

Faciliter l'accommodement des besoins des étudiantes et des étudiants : Ce que doivent savoir le personnel académique et les associations de personnel académique

Ce numéro d'*Actualité juridique* décrit l'obligation d'accommodement prévu dans les lois relatives aux droits de la personne et explore les obligations de différents membres de la communauté postsecondaire relativement à l'offre d'adaptations à la population étudiante. Il porte également sur les droits du personnel académique en matière d'accommodement des besoins des étudiantes et des étudiants, ainsi que les façons dont les associations de personnel académique peuvent appuyer leurs membres chargés d'aider l'établissement postsecondaire à respecter son obligation d'accommodement.

En quoi consiste l'obligation d'accommodement des besoins en matière d'éducation?

Les lois relatives aux droits de la personne garantissent le droit à un traitement équitable en matière d'éducation sans discrimination fondée sur un motif protégé comme le handicap, la religion ou la situation familiale¹. L'obligation d'accommodement exige que les établissements d'enseignement postsecondaire préviennent et suppriment les obstacles à la pleine participation de l'ensemble de la population². Le respect et la dignité des étudiantes et des étudiants nécessitant l'accommodement de leurs besoins sont des éléments centraux du processus d'accommodement.

1. Les motifs protégés par les lois relatives aux droits de la personne varient légèrement d'une province à l'autre, mais comprennent généralement la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la couleur, l'ascendance, le handicap, l'âge, la religion/croyance, le sexe/la grossesse, le statut familial, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle et l'identité de genre et son expression.
2. *Renaud v. Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 RCS 970 (CSC) aux par. 23 et 25 [Renaud].

Les établissements d'enseignement postsecondaire sont les premiers responsables du respect de l'obligation d'accommodement

L'obligation d'accommodement revient avant tout à l'établissement et non aux membres du personnel académique³. Bien qu'un membre, que l'association de personnel académique, qu'un département ou que le bureau central chargé de l'accommodement des besoins ou des services aux étudiantes et aux étudiants puisse avoir un rôle à jouer dans l'accommodement des besoins d'une étudiante ou d'un étudiant en situation de handicap⁴, le coût et la responsabilité ultimes de l'accommodement reviennent à l'établissement dans son ensemble⁵.

Quelques termes clés

Adaptation personnalisée

Aux étudiantes et étudiants qui rencontrent des obstacles en matière d'éducation en raison d'un handicap ou d'autres motifs protégés en droit de la personne, les établissements d'enseignement postsecondaire doivent fournir des adaptations personnalisées jusqu'au point de préjudice injustifié. Chaque adaptation offerte doit être conçue sur mesure pour garantir qu'elle tiendra compte des limites et besoins réels de l'étudiante ou de l'étudiant⁶. Ce qui a fonctionné pour une personne peut ne pas donner de résultat chez une autre personne dont la situation est semblable.

Accommodement raisonnable

La loi confère le droit à un accommodement *raisonnable*, et non pas à un accommodement parfait ou à l'adaptation privilégiée par la personne⁷. Par « accommodement raisonnable », on entend l'offre d'adaptations permettant à l'étudiante ou à l'étudiant qui en fait la demande de participer pleinement, au même titre que les autres étudiantes et étudiants, tout en respectant les normes académiques en vigueur⁸.

Préjudice injustifié

Des adaptations doivent être offertes à moins qu'elles n'entraînent de préjudice injustifié. Par exemple, un préjudice peut être jugé injustifié lorsque l'accommodement de besoins occasionne des coûts pécuniaires considérables pour l'établissement, porte indûment atteinte aux droits du personnel enseignant ou d'autres étudiantes ou étudiants, viole des normes académiques ou présente des risques pour la santé et la sécurité. Avant de déterminer si les coûts de l'accommodement sont excessifs, l'établissement doit envisager d'obtenir du financement ou des subventions, de modifier raisonnablement ses pratiques commerciales et de trouver des solutions créatives en matière d'accommodement. Le coût est évalué en fonction du budget de l'établissement dans son ensemble et pas seulement

