Cadre réglementaire pour l'évaluation du personnel enseignant

CE QUE NOUS AVONS ENTENDU DES PARTENAIRES DU SECTEUR

Avril 2023

Éducation et Apprentissage de la petite enfance

Manitoba

Table des matières

Vue d'ensemble 4

Première série de consultations (novembre et décembre 2022) 5

Ce que nous avons entendu : thèmes dominants 5

Transparence et imputabilité 5

Définition complète de l'inconduite professionnelle et exigences en matière de signalements 5

Approche centrée sur les élèves 6

Ce que nous avons entendu – considérations particulières 6

Liste exhaustive des comportements justifiant le signalement d'une inconduite professionnelle 6

Élargissement de l'obligation légale de signaler les cas d'inconduite 7

Application des exigences au secteur de l'éducation en général 7

Création d'un registre provincial des enseignants et enseignantes 8

Création d'un organisme provincial indépendant chargé d'examiner les cas d'inconduite professionnelle 9

Formation sur la conduite professionnelle et autres conditions relatives à l'obtention du brevet d'enseignement 10

Mesures de soutien et modes de signalement offerts aux élèves 10

Deuxième série de consultations (février et mars 2023) 11

Ce que nous avons entendu – commentaires ciblés 11

Commissaire indépendant et comités d'audition 12

Dépôt de plaintes et signalements 13

Définition de l'inconduite professionnelle 13

Registre public des enseignants et enseignantes 14

Problèmes d'incompétence et normes professionnelles 15

Formation obligatoire 15

Conclusion et prochaines étapes 16

Vue d'ensemble

En novembre 2022, le gouvernement du Manitoba a annoncé son engagement à améliorer le cadre actuel de prévention et de gestion des cas d'inconduite chez les enseignants et enseignantes au Manitoba. Cet engagement prévoyait des modifications, soit :

- la mise sur pied d'un organisme indépendant chargé de recevoir et d'examiner les signalements d'inconduites professionnelles chez les enseignants et enseignantes;
- l'exploration de mesures visant à améliorer les processus de signalement et de divulgation auprès du public, notamment la création d'un registre des enseignants et enseignantes;
- la détermination des inconduites professionnelles des enseignants devant être signalées au ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance;
- la normalisation des exigences relatives à la formation obligatoire et à l'apprentissage professionnel.

De novembre 2022 à mars 2023, le Ministère a mené deux séries de consultations avec des partenaires du secteur de l'éducation, notamment des membres des personnels administratif et scolaire, des élèves et des parents et tuteurs, afin de connaître leurs préoccupations et leurs priorités concernant le cadre réglementaire relatif aux inconduites des enseignants et enseignantes. Des consultations ont eu lieu avec :

- les divisions scolaires du Manitoba;
- la Manitoba School Boards Association;
- la Manitoba Association of School Superintendents;
- la Southern Chiefs' Organization;
- l'Assemblée des chefs du Manitoba;
- le Manitoba First Nations Education Resource Centre;
- la Direction générale de l'inclusion des Autochtones – Éducation et Apprentissage de la petite enfance Manitoba;
- la Manitoba Federation of Independent Schools ainsi que des écoles indépendantes;
- la Manitoba Teachers' Society;
- le Council of Deans of Education in Manitoba;
- le Conseil consultatif des élèves du Manitoba;
- la Manitoba Association of Parent Councils;
- le Protecteur des enfants et des jeunes du Manitoba;
- le Centre canadien de protection de l'enfance;
- l'organisme Stop Educator Child Exploitation;
- les centres d'apprentissage pour adultes – Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba.

Le présent rapport donne une vue d'ensemble des commentaires reçus des partenaires du secteur, aussi appelés les parties prenantes.

Première série de consultations (novembre et décembre 2022)

Lors de la première série de consultations, le Ministère a présenté les particularités des divers modèles de réglementation de la conduite professionnelle en vigueur au Canada. Il a alors recueilli des commentaires sur les approches proposées pour traiter les inconduites des enseignants et enseignantes, et répondu aux questions fréquemment posées sur la gestion actuelle et future des cas d'inconduite signalés.

