



Mémoire de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et de ses filiales

au Conseil de l'Ordre des enseignantes
et des enseignants de l'Ontario
au sujet du Rapport sur l'examen
de la gouvernance

Février 2019



**Fédération des enseignantes
et des enseignants de l'Ontario
Ontario Teachers' Federation**

Bureau 100, 10, avenue Alcorn
Toronto, ON M4V 3A9

416.966.3424, 1.800.268.7061
FAX 416.966.5450

www.otffeo.on.ca

Introduction

La Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario est la porte-parole de la profession enseignante en Ontario et de ses 160 000 enseignantes et enseignants.

La FEO est un organisme statutaire établie par le gouvernement de l'Ontario en 1944 avec l'adoption de la *Loi sur la profession enseignante*. Elle est devenue l'association professionnelle du personnel enseignant de la province pour « promouvoir et favoriser la cause de l'éducation, promouvoir et favoriser les intérêts du personnel enseignant et garantir des conditions qui permettront d'offrir les meilleurs services professionnels. »

Aux termes de cette loi, tous les membres du personnel enseignant sont tenus de faire partie de la Fédération pour obtenir l'autorisation d'enseigner dans les écoles financées par les fonds publics de l'Ontario.

Les membres de la FEO sont des enseignantes et des enseignants à plein temps, à temps partiel et occasionnels qui œuvrent dans toutes les écoles de la province financées par les fonds publics — élémentaires, secondaires, publiques, catholiques et francophones.

La Fédération compte quatre filiales : l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens, la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario, l'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens et la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario. La plupart de ces filiales avaient déjà constitué des associations volontaires 20 ans avant l'adoption de la *Loi sur la profession enseignante*, en 1944. Les enseignantes et les enseignants convenaient de la nécessité d'une Fédération qui serait reconnue par les autorités provinciales comme l'association professionnelle de tout le personnel enseignant de l'Ontario.



Mémoire de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et de ses filiales au conseil de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario au sujet du Rapport sur l'examen de la gouvernance

Préambule

La Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, FEO, et ses filiales sont heureuses de présenter le mémoire qui suit au conseil d'administration, conseil, de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, l'Ordre, au sujet du Rapport sur l'examen de la gouvernance, rapport, du 26 novembre 2018 rédigé par Governance Solutions Inc., GSI, concernant la gouvernance de l'Ordre.

Nous félicitons l'Ordre d'avoir pris l'initiative saine et utile de soumettre sa structure et ses pratiques de gouvernance à un examen. Quelle sera l'étape suivante?

À tout le moins, nous sommes d'avis qu'un examen plus complet de la structure et des pratiques de gouvernance de l'Ordre devrait comporter des comparaisons avec d'autres organismes professionnels autoréglementés de l'Ontario. Malheureusement, ces comparateurs sont absents du rapport, si ce n'est une mention des changements proposés, semblables aux changements proposés dans le rapport, pour l'Ordre des infirmières et des infirmiers. Par conséquent, le rapport ne reflète pas la structure et l'expérience de réglementation de nombreux autres organismes professionnels comparables en Ontario, tenant plutôt pour acquis des concepts simples de gouvernance d'entreprise, plutôt que l'autoréglementation professionnelle.

Nous sommes également d'avis que tout changement susceptible de résulter de cet examen pourrait nécessiter une période de transition convenable pour éviter que ne soient compromis le bon fonctionnement du conseil, dont de nombreux membres viennent d'être élus, et l'efficacité réglementaire de l'Ordre.

Avant de formuler nos observations sur des recommandations particulières du rapport, nous aborderons les préoccupations soulevées par la FEO et ses filiales au sujet de l'échéancier, de la méthodologie et des hypothèses sous-jacentes du rapport.

L'échéancier

À la suite d'une réunion entre la présidente de la FEO, la secrétaire-trésorière et la nouvelle présidence du conseil, à l'automne 2018, au cours de laquelle cet examen de la gouvernance a été mentionné, la FEO et ses filiales ont été invitées à répondre à un bref sondage de six questions, sur la gouvernance de l'Ordre juste avant l'échéance du sondage. Nous avons depuis appris que GSI avait rencontré directement d'autres groupes, notamment des administrations scolaires, pour discuter de l'examen de la gouvernance et solliciter leurs points de vue.