3. Selon la Commission ontarienne des droits de la personne, « [l]es frais d'adaptation doivent être répartis le plus largement possible au sein de l'entreprise qui en est responsable, de façon à éviter qu'ils alourdissent le budget d'un seul service, employé, client ou filiale. Afin d'évaluer l'incidence du coût de l'adaptation, il convient de tenir compte du budget de l'entreprise tout entière, et non seulement de celui de la succursale ou de l'unité auprès de laquelle la personne handicapée est affectée [...] » (*Une chance de réussir : Éliminer les obstacles à l'éducation pour les personnes handicapées*, consulté en avril 2024 [*Une chance de réussir*]). Cette position est inspirée de la *Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap*, qui cite *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, [2012] 3 RCS 360 aux par. 50-58 et 65 pour la proposition selon laquelle les grandes organisations sont responsables des décisions de financement de leurs parties constituantes.
4. *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, [2012] 3 RCS 360, au par. 50.
5. *Howard v. University of British Columbia*, 1993 CanLII 16470 (BCHRT), aux par. 39 et 55 : L'université n'a pas été dispensée de son obligation d'accommodement jusqu'au préjudice injustifié en raison d'un manque de financement de la part du gouvernement provincial; *Dunkley v. University of British Columbia*, 2015 BCHRT 100, aux par. 633 et 676, confirmé en contrôle judiciaire dans *Providence Health Care v. Dunkley*, 2016 BCSC 1383 [Dunkley] : L'Université de la Colombie-Britannique était tenue de fournir des services d'interprétation en langue des signes à un résident en médecine qui était sourd. L'université aurait dû examiner les possibilités de financement avec le gouvernement provincial et la *Vancouver Coastal Health Authority*.
6. *Eaton c. Brant County Board of Education*, [1997] 1 SCR 241, aux par. 67-69 et 75.
7. *Renaud*, *supra*, note 2, au par. 51.
8. *Fisher v. York University*, 2011 HRTO 1229 (CanLII), aux par. 21 et 60 : Le refus d'autoriser un traitement de texte avec correcteur orthographique dans un cours de langue n'était pas discriminatoire étant donné que l'objectif du cours était d'apprendre une langue et que l'évaluation du vocabulaire et de la grammaire des étudiantes et des étudiants était raisonnablement nécessaire pour atteindre l'objectif du cours.

en fonction du budget d'un département particulier⁹. Il y a difficultés financières excessives lorsque la nature essentielle ou la viabilité de l'établissement serait compromise. Le seuil de détermination du préjudice injustifié est intentionnellement élevé. Il incombe à l'établissement de démontrer, preuves à l'appui, qu'une adaptation particulière lui causera un préjudice injustifié¹⁰.

Lorsqu'une adaptation particulière cause un préjudice injustifié, les parties sont tenues d'examiner la possibilité d'y substituer une autre adaptation.

Conception universelle

L'adoption des principes de conception universelle de l'apprentissage peut permettre aux établissements de s'assurer de pouvoir répondre aux divers besoins des étudiantes et des étudiants. Par « conception universelle de l'éducation », on entend que les installations de l'établissement d'enseignement, ses programmes, ses politiques, l'enseignement des cours et les évaluations doivent être structurés et conçus de manière à être inclusifs dès le départ¹¹.

Processus d'accommodement

Les établissements d'enseignement postsecondaire devraient disposer de bureaux centraux chargés de gérer l'accommodement des besoins de la population étudiante et de politiques accessibles précisant la procédure à suivre pour obtenir l'accommodement de ses besoins.

Les étudiantes et étudiants qui ont besoin d'adaptations devraient contacter le bureau central de leur établissement et lui soumettre des documents médicaux à l'appui de leur demande. Ce bureau devrait alors préparer un plan d'accommodement approprié qui respecte les contraintes de l'étudiante ou de l'étudiant, ainsi que les besoins et les difficultés du cours visé. Pour ce faire, le bureau pourrait devoir entamer un dialogue avec l'enseignante ou l'enseignant du cours. Toutes les parties travaillent ensemble pour trouver une adaptation appropriée¹².

Une fois finalisé, le plan devrait être communiqué à tout le personnel qui enseigne à l'étudiante ou à l'étudiant.

