

LE PROJET DE LOI 35 – CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR

Qu'est-ce que le projet de loi 35?

Le 13 mars 2023, le gouvernement a déposé le projet de loi 35 – Loi modifiant la Loi sur l'administration scolaire (brevets d'enseignement et conduite professionnelle). Ce dépôt faisait suite à presque une année de couverture médiatique d'allégations d'inconduite ayant fait beaucoup de bruit et à la publication d'un rapport du Centre canadien de protection de l'enfance (CCPE) intitulé *Abus sexuels et violences sexuelles contre des enfants par le personnel des écoles primaires et secondaires au Canada*, rapport qui a suscité de vives réactions de la part du public et des médias.

Le dépôt du projet de loi 35 a été précédé de consultations auprès de partenaires en éducation, de groupes de défense de la protection de l'enfance et du public en général. Le projet de loi redéfinit ce qu'est l'inconduite professionnelle, crée un registre du personnel enseignant et établit la structure et la composition des comités d'audience ainsi que les procédures d'enquête et de décision concernant les cas d'inconduite et d'inaptitude.

Quel est l'objet du projet de loi?

L'intention du gouvernement est d'assurer la sécurité des élèves du Manitoba :

- par la mise en œuvre d'une procédure transparente et ouverte pour traiter et prévenir les cas d'inconduite du personnel enseignant (celle-ci étant redéfinie);
- par la nomination d'un commissaire indépendant chargé d'examiner les plaintes et les signalements d'inconduite du personnel enseignant et d'y répondre;
- par la création d'un registre destiné à fournir aux employeurs et au public des renseignements au sujet du brevet d'enseignement des membres du personnel enseignant.

Comment la MTS a-t-elle réagi au projet de loi 35?

La MTS a répondu en déclarant ceci : **la MTS soutient sans équivoque la protection des enfants ainsi que les procédures transparentes et équitables pour la gestion de l'inconduite du personnel enseignant. Cependant, la MTS est préoccupée par plusieurs aspects du projet de loi, notamment l'inclusion de l'« aptitude » du personnel enseignant.**

Plus précisément, notre préoccupation à cet égard porte sur le fait que les enquêtes et les décisions relatives aux plaintes liées à l'aptitude (pratiques professionnelles ainsi que connaissances, compétences et capacité de l'enseignante ou de l'enseignant à dispenser les programmes d'études du Manitoba, à enseigner et à évaluer l'apprentissage) n'ont rien à voir avec la sécurité des enfants et ne renforcent pas les lois sur la protection de l'enfance.

Cette affirmation ne diminue en rien notre engagement fondamental en faveur de l'aptitude du personnel enseignant. Elle renvoie plutôt à notre position selon laquelle nous considérons l'aptitude et la conduite comme deux questions très distinctes qui nécessitent des procédures de gestion différentes découlant d'un champ de responsabilité clair. Nous estimons que la loi les associe de manière inappropriée.

Le 21 mars 2023, le président et la directrice exécutive de la MTS ont rencontré le ministre Ewasko pour lui faire part des positions et des préoccupations de la MTS et pour obtenir des éclaircissements sur le projet de loi 35. Les dirigeants ont aussi rencontré les conseillers juridiques à plusieurs reprises pour discuter de propositions de modifications qui seraient rédigées et mises de l'avant par la MTS. Une lettre du ministre a été reçue le 29 mars 2023, avec des éclaircissements supplémentaires au sujet des préoccupations de la MTS.

Quelles sont les objections de la MTS au projet de loi 35?

La MTS en a plusieurs. Les voici :

1. L'inclusion de l'« aptitude » dans un contexte d'inconduite professionnelle.

Le projet de loi confère au commissaire le pouvoir de traiter les questions d'aptitude en fonction de normes professionnelles. Nous estimons que cela relève de la compétence de l'employeur.