Ce que nous avons entendu : thèmes dominants

Les partenaires et les acteurs du secteur de l'éducation ainsi que les associations de défense du bien-être des élèves admettent unanimement qu'il est impératif d'améliorer le cadre réglementaire actuel de traitement et de prévention des inconduites des enseignants et enseignantes pour garantir la sécurité et le bien-être des élèves tout en offrant un environnement d'apprentissage de qualité pour tous.

Transparence et imputabilité

Au cours des consultations, le manque de transparence du processus actuel de traitement des inconduites est ressorti très clairement. La réforme du modèle réglementaire de traitement des inconduites permettrait de retrouver et de renforcer la confiance du public dans ce processus.

Lors du discours du Trône de 2022, le gouvernement s'est engagé à créer un organisme indépendant chargé de recevoir, d'enquêter et de statuer sur les plaintes relatives à des inconduites et à mettre en place un registre des enseignants et enseignantes. Ces initiatives ont été accueillies favorablement par les parties prenantes du secteur de l'éducation et les associations de défense des intérêts des élèves, qui ont formulé des recommandations visant à régler les questions de transparence, d'imputabilité, de respect de la vie privée et de représentation du public, lesquelles seront détaillées ci-après.

Définition complète de l'inconduite professionnelle et exigences en matière de signalements

Contrairement à d'autres administrations publiques canadiennes, le gouvernement du Manitoba n'a pas une définition exhaustive de ce qui constitue une inconduite et encore moins des exemples clairs des divers types d'inconduite. À l'heure actuelle, la législation

manitobaine oblige les divisions scolaires à ne signaler au Ministère que les cas de sévices d'ordre physique ou sexuel infligés aux enfants par des titulaires d'un brevet d'enseignement et ayant donné lieu à des accusations ou à des condamnations en vertu du *Code criminel du Canada*. Toutefois le Ministère encourage toutes les entités embauchant du personnel enseignant à signaler tout comportement répréhensible qui, de leur avis, remet en question l'intégrité des personnes et leur droit de conserver leur brevet d'enseignement.

Les personnes qui ont pris part aux consultations convenaient d'un commun accord qu'une définition juridique élargie et plus claire des types d'inconduites et le resserrement des exigences de signalement visant les employeurs profiteraient à toutes les parties impliquées dans la prévention et le traitement des inconduites des enseignants et enseignantes.

Approche centrée sur les élèves

Invariablement, les groupes consultés nous ont indiqué que le resserrement du cadre réglementaire a pour but premier de protéger la sécurité et le bien-être des élèves au Manitoba. Ces groupes sont unanimes : les modifications découlant de ce travail doivent être centrées sur les élèves.

Pour adopter une telle approche, les parties prenantes ont suggéré une formation adéquate obligatoire du personnel scolaire et des représentants de l'organisme indépendant chargé d'enquêter sur les cas d'inconduite. Cette formation doit traiter des points suivants : une définition claire d'une inconduite; la détermination des rôles des parties prenantes dans le processus de traitement des inconduites (y compris les élèves, le Ministère, les employeurs et les représentants de l'organisme indépendant); le soutien pour la défense des élèves; les renseignements à fournir aux élèves sur la façon de soumettre une plainte auprès de l'organisme indépendant et d'en suivre l'évolution.

Ce que nous avons entendu – considérations particulières

Liste exhaustive des comportements justifiant le signalement d'une inconduite professionnelle

Les parties prenantes s'entendaient sur le fait que la liste exhaustive des comportements constituant des inconduites devrait être établie puis diffusée aux élèves, au personnel enseignant, aux acteurs du milieu de l'éducation et au grand public.

Plusieurs groupes ont proposé des définitions. La plupart ont souligné l'importance d'élargir la définition qui serait retenue de l'inconduite et de lui donner autant que possible un caractère normatif en vue d'inclure le plus grand nombre, voire la totalité, des scénarios d'inconduite du personnel enseignant qui sont susceptibles de miner la sécurité et le bien-être des élèves. Cette définition devrait inclure les comportements

sexuels, racistes et discriminatoires, les actions ou les communications en ligne inappropriées et toute transgression des limites professionnelles. Les employeurs témoins ou mis au fait des comportements visés par cette définition devraient être tenus de les signaler.

