

LE CAPACITISME? PARLONS-EN

Un guide pour comprendre et démanteler le
capacitisme





PICKERING PUBLIC LIBRARY

RECONNAISSANCE TERRITORIALE

Dans ce guide, nous commençons par reconnaître le territoire sur lequel nous nous trouvons. Le Canada abrite de nombreux peuples autochtones, dont les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Bien avant l'arrivée d'autres peuples, ces communautés vivaient sur ces terres et en prenaient soin. Reconnaître ce fait est un pas vers le respect et la compréhension, qui nous rappelle la relation vivante qui existe entre la terre, ses gardien(ne)s d'origine et toutes les personnes qui y vivent aujourd'hui. Nous honorons l'histoire et travaillons à un avenir qui respecte ces vérités.

CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE CAPACITISME

L'objectif de ce guide est d'aider le public à reconnaître le capacitisme et à prendre des mesures pour le démanteler. Les auteur(rice)s espèrent:

1. Démontrer, grâce à des témoignages d'expériences réelles, que le capacitisme a des conséquences sur la vie quotidienne des personnes en situation de handicap. Ces témoignages sont un moyen important de rendre le capacitisme plus facile à détecter.
2. Suggérer des mesures qui aideront le public à passer de la réflexion à l'action en ce qui concerne le capacitisme, et à poser des gestes qui peuvent faire une véritable différence tout en garantissant le respect pour tout le monde.
3. Offrir des stratégies et des tactiques précises qui pourront aider le public à reconnaître et à démanteler le capacitisme.

Ce guide s'adresse à toute personne qui souhaite en savoir plus sur le capacitisme, y compris les politicien(ne)s, les enseignant(e)s, les professionnel(le)s, les dirigeant(e)s, les ami(e)s et les personnes en situation de handicap elles-mêmes. Le capacitisme est présent sur la plupart des lieux de travail, dans les écoles et au sein de notre communauté. Ce guide présente les premières étapes à suivre pour ceux et celle qui souhaitent commencer à repérer et supprimer les obstacles. Il s'adresse également aux personnes qui veulent s'assurer que les politiques, les pratiques et les interactions existantes permettent à chaque individu de contribuer pleinement à sa communauté et de se sentir valorisé(e) et respecté(e) par les autres membres de cette communauté.



L'ÉDUCATION, LA PREMIÈRE ÉTAPE

La première étape consiste à s'informer sur le capacitisme, la deuxième à apprendre à le reconnaître et la troisième à le démanteler. Au fil de votre lecture, le capacitisme apparaîtra clairement comme un problème de taille que les personnes en situation de handicap rencontrent partout. Une fois que nous savons reconnaître le capacitisme, nous pouvons prendre les mesures essentielles pour le démanteler.

Provoquer le changement peut s'avérer ardu. Certaines personnes refusent le changement, car il est plus facile de faire les choses comme nous les avons toujours faites. Mais lorsque nous comprenons que certaines de nos actions peuvent empêcher la participation de certaines personnes, la nécessité de changement apparaît clairement.

QU'EST-CE QUE LE CAPACITISME?

Le capacitisme peut être défini comme toute discrimination à l'encontre de personnes en situation de handicap en faveur de personnes qui ne sont pas dans une telle situation. Cependant, cette définition simple ne tient pas pleinement compte de la manière dont le capacitisme affecte la vie des personnes. Le capacitisme peut rendre la participation aux activités scolaires, professionnelles ou communautaires difficile pour les personnes en situation de handicap. Il repose sur la croyance que les personnes en situation de handicap sont incapables de faire certaines choses en raison de leur « déficience », que celle-ci soit physique, cognitive, sensorielle ou autre. Cette façon de penser suppose à tort que le fait d'être en situation de handicap signifie qu'une personne ne peut pas effectuer certaines tâches ou participer à certaines activités dans la société. De plus, elle rejette injustement sur les épaules des personnes en situation de handicap la responsabilité de surmonter ces obstacles afin de prouver leur appartenance à la société. C'est une façon de penser qui apprécie la valeur d'une personne sur la base de ce qui est considéré comme « normal » ou « meilleur. » Le capacitisme n'incite pas les communautés ou les lieux à devenir plus accueillants et plus accessibles. Au contraire, il suggère, et parfois exige, plutôt que les personnes en situation de handicap s'efforcent d'agir aussi « normalement » que possible pour s'intégrer. Il rejette sur les personnes en situation de handicap la faute pour l'inaccessibilité à laquelle elles se heurtent. Lorsque nous reconnaissons le capacitisme pour ce qu'il est et que nous démantelons les obstacles qu'il crée, nous reconnaissons que chaque personne mérite d'être incluse et valorisée pour ce qu'elle est.

EXEMPLES CONCRETS

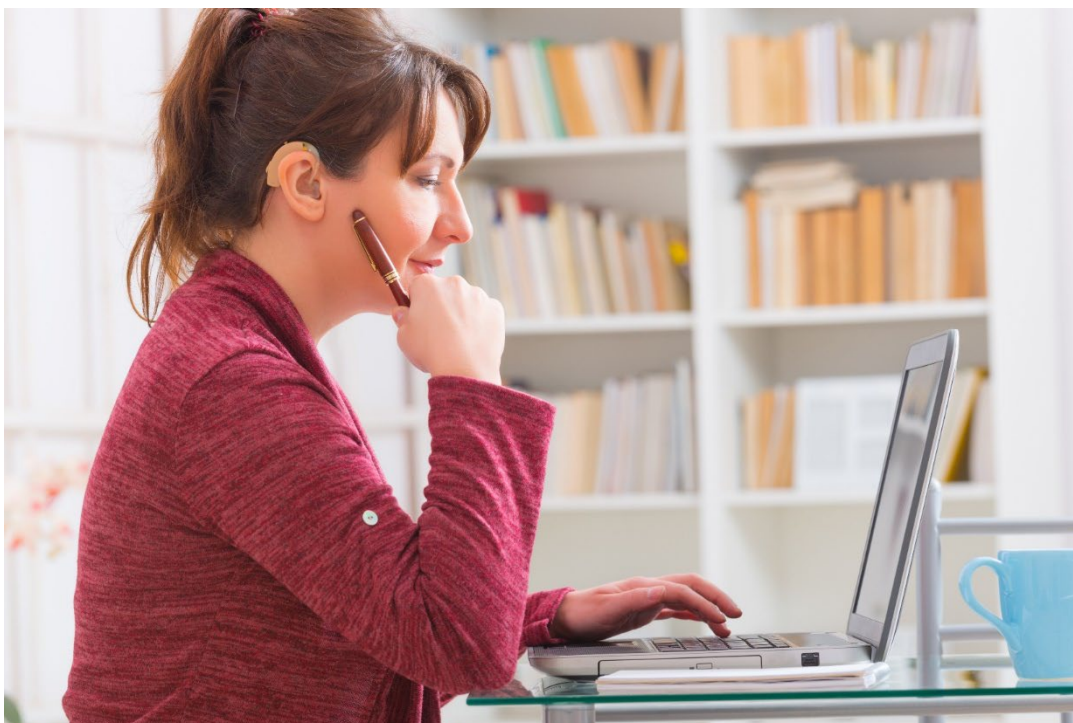
Les témoignages suivants proviennent de personnes en situation de handicap qui sont confrontées quotidiennement au capacitisme. Ils illustrent les différentes formes que revêt le capacitisme dans le monde réel. Chaque témoignage est suivi d'une explication des effets profonds du capacitisme. Le capacitisme passe souvent inaperçu, mais peut avoir d'importantes conséquences sur la vie d'une personne.



