

Module 3 : Groupes en quête d'équité

Contenu

Objectifs d'apprentissage.....	2
Introduction	2
Réflexion sur l'identité.....	4
Éclaircissement du langage : Termes clés.....	6
Intersectionnalité.....	7
Groupes en quête d'équité en Nouvelle-Écosse.....	9
Étudiant.e.s autochtones.....	10
Étudiant.e.s Afro-Néo-Écossais.es	13
À quoi ressemble le racisme anti-Noir.e.s systémique en Nouvelle-Écosse	14
Étudiant.e.s handicapé.e.s et confronté.e.s à des obstacles à l'accessibilité	16
Étudiant.e.s 2SLGBTQ+	21
Étudiant.e.s immigrant.e.s et étranger.ère.s	25
Étudiant.e.s racialisé.e.s	26
Étudiantes	27
Lois et cadres sur l'équité en Nouvelle-Écosse.....	28
Réflexion sur les systèmes.....	31
Résumé	32
En savoir plus	32
Références.....	34

Objectifs d'apprentissage

1. **Articuler** une connaissance élargie des groupes en quête d'équité en Nouvelle-Écosse.
2. **Établir un lien** entre la façon dont les étudiant.e.s des groupes en quête d'équité de la Nouvelle-Écosse vivent leur vie quotidienne et la façon dont ils font face à des obstacles dans leurs études postsecondaires.
3. **Comprendre** vos rôles et responsabilités en ce qui a trait à la législation de la Nouvelle-Écosse ainsi qu'à la politique et aux procédures d'équité dans votre établissement d'enseignement postsecondaire.

Introduction

REGARDER : Ce module vous présentera certains des groupes en quête d'équité en Nouvelle-Écosse.

Groupes en quête d'équité

Les groupes en quête d'équité sont des communautés qui se heurtent à d'importants obstacles collectifs pour participer pleinement à la société. La terminologie relative à l'équité change constamment. Dans ce module, nous utilisons la formule **des groupes en quête d'équité**, mais vous pourriez aussi voir et entendre ces groupes décrits comme étant des groupes **ayant droit à l'équité, méritant l'équité**, ou simplement désignés comme **des groupes d'équité**.

Les groupes en quête d'équité pourraient inclure des barrières comportementales, historiques, sociales et environnementales fondées sur l'âge, l'ethnicité, la capacité, la situation économique, la nationalité, la race, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la religion et plus encore.

Ces identités sociales se recoupent souvent et créent des obstacles systémiques complexes pour les personnes et les communautés.

Groupes en quête d'équité en Nouvelle-Écosse

Ce module vous présentera certains des groupes en quête d'équité en Nouvelle-Écosse, par exemple :

- Les peuples autochtones
- Les Afro-Néo-Écossais.es
- Les personnes racialisées
- Les personnes handicapées et les personnes qui font face à des obstacles à l'accessibilité
- Les personnes 2SLGBTQ+
- Les immigrant.e.s et les étudiant.e.s étranger.ère.s
- Les femmes

Peu importe comment vous vous voyez ou vivez votre vie, votre position dans ce processus est importante, où que vous soyez dans ce processus. À mesure que vous apprenez, il est important de réfléchir à votre poste, à votre pouvoir et à vos privilèges en tant que membre du corps professoral ou professionnel. Le des services aux étudiant.e.s.

Pourquoi en apprendre davantage sur les groupes en quête d'équité ?

Apprendre à propos des groupes en quête d'équité en Nouvelle-Écosse est essentiel à l'élaboration de pratiques axées sur l'équité qui garantissent à chaque élève un accès équitable à l'éducation, une chance égale d'apprendre et de se perfectionner, et un sentiment d'appartenance.

Les étudiant.e.s que vous rencontrez font face à de nombreuses inégalités systémiques et à de multiples formes de discrimination. Certains de ces défis peuvent être évidents pour vous, et d'autres non.

Comprendre les expériences vécues par vos étudiant.e.s en tant que membres de groupes en quête d'équité est une première étape pour répondre à leurs besoins individuels en tant qu'apprenant.e.s.

Ceci est une introduction

Ce module est une introduction de base. Vous rassemblez différentes pièces du puzzle et apprendrez à leur propos. En fin de compte, il manquera des éléments parce que ces sujets évoluent constamment. En réfléchissant et en apprenant continuellement, de nouvelles pièces du puzzle peuvent être ajoutées.

- Pas besoin de tout changer d'un coup !
- Quelques changements itératifs et significatifs peuvent profiter à de nombreux.e.s étudiant.e.s
- La conception de services et de cours axés sur l'équité aide tous.toutes vos étudiant.e.s à devenir des apprenant.e.s experts et des défenseur.seuse.s efficaces

Faire le travail

Comme dans tous ces modules, vous participerez à des exercices et des activités d'autoréflexion, visionnerez des vidéos, écouterez des scénarios audios et complèterez de courtes lectures pour vous aider à en apprendre davantage :

Comme toujours, nous vous demandons :

- De garder l'esprit ouvert
- De réfléchir
- De terminer les activités et les exercices
- D'être prêt.e à surmonter votre malaise et à être mis.e au défi

En savoir plus

Lorsque vous aurez terminé ce module, veuillez prendre le temps d'en apprendre davantage en lisant, en discutant avec vos collègues et vos étudiant.e.s, et surtout en écoutant et en apprenant des expériences de personnes dont les identités diffèrent des vôtres ou se recoupent avec les vôtres. Vous trouverez également une liste de ressources à la fin de ce module dans la section En savoir plus.



Tout au long du module, nous utilisons cette icône pour suggérer des moments de réflexion sur un concept, votre pratique professionnelle ou vous-même. Nous espérons que ces questions vous aideront à penser d'une manière nouvelle et créative.

Réflexion sur l'identité

Réfléchir à nos identités et reconnaître comment elles se manifestent dans notre pratique éducative est un travail continu. Prenez un moment pour réfléchir en profondeur à vos propres identités et à leur lien avec ce module.

Considérez votre propre apprentissage personnel sur le sujet. Où vous situez-vous dans le continuum suivant ?



- En quoi ma situation sociale et géographique influence-t-elle mon identité, ma connaissance et ma sagesse accumulée ? Quelles connaissances me manque-t-il ?
- Quels privilèges et quels pouvoirs ai-je ? Comment est-ce que j'exerce mon pouvoir et mes privilèges ?
- Mon pouvoir et mes privilèges apparaissent-ils dans mon travail ? Si oui, comment ?
- Est-ce que je sais si mes préjugés et mes privilèges pourraient prendre de la place et faire taire les autres ?

Il est important de comprendre qu'il n'est pas nécessaire d'être un.e expert.e sur ces sujets pour participer activement à l'autoréflexion et aux conversations avec les étudiant.e.s. Être un.e éducateur.trice axé.e sur l'équité exige une réflexion régulière et répétée sur les hypothèses, les connaissances et les façons d'être eurocentriques qui guident nos pensées et nos actions.

Savoir quelles connaissances, expériences et façons d'être dans le monde sont privilégiées dans votre discipline, votre salle de classe et votre établissement est une première étape essentielle pour rendre l'éducation équitable. La prochaine étape consiste à prendre des mesures légitimes pour lutter contre les répercussions de l'oppression.

Éclaircissement du langage : Termes clés

Dans cette section, vous utiliserez plusieurs mots et idées importants liés au pouvoir, aux privilèges et aux préjugés. Nous ne ferons qu'effleurer la surface de ces questions importantes, complexes et profondes.

Le but de cette section est d'établir une compréhension et un vocabulaire communs sur lesquels s'appuyer dans les prochains modules. Ce travail est essentiel mais parfois inconfortable. Cela ne devrait pas nous dissuader de le faire.

En tant que membre du personnel ou du corps professoral, il est important de reconnaître et d'aborder le sens de ces mots dans votre planification et votre réflexion. Plus un terme est clairement défini, plus vous êtes susceptible d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour l'utiliser. Vous vous sentirez également plus à l'aise de parler et d'utiliser ces mots dans votre enseignement et votre interaction avec les étudiant.e.s.