L'objectif des normes professionnelles n'a jamais été lié à la sécurité des enfants ni à la suspension ou à l'annulation du brevet d'enseignement. Introduire cela dans un contexte d'inconduite est problématique parce que la supervision et l'évaluation du rendement du personnel enseignant relèvent de la responsabilité de l'employeur.

Les enseignantes et les enseignants veulent avoir les meilleures personnes qui soient dans les salles de classe, et c'est par la recherche de l'excellence professionnelle que la MTS protège le statut de la profession et soutient un système d'éducation publique solide. La Société encourage l'élaboration de normes d'enseignement dans le but de favoriser une compréhension commune de ce que signifie enseigner avec compétence. Les normes viennent également en appui à la formation initiale des enseignantes et des enseignants, à leur formation continue et à l'établissement des besoins en matière de perfectionnement professionnel. En fait, notre Code de déontologie oblige les enseignantes et les enseignants à s'améliorer continuellement sur le plan professionnel.

Sous le pilier « Excellence en apprentissage et en leadership » du [Plan d'action pour l'éducation de la maternelle à la 12^e année au Manitoba](#) (avril 2022), l'adoption de « normes professionnelles pour orienter le perfectionnement, la pratique et l'évaluation des éducateurs » figurait parmi les futures mesures dont la mise en œuvre devait commencer en avril 2024. Non seulement la MTS soutient-elle cela, mais elle en a fait une recommandation dans son mémoire à la Commission sur l'éducation de la maternelle à la 12^e année.

2. Des comités composés d'une majorité de personnes non enseignantes.

La représentation du public est essentielle, mais la majorité des personnes qui jugent la conduite d'une professionnelle ou d'un professionnel doivent elles-mêmes porter le titre professionnel concerné, comme c'est le cas des comités de discipline d'autres organismes professionnels prévus dans la Loi sur les professions de la santé réglementées.

3. L'inclusion sans réserve, dans la définition d'inconduite professionnelle, d'un acte de la part d'un membre du personnel enseignant qui cause un « préjudice émotif important » à un élève.

L'étendue de cette définition rend le personnel enseignant vulnérable à des points de vue biaisés et chargés de valeurs qui pourraient donner lieu à des plaintes frivoles, vexatoires ou insignifiantes. Il est vrai qu'en vertu de la loi, un commissaire a le pouvoir de ne pas donner suite à une plainte jugée frivole, vexatoire ou insignifiante. Cependant, les répercussions sur l'enseignante ou l'enseignant pourraient être significatives, selon que l'examen ou l'enquête se poursuit ou non et qu'un compte rendu est mis à la disposition du public, même s'il ne contient pas de renseignements identifiant la personne.

4. Des manquements en matière d'équité procédurale, comme ceux-ci :

- l'acceptation de plaintes anonymes;
- l'absence de l'obligation de remettre une copie de la plainte à l'enseignante ou à l'enseignant;
- l'absence de délai précis pour déposer une plainte;
- l'absence du droit explicite à la représentation pour le membre du personnel enseignant concerné;
- l'obligation pour les employeurs de signaler **toute** mesure disciplinaire pour inconduite ou inaptitude professionnelle, plutôt que de se limiter aux suspensions et aux congédiements;
- Le manque d'assurance – étant donné que le commissaire sera régi par des règlements susceptibles d'être modifiés – que les enquêtes et les audiences seront menées de manière

équitable et selon les principes de la justice naturelle. Nous comprenons le point de vue selon lequel la possibilité de faire appel d'une décision devant la Cour du Banc du Roi garantira l'application régulière de la loi et le respect de l'équité procédurale. Cependant, les moyens, la volonté et la capacité de faire appel d'une décision peuvent ne pas être accessibles aux membres du personnel enseignant dont le brevet d'enseignement a été suspendu ou annulé; c'est pourquoi les droits explicites dans la loi sont essentiels.

La MTS appuie-t-elle des éléments du projet de loi 35?