Comment la définition de ce qui constitue une inconduite peut-elle protéger les élèves vulnérables susceptibles d'être la cible d'une inconduite pendant les soins personnels et régir l'exercice des responsabilités professionnelles sur le plan pédagogique du personnel enseignant? Voilà une question qui suscite des inquiétudes.

Les personnes consultées ont fait remarquer que l'adoption d'une définition claire et élargie des comportements inacceptables associés à une inconduite permettra aux élèves, aux acteurs du milieu de l'éducation et au grand public de mieux comprendre ce qui doit être signalé à l'organisme indépendant chargé d'examiner les cas d'inconduite du personnel enseignant.

Élargissement de l'obligation légale de signaler les cas d'inconduite

Tous les groupes étaient favorables à l'idée d'imposer l'obligation de signaler des inconduites aux employeurs tenus d'embaucher des personnes titulaires d'un brevet d'enseignement, y compris les divisions scolaires, les écoles indépendantes subventionnées et les centres d'apprentissage pour adultes. Seules les commissions scolaires ont actuellement l'obligation légale de signaler de tels cas.

Le processus même de signalement suscite plusieurs inquiétudes. Des voix se sont élevées pour faire valoir la nécessité de clarifier le moment où un employeur est censé signaler une inconduite d'un membre du personnel enseignant (avant ou après l'ouverture d'une enquête par l'employeur?) ainsi que le besoin de mettre en contact les employeurs et l'organisme d'enquête indépendant pour les cas d'inconduite afin d'éviter la duplication des tâches.

Nous avons également entendu des points de vue en faveur de l'obligation de signaler les inconduites de la part de tiers, notamment des spécialistes scolaires de l'Office régional de la santé de Winnipeg (ORSW). Certains groupes ont suggéré de sanctionner les employeurs et autres personnes qui ne signalent pas les cas d'inconduite professionnelle.

Application des exigences au secteur de l'éducation en général

Plusieurs parties prenantes ont exposé clairement le besoin d'élargir le cadre réglementaire bonifié de traitement des inconduites au personnel non enseignant (auxiliaires d'enseignement, personnel du service de soutien administratif, du service de garde d'enfants ou du service d'entretien, chauffeurs d'autobus et divers membres de la communauté, comme les entraîneurs sportifs). Parmi les suggestions et recommandations reçues, l'une visait la création d'un organisme d'enquête indépendant

qui se pencherait sur les cas d'inconduite. On proposait que l'organisme enquête et statue sur les plaintes relatives aux inconduites de tout membre du personnel scolaire, et ce, pour maintenir la sécurité et le bien-être de l'ensemble des élèves durant tout le parcours des services de soutien à l'éducation.

Le ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance du Manitoba a fait remarquer qu'il était difficile d'élargir le cadre de gestion des cas d'inconduite aux personnes n'enseignant pas, n'en étant pas lui-même l'employeur ni un organisme de réglementation. Cependant, ses représentants ont indiqué que plusieurs mesures avaient déjà été adoptées pour prévenir et traiter les inconduites professionnelles du personnel non enseignant, notamment :

- la mise en œuvre de deux directives provinciales visant à s'assurer que le personnel non enseignant est conscient des exigences en matière de conduite professionnelle et de maintien de la sécurité des élèves – ces directives consistent entre autres :
  - à exiger que tout le personnel scolaire suive la formation Respect à l'école ou Priorité Jeunesse, et que tous les entraîneurs scolaires suivent la formation Respect dans le sport;
  - à obliger toutes les écoles et les divisions à réviser leurs politiques sur les limites professionnelles et les interactions individuelles entre des membres du personnel scolaire et des élèves;
- l'obligation pour les écoles de signaler les allégations de négligence et de mauvais traitements aux autorités juridiques ou de protection de l'enfance compétentes;
- l'obligation de procéder à une vérification satisfaisante des antécédents, y compris la consultation du registre des mauvais traitements infligés aux enfants et une recherche dans les secteurs de vulnérabilité, avant d'octroyer des brevets d'enseignement;
- l'obligation pour toutes les écoles, en vertu de la *Loi sur les écoles publiques*, d'offrir un environnement scolaire sécuritaire et bienveillant qui favorise et maintient des comportements respectueux et responsables, y compris par l'adoption d'un code de conduite.