ÉCRIRE :

Prenez quelques minutes pour noter votre compréhension des termes clés suivants (ne vous inquiétez pas de bien faire les choses ou de les perfectionner ; l'idée est de répondre rapidement) :

- Intersectionnalité
- Groupes en quête d'équité
- Résilience
- Décolonisation

Maintenant, examinez les définitions suivantes pour voir comment votre compréhension des termes clés s'aligne :

Intersectionnalité : façon de penser et de comprendre comment nous et nos étudiant.e.s sommes façonné.e.s et touché.e.s lorsque nos identités multiples interagissent et *se recoupent* au sein des systèmes. Cela nous permet de voir les gens, les groupes et les problèmes sociaux dans le contexte de discriminations et de désavantages multiples.

Groupes en quête d'équité : groupes de personnes qui subissent l'oppression et l'exclusion de la société, de l'économie et de l'éducation en fonction de leurs caractéristiques sociales, physiques, culturelles, religieuses ou personnelles. La terminologie des **groupes en quête d'équité** évolue constamment. Vous pourriez également voir des groupes en quête d'équité mentionnés comme des groupes d'équité, des groupes méritant l'équité ou des groupes à qui l'on refuse l'équité.

Résilience : utiliser des forces personnelles et collectives pour nous protéger et protéger nos communautés face aux grands facteurs de stress et/ou à l'oppression et bâtir un avenir meilleur. Il s'agit de la capacité des personnes et des

communautés à renforcer et à recouvrer leur force, leur esprit et leur bien-être émotionnel. La résistance — des actes actifs et passifs qui luttent contre l'oppression — est un élément important de la résilience.

Décolonisation : résistance active contre les puissances coloniales et déplacement du pouvoir vers une indépendance et un pouvoir politiques, économiques, éducatifs et culturels qui proviennent de la culture autochtone d'une nation colonisée. Ce processus se déroule politiquement et s'applique également à la déconstruction personnelle, sociétale, culturelle, politique, agricole et éducative de l'oppression coloniale.

RÉFLÉCHIR :

- Quels termes avez-vous définis le plus facilement ? Lesquels étaient les plus difficiles ? Selon vous, pourquoi ?
- Comment votre compréhension de ces termes a-t-elle changé au fil du temps ?

Intersectionnalité

L'intersectionnalité est un élément important de toute discussion sur les groupes en quête d'équité. Vous avez déjà appris à propos de l'intersectionnalité dans le *Module 2 : Privilèges personnels et préjugés*. L'utilisation d'une approche intersectionnelle de l'enseignement et du soutien aux étudiant.e.s est essentielle pour établir l'équité en classe et dans les services aux étudiant.e.s.

Le concept d'intersectionnalité a été précisé par Kimberlé Crenshaw, une avocate américaine, défenseure des droits civiques, philosophe et éminente spécialiste de la théorie raciale critique.

L'intersectionnalité intègre nos identités et nos expériences personnelles et sociales qui se chevauchent afin que nous puissions comprendre la complexité et l'interdépendance des obstacles et des préjugés auxquels nous pourrions faire face, ainsi que les avantages et les privilèges dont nous pourrions jouir.

Les éléments de notre identité qui pourraient se recouper comprennent (sans s'y limiter) :

L'identité raciale/l'ethnicité

L'indigénéité

Le genre, l'identité de genre et l'expression de genre

La classe socioéconomique

La nationalité

La sexualité

La géographie

L'âge

La capacité

Le statut d'immigration

La religion

Ces interactions se produisent au sein de systèmes et de structures de pouvoir interconnectés. Les lois, les politiques, les gouvernements, les écoles, les institutions, les personnes et les organisations ayant un pouvoir social et économique interagissent pour créer des formes interdépendantes de privilèges et d'oppression.

Par exemple, vos expériences en tant que femme autochtone sont éclairées par les intersections de l'indigénéité et du genre. Vos expériences en tant qu'Afro-Néo-Écossais.e qui utilise un fauteuil roulant sont éclairées par des intersections de race et de capacité.

L'intersectionnalité nous aide à prendre des mesures dans notre pratique professionnelle pour créer des opportunités éducatives, sociales et économiques équitables pour nos étudiant.e.s. Cela nous permet de nous voir pour ce que nous sommes et comment nous en sommes arrivés ici.

REGARDER :

[#APeoplesJourney: African American Women and the Struggle for Equality](#) (2:58) produit par le National Museum of African American History and Culture à Washington, DC, explique l'intersectionnalité.

RÉFLÉCHIR :

Après avoir regardé la vidéo...

- Quelles sont, le cas échéant, les intersections de privilège dans lesquelles vous vous situez ?
- Comment ces intersections ont-elles affecté votre vie ?

L'intersectionnalité ne consiste pas simplement à additionner ou à répertorier les identités. Il s'agit de la façon dont le monde dans lequel nous vivons — ses politiques, ses institutions, ses structures — a des répercussions différentes sur nous selon nos identités.

L'intersectionnalité nous encourage également à tirer parti de nos privilèges dans les espaces et les endroits où nous sommes, afin d'élever les autres qui n'ont pas de pouvoir, d'accès et de respect dans ces endroits et ces espaces.

Tout au long de ce module, nous vous invitons à examiner comment le fait d'être membre de plus d'un groupe en quête d'équité pourrait influencer sur la vie et l'expérience éducative d'un.e étudiant.e. Nous vous offrirons également des lectures, des clips vidéo et d'autres activités engageantes pour vous aider à comprendre les complexités de l'identité.

REGARDER :

[Black LGBTQ activists bring Pride back to its protest roots](#) (4:18)

Alors que les protestations contre la brutalité policière et le racisme anti-Noir.e.s se répandent pendant le mois de la Fierté, les activistes noir.e.s LGBTQ+ attirent l'attention sur les vies et les voix souvent laissées de côté avec l'expression « All Black Lives Matter ».

LIRE :

[Finding Space for Halifax's LGBTQ2S+ Disabled Community: Halifax's Popular Queer-Centred Bar is Not as Inclusive as it May Seem](#)

Groupes en quête d'équité en Nouvelle-Écosse

Les groupes en quête d'équité décrits dans la présente section ne constituent en aucun cas une liste exhaustive des groupes sous-représentés, en quête d'équité, méritants l'équité ou des groupes d'équité en Nouvelle-Écosse. Outre les Autochtones, les Afro-Néo-Écossais.es, les personnes racialisées, les immigrant.e.s et les nouveaux.elles arrivant.e.s, les personnes internationales, les personnes de genre et de sexualité divers, les femmes, ainsi que les personnes handicapées ou qui se heurtent à des obstacles à l'accessibilité, nous pourrions également considérer des personnes appartenant à certains groupes religieux, d'ancien.ne.s jeunes placé.e.s en foyer, des personnes incarcérées et des femmes occupant des emplois sous-représentés.

La résilience signifie utiliser des forces personnelles et collectives pour nous protéger et protéger nos communautés face à de grands facteurs de stress et/ou d'oppression et bâtir un avenir meilleur. Malgré les effets des traumatismes intergénérationnels et historiques, les membres des groupes en quête d'équité ont fait preuve d'une résilience énorme face aux préjugés, à la discrimination et aux injustices historiques et actuelles. Il est essentiel de reconnaître, de célébrer et de s'appuyer sur cette résilience dans notre pratique professionnelle.

À mesure que vous vous familiariserez avec les groupes en quête d'équité, n'oubliez pas que les cultures sont complexes et changent constamment. Elles ne sont pas statiques. Cela s'applique aux cultures telles que nous les concevons traditionnellement, y compris les cultures afro-néo-écossaises et autochtones, ainsi que les cultures qui ont évolué autour d'autres expériences communes comme le fait d'être 2SLGBTQ+ ou d'être une personne handicapée ou qui fait face à des obstacles à l'accessibilité, telles que les personnes qui s'identifient comme sourdes ou neurodivergentes.