TÉMOIGNAGE DE JACKIE

Tout au long de ma vie, j'ai été confrontée à de nombreuses difficultés liées à la façon dont les gens considèrent ma situation de handicaps multiples. Après des années passées dans les forces armées, j'ai dû lutter contre un syndrome de stress post-traumatique (SSPT), mais les médecins ne me croyaient pas parce que je me débrouillais bien dans d'autres aspects de ma vie, comme à l'école et au travail. Il m'a donc été difficile d'obtenir immédiatement l'aide dont j'avais besoin.

Je présentais également des signes de trouble du déficit de l'attention et d'hyperactivité (TDAH) et de trouble du spectre de l'autisme (TSA), mais les médecins ont pendant longtemps refusé de prendre ses signes au sérieux, parce qu'encore là, je semblais bien gérer ma vie. Je vis avec une grave perte auditive, mais je me contente souvent de dire que je suis une personne sourde pour que les autres comprennent plus facilement. Récemment, j'ai essayé de rejoindre un groupe pour les personnes en situation de handicap, mais certain(e)s membres ne croyaient pas que j'y avais ma place, parce que je ne correspondais pas à l'image qu'ils/elles se faisaient d'une personne en situation de handicap. Cet épisode m'a fait réaliser que les gens prennent du temps à reconnaître les handicaps qui ne sont pas visibles.



Repérer le capacitisme dans le témoignage de Jackie

- **Ne pas prendre le SSPT, le TDAH et le TSA au sérieux et ne pas réaliser que ces derniers peuvent se manifester différemment d'une personne à l'autre:**

Si une personne en situation de handicap réussit dans un aspect de sa vie, certaines personnes considèrent alors que son handicap n'est pas vraiment une partie d'elle-même pour laquelle elle a besoin de soutien. Cette approche erronée ne tient pas compte du fait qu'une même expérience de vie peut affecter deux personnes de manière différente. Elle revient à dire d'une part qu'une personne ne peut être considérée en situation de handicap que si tout le monde peut la voir lutter contre ce handicap, et d'autre part que toutes les personnes qui vivent ces expériences le font de la même manière. Essentiellement, selon cette approche, seule une personne sans handicap peut décider si une autre personne est en situation de handicap.

- **Devoir simplifier la perte auditive pour accommoder autrui :**

Le besoin de devoir dire « je suis sourd(e) » pour simplifier les choses et, possiblement, rendre la situation plus confortable pour autrui démontre que les gens ne comprennent pas toujours ce que c'est que de vivre avec un handicap auditif important. Voilà un exemple de la manière dont plusieurs personnes ignorent les expériences réelles et variées des personnes en situation de handicap auditif au profit de fausses suppositions sur la perte auditive, sur ce qu'elle est, et sur ce qu'elle n'est pas.

- **Devoir « avoir l'air en situation de handicap » pour se sentir à sa place:**

Le fait que Jackie a eu l'impression de ne pas être à sa place parce que son apparence ne correspondait pas à celle que d'autres se faisaient d'une personne en situation de handicap met en évidence une croyance courante selon laquelle un handicap doit être visible pour être considéré comme « réel ». Cette croyance est tout à fait fausse et exclut de nombreuses personnes qui vivent avec des handicaps qui sont invisibles ou épisodiques.

- **Fonder la décision d'apporter ou non de l'aide sur le caractère évident d'un handicap:**

Si un handicap n'est pas immédiatement visible, plusieurs ont tendance à croire qu'il n'est pas réel ou qu'il est sans importance. Cela signifie que certaines personnes ne reçoivent pas l'aide ou la compréhension dont elles ont besoin, parce que leur handicap ne correspond pas à l'image que les autres s'en font.

Dans toutes ces situations, Jackie a été victime de capacitisme, parce que les gens ont fait des suppositions injustes et inexactes sur ses capacités et ses besoins. Il est important d'être attentif(ve) et de croire aux expériences individuelles et de comprendre que les handicaps peuvent prendre différentes formes, selon la personne.

TÉMOIGNAGE DE GUILDA

Je m'appelle Guilda. Dans la jeune vingtaine, j'ai découvert que j'étais atteinte d'une maladie chronique. Cela signifie que je dois surveiller mon état de santé en permanence. Je vais souvent chez le médecin et je dois parfois me rendre à l'hôpital sans prévenir. Je prends plusieurs médicaments puissants et j'essaie différents traitements pour maintenir ma maladie sous contrôle.

Vivre avec cette situation n'est pas facile et, la plupart du temps, j'essaie de la gérer par moi-même. Lorsque j'essaie d'informer les gens sur ma maladie, cela ne se passe pas toujours bien. Les bonnes intentions sont là, mais ils/elles ne comprennent pas vraiment. On me dit des choses comme « Oh, j'ai déjà été malade comme ça auparavant. Voici ce que j'ai fait pour me sentir mieux. » Mais ma maladie ne disparaît pas comme le ferait un rhume ou une grippe. Elle occupe une place importante dans ma vie et affecte tout ce que je fais. Lorsque les gens la comparent à un petit problème de santé, ça me donne l'impression que ce n'est pas pris au sérieux.