Les bureaux centraux devraient coordonner l'offre de toutes les technologies d'assistance requises pour rendre une classe accessible. Ils devraient également fournir des salles d'examen et assurer la coordination des examens.

Responsabilités du personnel académique en matière d'accommodement des besoins de la population étudiante

Le personnel académique a un rôle important à jouer en matière d'accommodement des besoins des étudiantes et des étudiants. Cela comprend la conception de cours inclusifs, la participation au processus d'accommodement et le respect de la confidentialité.

Participation au processus d'accommodement des besoins

Si une étudiante ou un étudiant demande l'accommodement de besoins, le personnel académique devrait l'aiguiller vers le bureau administratif pertinent.

La préparation d'un plan d'accommodement des besoins pourrait nécessiter la participation du personnel enseignant, qui est le mieux placé pour comprendre les exigences du cours et connaître les formats accessibles compatibles avec le matériel du cours.

9. *Dunkley, supra*, note 5, au par. 676; *X v. Alberta Human Rights Commission*, 2022 ABKB 659 aux par. 57-58 [X c. AHRC] : Dans le secteur postsecondaire, le coût financier de la mise en œuvre d'une seule adaptation atteindra rarement le seuil du préjudice injustifié.

10. *Ibid.* au par. 55; Commission ontarienne des droits de la personne. [Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap](#), consulté en juillet 2024, art. 9.

11. *Une chance de réussir, supra*, note 3.

12. *Katz v. University of British Columbia*, 2013 BCHRT 278 (CanLII), au par. 33.

Le personnel académique doit respecter les plans d'accommodement des besoins. Si un membre du personnel académique a des préoccupations envers un plan d'accommodement des besoins, cette personne devrait contacter le bureau central, sa superviseuse ou son superviseur et son association de personnel académique (surtout si le plan risque d'enfreindre la convention collective). Elle devrait énoncer les raisons spécifiques pour lesquelles elle estime que le plan n'est pas approprié ou adéquat.

Normes académiques

Si une adaptation spécifique pouvait entraîner une réduction des normes académiques, elle peut constituer un préjudice injustifié¹³. Toutefois, les parties devraient examiner s'il existe d'autres moyens d'établir qu'une étudiante ou un étudiant a démontré la compétence ou l'aptitude requise pour satisfaire aux exigences académiques¹⁴. Il n'est pas approprié de rejeter des adaptations proposées sur la base d'hypothèses, sans avoir exploré des solutions de rechange¹⁵.

Comme l'a déclaré la Commission des droits de la personne de l'Ontario :

Une adaptation appropriée n'a pas pour effet d'abaisser les normes ou les résultats, mais plutôt de permettre à l'étudiante ou à l'étudiant de répondre aux exigences essentielles du programme, avec ses normes et résultats d'origine, bien que la façon dont l'étudiante ou l'étudiant démontre sa maîtrise du sujet, ses connaissances et ses compétences puisse être différente¹⁶.

Par exemple, si le fait de permettre à une étudiante ou à un étudiant en sciences politiques de présenter un rapport oral seul avec la professeure ou le professeur (plutôt que devant la classe) n'enfreint probablement pas les normes académiques, le fait d'offrir la même adaptation à une étudiante ou à un étudiant dans un cours de communication orale enfreindrait probablement les normes académiques¹⁷.

Respect de la confidentialité

Dans les cours et les discussions publiques, il n'est pas approprié de discuter des adaptations, des handicaps ou des besoins d'une étudiante ou d'un étudiant particulier.

Les membres devraient recevoir des documents médicaux ou y avoir accès dans de très rares cas seulement. Les membres n'ont pas le droit de connaître le diagnostic d'une étudiante ou d'un étudiant.

Exemples d'adaptations

Les adaptations offertes pourraient inclure (sans s'y limiter) ce qui suit :

- fournir des documents dans des formats accessibles;
- permettre l'enregistrement des cours;
- permettre l'utilisation d'émetteurs FM dotés de microphones portés par le personnel enseignant;

13. Fisher, *supra*, note 8, aux par. 45 et 56 : Une politique générale (mais appliquée avec souplesse) contre le tutorat par matière a été jugée rationnellement liée au but et à l'objectif d'un enseignement universitaire, et adoptée de bonne foi. L'université était toujours tenue de procéder à l'accommodement des besoins jusqu'au point de préjudice injustifié, mais ce seuil a été atteint lorsque l'étudiant a refusé de participer à des tests d'aptitude afin de déterminer si le tutorat serait utile. Le Tribunal a noté que « les adaptations ne modifient pas les normes académiques qui déterminent la réussite d'un cours ».

