

AN INTEGRAL
PART OF
YOUR TEAM

PARTIE
INTÉGRANTE
DE VOTRE
ÉQUIPE



**EMOND
HARNDEN**

LABOUR & EMPLOYMENT LAW
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI





Emond Harnden a établi dans le secteur de l'éducation une pratique globale qui comprend des clients comme des conseils scolaires, des écoles privées, des collèges communautaires et des universités dans diverses provinces et divers territoires.

En représentant un éventail d'établissements d'enseignement, nous avons acquis une compréhension supérieure des questions de droit propres au secteur de l'éducation.





Le devoir d'accommodement dans le milieu scolaire: survol des divers rôles et des enjeux d'actualité

3 avril 2025



Joël Rocque

613-790-9285

jrocque@ehlaw.ca

Entièrement bilingue, Joël travaille avec des conseils scolaires partout au pays dans les domaines du droit du travail et de l'emploi, du droit de l'éducation, du litige civil, du droit de la vie privée, des droits de la personne, du droit administratif et de la gouvernance. Joël est membre du Barreau de l'Ontario, du Manitoba, du Nouveau-Brunswick et de l'Alberta.



Patrick Twagirayezu

343-999-6485

ptwagirayezu@ehlaw.ca

Patrick est entièrement bilingue et travaille avec des clients des secteurs privé, public, et parapublic dans tous les domaines du droit du travail et de l'emploi. Il aide les employeurs à résoudre une vaste gamme de questions touchant le milieu de travail. Il travaille aussi dans les domaines du droit de l'éducation, du litige civil, du droit à la vie privée, des droits de la personne, du droit administratif et de la gouvernance.



Objectifs de la séance

- Les notions clés du devoir d'accommodement
- Enjeux d'actualité

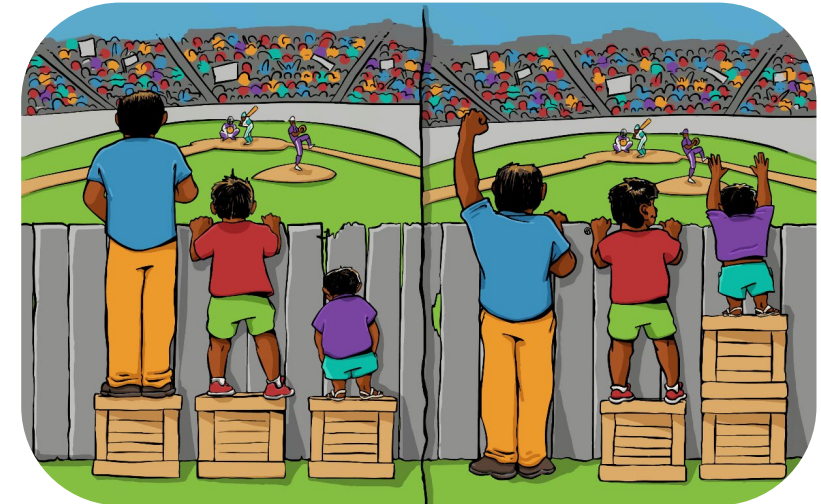


Le devoir d'accommodement dans le milieu scolaire



Le Code des droits de la personne

- Le *Code* interdit les actions qui constituent de la discrimination ou du harcèlement en fonction d'une caractéristique protégée dans un domaine social protégé
- Impose également une obligation d'accommodement raisonnable jusqu'au point du préjudice injustifié



Motifs protégés

Handicap	Race	Ascendance	Lieu d'origine
Couleur	Origine ethnique	Citoyenneté	Sexe
Croyance (religion)	Orientation sexuelle	L'identité sexuelle	Expression de l'identité sexuelle
Âge	Existence d'un casier judiciaire qui n'a pas fait l'objet d'un pardon <i>(en matière d'emploi uniquement)</i>	L'état matrimonial	L'état familial



Test juridique

- Le fardeau de la preuve repose sur le requérant qui allègue avoir été victime de discrimination de démontrer que :

- Il possède une caractéristique protégée par le *Code* contre la discrimination

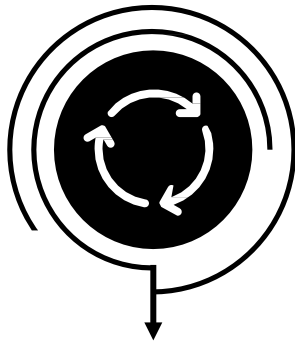
- Il a subi un effet préjudiciable ou un traitement différentiel dans un domaine social auquel s'applique le *Code*

- La caractéristique protégée a constitué un facteur dans la manifestation de l'effet préjudiciable ou du traitement différentiel



En quoi consiste l'obligation d'accommodement?