Le Ministère continuera de sonder les moyens d'améliorer le cadre afin de gérer les inconduites commises par le personnel non enseignant dans les limites des pouvoirs conférés au gouvernement.

Création d'un registre provincial des enseignants et enseignantes

Tous les groupes consultés ont exprimé leur appui en faveur de la création d'un registre public des enseignants et enseignantes. La plupart se sont dits en faveur d'un registre exhaustif qui contiendrait le nom et le statut de l'enseignant ou l'enseignante, un résumé des décisions disciplinaires prises à son encontre et des liens vers les documents de décision, lorsque ceux-ci sont disponibles.

On a cependant exprimé des inquiétudes quant à la manière de gérer le registre afin de protéger la vie privée des enseignants et enseignantes une fois que des renseignements à leur sujet sont accessibles au public (p. ex. pour éviter le vol d'identité) et d'empêcher les publications inappropriées, comme l'identification de personnes décédées.

Ces préoccupations seront prises en compte, et on y répondra à mesure que progresseront les travaux sur le registre.

Création d'un organisme provincial indépendant chargé d'examiner les cas d'inconduite professionnelle

Tous les groupes consultés ont exprimé un soutien significatif à la création d'un organisme indépendant, non autoréglementé, qui gérerait les inconduites professionnelles des enseignants et enseignantes. On a recommandé que cet organisme indépendant soit en mesure de recevoir des signalements et des plaintes de toute personne (employeurs, élèves, grand public, etc.), d'enquêter et de statuer de manière indépendante sur les cas et de cerner les possibilités de résolution au moyen d'ententes entre les parties. L'idée d'une participation accrue du public au processus de traitement des inconduites (c.-à-d. en augmentant la représentation du public dans les organismes d'arbitrage), comme c'est le cas dans d'autres administrations publiques au Canada, a rallié de nombreuses personnes consultées.

Certains groupes ont dit souhaiter que l'organisme indépendant autorise les plaintes anonymes afin de protéger l'identité des personnes les déposant; cependant, quelques-uns ont fait part de leur inquiétude à l'égard d'une telle approche en raison du défi que pose l'élaboration d'une défense appropriée si un plaignant ou une plaignante n'est pas identifiable.

Nous avons entendu dire que le personnel de l'organisme indépendant, en particulier les enquêteurs, devrait recevoir une formation adéquate sur la prévention des mauvais traitements d'ordre sexuel et les inconduites des enseignants et enseignantes, et suivre une approche d'enquête adaptée aux traumatismes. Il nous a aussi été dit que la législation devrait être claire quant aux pouvoirs d'enquête et aux délais du processus de traitement des inconduites.

Par ailleurs, des inquiétudes ont été exprimées quant à la nécessité d'établir une distinction claire entre les cas d'inconduite et les problèmes d'incompétence des enseignants et enseignantes, comme cela se fait actuellement dans d'autres administrations, généralement par l'établissement de normes professionnelles. On s'interrogeait aussi sur la question de la compétence : l'organisme indépendant s'en chargerait-il ou cette responsabilité resterait-elle du ressort du Ministère? Les groupes consultés se sont montrés plus favorables à l'idée d'un organisme unique, qui s'occuperait à la fois des inconduites et des problèmes de compétence, afin d'éviter une approche à deux niveaux.

Des inquiétudes ont aussi été exprimées quant à la capacité de l'organisme indépendant à fournir des services en français. De plus, on se préoccupait de la nécessité d'accroître la participation et la représentation des partenaires autochtones dans le processus d'élaboration et de mise en place de cet organisme indépendant. Ces considérations seront prises en compte lors de prochaines étapes de planification.