Bien qu'apparemment, l'examen de la gouvernance se déroulait depuis l'été, il semble qu'on ait pensé après coup à solliciter les points de vue de la FEO et de ses filiales, les parties prenantes mêmes qui représentent le personnel enseignant de l'Ontario au sein du système d'éducation financé par les fonds publics et la grande majorité des membres de l'Ordre.

Les préoccupations de la FEO concernant cette invitation de la 11e heure ont par la suite été communiquées à la présidence du comité de gouvernance de l'Ordre mais, selon nous, elles méritent d'être communiquées à l'ensemble du conseil. La diffusion du rapport peu après l'échéance du sondage pourrait raisonnablement nous amener à nous demander si, et dans quelle mesure, les points de vue fournis par la FEO et ses filiales - qui représentent la profession - ont été convenablement pris en compte.

Récemment, la gouvernance de quelques autres organismes professionnels autoréglementés de l'Ontario, personnel infirmier et avocats, a fait l'objet d'examens échelonnés sur de longues périodes. Ces examens ont fait appel à des groupes de travail et donné lieu à de multiples rapports examinant diverses options de gouvernance. Les responsables de ces examens ont sollicité une importante contribution des membres de la profession en cause. Le contraste est frappant avec l'échéancier, le processus et la méthodologie utilisés par GSI pour la rédaction du rapport, un rapport qui propose des changements fondamentaux à la gouvernance de longue date de la profession enseignante.

Méthodologie

Lorsque le rapport a été officiellement présenté au conseil, lors de sa réunion spéciale du 6 décembre 2018, il était clair que le taux de réponse des membres de la profession [255 sur 8 000] et du public [89 sur 15 775] sollicités était extrêmement faible. De plus, l'absence de participation des parties prenantes francophones est très troublante.

En fait, GSI a admis que le faible taux de réponse, bien qu'aléatoire, n'était pas statistiquement significatif. Et, bien que GSI ait indiqué que les groupes francophones avaient été invités à formuler leurs commentaires dans le sondage sur la gouvernance, ils ont reçu la version anglaise.

On pourrait conclure que les recommandations contenues dans le rapport sont fondées principalement sur les points de vue des membres du conseil et, en particulier, de la direction de l'Ordre, et colorées par les points de vue de GSI sur la gouvernance d'entreprise, plutôt que l'autogouvernance professionnelle, et la participation de GSI à une seule réunion du conseil. De plus, de nombreuses recommandations contenues dans le rapport semblent provenir de commentaires particuliers ou minoritaires tirés des sondages et des entrevues.

Hypothèses

À notre avis, certaines hypothèses erronées semblent influer sur le rapport et ses recommandations, sans tenir compte de l'histoire qui sous-tend l'Ordre et son actuelle structure de gouvernance, et celle d'autres organismes professionnels autoréglementés en Ontario, et donnent une mauvaise interprétation des relations de l'Ordre avec les parties prenantes et le public. Nous en discutons ci-après.

L'autoréglementation d'un point de vue professionnel

Selon les recommandations contenues dans le rapport, l'autoréglementation du personnel enseignant de l'Ontario ne fonctionne pas, et la profession ne devrait donc pas avoir une majorité continue de ses membres au conseil, ou à ses comités. Aucune preuve ne vient étayer cette allégation.

Selon l'essence de l'autoréglementation professionnelle, les membres d'une profession donnée sont les mieux placés pour comprendre, conseiller, guider et juger leur profession. C'est le cas du personnel enseignant de l'Ontario depuis 1997, année où l'Ordre a été institué. Comme l'a affirmé l'adjoint parlementaire du Ministre lorsque la *Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*, projet de loi 31, a été présentée au comité permanent qui a étudié le projet de loi :

« [TRADUCTION] *En donnant aux membres du personnel enseignant le pouvoir de réglementer leur profession, nous plaçons la responsabilité de l'excellence de l'enseignement entre les mains des personnes les plus qualifiées pour savoir ce qu'une enseignante ou un enseignant devrait et doit être, aujourd'hui et à l'avenir. [...] Après tout, ce sont les membres du personnel enseignant qui, comme les autres professionnelles et professionnels de l'Ontario, établiront les normes qui régiront leur formation et l'exercice de leur profession tout au long de leur carrière. [...] Dans la rédaction de ce projet de loi, nous avons appris de la même politique publique de base qui caractérise plus de 30 autres organismes professionnels autoréglementés en Ontario. [...] L'Ordre sera doté d'un conseil de 31 membres, dont plus de la moitié seront des membres du personnel enseignant qualifiés. Le public sera également représenté au conseil, pour faire en sorte que l'Ordre serve les intérêts de la communauté élargie, ainsi que les intérêts professionnels du personnel enseignant. »*
 [Toni Skarica, 15 avril 1996]