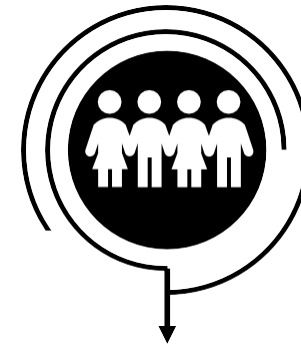
L'obligation d'accommodement repose sur trois principes :



Respect de la dignité



Individualité



**L'intégration et la
pleine participation**



Obligations procédurales et substantives

DEUX COMPOSANTES

PROCÉDURALE

Le conseil scolaire s'informe des besoins d'accommodement et explore les options possibles

SUBSTANTIVE

Mise en application de la mesure d'accommodement

L'évaluation du seuil du préjudice injustifié est effectuée eu égard:

- au coût;
- aux sources extérieures de financement; et
- aux exigences en matière de santé et sécurité.



Le « préjudice injustifié »

- **Coûts**
 - La norme des coûts constitue un critère élevé. Il ne suffit pas d'affirmer qu'un certain accommodement occasionnera des coûts élevés
- **Sources extérieures de financement**
 - Les conseils scolaires ont l'obligation de prendre en considération toute source de financement extérieure pouvant les aider à fournir une mesure d'accommodement
- **Exigences de santé et de sécurité**
 - Le *Code* reconnaît l'importance de trouver le juste milieu entre le droit de vivre à l'abri de la discrimination et les considérations de santé et de sécurité



Le « préjudice injustifié »

- Aucun autre facteur ne peut être pris en considération (p. ex., inconvénients professionnels ou administratifs, moral des employés, etc...)
- La démonstration du préjudice injustifié doit être fondée sur des preuves objectives, réelles, directes
- Un certain degré de préjudice est acceptable
- L'accommodement doit être raisonnable dans les circonstances
- La mesure d'accommodement choisie par le conseil scolaire ne sera pas nécessairement celle qui est préférée par l'étudiant et/ou parents/tuteurs



Devoirs de la personne demandant une mesure d'accommodement

- Informer le besoin d'accommodement requis et visé par le *Code*
- Fournir l'information appropriée sur les besoins
- Collaborer au processus d'accommodement au meilleur de ses capacités

YB c. Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario, 2017 HRTO 492

- Les parents et les tuteurs ne sont pas exemptés de leurs responsabilités à l'égard du processus d'accommodement lorsqu'ils agissent au nom de leur enfant
- Les parents et les tuteurs ont un rôle à jouer dans le processus d'accommodement



Devoirs du conseil scolaire

- Offrir un accès concret à l'éducation
- Accepter la demande d'accommodement de bonne foi
- Demander des renseignements concernant les besoins d'accommodement
- Enquêter sur les besoins
- Agir promptement une fois les besoins connus
- Garder tout renseignement confidentiel
- Prendre activement part à la recherche de solutions
- Prendre en charge le coût des mesures d'accommodement



Processus d'accommodement

- Demande d'accommodement
 - Formelle, informelle, le conseil scolaire doit être attentif à la possibilité d'un accommodement
- Consultation initiale
 - Rencontrer l'élève ou les parents et continuer à les rencontrer tout au long du processus
- Demande d'information
 - Se limiter aux informations raisonnablement liées à la nature des limitations ou des restrictions
- Déterminer la légitimité de la demande d'accommodement
 - Existe-t-il des raisons légitimes de ne pas accepter la demande?



Processus d'accommodement

- Examiner systématiquement toutes les options
 - Processus prévu du comité d'identification, de placement et de révision (CIPR) et de l'élaboration et de révision du plan d'enseignement individualisé
- Prendre une décision personnalisée basée sur la preuve objective
 - À la lumière de tous les facteurs pertinents – l'accommodement entraîne-t-il un préjudice injustifié?
 - La preuve du préjudice injustifié doit être objective, réelle, directe et, dans le cas des coûts, quantifiable
 - Lorsqu'une mesure d'accommodement crée un préjudice injustifié, la prochaine meilleure solution doit quand même être explorée et fournie
 - Répondre aux besoins, et non aux préférences