Repérer le capacitisme dans le témoignage de Guilda

- Minimiser l'expérience

La réaction que reçoit Gilda lorsqu'elle tente de parler de sa maladie chronique (« Oh, j'ai déjà eu ça... ») minimise et invalide l'expérience vécue par Gilda. C'est donc un exemple de capacitisme. Comparer une maladie chronique et potentiellement invalidante à une infection temporaire courante, c'est négliger la gravité et la complexité des maladies chroniques. Cette minimisation peut faire en sorte que les personnes se sentent invisibles et incomprises, ce qui aggrave le poids de leur maladie sur leur santé émotionnelle.

Ressentir le besoin de s'isoler pour gérer la maladie

En raison de ces malentendus et des tentatives maladroites des gens autour d'elle de proposer des « remèdes » à sa situation, Guilda choisit de faire face seule à ses problèmes de santé. Le capacitisme auquel elle est confrontée est le résultat de croyances répandues concernant la responsabilité d'une personne de faire tout ce qui est en son pouvoir pour « surmonter » quelque chose d'incurable. Les malentendus conduisent à établir des liens erronés entre les infections mineures et temporaires et les maladies chroniques, en plus de provoquer une remise en question constante de la part de ceux et celles qui sous-estiment les difficultés engendrées par les maladies chroniques. Le fait de devoir constamment répondre à des questions et justifier pourquoi on ne « va pas mieux » a pour conséquence que les gens choisissent tout simplement d'affronter la maladie en silence, ce qui les conduit à s'isoler socialement.

Le témoignage de Guilda nous montre qu'il y a des conséquences réelles pour les personnes atteintes d'une maladie chronique lorsque nous n'essayons pas de comprendre ce que c'est que de vivre avec une telle maladie.

Certaines personnes vont tenter d'apporter de l'aide en comparant la situation à celle d'une infection temporaire, ce qui a simplement pour effet de véhiculer des messages tels que « je veux que tu guérisses rapidement » ou « je ne veux pas que tes besoins en matière de santé aient de conséquences pour moi ». Ce type de réponse indique à Guilda qu'elle est censée affronter sa maladie seule et minimise les problèmes réels auxquels elle est confrontée au quotidien.

Son témoignage nous enseigne qu'il faut écouter la personne qui nous parle de sa maladie chronique et tenter de la comprendre plutôt que de lui offrir des solutions rapides. Il est important de se rappeler qu'apporter son soutien signifie reconnaître que la maladie se répercute sur tous les aspects de la vie de la personne. Il ne s'agit pas d'une condition pour laquelle on pourrait ou devrait s'attendre à une guérison rapide.

TÉMOIGNAGE DE RAJIV

Je m'appelle Rajiv, je suis en fauteuil roulant et j'ai toujours eu de grands rêves, notamment en matière de soudure. J'adore l'idée de transformer le métal en œuvre d'art avec précision. Mais réaliser ce rêve n'a pas été facile pour moi, et les principaux problèmes que j'ai rencontrés n'avaient rien à voir avec mon fauteuil roulant. Ils découlaient plutôt de l'opinion des gens à mon égard sur ce que je pouvais ou ne pouvais pas faire.

À l'école, il y a eu des enseignant(e)s qui ne croyaient pas en moi. On disait s'inquiéter de ma sécurité lors de la soudure, en avançant des choses comme « J'ai peur que tu te blesses ». Ces personnes donnaient l'impression de se soucier de moi, mais en réalité, elles avaient plus l'air de penser que mon handicap signifiait que je ne pouvais rien faire de risqué. Elles ne réalisaient pas que je pouvais apprendre des méthodes de soudure sécuritaires et adaptées à ma situation.

Lorsqu'est venu le temps de parler de futurs emplois, les choses se sont corsées. Une fois, on m'a carrément dit qu'une personne en fauteuil roulant ne pouvait pas travailler dans le domaine de la soudure, et surtout pas sur un chantier de construction. Cela m'a fait mal parce que j'ai eu l'impression de me faire dire que mes rêves n'avaient pas d'importance, simplement à cause de mon fauteuil roulant. Mais je savais que ma passion et mes compétences comptaient plus que leurs doutes.



Repérer le capacitisme dans le témoignage de Rajiv

- Sous-estimer Rajiv:

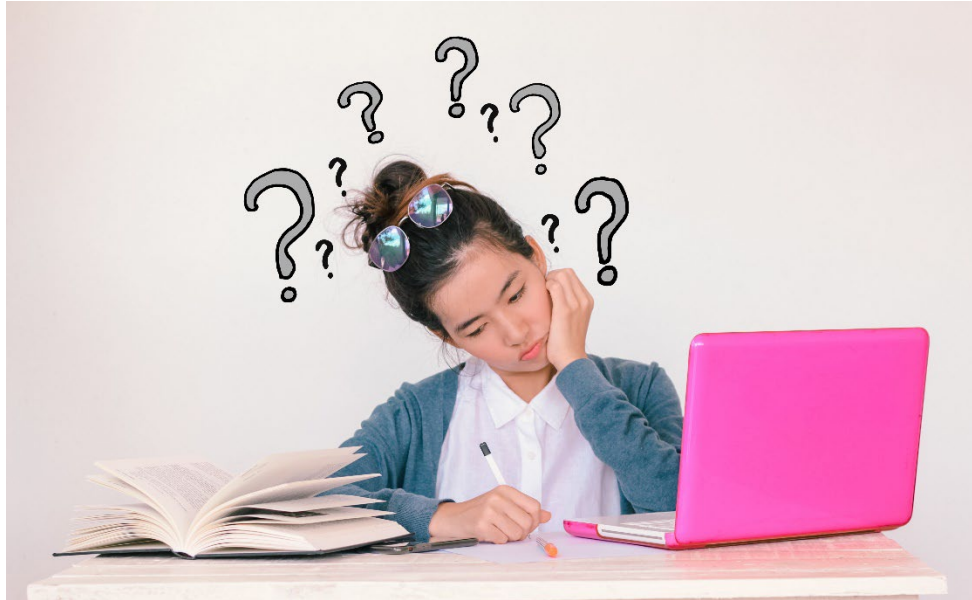
Les enseignant(e)s de Rajiv ont supposé qu'il ne pouvait pas accomplir des tâches de soudure de manière sécuritaire à cause de sa situation de handicap. Le capacitisme les a conduits à supposer que toutes limitations que rencontrait Rajiv étaient basées uniquement sur l'utilisation de son fauteuil roulant. Il les a également amenés à supposer qu'il ne serait pas possible d'offrir des mesures d'accommodement ou de soutien en milieu de travail.