REGARDER :

Bradley Sheppard: [Equity and supports lead to equality for all students](#) (0:55)

Étudiant.e.s autochtones

Mi'kma'ki désigne les territoires traditionnels et actuels du peuple mi'kmaw et englobe la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve, ainsi que certaines parties du Nouveau-Brunswick, du Québec et du Maine. Les Mi'kmaq vivent en Nouvelle-Écosse depuis plus de 13 000 ans ! Les Mi'kmaq ont été isolé.e.s ou centralisé.e.s dans 13 communautés mi'kmaw comptant plus de 16 000 Mi'kmaq en Nouvelle-Écosse.

[Communautés mi'kmaw en Nouvelle-Écosse](#)



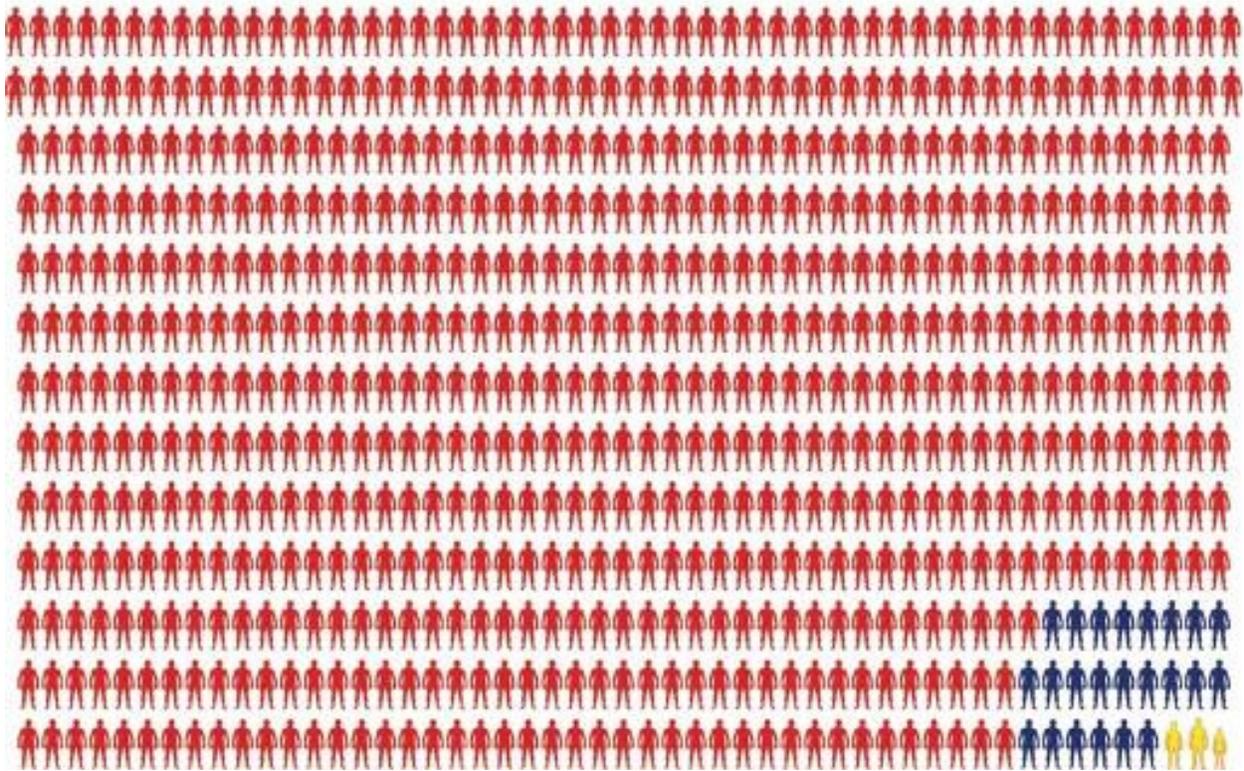
[Cliquez ici pour voir une carte Google des communautés mi'kmaw de la Nouvelle-Écosse.](#)

REGARDER :

Roger Lewis, conservateur du patrimoine culturel mi'kmaq au Musée de la Nouvelle-Écosse, [parle de la différence entre le contact et la colonisation](#) (6:10) en Nouvelle-Écosse.

Danika Berghamer: [How professors' attempts to censor a presentation oppressed an Indigenous BEd student](#) (2:39)

The Mi'kmaq have been in Mi'kma'ki for more than 13,000 years or more than 665 generations.



Bleu = générations depuis le contact européen

Jaune = générations actuelles

Image reproduite avec l'aimable autorisation du [Mi'kmawey Debert Cultural Centre](#).

Résistance et résilience

Les Mi'kmaq ont vécu de nombreux défis et traumatismes. Les Mi'kmaq, et les Autochtones dans leur ensemble, ont fait preuve d'une résilience et d'une résistance personnelles et culturelles immenses face aux générations de colonisation, à la violation des droits issus de traités et aux ravages sociaux et culturels du système des pensionnats au Canada.

LIRE :

[Livelihood or profit? Why an old fight over Indigenous fishing rights is heating up again in Nova Scotia](#)

Traités de paix et d'amitié

Sur la côte est, des traités de paix et d'amitié ont été signés avec les Mi'kmaq, les Malécites et les Passamaquoddy avant 1779. Les traités sont des accords solennels

qui énoncent des promesses de longue date, des obligations mutuelles et des avantages pour les deux parties. La Couronne britannique a commencé à conclure des traités pour mettre fin aux hostilités et encourager la coopération entre les Britanniques et les Premières Nations. Alors que les Britanniques et les Français.es se disputaient le contrôle de l'Amérique du Nord, les traités étaient aussi des alliances stratégiques qui pouvaient faire la différence entre le succès et l'échec des puissances européennes.

REGARDER :

Vidéo de [Treaty Education Nova Scotia](#) (13:03) à propos de qui sont les Mi'kmaq, de pourquoi les traités sont importants, de ce qu'il est advenu de la relation de traités et de comment se réconcilier en allant de l'avant.

LIRE :

[L'article 35 de la Constitution canadienne](#) reconnaît et confirme les droits ancestraux et issus de traités existants, y compris les traités de paix et d'amitié. Cela signifie que depuis 1982, les droits issus de traités sont protégés par la Constitution du Canada. Contrairement aux traités subséquents signés dans d'autres régions du Canada, les traités de paix et d'amitié ne prévoyaient pas que les Premières Nations cèdent des droits sur les terres et les ressources qu'elles avaient traditionnellement utilisées et occupées.

Adapté de [Gouvernement du Canada : traités de paix et d'amitié](#).

RÉFLÉCHIR :

Considérez les traités de paix et d'amitié

- Quelle est votre relation personnelle avec les traités — en tant que descendant.e de colon, d'Autochtone ou d'une autre identité sociale et culturelle ?
- Comment les structures d'enseignement supérieur dominantes soutiennent-elles les pratiques de maintien de la suprématie blanche en ce qui concerne les peuples autochtones de la Nouvelle-Écosse ?

Étudiant.e.s Afro-Néo-Écossais.es

L'histoire du Canada en matière d'asservissement, de ségrégation raciale, de remplacement et de marginalisation des Afro-Canadien.ne.s a laissé un héritage de racisme systémique anti-Noir.e.s en Nouvelle-Écosse.

Les Afro-Néo-Écossais.es s'identifient de diverses façons et viennent de divers milieux. Certain.e.s descendent de générations de loyalistes noir.e.s africain.e.s autrefois asservi.e.s et leurs racines familiales et communautaires dans la province

remontent à plus de 400 ans. D'autres pourraient descendre d'immigrant.e.s noir.e.s plus récent.e.s d'Afrique ou des Caraïbes ou être de nouveaux arrivant.e.s de la diaspora noire mondiale.

LIRE :

[Black Migration in Nova Scotia](#) pour connaître les peuples d'ascendance africaine qui se sont établis en Nouvelle-Écosse des années 1780 aux années 1920. Voir la [chronologie de la migration des Noir.e.s](#) vers la Nouvelle-Écosse.