En fait, la majorité des membres de la profession siégeant au conseil, initialement 17, a augmenté par la suite, pour passer à 23, selon les recommandations d'une recherche commandée. Il est permis de penser que l'autoréglementation, du moins en partie, a précédé l'Ordre pendant de nombreuses décennies, puisque la FEO était précédemment responsable des mesures disciplinaires, tandis que le ministère de l'Éducation gérait l'agrément et les normes.

Le modèle de gouvernance équilibré proposé dans le rapport peut être nécessaire ou approprié dans le contexte des entreprises, où des intérêts concurrentiels peuvent nécessiter l'égalité des voix. Cependant, cela diffère totalement de l'autogouvernance d'une profession où les intérêts sont harmonisés, en l'occurrence, les membres du conseil - élus et nommés - ont le devoir d'agir dans l'intérêt public, et où les exigences concernant la participation à la profession sont clairement précisées dans la loi, les normes et les pratiques exemplaires.

L'examen d'autres organismes professionnels autoréglementés en Ontario, avocats, comptables, ingénieurs, dentistes et médecins, semblables à l'Ordre, révèle une majorité constante de membres de la profession qui siègent à ces organismes. Par exemple, le conseil du Barreau est formé de 48 conseillers du barreau, dont 40, 83 %, viennent de la profession juridique elle-même. Les comptables forment 79 % de leur conseil provincial, 15 sur 19, et les ingénieurs en constituent 68 %, 17 sur 25, alors que les dentistes et les médecins composent entre 56 % et 61 % de leurs conseils respectifs, dont la taille varie entre 23 et 25 membres pour les dentistes et 32 et 34 membres dans le cas des médecins. Ces chiffres réfutent clairement l'énoncé du rapport selon lequel « *Parmi les autres professions autoréglementées de haut niveau, la tendance est clairement à la création de conseils d'administration plus petits et bien équilibrés.* »

Il faut également souligner que ces mêmes organismes professionnels autoréglementés élisent les membres de leur profession à leur conseil, ce qui vient réfuter un autre énoncé du rapport selon lequel « *Au lieu d'élections, d'autres professions autoréglementées de haut niveau s'orientent vers des mises en candidature fondées sur les compétences pour choisir leurs administratrices et administrateurs.* »

Malgré certains aspects à améliorer, l'Ordre réglemente la profession enseignante avec efficacité (l'agrément, les normes et la discipline) depuis 22 ans, au cours desquels des membres de la profession ont été élus démocratiquement au conseil par leurs pairs lors de huit élections. En fait, le rapport lui-même reconnaît que le processus de gouvernance réglementaire de l'Ordre est solide et très efficace. [Rapport, p. 7]



Politisation du processus électoral du conseil

Le rapport laisse entendre que le processus électoral du conseil est trop politisé et que cela est préjudiciable pour la composition du conseil. Du fait de leur nature même, les élections sont, dans une certaine mesure, des débats politiques entre des candidates et des candidats qui s'affrontent.

Cependant, aucune preuve ne vient étayer l'affirmation voulant que les élections du conseil soient en quelque sorte truquées en faveur de candidatures choisies par les associations de personnel enseignant. Si certaines associations peuvent avoir appuyé des candidatures particulières lors d'élections précédentes du conseil, il s'agissait simplement d'une façon d'appuyer des personnes dont l'expérience professionnelle était considérée comme digne d'intérêt pour servir au niveau réglementaire.

Comme la plupart des enseignantes et des enseignants qui votent aux élections du conseil ne connaissent pas les candidates et les candidats, personnellement ou professionnellement, l'appui d'une candidature particulière par l'association du membre du personnel enseignant constitue simplement une forme de validation pour les personnes appelées à faire un choix parmi leurs pairs. La décision finale revient à l'électorat.