Formation sur la conduite professionnelle et autres conditions relatives à l'obtention du brevet d'enseignement

Tous les groupes se sont dits en faveur de la mise en place d'une formation initiale obligatoire sur la prévention des mauvais traitements d'ordre sexuel. Le coût de tels cours soulevait toutefois des inquiétudes, car il pourrait être prohibitif pour les candidats et candidates à l'enseignement. Des parties prenantes ont suggéré que le gouvernement ou des employeurs proposent ces cours gratuitement.

Certains groupes consultés ont recommandé que le contenu de la formation soit régulièrement revu (c'est-à-dire tous les quatre ans). Nous avons également entendu des avis selon lesquels ces formations devraient être obligatoires pour l'ensemble du personnel scolaire, y compris les personnes qui n'enseignent pas. Le Ministère impose actuellement la formation Respect à l'école à tout le personnel scolaire. La formation Priorité Jeunesse pourrait également être suivie, ou l'être à la place de Respect à l'école. Les deux formations sont offertes gratuitement par le ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance du Manitoba à tout le personnel scolaire ainsi qu'aux candidats et aux candidates à l'enseignement dans le contexte de stages.

Mesures de soutien et modes de signalement offerts aux élèves

Des organismes défendant les intérêts des élèves et des jeunes en général ont insisté sur la nécessité de veiller à ce qu'il existe des modes de signalement différents, anonymes et accessibles à tous. De fait, de nombreux élèves pourraient hésiter à signaler un comportement inapproprié de la part de membres du personnel enseignant ou administratif en raison du déséquilibre de pouvoir inhérent à cette situation. En outre, quelques parties prenantes ont recommandé que le processus de signalement, d'enquête et d'arbitrage suive et reflète une approche qui tienne compte des traumatismes subis, où la prise de parole et la défense des points de vue des élèves sont prioritaires et où la santé mentale et le soutien aux victimes sont facilement accessibles.

Enfin, des parties prenantes ont recommandé que les élèves touchés reçoivent une formation adéquate sur le fonctionnement de l'organisme indépendant, les moyens de déposer une plainte et les attentes à l'égard de cette procédure, y compris les délais, la tenue d'audiences et les résolutions par consentement, c'est-à-dire des ententes entre les parties.

Deuxième série de consultations (février et mars 2023)

Au cours de la deuxième série de consultations, auprès des mêmes parties prenantes que lors de la première, le Ministère a fourni des détails sur un nouveau cadre législatif proposé pour gérer les inconduites des enseignants et enseignantes. Ce cadre est désormais connu sous le nom de « projet de loi 35 – *Loi modifiant la loi sur l'administration scolaire (brevets d'enseignement et conduite professionnelle)* ». Ce cadre législatif est fondé sur des suggestions initiales du secteur et des modèles de réglementation de la profession en vigueur dans d'autres provinces et territoires au Canada. Il prévoit :

- la nomination d'un commissaire indépendant chargé d'enquêter et de trancher dans les affaires d'inconduite et d'incompétence touchant des enseignants et enseignantes, de répondre aux questions connexes, y compris au moyen d'ententes de règlement par consentement, et de saisir un comité de telles questions à des fins d'arbitrage;
- la tenue d'audiences ouvertes au public et la mise sur pied de comités d'audition où seraient également représentés les enseignants, les employeurs et le grand public, afin d'accroître la responsabilisation et la transparence du processus à l'égard du public;
- la création d'un registre des enseignants titulaires d'un brevet qui serait accessible au public afin de fournir des renseignements sur l'état du brevet d'enseignement et les conséquences subies pour des fautes professionnelles;
- l'adoption de moyens permettant au commissaire d'aborder les questions de compétence et d'aptitude professionnelle à l'avenir; l'élaboration de normes professionnelles en partenariat avec des acteurs du secteur; la possibilité d'exiger des formations obligatoires supplémentaires; la mise en place d'un processus de renouvellement du brevet d'enseignement qui peut inclure des vérifications obligatoires des antécédents et d'autres exigences à satisfaire au moment du renouvellement.

Ce que nous avons entendu – commentaires ciblés

Lors de la deuxième série de consultations, les partenaires du secteur, les associations de défense des intérêts des élèves et les parties prenantes se sont montrés généralement favorables au cadre proposé. Le Ministère a répondu aux questions sur le nouveau modèle et a recueilli des commentaires ciblés auprès de différents intervenants du secteur, comme suit.