Décourager activement Rajiv:

Le capacitisme conduit souvent à présupposer qu'une certaine catégorie de personnes peut ou ne peut pas effectuer une tâche précise. Dire à Rajiv que les personnes en fauteuil roulant ne peuvent pas travailler sur les chantiers de construction constitue un exemple clair d'une supposition tenant du capacitisme. Il revient à ne pas tenir compte de sa passion et de son potentiel en affirmant que le handicap est le seul obstacle, au lieu de se demander comment les obstacles peuvent être éliminés en modifiant le lieu de travail et en fournissant un soutien aux personnes en situation de handicap

Cet exemple démontre que les personnes en situation de handicap se heurtent à des obstacles sociétaux et systémiques, non pas en raison de leurs propres limites, mais à cause des croyances et des perceptions des autres, d'un manque d'accessibilité, d'une absence de mesures d'accommodement et de soutien appropriées, et d'une incapacité à reconnaître le potentiel des personnes en situation de handicap.





TÉMOIGNAGE DE NICOLE

Je m'appelle Nicole et je suis étudiante à l'université en troisième année de baccalauréat en études commerciales. Je suis neurodivergente et j'ai reçu un diagnostic de troubles d'apprentissage. Chaque année, je dois me battre pour obtenir l'approbation nécessaire pour avoir droit à des mesures d'accommodement dans mes cours. Les personnes censées fournir de soutien aux personnes en situation de handicap ne cessent de me demander des preuves supplémentaires que j'ai besoin d'accommodements. Obtenir les documents qu'elles demandent est coûteux et nécessite de rencontrer un(e) professionnel(le) qui pourrait ne pas être disponible avant six mois.

Mes professeur(e)s disent me soutenir, mais oublient très souvent d'envoyer mes examens à mon local d'écriture afin que je puisse bénéficier de plus de temps pour passer l'examen. Ils/elles disent aussi craindre que le temps additionnel qui m'est accordé lors des examens ou les délais prolongés qui me sont alloués pour les travaux ne soient pas juste envers le reste de la classe. Ils/elles finissent par envoyer mes examens à mon local d'écriture, mais leurs retards me causent beaucoup de stress, ce qui fait que j'ai du mal à me concentrer lorsque je commence enfin à écrire l'examen. Ils/elles respectent mes délais prolongés pour remettre mes travaux, mais leurs commentaires sur l'équité envers le reste de la classe me font ressentir de la culpabilité et de la honte, ce qui m'incite à envisager de ne pas utiliser les accommodements auxquels j'ai pourtant pleinement droit.

Les services d'aide aux personnes en situation de handicap exigent que je m'inscrive deux semaines avant chaque examen pour obtenir un accommodement. Si je ne respecte pas ce délai, ce qui arrive parfois puisque mon trouble d'apprentissage interfère sérieusement avec ma capacité d'organisation, les services d'aide refusent de m'accommoder pour cet examen. Et même si je m'inscris à temps, ils organisent parfois l'examen dans un local déjà utilisé, de sorte que je dois attendre qu'ils trouvent un autre lieu puis me déplacer vers celui-ci et m'installer avant de pouvoir commencer à passer mon examen.

Repérer le capacitisme dans le témoignage de Nicole

Exiger de manière répétée une preuve du handicap comme condition d'octroi de soutien

Le capacitisme conduit les gens à supposer que les étudiant(e)s en situation de handicap n'ont besoin de mesures de soutien à l'apprentissage ou d'accommodement en classe que si un(e) professionnel(le) affirme que c'est le cas. Le fait d'exiger l'avis d'un(e) professionnel(le) pour confirmer l'existence d'un handicap avant qu'un(e) étudiant(e) puisse obtenir des accommodements, tels que du temps additionnel pour passer un examen, signifie que les étudiant(e)s risquent de devoir attendre longtemps avant que des accommodements puissent être mis en œuvre. Leur apprentissage et leur réussite se retrouvent alors compromis. Cette façon de procéder ne tient pas compte du fait que la plupart des déficiences sont permanentes et ne reconnaît pas que le fait d'exiger de l'étudiant(e) du travail supplémentaire pour organiser des accommodements fait perdre à cet(te) étudiant(e) du temps qui aurait autrement pu être consacré à l'apprentissage.

Considérer que les accommodements sont injustes envers les étudiant(e)s qui ne sont pas en situation de handicap

Le capacitisme conduit les gens à croire que plus une personne met de temps à communiquer ce qu'elle a appris, moins elle a appris. Il conduit également les gens à croire qu'allouer du temps additionnel pour passer un examen donne à un(e) étudiant(e) en situation de handicap un avantage injuste par rapport aux étudiant(e)s qui ne sont pas en situation de handicap, une croyance qui ignore le fait que les examens chronométrés avantagent les personnes qui traitent et communiquent rapidement les informations. Ces présupposés erronés assimilent à tort la vitesse de communication à l'étendue des connaissances d'un(e) étudiant(e), ce qui transmet aux étudiant(e)s le message qu'il est plus important de pouvoir communiquer rapidement ce que l'on sait que de pouvoir communiquer ce que l'on sait de manière complète.

Ne pas faire parvenir les examens à temps aux locaux d'écriture destinés aux étudiant(e)s qui ont besoin d'un accommodement

Le capacitisme conduit les gens à prioriser l'organisation des examens pour les étudiant(e)s qui passeront les examens sans accommodements. Cette approche fait en sorte que la mise en place d'accommodements lors de l'organisation d'un examen est vue comme une tâche additionnelle et, parfois, de moindre importance, ignorant ainsi que le fait de ne pas fournir l'examen à temps peut causer beaucoup de stress chez un(e) étudiant(e) en situation de handicap. Lorsqu'un(e) étudiant(e) sait qu'il ou elle a besoin de temps additionnel et que ce temps additionnel a été programmé avec des heures précises de commencement et de fin, le fait de devoir attendre que l'examen soit disponible dans le local prévu signifie que ce temps additionnel est réduit et, par conséquent, que la capacité de l'étudiant(e) à communiquer la matière apprise est compromise.