14. Dans *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 RCS 3 [Meorin] aux par. 11-12, 32-36 et 54-56, la Cour suprême du Canada a rejeté une norme de capacité aérobie parce qu'elle n'était pas rationnellement liée à l'exécution du travail (lutte contre les incendies) et qu'il existait des tests de rechange raisonnables qui ne portaient pas préjudice à un groupe en raison d'un motif protégé. Même si les femmes n'étaient généralement pas en mesure de répondre à la norme, elles pouvaient tout de même effectuer le travail.

15. *University of British Columbia v. Kelly*, 2015 BCSC 1731 (CanLII), confirmée sur le fond par la Cour d'appel dans *University of British Columbia v. Kelly*, 2016 BCCA 271 (CanLII).

16. *Une chance de réussir*, *supra*, note 3.

17. Stanford University Office of Accessible Education, [Determining Essential Requirements for Courses/Programs](#), consulté en juillet 2024.

- obtenir les services d'interprètes oraux ou gestuels;
- obtenir plus de temps pour les tests et les examens;
- proposer d'autres lieux et formats d'examen.

Soutien au personnel académique fournissant des adaptations

Les établissements devraient fournir au personnel académique une formation et un soutien adéquats pour répondre aux besoins des étudiantes et des étudiants en matière d'accommodement.

L'accommodement des besoins d'étudiantes et d'étudiants pourrait augmenter la charge de travail du personnel académique. Par exemple, une enseignante ou un enseignant pourrait être tenu de rendre son matériel disponible dans un format compatible avec des technologies accessibles (p. ex. agrandisseurs de classe pour personnes malvoyantes ou lecteurs audio pour personnes malentendantes). Dans d'autres situations, les demandes portant sur la retranscription de matériel dans des formats informatisés, numériques ou dactylographiés prendront du temps à satisfaire. Le temps passé à de telles tâches devrait être indemnisé. Certaines conventions collectives contiennent des dispositions visant l'indemnisation des membres dont la charge de travail augmente, notamment en raison de la mise en œuvre d'adaptations à l'intention d'étudiantes ou d'étudiants¹⁸. La retranscription de documents peut également nécessiter un soutien technologique, qui devrait être fourni par l'établissement.

Si un établissement ne soutient pas le personnel académique chargé de mettre en œuvre des adaptations à l'intention d'étudiantes ou d'étudiants, le dépôt d'un grief pourrait être justifié. En pareil cas, les membres et les associations sont invités à consulter l'ACPPU ou leurs conseillers juridiques.

Maintien de la propriété du matériel académique

Le personnel académique pourrait devoir autoriser une étudiante ou un étudiant à enregistrer ses cours. Seuls des enregistrements audio, et non vidéo, devraient être permis (sauf si l'enregistrement vidéo est l'adaptation requise). Les établissements et les membres du personnel académique devraient s'assurer que les étudiantes et étudiants sont conscients du fait que :

- l'enregistrement servira seulement à l'étudiante ou à l'étudiant, pour lui permettre de compléter le cours;
- l'enregistrement ne pourra pas être distribué à d'autres personnes par quelque moyen que ce soit;
- les cours et leçons demeurent la propriété du membre, qui en conserve le droit d'auteur.

Le cas échéant, les établissements devraient prendre des mesures pour assurer le retour et (ou) la destruction des enregistrements à la fin du cours.

Lorsqu'un membre du personnel académique autorise un enregistrement ou met en commun son propre matériel, les étudiantes et étudiants concernés (la personne ayant demandé l'accommodement de ses besoins et les personnes lui prêtant assistance) devraient conclure une entente avec l'établissement stipulant que les enregistrements et le matériel ne seront pas distribués ni utilisés à d'autres fins que leurs propres études ou leur propre apprentissage. Les établissements devraient adopter une politique générale interdisant l'enregistrement des cours, du personnel et des autres étudiantes et étudiants sans le consentement de toutes les parties et indiquant que le non-respect de cette politique pourrait entraîner des mesures disciplinaires pour inconduite.

