'occasion de rencontrer des gens. Il conclut par ces paroles : « Mes opinions évoluent. Nous ne sommes pas des personnes affligées de défauts ou de problèmes. Nous sommes simplement des créatures de Dieu ! »

## Acronymes

---

BDSM	Bondage, discipline, sadism, masochism
CCDS	Canadian Centre on Disability Studies
CCD	Conseil des Canadiens avec déficiences
CNEHF	Conseil national des employés handicapés fédéraux
FSRE	Forum sur les stratégies de recherche d'emploi
ICPOGMUER	Image, category system, priorities, organizers, growth, methodology, units, evaluation, resources
JAWS	Job Access With Speech
NEADS	Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire
NOWS	Système d'emplois en ligne de NEADS
POSPH	Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées
Sida	Syndrome d'immunodéficience acquis
SOS	Self, others, and situations
TA / THADA	Trouble d'apprentissage / trouble d'hyperactivité avec déficit de l'attention
VIH	Virus de l'immunodéficience humaine