Les gens qui viennent du continent africain, des Caraïbes ou d'autres parties de la diaspora africaine ont vécu une expérience différente de celle des Afro-Néo-Écossais.es d'origine historique ou autochtone né.e.s de ceux.celles qui ont été placé.e.s ici ou qui sont venu.e.s ici sous la contrainte.

Les Afro-Néo-Écossais.es et les Noir.e.s autochtones font partie de la diaspora mondiale de peuples d'ascendance africaine distincts qui ont été réduits en esclavage et chassés de force de leurs terres ancestrales sur le continent africain. Les Afro-Néo-Écossais.es descendent de générations de loyalistes afro-néo-écossais.es, de réfugié.e.s noir.e.s, de planteur.euse.s noir.e.s, de travailleur.euse.s domestiques et d'esclaves fugitif.ve.s jamaïcain.e.s.

En tant que peuple distinct, les Néo-Écossais.es d'origine africaine ont des droits collectifs liés à plus de 52 communautés terrestres dans la partie du territoire non cédé de Mi'kma'ki connue sous le nom de province de la Nouvelle-Écosse. Les Nations Unies ont reconnu le caractère distinct des Néo-Écossais.es d'origine africaine.

REGARDER :

[Our N.S.: Change for African Nova Scotians](#) (3:23).

Cette vidéo, de la Commission des droits de la Personne de la Nouvelle-Écosse, présente un résumé de certains des défis auxquels les Noir.e.s de la Nouvelle-Écosse sont encore confronté.e.s aujourd'hui.

À quoi ressemble le racisme anti-Noir.e.s systémique en Nouvelle-Écosse

Contrôles de rue

Un **contrôle de rue** est une pratique où la police arrête une personne en public, la questionne et consigne ses renseignements personnels dans une base de données policière. Le professeur [Scot Wortley](#), docteur en criminologie à la University of Toronto, a présenté son rapport indépendant sur la question des contrôles de rue en Nouvelle-Écosse en mars 2020. « La recherche démontre clairement que les pratiques policières de contrôle de rue ont eu un effet disproportionné et négatif sur

la communauté africaine de la Nouvelle-Écosse, a déclaré le professeur Wortley. « Les contrôles de rue ont contribué à la criminalisation des jeunes Noirs.e.s, miné la confiance envers la police et discrédité la légitimité perçue de l'ensemble du système de justice pénale. »

Pour en savoir plus, accédez au rapport et à la vidéo [Street Checks Report](#) (2:30:05).

ACTIVITÉ :

Choisissez l'un des articles suivants et complétez les phrases suivantes :

- À mon avis, le message le plus important est...
- Je n'avais pas réalisé que...
- Pour moi, le racisme systémique signifie...

1. L'embourgeoisement

LIRE/REGARDER :

['Call it what it is — white ignorance': Gentrification frays the social fabric in Halifax's North End](#) (anecdotes 2:55)

2. Le racisme environnemental

LIRE :

[Nova Scotia group maps environmental racism](#)

3. Le système de justice pénale

REGARDER :

[N.S. premier apologizes for systemic racism in justice system](#) (anecdotes 4:06)

Résistance et résilience

Les Néo-Écossais.es d'origine africaine ont un fort sentiment de communauté et de culture interreliées. Cela comprend les valeurs, les traditions et les modes de vie transmis par les générations précédentes et la façon dont chaque nouvelle génération les interprète et les adapte à sa propre vie et à ses propres communautés.

Les valeurs et les traditions communautaires et culturelles sont fluides et changent au fil du temps. Elles existent dans un contexte historique et contemporain spécifique de racisme systémique, de résistance et de survie. La famille, la famille

élargie, l'église, la spiritualité et le soutien communautaire sont tous des éléments importants de la culture afro-néo-écossaise et appuient la résilience individuelle et communautaire.

Bien que les Néo-Écossais.es d'origine africaine aient connu des siècles de racisme et d'injustice, iels ont aussi résisté à l'injustice et n'ont jamais renoncé à leur fierté culturelle, ce qui renforce leur résilience pour faire face au racisme subtil, systémique et continu.

Étudiant.e.s handicapé.e.s et confronté.e.s à des obstacles à l'accessibilité

La Nouvelle-Écosse compte un pourcentage plus élevé de citoyen.ne.s handicapé.e.s que toute autre province du Canada.



of Nova Scotians 15 years and older have at least one disability

The Canadian Average is: 22.3%.



This represents 229,430 people in Nova Scotia.

Nova Scotians with at least one disability by gender



F E M A L E

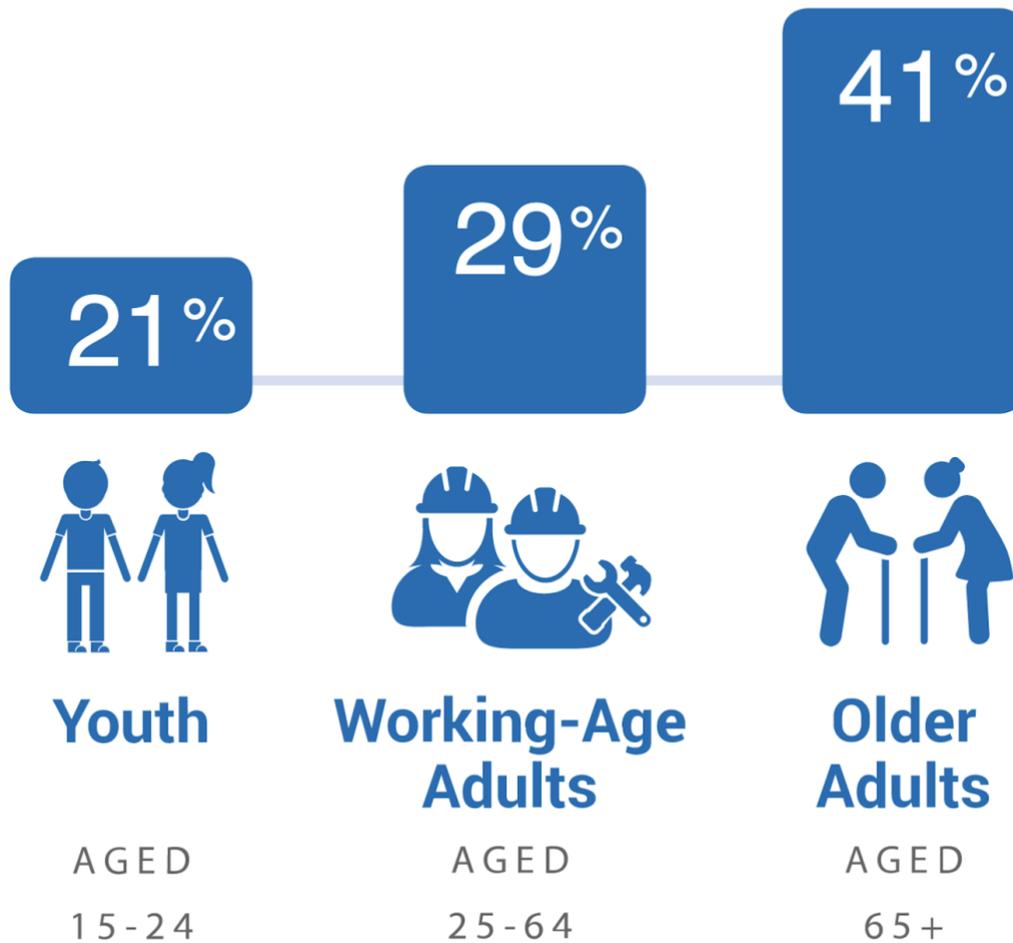
32.4%



M A L E

28.1%

Nova Scotians with at least one disability by age group



[Voir plus de statistiques visuelles](#), Nova Scotia Accessibility Directorate.

