POLITIQUE SUR L'ACCESSIBILITÉ ET LES MESURES D'ADAPTATION POUR LES ÉTUDIANTS ET LES EMPLOYÉS

Date d'entrée en vigueur : 19 mai 2022

Autorité approbatrice : Vice-rectrice exécutive aux affaires academiques

Version remplacée ou amendée : 2 avril 2003

Numéro de référence : PRVPA-14

PRÉAMBULE

L'Université Concordia (« l'Université ») est déterminée à assurer l'inclusion et la participation des étudiants et des employés en situation de handicap (tels que ces termes sont définis ci-après). Ainsi, elle s'attache notamment à faciliter la prévention, le repérage et l'élimination des obstacles (tel que ce terme est défini ci-après) pour les personnes en situation de handicap afin de leur donner accès aux services, aux événements, aux activités, aux installations, aux locaux, aux bâtiments, aux emplois, aux ressources numériques, aux processus de l'Université ainsi qu'à des mesures d'adaptation (tel que ce terme est défini ci-après).

PORTÉE

La présente politique s'applique à tous les membres (tel que ce terme est défini ci-après) de la communauté universitaire, aux étudiants potentiels ainsi qu'aux personnes candidates à un emploi susceptibles d'être en situation de handicap. La politique s'applique également aux activités en ligne ainsi qu'à tous les contextes et événements, y compris les sports, la recherche, l'enseignement coopératif, l'apprentissage expérientiel, les stages, les activités en classe de même que les activités ou ateliers sur l'emploi.

OBJET

La présente politique et les procédures connexes sur l'accessibilité pour les étudiants (« les procédures étudiants ») et les procédures connexes sur l'accessibilité pour les employés (« les procédures employés ») visent à définir les rôles et responsabilités de l'Université en matière d'accessibilité (tel que ce terme est défini ci-après) et de mesures d'adaptation offertes aux étudiants et aux employés actuels et potentiels en situation de handicap.

DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique, les définitions suivantes s'appliquent :

« Accessibilité » signifie un produit, un appareil, un service ou un environnement qui est

accessible au plus grand nombre de personnes possible. L'accessibilité vise l'inclusion et l'aménagement pour accès facile, y compris le repérage, l'élimination et la prévention des obstacles. L'accessibilité peut être vue comme la possibilité d'une personne d'accéder à un système ou à une entité d'une manière qui respecte les principes de dignité, d'autonomie, d'intégration et d'égalité des chances, et de jouir des avantages qui en découlent.

Les « aides à la communication » sont des moyens qui facilitent une communication efficace et peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter, les sous-titres, les méthodes de suppléance à la communication, le langage clair et la langue des signes.

« Appareils fonctionnels » signifie tout appareil utilisé, conçu, fabriqué ou adapté en vue d'aider une personne en situation de handicap à accomplir une tâche précise. Les appareils fonctionnels permettent aux personnes en situation de handicap d'accomplir des tâches quotidiennes comme se déplacer, communiquer, lire ou soulever des charges. Les appareils fonctionnels peuvent comprendre les fauteuils roulants, les aides de suppléance à l'audition et les ordinateurs portables dotés d'un logiciel de lecture d'écran ou de fonctions de communication.

Un « format accessible » est un moyen de remplacement pouvant être utilisé par des personnes en situation de handicap, par exemple les gros caractères, le contenu Web, les enregistrements audio, les formats électroniques, le sous-titrage et le braille.

« Handicap(s) » signifie toute déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive ou sensorielle, tout trouble d'apprentissage ou de communication ou toute limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, visible ou non, qui empêche une personne de participer pleinement et équitablement à la société lorsqu'elle se heurte à un obstacle.

« Employé(s) » signifie une personne employée à temps plein, à temps partiel ou à titre temporaire par l'Université, y compris les membres du personnel, les membres du corps professoral, les boursières et boursiers postdoctoraux, les chercheuses et chercheurs, les membres du personnel administratif et les stagiaires; toute personne embauchée par l'Université en vertu d'une entente de consultation ou de toute autre entente contractuelle; et les personnes nommées par l'Université (y compris les bénévoles).