Confusion quant au mandat de l'Ordre

Le rapport laisse entendre que le public ne sait pas très bien quel est le mandat de l'Ordre, qui devrait donc être renommé « Autorité réglementaire des enseignantes et des enseignants de l'Ontario ».

La loi régissant l'Ordre précise les objets précis du mandat de l'Ordre. Le rôle principal de l'Ordre en ce qui a trait à la réglementation de la profession est d'agrérer les membres du personnel enseignant, de prévoir des normes professionnelles et d'imposer des mesures disciplinaires aux membres qui ne respectent pas ces normes.

Si, lorsque l'Ordre a été mis sur pied, on a craint que l'utilisation du mot « College » dans son titre anglais suscite la confusion, puisque les membres du personnel enseignant avaient historiquement fréquenté des « teachers' colleges », établissements de formation du personnel enseignant, pour devenir admissibles à l'agrément, on peut raisonnablement présumer que 22 ans de réglementation par l'Ordre ont résolu depuis longtemps cette confusion. Il est bon de souligner que d'autres organismes professionnels autoréglementés de l'Ontario, comme les médecins, les dentistes et le personnel infirmier, utilisent également le terme « Ordre ». [NdT : Le terme « College » prête à confusion en anglais seulement.]

Ces dernières années, l'Ordre a pris des mesures pour mieux faire connaître au public son rôle réglementaire, par exemple en utilisant les médias sociaux et en participant à divers événements publics.



Commentaires sur les recommandations précises formulées dans le rapport

Les principales recommandations formulées dans le rapport de GSI concernant la structure et la composition du conseil et de ses comités

1. **Le conseil sera composé de 14 membres, actuellement 37, 7 appartenant à la profession, actuellement 23, et 7 extérieurs à la profession, actuellement 14.**

Commentaires

Une légère réduction de la taille globale du conseil* pourrait se justifier, en particulier pour rendre les réunions et les délibérations du conseil plus efficientes, plus productives et plus opportunes.

Cependant, nous rejetons fondamentalement toute proposition visant à éliminer l'actuelle majorité de membres de la profession qui siègent au conseil, voir les commentaires précédents concernant l'autoréglementation.

Nous craignons également que toute réduction de la taille du conseil compromette la diversité de la représentation des régions et des quatre systèmes que reflète actuellement le conseil.

* Il faut toutefois souligner que le nombre de membres de l'Ordre, 236 635, réglementés par le conseil actuel, 37 membres, équivaut déjà à un ratio de 6 396:1, comparativement à seulement 4 685:1 pour les comptables, 3 238:1 pour les ingénieurs, 1 263:1 pour les avocats, 956:1 pour les médecins et 398:1 pour les dentistes. Par conséquent, toute réduction de la taille du conseil ne ferait qu'augmenter davantage le ratio actuel. [Données sur les membres, sauf pour les avocats, tirées du budget proposé de l'Ordre pour 2019.]

2. **Les membres du conseil seront choisis par un comité de gouvernance et de mises en candidature (CGMC), dont la majorité proviendra de l'extérieur de la profession, parmi un groupe de candidates et de candidats qualifiés, en fonction de leurs compétences et attributs et à la suite d'un processus rigoureux et transparent.**

Commentaires

Nous convenons qu'il peut être justifié de renforcer les critères d'admissibilité des candidates et des candidats qui souhaitent siéger au conseil. Par exemple, celles et ceux qui ont plus d'expérience en enseignement et/ou d'autre expérience au sein, ou à l'extérieur, de la profession, notamment de l'expérience au sein des associations de personnel enseignant, pourraient offrir une gamme de points de vue beaucoup plus diversifiés qui pourraient être utiles au conseil dans l'exécution de son mandat réglementaire.

Il se peut qu'un CGMC convienne pour la sélection des membres du public qui siégeraient au conseil, d'autant plus que le besoin de certaines gammes de compétences et de certains attributs variera vraisemblablement avec le temps.

Cependant, nous croyons fermement que le processus d'élection démocratique en place depuis la mise sur pied de l'Ordre est en fait un processus rigoureux et transparent, et que les membres du conseil qui appartiennent à la profession devraient continuer d'être élus par la profession. Comme nous l'avons indiqué précédemment, d'autres organismes professionnels autoréglementés de l'Ontario élisent aussi les membres du conseil de leur profession.