Le mot **handicap** est très large. Il peut se référer à/au.x :

- Handicap physique
- Handicap cognitif
- Handicap sensoriel comme l'ouïe ou la vue
- Handicap lié à la santé mentale
- Troubles d'apprentissage
- Handicap intellectuel
- La diversité neurologique telle que le trouble du spectre autistique ou le TDAH

Il y a différentes façons de considérer le handicap et les obstacles à l'accessibilité. Le **modèle social du handicap** dit que le handicap est causé par la façon dont la société, les soutiens et l'environnement bâti sont établis. Le **modèle médical du handicap** dit que les gens sont handicapés par leurs troubles ou leurs différences. Elle met l'accent sur *ce qui ne va pas* chez la personne, et non sur les obstacles auxquels elle fait face.

Le **capacitisme** est une discrimination ou un préjugé social contre les personnes handicapées ou qui font face à des obstacles à l'accessibilité, comme celles qui s'identifient comme sourdes ou neurodivergentes, en se fondant sur la croyance que les capacités typiques sont supérieures. Divulguer un handicap peut être stigmatisant. Le handicap, comme d'autres types de différences, n'est pas bien compris. Les personnes handicapées ou qui font face à des obstacles à l'accessibilité se heurtent quotidiennement à des obstacles constants à la participation à l'éducation, aux loisirs et à l'emploi.

Toutes les personnes qui se heurtent à des obstacles à l'accessibilité ne s'identifient pas comme handicapées. Cela peut inclure les étudiant.e.s sourd.e.s ou les étudiant.e.s qui sont neurodivergent.e.s (par exemple, les étudiant.e.s autistes ou avec un TDAH). Veiller à ce que l'environnement bâti, le matériel d'apprentissage et les approches éducatives soient conçus pour un accès universel profite à tous.toutes.

Les personnes handicapées font face à de nombreux obstacles différents :

- Comportementaux
- Organisationnels ou systémiques
- Physiques
- Comment sont conçus les systèmes d'information, de communication et de technologie

REGARDER :

Emily Duffett: [Barriers faced by students with accessibility needs](#) (1:42)

[What is the social model of disability?](#) (3:07)

[Social Model Animation](#) (1:26)

Les handicaps peuvent être visibles ou invisibles. Un handicap visible est un handicap que vous pouvez voir. Par exemple, une personne ayant un handicap visible peut utiliser des béquilles, avoir un chien d'assistance ou porter un appareil auditif. Un handicap invisible, parfois appelé **handicap caché**, n'est pas immédiatement évident. Quelques exemples incluent la dépression, les troubles d'apprentissage, le trouble bipolaire, la maladie chronique, ou le trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH). Certains handicaps, comme l'autisme ou une lésion cérébrale, peuvent être invisibles au début et devenir plus

évidents lorsque vous interagissez avec quelqu'un. Les personnes avec des handicaps invisibles font toujours face à des obstacles.

L'accessibilité signifie concevoir intentionnellement notre monde pour inclure tout le monde, peu importe les capacités. C'est aussi une façon d'éliminer les obstacles physiques, comportementaux, systémiques et technologiques pour les personnes handicapées.

Un **accommodement** est un arrangement ou une adaptation qui permet aux personnes de toute capacité de participer pleinement - au travail, à l'école, aux situations sociales et à la vie.

Le handicap est très diversifié et chaque personne vit son handicap différemment. En plus d'assurer l'accessibilité dans notre pratique professionnelle, nous devons offrir des mesures d'adaptation aux étudiant.e.s individuel.le.s pour éliminer des obstacles particuliers. Les mesures d'adaptation doivent être souples et adaptées aux besoins des étudiant.e.s handicapé.e.s ou qui font face à des obstacles à l'accessibilité. Les mesures d'adaptation n'offrent pas un avantage injuste, elles améliorent le terrain de jeu.

Quelques faits

Selon l'Enquête canadienne sur le handicap de 2012 :

- **Intimidation** : Plus de 25 % des personnes handicapées déclarent avoir été victimes d'intimidation à l'école en raison de leur handicap
- **Exclusion** : 35 % des personnes handicapées au Canada déclarent avoir été évitées ou exclues à l'école en raison de leur handicap
- **Moins de cours** : 37 % des personnes handicapées au Canada déclarent avoir suivi moins de cours en raison de leur handicap. Cela signifie qu'il faut plus de temps — et plus d'argent — pour terminer un programme
- **Jeunes quittant l'école tôt** : Partout au Canada, 16,1 % des jeunes handicapé.e.s âgé.e.s de 15 à 24 ans ont quitté l'école en raison de leur trouble

Sources :

[For persons with disabilities in Canada, education is not always an open door.](#) (Lire le rapport complet : [Left Out: Challenges faced by persons with disabilities in Canada's schools](#))

[Disable the Label: Improving Post-Secondary Policy, Practice and Academic Culture for Students with Disabilities](#)

Résistance et résilience

Les défenseur.seuse.s des personnes handicapées luttent pour l'équité en matière de travail, d'éducation, de loisirs et de participation économique en Nouvelle-Écosse depuis des décennies. Malgré d'importants progrès en matière d'inclusion et d'accessibilité, de nombreuses inégalités flagrantes subsistent. Le handicap peut aussi se recouper avec de nombreuses autres identités sociales pour créer des obstacles et des défis importants.

ACTIVITÉ :

Choisissez l'un des articles suivants et complétez les phrases suivantes :

- À mon avis, le message le plus important est...
- Je n'avais pas réalisé que...
- Pour moi, le capacitisme signifie...

1. Toilettes accessibles dans les restaurants et autres lieux publics

[Disability activists say province too slow to act on tribunal order](#)

2. Lutte pour les droits des animaux d'assistance dans les transports en commun

[Man with guide dog denied access to Halifax Transit bus](#)

3. Maladie mentale et identité noire

North Preston, en Nouvelle-Écosse, le [cinéaste Tyler Simmonds parle de son premier film *In My Mind*](#). Le film traite du fait de vivre avec une maladie mentale en tant qu'homme noir. Lisez la suite ici : [Filmmaker wins award to explore racism, mental health in North Preston](#).

Étudiant.e.s 2SLGBTQ+

Vos étudiant.e.s et collègues ont un éventail d'orientations sexuelles, d'identités de genre et d'expressions de genre. Vous pourriez même être témoin.te de changements dans le genre, l'expression de genre ou l'orientation sexuelle d'une personne au fil du temps.

2SLGBTQ+ signifie bispirituel.le, lesbienne, gay, bisexuel.le, transgenre, queer, en questionnement, et plus encore.

Quelques faits

- Un peu plus d'un.e Canadien.ne sur 10 (11 %) appartenant à une minorité sexuelle a déclaré avoir été agressé.e physiquement ou sexuellement au

cours des 12 derniers mois en 2018, soit près de trois fois plus que la proportion de Canadien.ne.s hétérosexuel.le.s (4 %).

- À partir de 15 ans, les Canadien.ne.s des minorités sexuelles (59 %) étaient aussi beaucoup plus susceptibles que les Canadien.ne.s hétérosexuel.le.s (37 %) d'avoir été agressé.e.s physiquement ou sexuellement par une personne qui n'était pas un.e partenaire intime.
- Les Canadien.ne.s transgenres étaient plus susceptibles que les Canadien.ne.s non transgenres (cisgenres) de déclarer avoir été victimes de violence à partir de 15 ans. Iels étaient également plus susceptibles de signaler des comportements sexuels inappropriés dans tous les milieux couverts par le sondage — en public, en ligne et au travail — que leurs pairs non transsexuel.le.s.

Source : [Sexual minority people almost three times more likely to experience violent victimization than heterosexual people — Statistics Canada](#)

La sexualité et la diversité des genres sont des concepts complexes. Le langage et la terminologie préférés, ainsi que les attitudes dominantes, au sujet de l'identité de genre et de la sexualité ont évolué rapidement au Canada au cours des dernières décennies et continuent d'évoluer aujourd'hui.

Human Gender & Sexuality



Gender identity
The sense of being female, male, both, neither, or somewhere along the gender spectrum



Sexual orientation
Emotional, romantic, and/or sexual attraction we feel towards others



Gender expression
How we act, dress, and express our genders



Pronouns
How we want to be referred to: she/her, he/him, they/them, and more



Body parts
Hormones (estrogen and testosterone) and sex organs (penises, vaginas, testes, ovaries, etc)

Illustration de Bea Van Leeuwen

La sexualité décrit l'identité d'une personne par rapport au genre ou aux genres auxquels elle est sexuellement attirée. La sexualité est parfois appelée **orientation sexuelle**. La sexualité d'une personne n'a rien à voir avec son genre ou son expression de genre.