Commissaire indépendant et comités d'audition

Le secteur a manifesté son appui pour la nomination d'un commissaire indépendant qui se pencherait sur les cas d'inconduite des enseignants, y compris l'introduction d'audiences publiques présidées par un comité composé de manière équilibrée d'enseignants, d'employeurs et de membres du grand public. Ces mesures ont été perçues comme une réponse valable aux appels à une transparence et une responsabilisation accrues.

Certains partenaires ont dit que, bien qu'ils soient favorables à la nomination d'un commissaire indépendant, ils préféreraient la création d'un organisme entièrement indépendant, semblable au Bureau du vérificateur général, qui dispose de ses ressources et de son personnel. Le modèle organisationnel proposé permettrait au commissaire d'utiliser les ressources existantes du ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance du Manitoba, y compris le personnel. Ce modèle, similaire à celui utilisé en Colombie-Britannique et en Alberta, faciliterait la communication et des échanges directs entre le commissaire et le directeur des brevets et des normes d'enseignement. Il incomberait à celui-ci de mettre à jour le registre des enseignants et enseignantes et de prendre les mesures nécessaires concernant les brevets d'enseignement.

Certaines parties prenantes ont dit craindre que la composition des comités d'audition ne soit trop axée sur le public, soutenant que des comités principalement constitués d'enseignants et d'enseignantes prendraient des mesures plus strictes à l'encontre de leurs collègues. D'autres parties prenantes se sont montrées très favorables à une plus grande représentation du public au sein des comités d'audition, estimant que cela renforcerait la transparence et l'imputabilité, en plus de prévenir les conflits d'intérêts potentiels que poseraient d'éventuelles décisions des comités. Une partie prenante a suggéré que les comités soient composés uniquement de membres du personnel ayant reçu une formation professionnelle. Nous avons également entendu dire que les membres du comité devraient être bilingues.

L'absence de représentation de la Manitoba Association of School Superintendents dans les comités d'audition soulevait quelques inquiétudes. Cela dit, le Ministère a également entendu des parties prenantes souligner l'importance de maintenir une représentation équilibrée entre les employeurs et les employés, d'intégrer le public et de conserver un comité dont la taille permettrait de programmer les audiences en temps opportun. Aussi a-t-on proposé que l'Association des commissions scolaires du Manitoba soit désignée pour identifier les représentants des employeurs.

Certains partenaires ont indiqué que le ou la commissaire devrait avoir une formation dans le domaine de l'enseignement. D'autres estimaient que la personne désignée devrait avoir une formation juridique, comme c'est le cas dans d'autres administrations publiques canadiennes.

Dépôt de plaintes et signalements

De manière générale, le secteur s'est prononcé pour que toute personne puisse déposer une plainte auprès du commissaire et que les obligations de déclaration soient étendues non seulement aux commissions scolaires, mais aussi aux écoles indépendantes subventionnées et aux centres d'éducation pour adultes.

Quelques parties prenantes ont souligné l'importance d'offrir un moyen simple et facile de déposer des plaintes, complété par des messages clairs à l'intention des élèves, des parents et du grand public sur la marche à suivre auprès du commissaire. On a noté que le processus de traitement des plaintes devrait être centré sur les victimes et offrir un espace sûr aux personnes plaignantes pour qu'elles puissent raconter leur version des faits. Il a également été recommandé que le personnel du commissaire soit bien formé en ce qui a trait aux approches centrées sur les traumatismes afin de pouvoir mieux répondre aux besoins des victimes.

Certaines parties prenantes ont demandé que le commissaire ait la capacité de recevoir des plaintes anonymes. Le personnel ministériel a toutefois fait remarquer que cela pourrait créer d'importants défis pour les enseignants et enseignantes ayant fait l'objet d'une enquête afin de préparer une défense appropriée si le plaignant ou la plaignante n'est pas identifiable. En outre, aucune autre administration canadienne qui reçoit et traite les plaintes du public relativement à de telles inconduites n'autorise un dépôt anonyme.