Décision d'accommoder

- Documenter les motifs pour lesquels l'accommodement a été mis en œuvre
- Communiquer avec les parents
- Mettre en œuvre le ou les accommodements
- Suivre les changements et ajuster l'accommodement au besoin



Décision de ne pas accommoder

- Évaluer au cas par cas
- Décider s'il s'agit d'un préjudice injustifié
 - Rappel: coûts, santé et sécurité, sources externes de financement
- Documenter de manière détaillée les motifs pour lesquels l'accommodement n'a pas été mis en œuvre
- Communiquer la décision clairement en fournissant les motifs
- Tenir compte des risques du défaut d'accommodement



Les grandes lignes

- Il n'appartient pas au Tribunal des droits de la personne de superviser la mise en œuvre de la *Loi sur l'éducation* le respect strict des procédures de placement de l'élève dans une classe d'éducation spécialisée ou de préparation d'un PEI
- Si des mesures sont prises pour évaluer les besoins de l'élève, la composante procédurale de l'obligation d'accommodement sera généralement respectée
- Si les accommodements recommandés par le CIPR ou dans le PEI sont mis en œuvre lorsque possible jusqu'au point du préjudice injustifié, la composante substantive de l'obligation d'accommodement sera généralement respectée





Jurisprudence – accommodations

- Arrêt *Eaton c. Conseil scolaire du comté de Brant*, 1997 CanLII 366 (CSC)
 - La considération primordiale est le meilleur intérêt de l'enfant.
- Arrêt *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, 2012 CSC 61
 - Confirme que l'éducation est un service au sens des lois sur les droits de la personne
 - **L'éducation** et non l'éducation spécialisée est le service offert
 - « *Si l'élève est comparé uniquement à d'autres élèves ayant des besoins spéciaux, il n'est pas possible d'examiner dans son ensemble la question de savoir s'il a profité de l'accès véritable à l'éducation auquel ont droit tous les élèves de la Colombie Britannique* » (para 31).

Faits:

- La mère de l'élève a déposé une requête au Tribunal au motif que le conseil scolaire n'avait pas accommodé E.O. en 4^e et 5^e année
- En particulier, elle exigeait les accommodements suivants:
 - Un plus faible coefficient élèves-enseignant dans la classe
 - Un aide-enseignant ou un éducateur
 - Évaluer fréquemment l'élève
 - Un enseignant titulaire qualifié en éducation spécialisée
 - Un programme adéquat pour les élèves doués en salle de classe



Décision:

- La preuve démontrait clairement que le conseil scolaire avait pris des mesures pour évaluer les besoins de l'élève et préparer des accommodements appropriés; cela respectait la norme procédurale de l'obligation d'accommodement
- De même, le PEI prévoyant les divers accommodements a généralement été mis en œuvre, ce qui satisfaisait l'obligation substantielle du conseil scolaire d'accommoder les besoins particuliers de l'élève
- **Le fait que les accommodements ne correspondaient pas à ceux que la mère préférait n'était pas pertinent**



Faits:

- Les requérants (représentés par leur tuteur à l'instance) fréquentaient une école élémentaire du conseil scolaire
- Les deux requérants étaient atteints d'un trouble du spectre d'autisme (TSA) et nécessitaient un accès à des programmes d'éducation spécialisée



Faits:

- Les allégations sur la base d'un handicap comprenaient:
 - L'exclusion de U.M de l'école entre janvier et juin 2014
 - Le placement de U.M. et M.M dans une classe distincte
 - La limitation de la présence quotidienne de M. M. de février à mars 2015
 - L'exclusion de M.M. d'un programme de camp d'été
 - La création de PEI qui n'était pas conforme aux besoins des requérants



Décision:

- Aucune preuve de discrimination à l'égard des allégations des requérants
- Il n'y avait aucune preuve que le conseil scolaire avait ignoré les besoins des élèves en matière de PEI
- Le TDPO a déterminé que le **conseil scolaire avait proposé aux élèves des accommodements raisonnables et appropriés**, même si leurs parents n'étaient pas d'accord avec ces derniers
- Le TDPO était d'avis que les **parents n'ont pas le « pouvoir absolu » ou le « contrôle » de prendre toutes les décisions en matière d'éducation**, et que les conseils scolaires ne sont pas tenus de mettre en œuvre leurs préférences en matière d'accommodement