Le genre désigne les caractéristiques sociales et culturelles, plutôt que les caractéristiques biologiques, généralement attribuées aux hommes, aux garçons, aux filles et aux femmes. Le genre décrit des caractéristiques construites socialement. Le sexe et le genre sont séparés et indépendants. On ne peut pas connaître le genre d'une personne en la regardant.

L'orientation sexuelle décrit par qui une personne est sexuellement attirée. Certaines personnes sont attirées par des personnes d'un genre particulier ; d'autres sont attirées par des personnes de plus d'un genre. Certain.e.s ne sont attiré.e.s par personne.

L'identité et l'expression de genre décrivent la façon dont une personne identifie et/ou exprime son genre, y compris l'image de soi, l'apparence et l'incarnation des rôles de genre. Le sexe (mâle, femelle, intersexué.e, etc.) est habituellement attribué à la naissance en fonction de la biologie physique. Le genre (homme, femme, genderqueer, etc.) est notre sens interne de soi et de l'identité. L'expression de genre (masculine, féminine, androgyne, etc.) est la façon dont nous incarnons nos attributs de genre, les présentations, les rôles, et plus encore.

Le sexe, la sexualité, le genre, l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne peuvent changer au cours de sa vie.

Résistance et résilience

Les droits des Néo-Écossais.es 2SLGBTQ+ se gagnent avec difficulté. Les groupes de libération des gays de la province se battent pour l'égalité depuis des décennies. Ils ont lancé la première journée d'action gay et lesbienne coordonnée à l'échelle nationale en 1977 et ont mené une campagne pour inclure l'orientation sexuelle dans la Loi sur les droits de la personne.

Notre compréhension du genre et de la sexualité ne cesse de croître. Il peut être déroutant ou submergeant de suivre le rythme de cette compréhension, surtout si vous n'avez pas de famille ou d'ami.e.s qui peuvent vous aider en partageant leurs expériences personnelles.

La chose la plus importante que vous pouvez faire pour vos étudiant.e.s et collègues 2SLGBTQ+ est d'être ouvert.e. Écoutez et travaillez pour comprendre leurs points de vue, honorez leurs expériences et apprenez ce qui créera pour eux un milieu d'apprentissage et de travail inclusif, réceptif et accessible. Cela comprend la volonté d'être corrigé.e.

RÉFLÉCHIR :

Le sexe, la sexualité, le genre, l'identité de genre et l'expression de genre sont des sujets complexes et évolutifs :

- Quelles sont, le cas échéant, les idées fausses sur le genre et la sexualité avec lesquelles vous avez grandi ou auxquelles vous avez été exposé.e ?

Comment en avez-vous appris davantage et avez-vous corrigé ces idées fausses ?

- Comment pouvez-vous en apprendre davantage, par vous-même, sans vous tourner vers un.e collègue ou un.e ami.e 2SLGBTQ+ ?

Étudiant.e.s immigrant.e.s et étranger.ère.s

La Nouvelle-Écosse accueille des gens du monde entier.

Certain.e.s viennent ici comme immigrant.e.s. Ce groupe comprend les immigrant.e.s économiques, les réfugié.e.s et les personnes qui se réunissent avec des membres de leur famille. L'immigration en provenance d'autres pays contribue grandement à la croissance démographique en Nouvelle-Écosse. La province a accueilli 2 124 immigrant.e.s au cours du deuxième trimestre de 2019, le niveau le plus élevé pour n'importe quel trimestre pour les données qui commencent en 1946.

Source : [Government of Nova Scotia Finance and Treasury Board](#)

D'autres viennent comme étudiant.e.s étranger.ère.s, dont beaucoup décident de rester au Canada. Plus de 9 000 étudiant.e.s étranger.ère.s de plus de 140 pays fréquentent les universités, les établissements d'enseignement post-secondaires, les écoles secondaires et les écoles de langues de la Nouvelle-Écosse, ce qui signifie que près de 10 % des étudiant.e.s des campus de la province viennent de l'extérieur du Canada.

LIRE :

[Record number of international students staying in N.S. after studies](#)

Vous rencontrez probablement nombre de nouveaux.elles Canadien.ne.s et d'étudiant.e.s étranger.ère.s dans votre pratique quotidienne, ainsi que des immigrant.e.s de première et de deuxième génération qui sont né.e.s ici mais dont les parents ou les grands-parents ont immigré au Canada. Beaucoup de nouveaux.elles arrivant.e.s font face à des obstacles linguistiques et sociaux et sont souvent victimes de discrimination.

Reconnaître, célébrer, amplifier et répondre à ce que ces étudiant.e.s issu.e.s de la diversité apportent à la classe et à l'établissement est essentiel pour offrir une éducation équitable.

Étudiant.e.s racialisé.e.s

« Pendant mon enfance, dans le domicile protecteur et inclusif de ma famille, je n'avais pas de race. Mes parents m'ont appris les mots pour décrire notre héritage et notre identité. En sortant de la maison, la société m'a donné un nom et a changé ce nom comme bon lui semblait. »

- Dreeni Greer, directrice des Droits de la personne et de l'équité, Lakehead University

La racialisation désigne les processus par lesquels un groupe de personnes est défini par leur **race**. En termes très simples, la racialisation les catégorise en fonction de leur race perçue et impose **un caractère racial** à l'ensemble de ce groupe. Cette signification raciale est ensuite attribuée à l'identité des personnes dans leurs relations avec les structures sociales et les systèmes institutionnels, y compris le logement, l'emploi et l'éducation.

Ces stéréotypes et préjugés sont construits socialement et n'ont aucune base scientifique ou biologique. Typiquement, un groupe subordonné ou opprimé est racialisé par un groupe dominant afin de préserver les intérêts de ce groupe.

Certain.e.s des étudiant.e.s que vous rencontrez quotidiennement sont racialisé.e.s depuis leur naissance, y compris les Noir.e.s de la Nouvelle-Écosse et d'autres personnes de couleur qui sont nées ou ont grandi ici. **D'autres étudiant.e.s n'ont peut-être jamais connu la racialisation avant** leur arrivée en Nouvelle-Écosse. Pour eux.elles, l'expérience d'être racialisé.e.s — perçu.e.s et traité.e.s différemment ou en dehors de la norme parce qu'ils ne sont pas blanc.he.s — pourrait être nouvelle, choquante et traumatisante.

LIRE :

[I didn't know I was Black until I moved to Canada | CBC Canada 2017](#)

Dans les sociétés où les Blanc.he.s détiennent le pouvoir économique, politique et social — comme la nôtre —, la racialisation est à la fois créée et maintenue par des structures et des systèmes sociaux fondés sur la race. Historiquement, ces systèmes comprennent des institutions comme l'esclavage et la ségrégation sociale et économique fondée sur la couleur de la peau. Aujourd'hui, les processus de racialisation sont évidents dans les inégalités raciales ancrées dans les structures et les systèmes sociaux.

Ce billet de blogue de Dreeni Greer sur le site internet *Open Shelf* de l'Ontario Library Association décrit une expérience personnelle de racialisation au Canada. [Racialized is the new Black, and Brown, and...](#)

Les étudiant.e.s perçu.e.s comme n'étant pas blanc.he.s sont racialisé.e.s. Cette racialisation leur est imposée par la culture dominante et par les systèmes avec lesquels iels interagissent - elle peut ou non refléter leur perception d'eux.elles-mêmes.

RÉFLÉCHIR :

- Quels termes avez-vous définis le plus facilement ? Lesquels étaient les plus difficiles ? Selon vous, pourquoi ?
- Comment votre compréhension de ces termes a-t-elle changé au fil du temps ?

Étudiantes

Bien que ce module se concentre principalement sur les étudiant.e.s victimes de racisme, d'homophobie, de xénophobie et de capacitisme, le sexisme est également un facteur intersectionnel important auquel font face les femmes dans l'enseignement supérieur et sur le marché du travail.