18. Voir les exemples à l'Annexe A.

Droits contradictoires

L'établissement pourrait proposer une adaptation qui va à l'encontre des droits du personnel académique, y compris ses droits de la personne. L'établissement a la responsabilité de prendre en compte les droits de l'étudiante ou de l'étudiant, ainsi que ceux du membre du personnel académique, et de trouver une adaptation qui lui permet de respecter les droits de chacun¹⁹. S'il n'est pas possible d'offrir une adaptation qui protège les deux ensembles de droits, l'employeur devra procéder à une évaluation individualisée de la situation des deux parties²⁰. Les employeurs ont l'obligation de faire part au personnel académique des plans d'accommodement des besoins des étudiantes et des étudiants suffisamment tôt pour résoudre tout problème de droits contradictoires avant que l'étudiante ou l'étudiant, ou le membre du personnel académique ne subisse d'impact négatif²¹. Pour sa part, le personnel académique a l'obligation de communiquer en temps utile ses propres besoins en matière d'accommodement si l'employeur propose un plan qui contreviendrait à ses droits²².

Rôle des associations de personnel académique

Les associations de personnel académique ont un rôle à jouer en demandant des comptes aux établissements et en veillant à ce qu'ils respectent leurs obligations légales en matière d'éducation, de planification et d'accommodement des besoins.

Bien que les associations participent rarement à l'accommodement des besoins des étudiantes et des étudiants, elles peuvent être amenées à faciliter cet accommodement en renonçant à une application stricte de la convention collective lorsque celle-ci donnerait lieu à une pratique discriminatoire²³. Elles peuvent également soutenir leurs membres en négociant des conventions collectives qui abordent les questions de charge de travail et de propriété du matériel pédagogique.

Évolution de la législation provinciale

Certaines provinces ont adopté des lois en matière d'accessibilité. En Ontario²⁴, les collèges et universités sont tenus d'élaborer des plans d'accessibilité et de former le personnel académique à l'accessibilité et à l'accommodement des besoins. La Colombie-Britannique²⁵, le Manitoba²⁶, la Nouvelle-Écosse²⁷ et Terre-Neuve-et-Labrador²⁸ ont des exigences semblables, mais moins strictes. Le Québec dispose d'une loi sur l'accessibilité et de l'Office des personnes handicapées du Québec, mais en ce qui concerne les établissements d'enseignement postsecondaire, la mission de

-
19. *Sears v Memorial University of Newfoundland*, [2022 CanLII 82025](#) (NLHRC) [*Sears*] : L'adaptation proposée par l'université pour tenir compte des besoins de l'étudiant, c'est-à-dire le port d'un émetteur radio par la professeure, faisait fi des restrictions religieuses de la professeure à l'égard du port de certains types de technologies. L'université avait été informée des restrictions de la professeure plusieurs années auparavant, mais cette information n'avait pas été communiquée au nouveau personnel administratif approprié à son entrée en poste. La professeure a refusé de porter l'émetteur. L'université a proposé d'installer un microphone sur le podium, mais l'étudiant a refusé. L'université a aidé l'étudiant à s'inscrire à des cours de rechange. Le tribunal a estimé que l'université avait fait preuve de discrimination à l'égard de l'étudiant en ne prévoyant pas d'adaptations appropriées avant l'expérience en classe avec la professeure.
 20. *Syndicat des Employés de l'Hôpital Général de Montréal v. Centre Universitaire de Santé McGill* (2007), [159 LAC \(4th\) 1](#) aux par. 15 et 22 [*McGill*]; *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)* [2008 CSC 43](#), au par. 17.
 21. *Sears*, *supra*, note 18, aux par. 54 à 59; *LB v Toronto District School Board*, [2015 HRTO 1622](#) (Nichols) au par. 129.
 22. *Complex Services Inc. v OPSEU, Local 278*, [2012 CanLII 86454](#) (Surdykowski), aux par. 84 et 94.
 23. *Renaud*, *supra*, note 2, aux par. 39 et 44.
 24. [Règl. de l'Ont. 191/11 : Normes d'accessibilité intégrées](#), par. 3, 4, 7, Annexe 1 de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, L.O. 2005, chap. 11.
 25. *Accessible British Columbia Regulation*, [BC Reg 105/2022](#), Annexe 1 de l'*Accessible British Columbia Act*, [SBC 2021.c.19](#), art. 11.
 26. *Règlement sur les organismes du secteur public désignés*, [Règl. du Man. 122/2015](#), Annexe 1(a)(iv) de la *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains*, [CCSM c A1.7](#), art. 33.
 27. *Accessibility Act General Regulations*, NS Reg 197/2019, Annexe 1 de l'*Accessibility Act*, [SNS 20.c.2](#), s. 39.
 28. *Accessibility Act*, SNL 2021, c A-1.001, al. 2 (o)(viii), (ix), et art. 22.