Des parties prenantes se sont dites d'avis que les enseignants et enseignantes qui voient des collègues commettre des inconduites devraient être obligés de signaler celles-ci, comme c'est le cas en Colombie-Britannique. Nous avons également pris connaissance de recommandations selon lesquelles le commissaire devrait recevoir des plaintes et des signalements concernant des allégations d'inconduite de la part du personnel non enseignant. Étant donné que le ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance du Manitoba n'a pas le pouvoir de réglementer les catégories de membres du personnel non enseignant, les cas d'inconduite impliquant du personnel non enseignant sont actuellement traités par les employeurs, les organismes de protection de l'enfance ou les forces de l'ordre, à l'instar d'autres secteurs. Le Ministère continuera de sonder les moyens d'améliorer le cadre afin de gérer les inconduites commises par le personnel non enseignant dans les limites des pouvoirs conférés au gouvernement.

Définition de l'inconduite professionnelle

L'appui du secteur à la définition proposée de l'inconduite professionnelle est considérable. Cette définition couvre tout acte concernant un ou une élève ou un autre enfant sous la responsabilité ou la supervision d'un enseignant ou d'une enseignante, qui implique un mauvais traitement d'ordre sexuel, une exploitation sexuelle, une inconduite à caractère sexuel, un préjudice physique, un préjudice émotif grave et de la

pornographie enfantine. Une telle définition ouvre la voie à une approche réglementaire, qui serait déployée à une date ultérieure.

Certaines parties prenantes se sont montrées inquiètes du fait que l'inclusion d'un préjudice émotif dans la définition de l'inconduite professionnelle puisse augmenter le nombre de réclamations futiles ou sans fondement. D'autres ont dit craindre que cette définition ne s'applique qu'aux cas très graves et qu'une inconduite moins importante, mais dommageable, n'atteigne pas le seuil fixé pour être prise en compte par le commissaire. Le personnel ministériel a observé que la nouvelle définition de l'inconduite a une portée beaucoup plus large que la précédente, et que ce nouveau processus n'est pas destiné à remplacer la responsabilité de l'employeur de traiter les problèmes d'inconduite avec ses employés et de maintenir un environnement scolaire sécuritaire. Ce projet de loi ne modifie aucunement les démarches locales en matière de ressources humaines qui sont suivies pour traiter les allégations d'inconduite.

Registre public des enseignants et enseignantes

La création d'un registre public des enseignants et enseignantes a reçu un large appui. Le personnel du Ministère a indiqué que ce registre suivrait des modèles similaires dans d'autres administrations canadiennes – il ferait état des faits relatifs à tous les enseignants et enseignantes détenant un brevet d'enseignement du Manitoba, y compris les suspensions, les annulations, les conditions à respecter ou les restrictions imposées. Il a aussi noté que les ententes de règlement par consentement et les décisions découlant d'audiences sur les affaires d'inconduite resteront inscrites dans le registre indéfiniment. En outre, le commissaire aura la possibilité de rejeter les plaintes qu'il juge infondées après une enquête préliminaire; les plaintes rejetées par le commissaire ne seront pas rendues publiques.

Le registre public est perçu par le secteur comme un atout pour améliorer la responsabilisation et la transparence du processus de traitement des cas d'inconduite.

Des préoccupations ont été soulevées en ce qui a trait, plus particulièrement, aux moyens d'améliorer la communication avec les partenaires des Premières Nations qui ne figurent pas actuellement sur la liste de distribution des avis d'action lorsque le brevet d'un enseignant ou d'une enseignante est suspendu ou annulé.

Des questions liées à la protection de la vie privée ont été soulevées (par exemple les anciens noms légaux et les noms de personnes décédées). De plus, nous avons entendu dire que le fait de conserver indéfiniment les dossiers des décisions relatives à des inconduites lorsque les plaintes ou signalements sont rejetés par un comité d'audition peut avoir des conséquences négatives sur la carrière des enseignants et enseignantes. De telles questions seront examinées de façon plus approfondie lors de la planification de la mise en œuvre.