En 2019-2020, 26 538 (57 %) étudiant.e.s inscrit.e.s à des études supérieures en Nouvelle-Écosse se sont identifié.e.s comme étant des femmes et 19 623 (43 %) comme étant des hommes. Bien que les femmes représentent un pourcentage plus élevé de la population étudiante, elles sont encore plus susceptibles d'être victimes de discrimination fondée sur leur genre et leur choix de discipline. Les femmes sont nettement sous-représentées en mathématiques, en informatique et en sciences de l'information en Nouvelle-Écosse, avec près de trois fois plus d'étudiants de sexe masculin que d'étudiantes. Il en va de même pour l'architecture, l'ingénierie et les technologies connexes.

En 2019, une étudiante sur dix (11 %) a déclaré avoir été victime d'une agression sexuelle dans un contexte postsecondaire au cours de l'année précédente. Près de 75 % des étudiant.e.s de niveau postsecondaire ont été témoin.te.s de comportements sexualisés non désirés ou en ont fait l'expérience au cours de la dernière année. La proportion de femmes ayant été témoins de ce type de comportement et l'ayant aussi vécu était cinq fois plus élevée que celle des hommes (27 % contre 6 %).

L'enseignement supérieur, comme tous les secteurs de la société canadienne, doit lutter contre la discrimination systémique fondée sur le genre.

Sources :

[Maritime Provinces Higher Education Commission](http://www.mphec.ca/media/198375/Table11_Enrolment_2019-2020.pdf)

http://www.mphec.ca/media/198375/Table11_Enrolment_2019-2020.pdf

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00005-eng.htm>

[Nova Scotia Human Rights Commission, 2021](#)

LIRE :

[63% report experiencing sexual harassment on campus, Ontario survey shows](#)

RÉFLÉCHIR :

Considérez comment les étudiantes dont les identités se recoupent avec celles d'autres groupes en quête d'équité pourraient subir de multiples oppressions.

- Comment le fait d'être une femme peut-il rendre plus – ou moins - difficile l'expérience d'être une étudiante noire dans votre domaine de discipline ? Qu'en est-il des étudiantes autochtones, racialisées, étrangères ou immigrantes, ou des étudiantes qui font face à des obstacles à l'accessibilité ?
- Qu'avez-vous personnellement observé ou vécu à propos de l'intersection entre faire partie d'un groupe en quête d'équité et le fait d'être une femme ?

Lois et cadres sur l'équité en Nouvelle-Écosse

Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse

La [Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse](#) interdit les actes discriminatoires contre les personnes en raison d'une caractéristique protégée combinée à un domaine défendu.

Caractéristiques protégées :

- Âge
- Race
- Couleur
- Religion
- Principes
- Origine ethnique, nationale ou autochtone
- Sexe (y compris la grossesse et l'équité salariale)
- Orientation sexuelle
- Handicap physique
- Handicap mental
- Situation de famille
- État matrimonial
- Source de revenu
- Harcèlement (et harcèlement sexuel)
- Peur irrationnelle de contracter une maladie
- Association avec des groupes ou des individus protégés
- Croyance, affiliation ou activité politique

- Identité de genre
- Expression de genre
- Représailles

Outre la protection contre la discrimination, la Loi interdit également le harcèlement fondé sur l'une ou l'autre de ces caractéristiques et interdit le harcèlement sexuel dans tous les domaines de la vie publique.

Domaines défendus :

- Emploi
- Logement
- Services et installations (comme les magasins, les restaurants ou les programmes financés par la province)
- Achat ou vente de biens
- Service public bénévole
- Publication, diffusion ou publicité
- Adhésion à une association professionnelle, commerciale, patronale ou syndicale

Loi sur l'accessibilité en Nouvelle-Écosse

En 2017, la Nouvelle-Écosse a adopté [la Loi concernant l'accessibilité en Nouvelle-Écosse](#). L'objectif de la Loi sur l'accessibilité est de rendre la Nouvelle-Écosse inclusive et sans obstacle d'ici 2030.

Depuis le 1er avril 2020, les universités de la Nouvelle-Écosse et le Nova Scotia Community College (NSCC) sont des organismes du secteur public en vertu de la Loi sur l'accessibilité. Cela signifie qu'ils doivent créer des plans d'accessibilité pluriannuels, établir des comités consultatifs sur l'accessibilité et se conformer aux normes d'accessibilité.

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse travaille avec les personnes handicapées, ainsi qu'avec les organismes des secteurs public et privé, pour créer six normes pour une Nouvelle-Écosse accessible. Les normes d'accessibilité s'appliqueront :

- Aux biens et services
- À l'information et à la communication
- Au transport
- À l'emploi
- À l'éducation
- À l'environnement bâti

Ces normes sont en cours d'élaboration, les premiers domaines concernés étant l'éducation et l'environnement bâti. La conformité aux normes est obligatoire et la Loi prévoit des amendes pouvant atteindre 250 000 \$ pour les cas de non-conformité les plus graves.

[Access by Design 2030: Achieving an Accessible Nova Scotia](#) est la stratégie du gouvernement provincial pour atteindre son objectif d'une Nouvelle-Écosse accessible d'ici 2030. Elle a été élaborée en consultation avec les personnes handicapées et leur famille, les organismes fournisseurs de services, l'Accessibility Advisory Board et des représentants des secteurs sans but lucratif, de l'éducation, de la santé, des municipalités et des entreprises.

Cadre d'accessibilité au postsecondaire

Le [Cadre d'accessibilité au postsecondaire](#) de la Nouvelle-Écosse a été élaboré en collaboration par les représentant.e.s des universités et du NSCC, le corps professoral, le personnel et les étudiant.e.s, en mettant l'accent sur les principaux.ales intéressé.e.s. Il a été approuvé en juin 2020 par le Council of Nova Scotia University Presidents. Le Cadre a pour objet d'établir une vision commune et des engagements en matière d'accessibilité dans le secteur postsecondaire de la Nouvelle-Écosse et de façonner des plans pluriannuels d'accessibilité institutionnels.

La vision du Cadre est la suivante : « Les établissements d'enseignement postsecondaire de la Nouvelle-Écosse [doivent] offrir un accès complet et équitable à l'éducation, à l'emploi et aux services, grâce à une collaboration fondée sur des valeurs et sur un engagement à l'égard de l'accessibilité qui accorde la priorité à la responsabilisation institutionnelle dans le cadre des droits de la personne. »

Le Cadre décrit les engagements en matière d'accessibilité à l'éducation postsecondaire, notamment :

- Sensibilisation et renforcement des capacités
- Enseignement, apprentissage et recherche
- Information et communication
- Biens et services
- Emploi
- Transport
- Environnement bâti
- Mise en œuvre, suivi et évaluation

RÉFLÉCHIR :

Reliez les lois et les mouvements sociaux aux politiques et procédures de recherche d'équité dans votre établissement d'enseignement postsecondaire :