Refuser de fournir un accommodement si la date limite d'inscription n'est pas respectée

Plusieurs étudiant(e)s qui ont besoin, par exemple, d'accommodements pour leurs examens doivent signaler les dates et les heures de leurs examens aux services d'accessibilité avant une date limite précise. Dans le cas contraire, l'accommodement peut être refusé. Il est vrai qu'il faut donner le temps aux services de prendre les dispositions nécessaires. Cependant, le capacitisme conduit les gens à imposer des conditions qui demandent aux étudiant(e)s en situation de handicap d'adopter un niveau d'organisation qu'une évaluation professionnelle a déjà déclaré être difficile à atteindre et qui, par conséquent, nécessite un accommodement. Cela peut donner l'impression que les services de soutien tentent de punir l'étudiant(e) pour quelque chose qui n'est pas possible de changer, la punition consistant à priver l'étudiant(e) de la possibilité de communiquer à ces professeur(e)s ce qu'il ou elle a appris.

Commettre fréquemment des erreurs dans la planification des accommodements pour les examens

Lorsque des conflits d'horaire se produisent régulièrement et que l'étudiant(e) se présente au local désigné seulement pour constater qu'il est déjà en cours d'utilisation, cela génère beaucoup de stress supplémentaire. Si la période d'examen prévue par leur accommodement dure deux heures et que l'étudiant(e) a un cours juste après celle-ci, une erreur de planification signifie que l'étudiant(e) aura moins de temps pour passer l'examen, puisqu'il faut d'abord trouver une nouvelle salle. La seule autre option est de manquer le cours pour se concentrer sur l'examen, ce qui signifie devoir risquer la réaction de l'enseignant(e) qui donne le cours en question. Le capacitisme conduit les gens à minimiser les conséquences de ces erreurs sur les résultats scolaires de l'étudiant(e) et sur son bien-être global. Le fait qu'il existe généralement une procédure qui permet aux étudiant(e)s qui ne sont pas en situation de handicap de consulter l'horaire de leurs examens et de signaler à l'avance les conflits d'horaire suggère que la résolution de ces conflits est reconnue comme importante. Malgré cette reconnaissance, il n'existe pas de procédure permettant aux étudiant(e)s en situation de handicap de s'assurer à l'avance qu'il n'y aura pas de conflit d'horaire. Cela suggère donc que les conséquences des conflits d'horaire sur les étudiant(e)s en situation de handicap sont jugées moins importantes que les conséquences des conflits d'horaires sur les étudiant(e)s qui ne sont pas dans une telle situation.



INTERSECTIONNALITÉ

QU'EST-CE QUE C'EST ET POURQUOI DEVONS-NOUS NOUS Y ATTARDER?

Les obstacles auxquels les personnes en situation de handicap sont confrontées sont influencés par de nombreux facteurs, et non seulement par les réponses à leur handicap. L'absence d'accessibilité et la discrimination auxquelles elles font face sont souvent complexifiées par le fait que les préjugés sur le handicap sont liés à des préjugés sur d'autres aspects d'une personne, tels que l'identité et l'expression de genre, la race, le statut socio-économique, l'orientation sexuelle, les capacités cognitives et le lieu de naissance. Malgré cela, on attend des personnes en situation de handicap qu'elles se concentrent uniquement sur leur déficience ou leur handicap, par exemple lorsqu'elles tentent d'accéder aux services de soutien aux personnes en situation de handicap. Conséquemment, elles sont souvent contraintes de négliger d'autres aspects de leur identité et toutes les façons dont les gens réagissent à ces aspects de leur identité. Cette attitude ne tient pas compte du fait que le capacitisme, le racisme et le sexisme sont étroitement liés à la santé, à la vie, à l'éducation et à l'expérience professionnelle des personnes en situation de handicap. Elle ne tient pas compte non plus du fait que les perspectives autochtones du handicap, par exemple, peuvent différer considérablement des définitions gouvernementales du handicap. Il peut donc s'avérer difficile de répondre aux critères fixés et d'obtenir les mesures de soutien nécessaires pour vivre, apprendre et travailler en tant que personne en situation de handicap au Canada. En reconnaissant l'intersectionnalité comme une réalité, nous pouvons mieux comprendre les défis particuliers auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap qui appartiennent également à d'autres groupes marginalisés.

- L'intersectionnalité expliquée par Kimberlé Crenshaw (en anglais)

OÙ SE MANIFESTE LE CAPACITISME?

Pour repérer le capacitisme dans notre vie quotidienne, il est important d'examiner attentivement les nombreuses façons dont il se manifeste dans divers aspects de la société. Le capacitisme est parfois décrit comme étant partout et nulle part, car il est souvent dissimulé. Nous devons donc être attentif(ve)s afin de pouvoir le reconnaître et le démanteler.

Présomptions d'incapacité ou d'inaptitude: Le capacitisme se manifeste le plus souvent dans la manière dont nous présumons que les personnes peuvent ou ne peuvent pas faire en raison d'un handicap. Ce présumé ne tient pas compte du fait que les personnes en situation de handicap disposent d'une grande variété de capacités et de potentiels, et il conduit à l'exclusion et à la marginalisation. Les préjugés capacitistes en matière d'incompétences ou d'incapacité sont également liés aux croyances selon lesquelles certaines capacités sont obligatoires pour accomplir certaines tâches. Le capacitisme conduit également à supposer qu'il existe une façon « optimale » d'accomplir une tâche, et qu'une méthode différente ne fonctionnera pas. Dans ce cas, le capacitisme se manifeste lorsque nous ne tenons pas compte du fait qu'il existe généralement plus d'une façon d'accomplir une tâche et que chacune de ces méthodes est également valable.

Planifier d'abord pour la population étudiante « normale »: Dans un grand nombre de contextes éducatifs, le capacitisme conduit les gens à planifier d'abord et avant tout pour la population étudiante « normale. » La planification des programmes, le choix du matériel pédagogique et la sélection des stratégies d'enseignement se font donc en fonction de ce qui convient le mieux à cette population, même si ces décisions rendent souvent plus ardues la participation ou l'apprentissage pour les étudiant(e)s en situation de handicap. En conséquence de cette approche, le matériel pédagogique employé est souvent inaccessible (par exemple, du matériel textuel qui n'est pas disponible dans des formats numériques accessibles, ou du matériel vidéo non sous-titré) et les environnements d'apprentissage sont de même fréquemment inaccessibles pour les personnes en situation de handicap physique, cognitif ou sensoriel. Le mobilier fixé au sol et l'absence de rampe d'accès ou d'ascenseur peuvent empêcher les étudiant(e)s qui utilisent un fauteuil roulant ou tout autre dispositif d'aide à la mobilité de participer. Les salles de classe qui sont très stimulantes sur le plan visuel et auditif peuvent empêcher les étudiant(e)s autistes et neurodivergent(e)s d'être présent(e)s et d'apprendre. Le capacitisme conduit également les gens à concevoir des calendriers d'examen, des horaires, des exigences de cours, des exigences technologiques et des dates d'échéance inflexibles, ce qui peut signifier que les étudiant(e)s en situation de handicap se trouvent dans l'impossibilité de répondre à ces attentes rigides.