Problèmes d'incompétence et normes professionnelles

La plupart de nos partenaires du secteur ont mentionné qu'il serait bénéfique pour les plaignants et les employeurs que le commissaire puisse traiter non seulement les cas d'inconduite, mais aussi les problèmes d'incompétence, afin d'éviter une approche à deux niveaux des mesures prises à l'encontre d'un ou d'une titulaire d'un brevet d'enseignement. Cela permettrait de créer un guichet unique et d'éviter les chevauchements et les lacunes susceptibles de survenir lors de l'utilisation de deux systèmes différents.

Un petit nombre de parties prenantes nous ont également fait part de leurs préoccupations quant au fait que les problèmes d'incompétence ne devraient pas relever du champ d'action du commissaire, car de telles plaintes peuvent avoir d'importantes répercussions en début de carrière et sont mieux traitées par l'employeur.

Le modèle proposé permettrait au commissaire de traiter les problèmes de compétence, conformément aux règlements élaborés avec des partenaires du secteur, notamment l'Association des commissions scolaires du Manitoba et la Société des enseignants du Manitoba. Cette approche a été généralement bien accueillie par le secteur. Il est admis et reconnu que l'élaboration de normes se fera avant la promulgation des articles de la loi relatifs à la compétence. Le Plan d'action pour l'éducation de la maternelle à la 12e année prévoit que ce travail sera entrepris après avril 2024.

Des préoccupations ont été exprimées quant à l'importance de bien informer le public sur ce qui constitue une inconduite comparativement à un problème de compétence, afin d'éviter le dépôt d'un grand nombre de plaintes hors du champ d'application du commissaire. Dans un premier temps, celui-ci ne s'occuperait que des affaires d'inconduite. Le Ministère s'inspirera de l'expérience des autres provinces au moment d'élaborer une stratégie visant à communiquer clairement ces modifications à toutes les parties prenantes.

Formation obligatoire

Un consensus s'est dégagé au sein du secteur en faveur d'une formation obligatoire sur la prévention des mauvais traitements d'ordre sexuel avant l'obtention du brevet. À l'heure actuelle, le Ministère exige une formation préalable sur la prévention des mauvais traitements d'ordre sexuel, et le cadre proposé ouvre la voie à des formations régulières qui suivraient l'obtention du brevet afin de maintenir une certification en règle.

Conclusion et prochaines étapes

Au terme de consultations approfondies avec un large éventail de partenaires du secteur, le nouveau cadre législatif proposé pour traiter les inconduites des enseignants et enseignantes a été généralement très bien accueilli.

Le projet de loi 35 – *Loi modifiant la loi sur l'administration scolaire (brevets d'enseignement et conduite professionnelle)* a été rédigé avec le soutien et les commentaires de nos partenaires du secteur, et il a fait l'objet d'une première lecture à l'Assemblée législative du Manitoba le 14 mars 2023. Une fois que le projet de loi aura franchi toutes les étapes de son adoption, y compris la tenue de consultations publiques de 90 jours, et qu'il aura reçu la sanction royale, il entrera progressivement en vigueur au moyen d'une proclamation sélective. Les sections du projet de loi relatives à la nomination du commissaire et à l'établissement de son bureau seront proclamées en premier, ainsi que celles relatives au registre des enseignants et enseignantes et aux dispositions concernant les inconduites.

Au cours des prochains mois, le Ministère poursuivra le travail nécessaire à la mise en œuvre du projet de loi, notamment l'élaboration de politiques et d'une stratégie de communication publique détaillée. Les parties prenantes recevront des mises à jour régulières tout au long de ce processus, et d'autres consultations avec le secteur auront lieu afin de définir collectivement les normes professionnelles dans le domaine qui seront utilisées pour guider la pratique des enseignants et enseignantes. Une fois ce travail sur les normes professionnelles achevé, les dispositions du projet de loi 35 relatives à la compétence des enseignants et enseignantes seront promulguées, ce qui permettra au commissaire d'examiner les problèmes d'incompétence.

Le ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance du Manitoba tient à remercier tous les partenaires du secteur de l'éducation, notamment les parties prenantes autochtones, pour leur engagement continu dans l'élaboration de ce nouveau cadre législatif visant à prévenir et gérer les inconduites des enseignants et enseignantes.