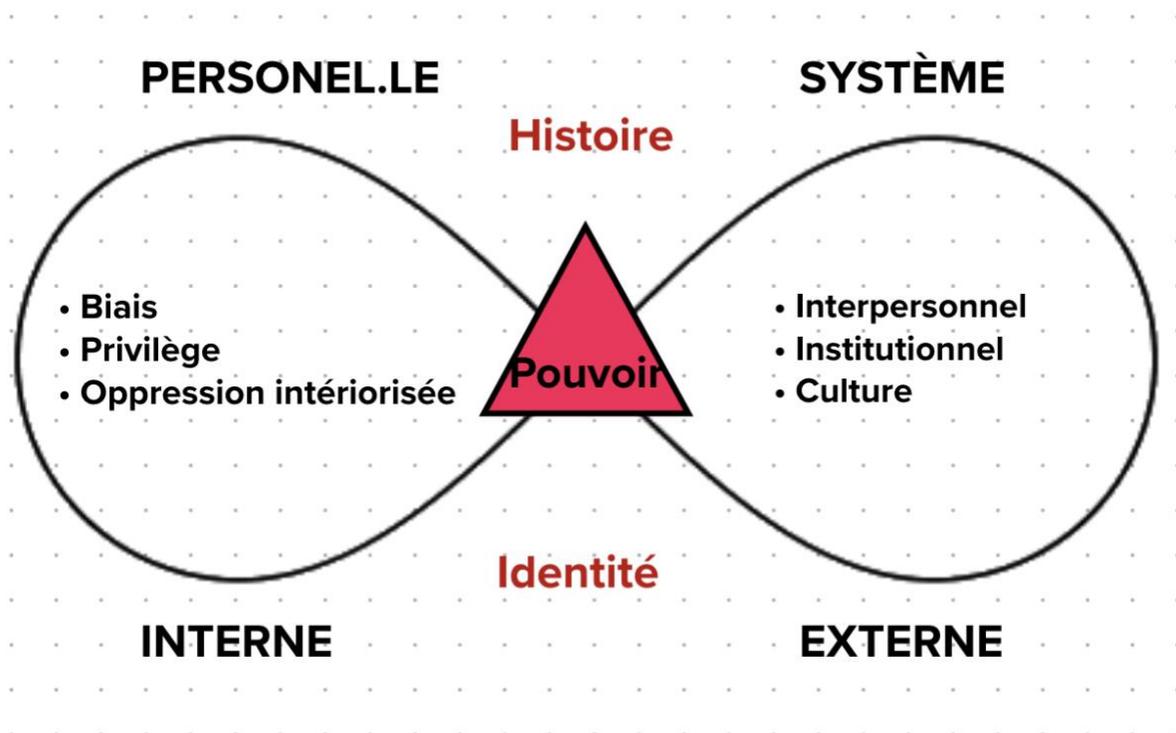
- Comment votre institution a-t-elle réagi à cette loi?
- Quels sont trois exemples de mesures que vous pouvez prendre dans votre pratique professionnelle pour vous conformer à la loi?

Réflexion sur les systèmes

Prenez un moment pour réfléchir profondément à votre institution en tant que système et à son lien avec ce module. Pensez aux règles, politiques, procédures, pratiques et traditions écrites et non écrites qui définissent votre institution. Réfléchissez à ces questions et écrivez quelques lignes pour y répondre :

- Qui est le.la bienvenu.e et peut participer pleinement ?
- Qui peut être exclu.e, victime de discrimination ou se voir refuser la pleine participation ?
- Quelles normes, valeurs et perspectives l'institution considère-t-elle comme normales ou légitimes ? Qui se retrouve réduit.e au silence, marginalisé.e ou délégitimé.e ?
- Qui occupe des postes de pouvoir au sein de l'institution ?
- Quelles expériences, normes, valeurs et perspectives influencent les lois, les politiques et les systèmes d'évaluation d'une institution ?
- Quels intérêts l'institution protège-t-elle ?

Systèmes d'iniquité



Nous vous remercions d'avoir pris le temps de réfléchir à votre propre institution relativement à ce module. Connaître les politiques, les procédures, les pratiques et les traditions et la façon dont elles privilégient intentionnellement ou non certains groupes par rapport aux autres est une première étape essentielle pour rendre

l'éducation équitable. La prochaine étape consiste à prendre des mesures concrètes pour lutter contre les répercussions de l'oppression.

Résumé

Ce module vous a présenté certains des groupes en quête d'équité en Nouvelle-Écosse, notamment :

- Les peuples autochtones
- Les Afro-Néo-Écossais.es
- Les personnes racialisées
- Les personnes handicapées et les personnes qui font face à des obstacles à l'accessibilité
- Les personnes 2SLGBTQ+
- Les immigrant.e.s et les étudiant.e.s étranger.ère.s
- Les femmes

L'apprentissage des groupes en quête d'équité en Nouvelle-Écosse est essentiel à l'élaboration de pratiques axées sur l'équité qui garantissent à chaque élève un accès équitable à l'éducation, une chance égale d'apprendre et de se perfectionner, et un sentiment d'appartenance.

Les étudiant.e.s que vous rencontrez font face à de nombreuses inégalités systémiques et à de multiples formes de discrimination. Certains de ces défis peuvent être évidents pour vous, et d'autres non.

Comprendre les expériences vécues par vos étudiant.e.s en tant que membres de groupes en quête d'équité est une première étape pour répondre à leurs besoins individuels en tant qu'apprenant.e.s.

En savoir plus

REGARDER :

[Facing Race Halifax](#) (2:35:13). Cette assemblée publique de CBC sur le racisme en Nouvelle-Écosse a été enregistrée en 2018. Cet enregistrement est long, mais il contient beaucoup de contexte local qui est essentiel pour mieux comprendre le racisme en Nouvelle-Écosse, particulièrement à Halifax.

[Mi'kmaq Culture and Resilience](#) (30:00). Six vidéos présentant des exemples de culture mi'kmaw

Une série de [quatre vidéos de quatre minutes réalisées de façon humoristique pour briser les barrières comportementales des personnes handicapées](#) (17:47)

[Assistive Technology \(AT\) in the Workplace](#), Job Accommodation Network, un guide de présentation sur la façon d'utiliser la TA en milieu de travail, qui se rapporte également à la salle de classe (20:44)

LIRE :

[I was paralyzed 6 years ago and now I struggle with suicide — but not for the reason you think](#). Scott Jones a été attaqué à l'extérieur d'un bar de New Glasgow, en Nouvelle-Écosse, en 2013, ce qui l'a paralysé à partir de la taille jusqu'aux pieds. Le musicien et professeur de musique a fondé la campagne Don't Be Afraid peu de temps après pour encourager les autres à dénoncer l'homophobie.

Before the Parade: A History of Halifax's Gay, Lesbian, and Bisexual Communities, 1972-1984, par Rebecca Rose <https://nimbus.ca/store/before-the-parade.html>

[POST TRAUMATIC SLAVE SYNDROME](#) — Dr. Joy DeGruy

[Shaping a Community: Black Refugees in Nova Scotia | Pier 21](#) - par Lindsay Van Dyk, Junior Researcher (*Updated November 19, 2020*)

[The story of Africville | CMHR \(humanrights.ca\)](#) - par Matthew McRae

[Who Lives Next Door to Your Waste? \(nspirg.ca\)](#) - par Mark Butler and Chantal Gagnon

[Navigating 2 identities: Being black and gay in Nova Scotia](#) - Information Morning, CBC

[A chronological history of Boat Harbour, Nova Scotia](#) - par Michael Trombetta et Seyitan Moritiwon

Guides pratiques pour l'accessibilité :

[Guide to Planning Accessible Meetings and Events](#), Nova Scotia Accessibility Directorate, Department of Justice

[Accessibility](#) au CNIB, notamment un résumé des lignes directrices en matière d'impression claire

[Clear Print Accessibility Guidelines \(cnib.ca\)](#)

Queen's University, [Creating Accessible Word Documents Using Word \(Win/Mac\)](#)

Queen's University, [Creating Accessible PowerPoint Presentations \(Win/Mac\)](#)

[Assistive Technology \(AT\) in the Workplace](#), Job Accommodation Network (20:44)

Références

Burczycka, Marta. "Students' experiences of unwanted sexualized behaviours and sexual assault at postsecondary schools in the Canadian provinces, 2019." *Government of Canada, Statistics Canada, Government of Canada, Statistics Canada*, 14 Sept. 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00005-eng.htm>
[Nova Scotia Human Rights Commission](#)

"Enrolment." [Maritime Provinces Higher Education Commission](#) retrieved from http://www.mphec.ca/media/198375/Table11_Enrolment_2019-2020.pdf

[Government of Nova Scotia Finance and Treasury Board](#) *Nova Scotia Department of Finance - Statistics*, 30 Sept. 2019,
www.novascotia.ca/finance/statistics/news.asp?id=15179.

Morris, Stuart, et al. Government of Canada. Statistics Canada: [A demographic, employment and income profile of Canadians with disabilities aged 15 years and over, 2017](#)