« Enseignant(s) » signifie tout employé qui enseigne aux étudiants, les conseille, les supervise, leur offre du mentorat, les entraîne ou gère l'attribution des ressources qui leur sont destinées. Ces employés comprennent, sans toutefois s'y limiter, les membres du corps professoral à temps plein ou à temps partiel, les administratrices et administrateurs des facultés, les bibliothécaires, les monitrices et moniteurs de laboratoire ou autres, et les chercheuses principales et chercheurs principaux, de même que les assistantes et assistants d'enseignement, les assistantes et assistants de recherche, les membres du personnel, les superviseures et superviseurs d'étudiants aux cycles supérieurs et les entraîneuses et entraîneurs.

« Étudiant(s) » signifie toute personne inscrite à un cours ou à un programme à temps plein ou à temps partiel, crédité ou non, y compris les étudiantes et étudiants du premier cycle et des cycles supérieurs, les étudiantes et étudiants libres, les étudiantes étrangères et étudiants étrangers, les participantes et participants à un programme d'échange ainsi que les stagiaires.

Une « mesure d'adaptation » est la définition et la mise en œuvre d'accommodements raisonnables ou de moyens auxiliaires, ou la modification de pratiques, de procédures ou d'installations en tenant compte d'un handicap nécessitant une mesure d'adaptation, à l'exclusion des mesures qui causeraient un préjudice injustifié (tel que ce terme est défini ci-après) pour l'Université.

« Obstacle(s) » signifie toute chose qui empêche une personne en situation de handicap de participer pleinement l'ensemble des sphères de la société en raison de son handicap, y compris, sans toutefois s'y limiter, les obstacles physiques, les obstacles architecturaux, les obstacles à l'information ou à la communication, les obstacles comportementaux et les obstacles technologiques.

« Membre(s) » signifie « étudiants et employés ». Les termes « membre(s) » et « étudiants et employés » sont utilisés de façon interchangeable dans la présente politique.

Le terme « préjudice injustifié » désigne les facteurs pris en compte dans l'évaluation du caractère raisonnable d'une mesure d'adaptation. L'évaluation doit notamment prendre en compte la charge imposée aux ressources financières et matérielles de l'Université ainsi que l'incidence sur les activités de l'Université, la sécurité et les droits d'autrui.

POLITIQUE

Rôles et responsabilités

1. L'Université offre un environnement inclusif et accueillant. Elle fournit aux membres en situation de handicap les services et les mesures de soutien dont ils ont besoin, dont le Service d'intégration des étudiants en situation de handicap (SIESH) et le Service des ressources humaines. Elle réduit les obstacles à l'accès pour les étudiants potentiels et les personne candidates à l'emploi.

2. L'Université veille à la communication de la présente politique, les procédures étudiants et les procédures employés à tous les membres.

3. L'Université établit un environnement accessible et inclusif par la réduction des obstacles et l'offre de mesures d'adaptation. Tous les membres, selon leurs rôles et responsabilités, doivent participer à la création d'un environnement universitaire accessible et inclusif ainsi que prendre connaissance de la présente politique, notamment en prenant part aux activités de formation et de sensibilisation en matière d'accessibilité.

4. Le comité sur l'accessibilité se compose d'étudiants et d'employés nommés par la directrice générale du Bureau de l'équité. Le mandat du comité sur l'accessibilité consiste notamment à assurer la mise en œuvre et la communication de la présente politique, à fournir des avis au sujet de la présente politique, à formuler des recommandations concernant les initiatives de soutien à l'accessibilité sur le campus ainsi qu'à communiquer les efforts déployés pour favoriser l'accessibilité au sein de l'Université.

Intersectionnalité

5. L'Université forme une communauté diversifiée, et toute mesure visant à favoriser l'accessibilité doit tenir compte du fait que de nombreux facteurs influent sur l'expérience vécue par chaque personne. L'Université reconnaît que la perspective ou les circonstances d'une personne (comme son origine ethnique ou nationale, son orientation sexuelle, son identité de genre, son âge, sa religion, sa foi, son appartenance à une communauté autochtone, son statut d'immigration, ses aptitudes linguistiques et son statut socioéconomique) peuvent avoir une incidence sur ses besoins, ses possibilités et ses choix. L'Université reconnaît également que l'oppression systémique, y compris, sans toutefois

s'y limiter, le sexisme, le racisme, le colonialisme, la discrimination fondée sur la capacité physique, l'homophobie ou la transphobie, peut avoir une incidence sur les mesures d'adaptation ou les ressources qu'un membre en situation de handicap peut être à l'aise de demander. Les besoins de chaque membre en situation de handicap sont différents et seront examinés en conséquence pour ce qui est des types et des formes de soutien et de mesures d'adaptation.