Faits

- RB avait un diagnostic de déficience intellectuelle moyenne nécessitant beaucoup d'aide d'apprentissage dans la salle de classe
- Il avait un aide-enseignant à temps plein
- En raison de coupure budgétaire, l'école a réduit la disponibilité des aides-enseignant(e)s
- Mère de RB n'était pas satisfaite
- Mauvaise relation entre l'administration de l'école et la mère
- Exclusion scolaire (art. 265(1)m)) de RB en raison d'un comportement inapproprié
- Interdiction d'accéder les lieux scolaires et imposition d'un protocole de communication entre la mère et l'administration de l'école



Décision:

- Ordonnance intérimaire du Tribunal :
 - RB réintégré à l'école avec un plan de réintégration
- Décision sur le fond :
 - Dommages-intérêts de 35 000 \$ pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi
 - Interdiction d'entrer à l'école et interdiction de communiquer ont été radiées
 - En cas de difficulté de communication entre les parties, le conseil scolaire est tenu de faire appel aux services d'un tiers facilitateur ou médiateur et d'en défrayer les coûts afin d'établir de bons rapports entre la mère, l'école et son personnel



Enjeux d'actualité



- Changements de noms/pronoms et les questions LGBTQ2+
- Obligation d'accommodement et santé/sécurité au travail
- Les animaux d'assistance



Changements de noms/pronoms et questions LGBTQ2+

Caractéristiques protégées

Les notions « d'identité sexuelle » et de « l'expression de l'identité sexuelle » se définissent comme suit :

« La notion **d'identité sexuelle** se définit comme l'expérience intime et personnelle de son genre, telle que vécue par chacun.

L'expression de l'identité sexuelle fait référence à la manière dont une personne exprime ouvertement son genre. De plus, l'expression de l'identité sexuelle inclut couramment le choix d'un nom et d'un pronom pour se définir. »



Changement de nom et DSO

Changement du nom légal

- La direction d'école verse une copie du document attestant qu'un élève a changé de nom en conformité avec les lois de la province ou du pays dans lequel il a été rédigé
- La direction d'école change le nom de l'élève dans toutes les composantes du DSO, de sorte que le DSO semblera avoir été initialement établi sous le nouveau nom de l'élève

Adoption d'un nom d'emprunt

- La direction d'école inscrit le nom d'emprunt dans la partie A de la chemise du DSO, en plus du nom légal de l'élève
- Le nom d'emprunt sera utilisé à partir de ce moment
- Le nom légal est mis en parenthèse
- La demande par écrit est conservée dans le dossier de documentation



Changement de nom ou de pronoms

- La jurisprudence de l'Ontario confirme que les personnes transgenres **ne peuvent pas** être tenues de subir une inversion sexuelle chirurgicale, ou toute autre intervention médicale, comme condition de modification de la désignation du sexe sur leurs documents d'identification

XY c. Ontario (Government and Consumer Services) 2010 HRTO 1906

- Le Tribunal déterminé que l'exigence de la *Loi sur les statistiques de l'état civil* voulant qu'une personne devait avoir subi une inversion sexuelle chirurgicale avant de pouvoir changer la désignation de son sexe sur son certificat de naissance était discriminatoire parce qu'elle occasionnait un traitement ou un effet défavorable pour les personnes transgenres et perpétuait des stéréotypes à leur endroit



Changement de nom ou de pronoms

- Selon la Commission ontarienne des droits de la personne :
 - Les conseils scolaires devraient respecter le choix d'une personne transgenre en matière de nom et de sexe au moment de l'aborder, sans égard à ce qui figure sur ses documents d'identification
 - Les conseils scolaires devraient acquiescer aux demandes de personnes transgenres en vue d'inscrire sur leurs documents un nom autre que leur nom légal
 - Les conseils scolaires devraient accepter sincèrement et de bonne foi l'identité sexuelle à laquelle s'auto-identifie une personne, même si ses documents d'identification ne correspondent pas à son identité sexuelle vécue



Changement de nom ou de pronoms

- Selon la Commission :
 - Les conseils scolaires devraient élaborer des politiques et procédures visant à reconnaître, entre autres, que les personnes transgenres et non-binaires ont le droit de se faire adresser la parole au moyen du nom et du pronom de leur choix
 - Les dossiers officiels devraient refléter dans la mesure du possible l'identité sexuelle vécue de la personne transgenre, y compris ses choix en matière de nom et de pronom