l'Office se limite à promouvoir l'accommodement des besoins et l'accessibilité, et à offrir des conseils sur ces sujets aux établissements qui en font la demande²⁹.

Conclusion

Si les établissements postsecondaires sont ultimement responsables de l'accommodement des étudiantes et des étudiants en vertu des lois relatives aux droits de la personne, le personnel académique et les associations de personnel académique ont également un rôle important à jouer. Les établissements doivent fournir au personnel académique une formation et un soutien en matière d'accommodement des besoins des étudiantes et des étudiants. Le personnel académique devrait être indemnisé pour le travail supplémentaire qu'il doit fournir. Les normes académiques légitimes ne doivent pas être compromises et la propriété académique du matériel de cours ne doit pas être retirée au personnel académique. Les associations de personnel académique peuvent aider leurs membres à garantir la protection de leurs droits tout en fournissant des adaptations importantes aux étudiantes et aux étudiants.

29. Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, [CQLR chap. E-20.1](#), par. 25(e.1).

Annexe A - Sélection de dispositions de conventions collectives relatives à l'accommodement des besoins des étudiantes et des étudiants

Université Memorial de Terre-Neuve et Memorial University of Newfoundland Faculty Association

Enregistrement des cours

27.27 Aucun cours ne sera enregistré sans le consentement écrit du membre du personnel académique responsable du cours.

Accommodement des étudiantes et des étudiants en situation de handicap

27.28 Les parties reconnaissent que l'Université et les membres du personnel académique ont l'obligation légale de tenir compte des besoins des étudiantes et des étudiants handicapés. Le nom des étudiantes et des étudiants handicapés qui demandent l'accommodement de besoins sera signalé aux membres du personnel académique et à la ou au responsable administratif par les centres de coordination appropriés du campus [(centre Glenn Roy Blundon (campus de St. John's), bureau des affaires étudiantes (Marine Institute) et centre d'apprentissage (campus de Grenfell)]. Si elle inclut des ressources humaines ou des technologies d'assistance, l'offre des adaptations nécessaires relèvera de l'Université par l'intermédiaire du centre de coordination du campus approprié. Les membres du personnel académique doivent permettre le recours aux adaptations en classe.

27.29 Nonobstant la clause 27.27, un cours peut être enregistré par une étudiante ou un étudiant qui, de l'avis du centre de coordination du campus approprié [(centre Glenn Roy Blundon (campus de St. John's), bureau des affaires étudiantes (Marine Institute) et centre d'apprentissage (campus de Grenfell)], a besoin d'un tel enregistrement pour l'accommodement d'un handicap. Lorsque l'accommodement comprend un enregistrement, celui-ci est soumis à la clause 28.07.

27.30 Si l'accommodement des besoins d'étudiantes et d'étudiants handicapés exige des efforts supplémentaires de la part d'un membre du personnel académique, ce membre précise par écrit à la ou au responsable administratif les tâches supplémentaires entreprises. Ces tâches seront prises en compte dans la détermination de la charge de travail future du membre du personnel académique, ou compensées par une rémunération ou une remise de cours, selon ce qu'auront convenu le membre et le responsable administratif.