Appareils fonctionnels

6. L'Université déploie des efforts raisonnables pour faire en sorte que les membres en situation de handicap puissent utiliser leurs propres appareils fonctionnels pour accéder aux services. Si elle n'est pas en mesure de permettre l'utilisation d'appareils fonctionnels personnels, l'Université collabore avec le membre afin d'établir une mesure d'adaptation.

Conception universelle

7. La conception universelle, par exemple la conception universelle de l'apprentissage ou du cadre bâti, désigne la création d'approches durables axées sur l'accessibilité de l'environnement plutôt que sur les besoins de personnes précises et vise à assurer une meilleure accessibilité pour tous. L'Université est déterminée à fonder sur les principes de la conception universelle son travail continu en matière d'accessibilité et d'inclusion dans l'ensemble de l'établissement.

Chiens d'assistance

8. Les chiens d'assistance sont autorisés en vertu de la *Politique sur la présence d'animaux sur le campus* (VPSS-22). Les chiens d'assistance sont des chiens formés ou certifiés qui fournissent de l'aide aux membres ayant une déficience visuelle, auditive, motrice ou neurologique.

Installations

9. L'Université s'attache à rendre ses installations le plus accessibles possible. À cette fin, elle s'assure que les projets de bâtiments neufs soient conçus en tenant compte des besoins et des exigences des personnes en situation de handicap. Elle continue en outre de rénover ses installations existantes de manière à améliorer leur accessibilité. Elle se conforme aux codes

du bâtiment et à leurs dispositions en matière d'accessibilité, et s'efforce de rehausser les normes d'accessibilité au moment de construire ou de modifier des espaces.

Approvisionnement

10. L'Université intègre des critères et des caractéristiques d'accessibilité aux processus d'approvisionnement ou d'acquisition de biens, de services ou d'installations.

Communications

11. L'Université fournit ou prend les mesures nécessaires pour que soient fournis des formats accessibles et des aides à la communication aux personnes en situation de handicap. De plus, elle conçoit et crée des sites Web accessibles aux personnes en situation de handicap ou qui utilisent des appareils fonctionnels, conformément aux normes et aux lois applicables.

Sensibilisation et formation

12. Par la formation et la diffusion aux membres de documents d'information sur l'accessibilité, l'Université vise à cerner les obstacles, à les prévenir et à les réduire au minimum.

Protection de la vie privée et confidentialité

13. Les renseignements personnels au sujet du handicap d'un membre, d'un étudiant potentiel ou d'une personne candidate sont strictement confidentiels et ne peuvent être communiqués sans le consentement préalable du membre intéressé. Les renseignements personnels sont gérés conformément aux politiques de l'Université et aux lois applicables, à savoir la *Politique sur la protection des renseignements personnels et l'accès à l'information* (SG-9) et la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, RLRQ, chapitre A-2.1*. Les renseignements personnels sont transmis de façon confidentielle aux unités internes ou aux personnes responsables du traitement ou de la mise en œuvre d'une mesure d'adaptation.

Étudiants

14. L'engagement de l'Université à assurer l'égalité des chances en matière de formation vise tous les étudiants, y compris les étudiants en situation de handicap. Afin de respecter pleinement les capacités scolaires et le potentiel des étudiants en situation de handicap, l'Université s'attache à éliminer les obstacles qui peuvent les gêner ou les empêcher de participer pleinement à la vie universitaire.

Étudiants potentiels

15. Les étudiants potentiels en situation de handicap bénéficient d'une évaluation équitable de leur demande d'admission à tout programme offert par l'Université. De plus, une aide peut leur être offerte dans le cadre du processus de soumission d'une demande d'admission.

Stages et activités de formation externes

16. L'Université soutient les demandes de mesures d'adaptation formulées par les étudiants en situation de handicap pour pouvoir réaliser des stages et d'autres activités semblables de formation universitaire externe, si de telles demandes sont adressées à des organisations externes. Malgré ce soutien, il est impossible de garantir que la mesure d'adaptation sera accordée par l'organisation externe, et il incombe uniquement à celle-ci de fournir la mesure d'adaptation demandée.