Nous ne croyons pas qu'un comité de gouvernance et de mises en candidature, surtout si la majorité de ses membres viennent de l'extérieur de la profession enseignante, convienne davantage qu'un processus d'élection démocratique pour choisir les personnes qui devraient réglementer la profession. Et nous rejetons l'idée que le CGMC nécessite une majorité de membres extérieurs afin *d'éviter ou de donner l'impression, à tort ou à raison, qu'un petit groupe de membres de la profession, potentiellement hautement politisés, contrôle le processus de sélection, ce qui est actuellement le cas et doit changer afin de préserver l'autoréglementation de l'Ordre.* Étant donné que les membres du conseil qui font partie de la profession ont toujours été élus de partout en Ontario, aucun fondement n'appuie cette affirmation. De plus, rien ne laisse entendre dans le récent projet de loi 48 que la distinction entre les membres élus et les membres nommés devrait disparaître.

3. Les membres des comités statutaires et réglementaires seront également choisis par le CGMC parmi des groupes de candidats qualifiés, à l'exclusion des membres du conseil, en fonction de leurs compétences et attributs, à la suite d'un processus rigoureux et transparent.

[Nota : Dans le cas des membres du conseil et des comités, les membres du public seront nommés par la province, informée, mais non limitée par les recommandations du CGMC, tandis que les membres de la profession seront nommés par le conseil, selon les recommandations du CGMC.]

Commentaires

Nous convenons qu'il puisse également être justifié de resserrer les critères d'admissibilité des candidates et des candidats qui souhaitent siéger aux comités du conseil. Encore une fois, comme nous l'avons mentionné précédemment, celles et ceux qui ont plus d'expérience en enseignement et/ou d'autre expérience au sein, ou à l'extérieur, de la profession, notamment de l'expérience au sein des fédérations de personnel enseignant, pourraient offrir une gamme de points de vue beaucoup plus diversifiés qui pourraient être utiles au conseil dans l'exécution de son mandat réglementaire.

Nous prenons acte des suggestions contenues dans le rapport selon lesquelles les membres des comités ne devraient pas être choisis parmi les membres du conseil, à l'exception des sous-comités des finances et d'audit, de gouvernance et de mises en candidature ainsi que des ressources humaines, afin d'atténuer le temps engagé et de concentrer davantage les efforts sur le travail spécialisé des comités. Cependant, cette question nécessite un examen et une réflexion plus approfondis.

Il se peut qu'un CGMC convienne pour la sélection des membres du public qui siégeraient aux comités du conseil, d'autant plus que le besoin de certaines gammes de compétences et d'attributs variera vraisemblablement avec le temps et d'un comité à l'autre.

Cependant, comme nous l'avons indiqué précédemment, nous croyons fermement que le processus d'élection démocratique en place depuis la mise sur pied de l'Ordre est en fait un processus rigoureux et transparent, et que les membres des comités du conseil qui appartiennent à la profession devraient également continuer d'être élus par la profession. Comme nous l'avons indiqué précédemment, l'élection de membres de la profession au conseil d'autres organismes professionnels autoréglementés de l'Ontario constitue la norme.

4. Les groupes linguistiques, confessionnels, régionaux et autres seront consultés lors du processus de sélection.

Commentaires

Comme nous l'avons souligné précédemment, nous croyons fermement que le processus d'élection démocratique en place depuis la mise sur pied de l'Ordre est en fait un processus rigoureux et transparent, et que les membres du conseil et de ses comités qui appartiennent à la profession devraient continuer d'être élus par leurs pairs.



Nous nous attendrions à ce que le processus électoral continue d'assurer une diversité semblable dans la représentation des régions et des quatre systèmes à celle que reflète actuellement la composition du conseil, même si le nombre de membres du conseil devait être légèrement réduit.

5. Le mélange de membres de la profession et du public qui siègent aux comités sera motivé par l'obtention de résultats aussi bons que possible – par exemple, les comités et sous-comités d'enquête, de discipline et d'aptitude professionnelle auront un nombre égal de membres des deux groupes, tandis que les comités d'agrément, d'appel de l'agrément, d'appel des inscriptions ainsi que des normes d'exercice de la profession et de l'éducation auront une majorité, de un, des membres de la profession; pour leur part, les sous-comités des finances et d'audit, de gouvernance et de mises en candidature ainsi que des ressources humaines seront composés majoritairement de membres du public.