Droit d'auteur

28.7 Les droits d'auteur associés à toutes les œuvres littéraires, dramatiques, musicales et artistiques, et aux programmes informatiques, ou à toute autre forme de propriété intellectuelle produite ou créée par un membre du personnel académique, sont la propriété des membres du personnel académique qui ont créé les œuvres.

Northern Alberta Institute of Technology Academic Staff Association

** Veuillez noter que, bien que le libellé ci-dessous ne fasse pas spécifiquement référence à l'obligation d'accommodement, il a été appliqué à l'augmentation de la charge de travail résultant de l'accommodement des besoins des étudiantes et des étudiants.*

Article 15 - Durée du travail

15.01 La durée du travail des membres du personnel ne doit pas dépasser sept heures et un quart (7,25 heures) par jour (sans compter les pauses), pour un maximum de trente-six heures et un quart (36,25 heures) par semaine. Les heures de travail seront programmées de manière à être continues.

Article 16 - Charge de travail des chargées et chargés de cours

16.02 Principes

Les parties reconnaissent que le salaire d'une chargée ou d'un chargé de cours à temps plein est basé sur une période de 1 885 heures par année académique, au prorata. Pour les chargées et chargés de cours à temps partiel, les heures de travail attribuables seront déterminées selon une période de 1 885 heures moins les heures payées au titre des vacances, des jours fériés et des jours de lecture (au prorata pour les chargés de cours à temps partiel).

Les parties reconnaissent que la qualité de l'enseignement, axée sur la réussite des étudiantes et des étudiants au moyen d'une approche d'apprentissage basée sur les résultats dans un environnement polytechnique, est un principe commun qui guidera l'attribution des heures de travail attribuables. Le travail d'une chargée ou d'un chargé de cours est de nature professionnelle et permet une certaine flexibilité, reconnaissant que la charge de travail de cette personne tout au long de l'année universitaire peut connaître des hauts et des bas, sauf lorsque les circonstances opérationnelles et/ou les préférences de la chargée ou du chargé de cours exigent une plus grande variabilité de sa charge de travail. Les chargées et chargés de cours sont responsables de l'exécution de toutes les composantes de leur charge de travail et ont la possibilité d'effectuer leur travail selon leur emploi du temps.

Le rôle de la chargée ou du chargé de cours est d'utiliser son expertise pour offrir un enseignement aux étudiantes et aux étudiants, et ainsi contribuer à leur succès. Les parties reconnaissent que la taille de la classe a une incidence sur la charge de travail de la chargée ou du chargé de cours.

16.09 Examen de la charge de travail

À la demande de la chargée ou du chargé de cours, la ou le chef de département et/ou la vice-doyenne ou le vice-doyen chargé de l'administration examinent la charge de travail du membre du personnel pour s'assurer qu'elle est conforme au modèle de charge de travail et qu'elle repose sur les principes d'équité et de justice au sein du programme.

- (a) Si une chargée ou un chargé de cours souhaite l'examen de sa charge de travail, elle ou il peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis d'affectation, demander une réunion avec le chef de département pour discuter de la question. Si le problème n'est pas résolu à la satisfaction des deux parties, la chargée ou le chargé de cours peut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la décision, porter la question à l'attention de la doyenne, du doyen, de sa représentante ou de son représentant, qui consulte deux (2) chargées ou chargés de cours nommés par l'Association et rend une décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables.
- (b) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la décision de la doyenne, du doyen, de sa représentante ou de son représentant, la chargée ou le chargé de cours peut demander un réexamen de la décision qui sera effectué par une commission d'examen de la charge de travail composée de la doyenne, du doyen, de la vice-présidente académique, du vice-président académique, de sa représentante et de son représentant, et de la présidente ou du président de l'Association, de sa représentante ou de son représentant.
 - (i) Les chargées et chargés de cours peuvent choisir de se faire accompagner par une représentante ou un représentant de la NASA à toute réunion prévue pour discuter de la demande d'examen.
 - (ii) Le comité étudiera les documents pertinents et procédera, le cas échéant, à des entretiens; il examinera la charge de travail attribuée pour s'assurer de l'équité entre les unités de travail et les écoles.