Oui. Plusieurs aspects du projet de loi bénéficient du soutien total de la MTS, dont ceux-ci :

- Le droit pour quiconque de présenter une plainte par écrit alléguant qu'une enseignante ou un enseignant a fait subir des mauvais traitements de nature sexuelle, une inconduite sexuelle ou un préjudice physique à un élève ou à un enfant sous sa charge ou sa supervision.
- L'obligation pour tous les employeurs du Manitoba de signaler, sans délai, les situations où un membre du personnel enseignant à leur emploi a été accusé ou reconnu coupable d'une infraction au Code criminel relative à des mauvais traitements de nature physique ou sexuelle infligés à un enfant ou si le membre a été suspendu ou a démissionné pour cette inconduite professionnelle.
- L'obligation pour le membre du personnel enseignant qui est accusé ou reconnu coupable d'une infraction criminelle relative à des mauvais traitements de nature physique ou sexuelle infligés à un enfant de le signaler lui-même au commissaire.
- Une procédure équitable et transparente de traitement des plaintes, dont l'enquête, et, si cela est justifié, le renvoi à un comité pour la décision au sujet de l'inconduite professionnelle.
- Le pouvoir d'un comité de prendre une décision et de rendre une ordonnance, pouvant aller jusqu'à l'annulation du brevet d'enseignement, si le membre du personnel enseignant concerné est trouvé coupable d'inconduite professionnelle.

Que fait la MTS pour faire valoir ses objections au projet de loi?

La MTS a donné des entrevues aux médias et a soumis un texte d'opinion aux deux principaux quotidiens du Manitoba et à tous les hebdomadaires ruraux. En outre, la MTS a soumis au gouvernement les propositions de modification suivantes :

- Retirer la question de l'aptitude du projet de loi. Il s'agit d'une question distincte.
- Veiller à ce que les comités soient composés d'une majorité d'enseignantes et d'enseignants, conformément à la composition des comités de discipline d'autres organismes professionnels.
- Inclure le droit explicite à la représentation pour une enseignante ou un enseignant faisant l'objet d'une enquête.
- Limiter les signalements par les employeurs aux suspensions et aux congédiements, par opposition à toute mesure disciplinaire pour inconduite ou inaptitude professionnelle.
- Définir ce qu'est un « préjudice émotif important ». Cela nécessite une formulation précise du préjudice psychologique subi par l'élève ou l'enfant où l'acte est lié à une caractéristique protégée par le Code des droits de la personne, à un comportement répété qui pourrait raisonnablement entraîner l'humiliation ou l'intimidation d'un élève ou d'un enfant ou à un événement unique dont on pourrait raisonnablement s'attendre qu'il ait un effet préjudiciable durable sur l'élève ou l'enfant.
- Protéger la vie privée des enseignantes et des enseignants dont il est établi qu'ils n'ont pas la capacité d'exercer leurs responsabilités professionnelles en raison d'une incapacité physique ou mentale.

Comment puis-je aider?

Tous les projets de loi font l'objet d'audiences en comité législatif. Ces audiences sont une excellente occasion de faire part de nos préoccupations et de notre soutien à l'égard des modifications proposées. Nous savons que le public considère les enseignantes et les enseignants comme la source d'information la plus fiable en matière d'éducation publique. En tant que membre de la MTS, votre voix est essentielle. Nous vous demandons de vous inscrire pour prendre la parole, ne serait-ce que pendant quelques minutes, sur le projet de loi 35.

Nous avons préparé des notes d'allocution et des messages clés pour vous, afin d'assurer la cohérence du message (bien que nous encourageons les membres à inclure leurs expériences et leurs voix personnelles dans le processus).

Pour vous inscrire comme intervenante ou intervenant, cliquez [ici](#). Le personnel du Bureau du greffier communiquera avec vous, par la méthode que vous aurez choisie, pour vous informer de la date, de l'heure et du lieu de la séance.

Vous ne pouvez pas vous présenter en personne? Il est possible de faire une présentation virtuelle ou de soumettre un [mémoire par écrit](#).

La communication avec vous demeure une priorité et nous tiendrons les membres informés de l'évolution de ce dossier.