Commentaires

Bien que nous convenions que le travail de tout comité du conseil doit être axé sur l'obtention de résultats aussi bons que possible, nous rejetons la notion voulant que l'obtention des meilleurs résultats dépende intrinsèquement du mélange de membres de la profession et du public. Tous les membres du conseil et des comités sont tenus de s'acquitter de leurs fonctions dans l'intérêt du public et à l'intérieur du mandat officiel de l'Ordre.

Nous croyons fermement que les comités du conseil, tout comme le conseil lui-même, devraient continuer d'avoir une majorité de membres de la profession, comme c'est le cas depuis de nombreuses années.

6. **Les membres du conseil et des comités auront un mandat échelonné sur deux ans, renouvelable jusqu'à quatre fois, pour un maximum de huit ans.**

Commentaires

Nous comprenons la raison d'être d'un mandat échelonné et renouvelable pour les membres du conseil et des comités. Cependant, nous ne croyons pas qu'un mandat plus court, passant de trois ans à deux ans, résoudrait tout problème apparent. L'histoire a montré que chaque conseil a une composition équilibrée de nouveaux membres et de membres dont le mandat est reconduit, ce qui a bien servi l'Ordre.

7. **Les présidences du conseil et des comités seront choisies parmi les membres et par eux, informées par l'examen d'un CGMC, avec des mandats renouvelables d'un an, pour un maximum de quatre ans.**

Commentaires

Nous aimerais faire observer que les présidences du conseil et des comités sont choisies parmi les membres et par ceux-ci depuis de nombreuses années, et que ce processus semble bien fonctionner.

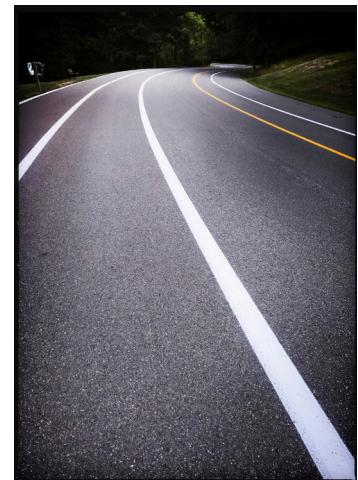
Cependant, nous ne croyons pas qu'un mandat d'un an, bien que renouvelable, soit suffisant pour appuyer l'efficacité et la continuité de la direction. Nous craignons également que des mandats plus courts suscitent simplement une compétition malsaine et constante pour ces rôles de leadership, ce qui nuirait à la productivité et à l'efficience du travail du conseil et des comités.

Recommandations formulées concernant l'orientation stratégique, le rendement et les risques de l'Ordre

8. **Le conseil approuvera des priorités stratégiques qui améliorent la protection des élèves et s'harmonisent explicitement avec cet objectif.**

Commentaires

Si nous convenons que le conseil doit établir des priorités stratégiques claires qui sont harmonisées et conformes au mandat législatif de l'Ordre, nous signalons qu'en réalité, ce mandat ne se rapporte pas à la protection des élèves. Le rôle de l'Ordre est de régir la profession et de réglementer ses membres, ce qui protège les élèves.



9. **L'Ordre mesurera directement la réduction des préjudices chez les élèves de l'Ontario ou adoptera un modèle de chaîne logique explicite pour relier les activités prioritaires stratégiques au résultat souhaité et rendra compte publiquement de ces résultats.**

Commentaires

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le mandat législatif de l'Ordre ne se rapporte pas vraiment à la protection des élèves. Cela dit, la réduction du risque est le produit d'une profession bien régie. Dans la mesure où l'Ordre s'acquitte de son rôle réglementaire (l'agrément, les normes et la discipline), de façon rigoureuse et transparente, mais judicieuse, il protège bien les élèves et agit dans l'intérêt public.

10. **L'Ordre continuera d'améliorer ses initiatives afin de favoriser la participation du public et des membres par un site Web, un bulletin d'information, un groupe de discussion, un sondage et d'autres moyens, de mesurer les résultats obtenus et de faire rapport de la compréhension accrue des objectifs de l'Ordre.**

Commentaires

Ces dernières années, l'Ordre a pris des mesures pour favoriser une meilleure compréhension de son rôle, par des contacts accrus avec ses membres et avec le public. À condition que l'Ordre se conforme à son mandat, nous appuyons des efforts raisonnables et efficaces pour poursuivre cet engagement, y compris la surveillance et la mesure, la transparence et la reddition de comptes.