Discrimination dans les soins de santé: Les personnes en situation de handicap peuvent être confrontées à des professionnel(le)s de la santé qui ne sont pas formé(e)s pour répondre à leurs besoins particuliers ou qui ont des préjugés qui influencent les soins prodigués. Il peut en résulter des erreurs de diagnostic, des traitements inadéquats ou des attitudes dédaigneuses à l'égard des préoccupations des personnes en situation de handicap.

Lois et politiques: De nombreuses lois tentent de protéger les droits des personnes en situation de handicap, mais le capacitisme peut prendre la forme d'un manque de volonté d'appliquer ces lois. Souvent, des écueils bureaucratiques empêchent les personnes en situation de handicap de faire valoir leurs droits ou d'accéder aux services et mesures de soutien nécessaires, même lorsque ceux-ci sont censés être protégés par la loi ou prescrits par les politiques en place.

Technologie et accessibilité numérique: Alors que la technologie est de plus en plus intégrée dans la vie quotidienne, le fossé numérique se creuse pour les personnes en situation de handicap lorsque les sites Web, les applications et les appareils numériques ne sont pas conçus en tenant compte de l'accessibilité. Cette situation limite l'accès à l'information et aux services ainsi que la participation à la société en supposant que seules les personnes qui ne sont pas en situation de handicap ont besoin d'un tel accès.

Inaccessibilité et discrimination au travail: La discrimination en matière d'emploi est un problème majeur pour les personnes en situation de handicap, qui se heurtent souvent à des obstacles lors du processus d'embauche, qui se voient exclues des possibilités de promotion et qui doivent composer avec le refus catégorique de leur fournir des accommodements sur le lieu de travail. Le capacitisme conduit les gens à s'attendre à ce que certaines tâches professionnelles soient effectuées d'une manière bien précise, et parfois même obligatoire. Il peut également faire en sorte que les gens refusent de comprendre les réalités propres au handicap ou de modifier volontairement l'environnement de travail ou les horaires pour répondre aux besoins des employé(e)s en situation de handicap.

Par exemple, exiger que l'ensemble des employé(e)s travaillent strictement de 9 h à 17 h, sans aucune flexibilité, peut représenter un défi de taille pour les personnes vivant avec une maladie chronique ou un trouble de santé mentale, ou pour celles qui doivent fréquemment se présenter à des rendez-vous médicaux. Cette rigidité ne permet pas de répondre à la diversité des besoins en matière de santé et des conditions de vie d'une main-d'œuvre diversifiée.

Stéréotypes dans les médias: Les médias et autres types de divertissements, tels que les films, les médias sociaux ou la télévision, présentent souvent les personnes en situation de handicap de manière trompeuse ou simpliste en utilisant des stéréotypes (les personnes aveugles sont douées en musiques, les personnes autistes sont des prodiges en science, mais incompetentes sur le plan relationnel, les personnes qui utilisent des fauteuils roulants sont une source d'inspiration). Le capacitisme conduit souvent les gens à présenter les personnes en situation de handicap comme une source d'inspiration parce qu'elles ont surmonté leur handicap, et non pas parce qu'elles sont réellement appréciées à leur juste valeur pour leurs contributions et leurs réalisations. Ces stéréotypes perpétuent des points de vue préjudiciables concernant les personnes en situation de handicap et la vie qu'elles mènent.

Environnements bâtis inaccessibles ou qui favorisent l'exclusion: Les espaces physiques et les environnements bâtis sont souvent conçus pour les personnes qui les utilisent et s'y déplacent de manière courante (en utilisant leurs yeux, leurs oreilles et leurs jambes). Il s'agit là d'une forme de capacitisme qui peut s'avérer très excluante, car le coût financier requis pour rendre un espace accessible est alors utilisé comme une raison pour ignorer le coût humain de l'exclusion et de l'isolement. Concevoir des bâtiments dotés de rampes et d'ascenseurs, par exemple, est peu coûteux et garantit l'accessibilité aux personnes qui utilisent des fauteuils roulants. Cependant, le capacitisme conduit les gens à ne planifier que pour les personnes « normales » qui utiliseront le bâtiment, ce qui peut empêcher les personnes vivant avec divers handicaps de se sentir incluses dans des espaces publics qui devraient pourtant être destinés à tout le monde.

Les environnements qui ne sont pas adaptés aux sensibilités sensorielles, c'est-à-dire les espaces et situations qui occasionnent des difficultés aux personnes qui sont hypersensibles aux stimulus sensoriels, sont également le résultat du capacitisme, qui conduit les gens à ne planifier que pour des personnes « normales ». Dans ce type d'environnement, le niveau ou le type de stimulus sensoriel (comme le bruit, la lumière ou la foule) ne peut pas être ajusté pour éviter d'indisposer ou d'incommoder les personnes qui sont sensibles à ces stimulus. Parmi les stimulus qui peuvent entraîner de l'inconfort, de l'anxiété ou une surcharge sensorielle, notons les lumières clignotantes, les sons forts ou imprévisibles, les fortes odeurs et la proximité physique forcée.

Microagressions: Les microagressions sont des expressions subtiles et souvent involontaires de capacitisme qui peuvent être blessantes et dévalorisantes. Remettre en question la légitimité du handicap d'une personne, utiliser un vocabulaire désobligeant et exprimer de la surprise face aux réalisations d'une personne en situation de handicap sont tous des exemples de microagressions.