Changement de nom ou de pronoms

- **L'élève est au centre de la prise de décision** et il faut honorer son **droit de s'identifier**, même lorsque le consentement parental n'est pas donné
- Les élèves qui ne bénéficient pas d'un soutien familial qui les respecte et les valide courent des risques plus élevés de détérioration de la santé mentale; ainsi, les **pratiques d'affirmation du genre**, telles que le respect des noms et pronoms préférés, contribuent à réduire ces risques et à favoriser l'inclusion, l'appartenance et la réussite à l'école
- Importance de réfléchir aux enjeux liés au **droit à la vie privée** de l'élève



Alexander v. Renfrew County Catholic District School Board, 2024 ONSC 6444

- Demande de contrôle judiciaire d'une décision du Comité d'appel à une suspension ou un renvoi
- Élève suspendu pour avoir fait des commentaires désobligeants à l'égard d'autres élèves appartenant à la communauté transgenre; puis exclusion pour avoir enfreint conditions de réintégration imposées par la direction d'école
- La Cour a tranché que le comité avait raisonnablement examiné les arguments de l'élève et mis en balance tous les intérêts concurrents, à savoir la liberté de religion de l'élève protégée par la *Charte canadienne des droits et libertés* et l'obligation du conseil scolaire d'assurer un environnement d'apprentissage sûr et positif pour tous les élèves



Accommodement des élèves et santé/sécurité au travail

Accommodement des élèves et la santé et sécurité au travail

- Élèves aux besoins particuliers adoptant des comportements violents doivent être accommodés
 - Garantir l'accès concret à l'éducation (*Moore; Eaton*)
- Mais aussi, obligations des conseils scolaires en matière de santé et de sécurité au travail pour le personnel enseignant et pour le personnel de soutien
 - Ex. en Ontario, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*
- Il peut s'avérer complexe de concilier ces obligations



New Brunswick Teachers' Federation v New Brunswick (Finance and Treasury Board) (Department of Education and Early Childhood Development) (2024, Arbitre Trisha Perry)

Faits:

- Grief alléguant manquement de l'employeur à son obligation de fournir un lieu de travail sécuritaire
- Élève ayant des besoins particuliers avec de graves et complexes troubles du développement incluant le trouble du spectre de l'autisme et trouble du syndrome d'alcoolisme foetal
- Le comportement de l'élève s'est intensifié au fil du temps: mordre, donner des coups de pied et de poing, cracher, répandre de la morve sur le personnel, contacts inappropriés des seins et de l'entrejambe, faire des menaces de violence à l'encontre du personnel, lancer des jouets, des chaises, des marqueurs, etc.



New Brunswick Teachers' Federation v New Brunswick (Finance and Treasury Board) (Department of Education and Early Childhood Development) (2024, Arbitre Trisha Perry)

Faits:

- La direction a indiqué qu'il y avait un manque d'informations et que l'école savait très peu sur l'élève avant de le recevoir en 2017; mais dès la première semaine d'école, les enjeux sont devenus évidents
- La direction n'a pas exercé son pouvoir de suspension avant septembre 2021 parce qu'elle se sentait constamment obligée de maintenir l'élève à l'école
 - Le conseil scolaire lui avait demandé de garder l'élève à l'école
 - Le parent/tuteur était très « combatif »



***New Brunswick Teachers' Federation v New Brunswick
(Finance and Treasury Board) (Department of
Education and Early Childhood Development) (2024,
Arbitre Trisha Perry)***

Faits:

- De nombreuses mesures mises en place pour l'année scolaire 2020-2021
 - Réduction de la durée des journées à l'école, et techniques de désescalade et de réorientation
- En dépit de la réduction du temps passé à l'école, le comportement de l'élève s'est détérioré
- Septembre 2021: membres du personnel agressés par l'élève à l'école
- 2021-2022: l'élève est transféré vers une autre école



Faits

- 2022-2023: l'élève a fréquenté l'école secondaire 5 jours par semaine, 2 heures par jour
 - Par le mois de mars, réduction de l'horaire à 3 jours par semaine, et l'école s'est éloignée du développement des compétences professionnelles pour se focaliser uniquement sur la prévention des problèmes de comportement.
 - Rapports d'incidents violents déposés par des membres du personnel, certains en attente, décrivant des comportements dont: coups, coups de pied, morsures, injures, coups de marteau et menaces de mort



Principes juridiques:

- Les employés ont droit à un lieu de travail sécuritaire, tel que prévoit la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick:
 - « *Teachers are not exempt from this protection, nor are their rights to health and safety legislatively subordinate to their professional obligations and duties.* »