Service d'intégration des étudiants en situation de handicap

17. L'établissement de mesures d'adaptation pour les étudiants permet de créer un milieu d'apprentissage accessible leur permettant de respecter les exigences des cours et des programmes de l'Université et de participer aux activités de celle-ci. Le Service d'intégration des étudiants en situation de handicap (SIESH) offre des services de soutien et des mesures d'adaptation aux étudiants ayant un handicap attesté. Le SIESH coordonne les services, aide les étudiants à faire valoir leurs droits et collabore avec les employés à la mise en œuvre de mesures d'adaptation pédagogiques, notamment en classe. Les étudiants ont la responsabilité de s'inscrire auprès du SIESH, de fournir les documents exigés au sujet de leur handicap ou des mesures d'adaptation nécessaires et de tenir le SIESH au courant de tout changement de leur situation.

Enseignants

18. Les enseignants ont la responsabilité de collaborer avec le SIESH. Le SIESH avise l'enseignant ou le département intéressé de la nécessité de fournir une mesure d'adaptation. Les enseignants, les personnes-conseils ainsi que les directrices et directeurs de programme sont alors responsables de la mise en œuvre de la mesure d'adaptation, avec les conseils et le soutien du SIESH.

Employés

19. L'Université est déterminée à faciliter la prévention, le repérage et l'élimination des obstacles à la participation des employés en situation de handicap. Les décisions relatives aux employés qui demandent une mesure d'adaptation en milieu de travail sont prises en tenant compte des besoins et des limites de l'employé ainsi que des exigences de son poste, lesquelles sont établies par l'Université.

Ressources humaines

20. Le Service des ressources humaines coordonne les services, aide les employés à faire valoir leurs droits et collabore avec les partenaires internes et externes, notamment l'Unité des relations du travail; le Service de santé, sécurité et environnement; le Service de gestion de l'invalidité; le Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques; le Service de gestion immobilière; les syndicats; les groupes d'employés; et les professionnelles et professionnels de la santé, selon le cas. Le Service des ressources humaines veille à ce que le recrutement et l'embauche des employés se déroulent conformément aux politiques, aux procédures et aux conventions collectives de l'Université. De plus, il informe les personnes candidates et les employés de la teneur de ces documents, notamment des mécanismes dont ils peuvent se prévaloir pour rechercher des solutions.

Gestionnaires et responsables de la supervision

21. Les gestionnaires et les responsables de la supervision sont tenus de collaborer avec le Service des ressources humaines et les employés à la mise en œuvre des mesures d'adaptation.

Responsabilité et révision de la politique

22. La responsabilité de mettre en œuvre la présente politique et de recommander des modifications incombe à la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques.

ANNEXE A : Services de soutien

Service d'intégration des étudiants en situation de handicap
Services de mieux-être et de soutien
Service de protection et de prévention
Centre d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage (responsable de la formation du corps professoral)
Service de consultation et de psychologie
Service de gestion de l'invalidité
Unité des relations du travail
Service de santé, sécurité et environnement
Bureau des examens
Service de gestion immobilière
Service des ressources humaines
Service des technologies de l'information et de l'enseignement
Santé mentale et bien-être
Bureau des droits et des obligations
Bureau de l'ombudsman
Centre d'aide aux survivantes et survivants d'agression sexuelle
Soutien pédagogique aux étudiants
Centre de réussite universitaire

ANNEXE B : Ressources

SIESH – FAQ sur les examens – Étudiantes et étudiants
SIESH – Inscription à nos services
Carte du campus Sir-George-Williams
Carte du campus Loyola
Navette de l'Université Concordia
Montréal sans obstacle : Guide pour une innovation inclusive – Comment rendre les activités d'innovation sociale plus accessibles aux personnes en situation de handicap physique
Service d'hospitalité – Planification d'un événement sur le campus

ANNEXE C : Lois, directives et processus existants

Loi canadienne sur l'accessibilité. L.C. (2019), ch. 10
Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, RLRQ, chapitre E-20.1
Loi sur l'équité en matière d'emploi, L. C. (1995), ch. 44
Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ., ch. C-12