Types de Microagressions:

- **Verbales** - Commentaires ou questions qui minimisent subtilement les expériences ou les capacités des personnes en situation de handicap.
- **Actions** - Actions qui excluent ou rabaissent les personnes en situation de handicap, comme le fait de parler plus fort et plus lentement à une personne en situation de handicap physique, en supposant qu'elle vit également avec une perte auditive ou un handicap cognitif. De même, le fait d'aider une personne en situation de handicap sans lui demander au préalable si elle a besoin d'aide constitue une microagression. Ignorer une personne en situation de handicap, l'enterrer dans une conversation de groupe ou demander à son ami(e) ou partenaire qui n'est pas en situation de handicap ce que la personne aimerait, c'est supposer qu'elle n'est pas en mesure de comprendre, de participer ou de parler pour elle-même.
- **Environnementales** – Le capacitisme se manifeste dans l'environnement bâti lorsqu'il exclut les personnes en situation de handicap. Cela se produit notamment lorsque des événements sont organisés dans des lieux non accessibles, car cela démontre clairement que la participation des personnes en situation de handicap n'a pas été envisagée ou jugée pertinente.

QUE PUIS-JE FAIRE POUR DÉMANTELER LE CAPACITISME?

Ce guide vise à aider les personnes qui n'ont pas eu la chance d'apprendre à repérer et démanteler le capacitisme à trouver un point de départ pour le faire. Le capacitisme, qui répète sans cesse aux personnes en situation de handicap que la société préférerait qu'elles soient « normales », complique la vie des personnes en situation de handicap. Voici quelques suggestions pour entamer le processus de démantèlement.



Revoir les politiques et les pratiques en place –

Examinez attentivement les politiques et les pratiques en place afin de repérer celles qui pourraient empêcher les personnes en situation de handicap de participer et de réussir. Vos politiques et processus sont-ils flexibles? Par exemple, envoyez-vous des invitations qui contiennent des graphiques avec du texte intégré auquel les personnes aveugles qui utilisent des lecteurs d'écran ne peuvent pas accéder? Votre site Web utilise-t-il beaucoup d'images et de mots clignotants qui pourraient empêcher les personnes autistes de le lire ou de l'utiliser? Les entrées des bâtiments et des salles de bain sont-elles accessibles à un large éventail de personnes? Les invitations pour vos événements mentionnent-elles des besoins reliés au handicap ou à l'accessibilité, telles que les formats de documents accessibles, l'interprétation en langue des signes, les stationnements accessibles, etc.? Un événement réussi est un événement que tout le monde peut apprécier!

Garantir la représentation des personnes en situation de handicap –

Toute politique ou pratique que vous rédigez ou concevez doit intégrer et prendre en compte le point de vue des personnes en situation de handicap. Leur expertise vous aidera à concevoir des politiques, des pratiques et des espaces inclusifs et accessibles.

Développer des procédures flexibles, car aucune solution n'est universelle

– Les procédures, telles que les horaires de travail et les tests normalisés, sont-elles si rigides qu'elles ne peuvent pas être adaptées pour les personnes en situation de handicap? Est-ce que vos procédures présupposent ce que les personnes en situation de handicap sont capables et incapables de faire? Est-ce qu'elles envoient le message qu'il n'y a qu'une seule bonne façon de travailler ou qu'un seul horaire de travail acceptable? Examinez toutes les procédures en place et essayez de les rendre plus flexibles afin qu'un large éventail de personnes puisse participer, apprendre, se développer et progresser dans leur carrière.

Veiller à ce que l'éducation inclusive bénéficie des ressources nécessaires

— Séparer les étudiant(e)s en situation de handicap de leurs camarades qui ne sont pas dans une telle situation peut limiter leur participation au programme d'études et leur accès à l'apprentissage. Il est important de plaider en faveur du financement et des ressources qui permettent aux écoles et aux éducateur(rice)s d'offrir aux étudiant(e)s en situation de handicap un accès approprié aux programmes d'études, du soutien à l'apprentissage et des activités parascolaires adaptées. Les éducateur(rice)s doivent recevoir le soutien nécessaire pour mettre en œuvre des pratiques d'enseignement accessibles. Les étudiant(e)s ne devraient pas avoir à prouver leur handicap afin de pouvoir bénéficier de soutien à l'apprentissage, surtout lorsque le système éducatif n'est pas accessible ou inclusif. Il ne devrait jamais incomber à l'étudiant(e) de s'assurer que le système est accessible.

Garantir l'accessibilité dans

l'environnement bâti — Les politiques et pratiques liées à l'environnement bâti, qui comprend les espaces tant intérieurs qu'extérieurs, doivent garantir que les nouvelles constructions ou rénovations sont accessibles aux personnes en situation de handicap et doivent tenir compte de la grande diversité des handicaps, et non pas seulement de l'utilisation de fauteuils roulants. Il est important d'avoir les mêmes attentes en matière d'accessibilité pour les espaces extérieurs, tels que les parcs et les terrains de jeux, que pour les espaces intérieurs.

Garantir l'équité en matière d'emploi pour les personnes en situation de handicap

— Les politiques en matière d'emploi doivent garantir que les personnes en situation de handicap seront traitées équitablement sur le lieu de travail. Offrir à une personne en situation de handicap une rémunération inférieure à celle de son homologue sans handicap est inacceptable. Il est également essentiel que les employé(e)s en situation de handicap aient accès aux mêmes possibilités de promotion et d'avancement que leurs homologues sans handicap. Les employeurs doivent veiller à proposer des aménagements raisonnables, tels que des horaires de travail flexibles, des options de télétravail, des logiciels accessibles ou des accommodements physiques, afin que les personnes handicapées puissent participer et s'épanouir.

Garantir l'accessibilité des communications et des plateformes numériques

— Les politiques et les processus doivent garantir que les sites Web, les plateformes numériques et les services en ligne sont accessibles aux personnes en situation de handicap, y compris celles qui utilisent des lecteurs d'écran et des outils de navigation spécialisés. Consultez les Règles pour l'accessibilité des contenus Web pour vous assurer que votre contenu numérique et vos plateformes sont accessibles à tout le monde. Ne partez pas du principe que seules des personnes qui ne sont pas en situation de handicap utiliseront votre matériel et vos sites Web.

Offrir de la formation pour aider à repérer et à démanteler le capacitisme – Les employeurs et les organisations devraient proposer de la formation expliquant ce qu’est le capacitisme, comment il se manifeste, et comment le démanteler. Cette formation devrait être obligatoire pour les personnes qui travaillent dans des postes de direction ou en contact étroit avec d’autres personnes. Idéalement, cette formation serait donnée par des personnes en situation de handicap. Les sujets abordés pourraient inclure les droits des personnes en situation de handicap, les attitudes capacitistes courantes, les pratiques qui favorisent l’exclusion, le langage utilisé et les dommages qu’il peut causer, ainsi que d’autres obstacles à la participation.