Principes juridiques:

- Politique 703:
 - L'intervention appropriée en cas d'inconduite d'un élève dépend du type d'inconduite et de la question de savoir si le comportement est imputable à l'exceptionnalité de l'élève
 - Paragraphe 6.7.5 exige le partage d'informations lorsqu'un élève présente un risque potentiel pour lui-même ou pour autrui:

*« Si l'on détermine qu'un élève peut poser un risque pour lui-même, pour les autres personnes ou pour les biens scolaires, **il faut en informer, dès que possible et sur justification, les personnes qui travaillent avec l'élève, par exemple les chauffeurs d'autobus et l'administration de toute école où l'élève pourrait être transféré.** »*



New Brunswick Teachers' Federation v New Brunswick (Finance and Treasury Board) (Department of Education and Early Childhood Development) (2024, Arbitre Trisha Perry)

Décision:

- Le grief est accueilli
- Omission de fournir des renseignements adéquats sur les risques comportementaux de l'élève avant son transfert, ce qui constituait une violation de la Politique 703
- L'école s'est efforcée de mettre en oeuvre les recommandations du conseil scolaire, mais le comportement de l'élève dépassait sa capacité à le gérer



Décision:

- Mesures qui auraient dû être prévues:
 - S'assurer que l'école était au courant de la nature et de l'étendue du risque que l'élève représentait
 - Un plan de journées partielles à l'école aurait pu avoir été considéré plus tôt
 - Ressources additionnelles et plus rapides
 - Une désignation en terme de cas complexe aurait pu avoir été faite plus tôt
- Le préjudice subi par le personnel l'emporte sur la valeur sociétale de l'éducation inclusive
- Les actes de l'employeur, incluant blâmer la direction et l'enseignante-ressource, ont aggravé le préjudice, justifiant des dommages-intérêts



Mesures réparatrices:

- Dommages-intérêts accordés à:
 - La direction:
 - Dommages-intérêts particuliers pour perte de rémunération
 - Dommages-intérêts généraux: \$30,000
 - Dommages-intérêts majorés: \$15,000
 - Enseignante-ressource:
 - Dommages-intérêts généraux: \$30,000
 - Dommages-intérêts majorés: \$5,000



Les animaux d'assistance

Animaux d'assistance

- Doit être appuyé par un document signé par un professionnel de la santé autorisé confirmant le besoin d'un animal pour des raisons liées à un handicap
- Chien guide vs chien d'assistance :
 - **Chien guide** : offre une aide technique qui permet à une personne non voyante ou ayant une déficience visuelle de pallier ses limitations fonctionnelles sur les plans de l'orientation et de la mobilité
 - **Chien d'assistance** : utilisé par une personne pour des raisons liées à son handicap
- Considérations:
 - *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*
 - *Règlement : Normes d'accessibilité intégrées*
 - *PPN 163 : Politiques des conseils scolaires sur les animaux d'assistance*



J.F. v. Waterloo Catholic District School Board, 2017 HRTO 1121

Faits:

- Élève atteint du trouble du spectre de l'autisme et souhaite être accompagné d'un animal d'assistance à l'école
- Affirme que le Conseil scolaire a manqué à son obligation d'accommodement lorsqu'il a insisté sur l'application de ses propres politiques pour déterminer si l'utilisation d'un animal d'assistance est un accommodement raisonnable
- Soutient que puisque son chien répondait à la définition d'animal d'assistance prévue par les Normes d'accessibilité, le Conseil scolaire doit permettre l'utilisation de l'animal à titre de mesure d'accommodement
- Le Conseil scolaire a plaidé qu'il serait contraire à la jurisprudence s'il était nécessaire d'autoriser l'utilisation de l'animal d'assistance sans procéder à une évaluation individualisée des besoins devant être accommodés



Décision:

- Le Tribunal a examiné la preuve qui confirme que les services offerts à l'élève tels que précisés dans son PEI rencontraient ses besoins
- JF n'a pas pu démontrer que le chien était nécessaire
- Le Tribunal s'est aussi prononcé sur la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées* et a décidé qu'elle ne s'appliquait pas dans ce dernier



Questions?



AN INTEGRAL
PART OF
YOUR TEAM

PARTIE
INTÉGRANTE
DE VOTRE
ÉQUIPE



EMOND
HARNDEN

LABOUR & EMPLOYMENT LAW
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