Association des professeur.e.s à temps partiel de l'Université d'Ottawa

Durée de l'emploi

- 5.2.2.2 c) Lorsqu'on demande à un membre de contribuer à l'accommodement des besoins d'une étudiante ou d'un étudiant durant un examen en classe, que cet accommodement est organisé par l'entremise du centre de services d'accès aux étudiantes et aux étudiants et qu'il demande un soutien supplémentaire par courrier électronique, par téléphone ou en personne de la part du membre, celui-ci obtiendra sur demande une rémunération de 200 \$ par cours pour cette aide additionnelle.

Queen's University Faculty Association

Article 37 – Charge de travail

37.1 Normes relatives à la charge de travail des unités académiques

37.1.6 La norme relative à la charge de travail pour chaque unité :

- (f) inclure des mécanismes de gestion des tâches extraordinaires liées à l'enseignement, comme les tâches liées à l'accommodement de besoins d'une session précédente, qui pourraient avoir une incidence sur les responsabilités du membre en matière de recherche.

Annexe Q - rémunération des fonctions supplémentaires en vertu des articles 42.3 et 42.4

3. Tableau A

CATÉGORIE	RÉMUNÉRATION		
	2022-2023	2023-2024	2024-2025
...			
Taux de rémunération d'autres tâches (p. ex. planification de conférences, approche communautaire et accommodement de besoins académiques au-delà de la fin du contrat du membre)			
Taux horaire	60 \$	62 \$	64 \$
Taux demi-journée	240 \$	248 \$	256 \$
Taux journalier	480 \$	496 \$	512 \$

5. Les taux énoncés dans le tableau A ci-dessus seront appliqués comme suit pour le service administratif assigné :

- (a) Les membres auxiliaires embauchés pour la session seront rémunérés à l'achèvement des tâches supplémentaires liées au service, ou à la fin de chaque session académique, au prorata du service accompli.
- (b) Les membres auxiliaires dont le contrat se poursuit auront droit, selon ce qui est le plus avantageux, à la considération prévue dans la norme relative à la charge de travail de l'unité du membre, à l'indemnité prévue au point 5(a) ou à l'accumulation des tâches supplémentaires en vue d'une dispense d'enseignement. Le membre qui souhaite obtenir une dispense d'enseignement doit en faire la demande au chef d'unité au plus tard le 28 février. On ne demandera pas à un membre de reporter sa dispense d'enseignement de plus d'un (1) an pour répondre aux besoins opérationnels de l'unité.

Toronto Metropolitan University Faculty Association : Toronto Metropolitan University v Toronto Metropolitan University Faculty Association, 2024 CanLII 65903 (ON LA)

Dans cette décision d'arbitrage d'intérêts, l'arbitre Bill Kaplan a écrit :

Il est manifestement nécessaire d'examiner l'impact de la hausse des demandes d'accommodement sur la charge de travail du personnel enseignant. Le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits aux Student Wellbeing Academic Accommodation Supports à la TMU a augmenté de 48 % entre 2017 et 2023. Le nombre d'étudiantes et d'étudiants handicapés fréquentant des universités et collèges de l'Ontario en témoigne, comme l'illustrent les données présentées dans les mémoires. Le personnel enseignant joue souvent, mais pas toujours, un rôle important dans le processus d'accommodement. De nombreuses adaptations, par exemple celles offertes en salle de classe, nécessitent la participation directe et continue du personnel enseignant et soulèvent une série d'autres enjeux qui doivent être examinés avec soin. Il est évident que le fait d'aider et de participer au processus d'accommodement est une obligation et une responsabilité fondamentales, inscrites dans la législation. Cela reflète également les valeurs communes de l'université et de la faculté. Notamment, cette question a été abordée de manière similaire dans une autre procédure d'arbitrage d'intérêts où un groupe de travail a été chargé d'examiner, entre autres, l'impact des exigences relatives à l'accommodement des besoins des étudiantes et des étudiants sur la charge de travail du personnel des collèges communautaires de l'Ontario. Voir : OPSEU (College Academic Employees) v College Employer Council, [2022 CanLII 86598 \(ON LA\)](#).

L'arbitre Kaplan a ordonné aux parties de créer un groupe de travail sur l'accommodement des besoins des étudiantes et étudiants et les questions académiques.