Le vocabulaire est important

Lorsque nous parlons, nous utilisons parfois certaines expressions sans réfléchir à ce qu’elles peuvent faire ressentir à nos interlocuteur(rice)s. Des expressions telles que « vous êtes aveugles ou quoi? » ou « tomber dans l’oreille d’un sourd » peuvent être offensantes, voire discriminatoires, car elles assimilent le handicap à l’inattention ou à l’ignorance délibérée. Ces expressions courantes contribuent à renforcer les croyances selon lesquelles le handicap est un concept exclusivement négatif et ignore le fait que les personnes en situation de handicap ont des vies riches et épanouies.

Choisir un meilleur vocabulaire

En choisissant soigneusement nos mots, nous respectons tout le monde. Par exemple, au lieu de dire qu’une personne est « confinée dans » un fauteuil roulant, nous pouvons plutôt dire qu’elle « utilise » un fauteuil roulant. Ce tout petit changement souligne qu’un fauteuil roulant aide une personne à se déplacer librement, ce qui est en fait un outil d’aide plutôt qu’un frein.

Un vocabulaire qui met l’accent sur la personne ou le handicap



Certaines personnes préfèrent le terme « personne en situation de handicap » afin de mettre l’accent sur la personne indépendamment de son handicap. Mais cette façon de parler ne plaît pas à tout le monde. D’autres personnes privilégient plutôt le terme « personne handicapée », parce qu’elles estiment que leur handicap est un élément important de leur identité. L’important, c’est de respecter le choix de chaque personne de décider pour elle-même. Il n’y a pas une seule façon correcte de parler du handicap d’une personne. La meilleure approche consiste à être attentif(ve) et à utiliser les mots que chaque personne préfère. En prenant conscience de ces manifestations de capacitisme et en les confrontant activement, nous pouvons contribuer à créer d’un monde plus équitable et plus accessible pour tout le monde.

PRINCIPAUX POINTS À RETENIR

- 1. Écouter et croire:** Les personnes en situation de handicap disposent d'informations importantes sur nos écoles, nos milieux de travail et nos communautés. Leur expérience et leur sagesse peuvent nous aider à créer des lieux et des espaces accessibles et accueillants. Ne minimisez pas la valeur des témoignages des personnes en situation de handicap. Leur expérience peut nous apprendre à bien vivre et à nous épanouir en étant en situation de handicap.
- 2. Passer de la pensée à l'action:** Apprendre ce qu'est le capacitisme et comment il se manifeste au quotidien est important. Cependant, c'est grâce à des gestes qui conduisent à des changements que se produit le véritable progrès.
- 3. Démanteler le capacitisme est la responsabilité de tout le monde:** Créer une société exempte de capacitisme est la responsabilité de chaque individu. Il incombe à tout le monde de voir le capacitisme, de le reconnaître et de faire quelque chose pour y remédier.

APPRENONS ENSEMBLE

L'éducation est notre point de départ. Ce guide présente des témoignages vécus de personnes qui composent chaque jour avec le capacitisme et les préjudices qu'il engendre. Comprendre leurs expériences nous aide à comprendre l'importance de lutter contre le capacitisme.



LECTURES ET RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES (en anglais)

- "Disability Visibility" de Alice Wong: Un recueil de témoignages de personnes en situation de handicap, cet ouvrage communique leurs expériences et la diversité du handicap.
- "No Pity" de Joseph P. Shapiro: Cet ouvrage offre une vue d'ensemble du mouvement pour les droits des personnes en situation de handicap et remet en question certains mythes courants sur le handicap.
- Le réseau national de l'ADA (adata.org): Ce site Web fournit des informations, des conseils et des formations sur la loi américaine stipulant les droits des personnes en situation de handicap (American With Disabilities Act, ou ADA).



AUTRICES DE CE GUIDE

Cynthia Bruce

Cynthia Bruce est docteure en éducation et militante aveugle. Ayant travaillé dans le domaine de l'accessibilité au niveau postsecondaire, elle est actuellement enseignante et chercheuse dans le domaine de l'accessibilité et de l'enseignement supérieur à l'Université Concordia. Elle a récemment occupé le poste de vice-présidente du Nova Scotia Education Standard Development Committee, qui a soumis au gouvernement de la Nouvelle-Écosse un ensemble complet de recommandations pour mettre en place des normes d'accessibilité.

Maureen Wideman

Maureen Wideman, docteure en éducation, a travaillé dans le domaine de l'enseignement postsecondaire pendant la majeure partie de sa carrière, le plus récemment en tant qu'administratrice à l'Université Fraser Valley, en Colombie-Britannique. Au cours des 30 dernières années, elle s'est concentrée sur la création d'environnements d'apprentissage accessibles et de pratiques d'enseignement inclusives. Elle vit avec une maladie chronique, un handicap invisible. Elle est active au sein de plusieurs comités d'accessibilité, au niveau tant local que national.

Rana Elchamaa

Rana Elchamaa travaille avec le Réseau canadien d'accessibilité et se passionne pour la création d'un monde plus accueillant et plus compréhensif pour tout le monde, et en particulier pour les personnes en situation de handicap. Elle a étudié les neurosciences et la santé mentale à l'Université Carleton, où elle vise actuellement à obtenir un autre diplôme en psychologie. Ses études lui ont permis d'apprendre beaucoup de choses sur le fonctionnement de notre cerveau et sur nos manières de réfléchir et de ressentir.

À propos du Réseau canadien d'accessibilité (RCA) et de la communauté de pratique sur l'éducation et la formation

Le Réseau canadien d'accessibilité et sa communauté de pratique sur l'éducation et la formation travaillent avec des personnes de partout au Canada pour améliorer la vie des personnes en situation de handicap. Nous sommes un groupe de personnes qui apprennent les unes des autres et qui se consultent mutuellement afin de trouver des solutions pour créer un monde où chaque personne est incluse et traitée équitablement, quelles que soient ses capacités. Cette organisation regroupe des personnes en situation de handicap, leurs ami(e)s, leurs allié(e)s et des expert(e)s qui croient qu'il faut faire une différence et créer un monde où chaque personne est soutenue et encouragée à atteindre son plein potentiel en tant que membre actif de la société.

LE CAPACITISME? PARLONS-EN

Un guide pour comprendre et démanteler le
capacitisme