Cependant, pour ce qui est de la communication des affaires disciplinaires, nous croyons fermement que l'Ordre doit protéger avec vigilance la vie privée des personnes qui font l'objet de ces mesures, en particulier jusqu'à la conclusion convenable de l'affaire.

Recommandations formulées concernant la culture et le fonctionnement de l'Ordre

11. **La culture de gouvernance du conseil sera plus saine, respectueuse et professionnelle.**

Commentaires

Nous convenons que la culture de l'Ordre devrait être saine, respectueuse et professionnelle. Le personnel de l'Ordre et les membres du conseil ont beaucoup à offrir pour la gouvernance et la réglementation de la profession enseignante en Ontario. Leurs rôles respectifs à cet égard, ainsi que le professionnalisme du personnel enseignant de l'Ontario, devraient être respectés et tenus en haute estime.

12. L'Ordre sera renommé « Autorité réglementaire des enseignantes et des enseignants de l'Ontario ».**Commentaires**

Comme nous l'avons signalé précédemment dans ce mémoire, nous ne voyons pas la nécessité de renommer l'Ordre. Rien n'indique que le nom « Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario » soit une source de confusion généralisée ou qu'il suppose la protection du personnel enseignant au détriment des élèves ou de l'intérêt public, surtout après 22 ans de réglementation de la profession. [NdT : Le terme « College » prête à confusion en anglais seulement.]

Comme nous l'avons indiqué précédemment, de nombreux autres professionnelles et professionnels de l'Ontario, notamment les médecins, les dentistes et le personnel infirmier, sont également régis par un organisme autoréglementé dont le nom comprend le mot « ordre ». Et ceux qui n'utilisent pas le mot « ordre » n'utilisent certainement pas non plus l'expression « autorité réglementaire », cette dernière convenant davantage à un secteur de l'économie réglementé, comme les services financiers, qu'à un organisme professionnel.

13. L'Ordre adoptera un programme de formation structuré obligatoire en gouvernance à l'intention du conseil, des cadres supérieurs et des membres des comités, ainsi qu'un programme distinct pour toutes les présidences.**Commentaires**

Nous convenons que le personnel et le conseil doivent comprendre leurs rôles respectifs, opérationnel et gouvernance, dans l'exécution du mandat de l'Ordre et la réglementation de la profession enseignante. Un programme d'éducation reflétant ces rôles et responsabilités distinctifs et respectant le mandat et le rôle réglementaire de l'Ordre serait certainement profitable pour les parties en cause.

14. Des évaluations annuelles officielles de l'efficacité du conseil, des comités et des présidences s'appuieront sur des critères préétablis.**Commentaires**

Nous convenons que le conseil et ses comités, y compris les présidences, devraient faire l'objet d'évaluations périodiques pour s'assurer de s'acquitter de leurs rôles et responsabilités de façon productive et efficace. Cependant, nous croyons qu'un processus semblable d'évaluation du personnel de l'Ordre, pour des raisons analogues, serait également approprié, dans la mesure où cela ne se fait pas actuellement.

15. **Des évaluations annuelles formelles de l'efficacité du registraire continueront d'être menées, motivées plus explicitement par des priorités stratégiques alignées sur la réalisation du mandat.**

Commentaires

Nous sommes d'accord.

16. **Le comité exécutif sera un comité plénier dont le mandat sera modifié; les séances publiques, à huis clos et exécutives seront redéfinies.**

Commentaires

Compte tenu de nos objections précédentes aux changements fondamentaux dans la composition et la taille du conseil, nous ne croyons pas que le comité exécutif pourrait fonctionner efficacement comme comité plénier. Et, si nous comprenons pourquoi certaines questions, comme les enjeux liés aux ressources humaines, pourraient être mieux réglées en privé, par le comité exécutif, ou à huis clos, par le conseil, nous sommes fortement d'avis que les tentatives de régler encore plus d'affaires du conseil en privé ne semblent pas être dans l'intérêt public.



Nous reconnaissons que certaines possibilités, comme les retraites, les séances d'information et le travail des comités, peuvent permettre aux membres du conseil de s'exprimer dans des discussions plus franches et plus ouvertes, mais il devrait s'agir d'exceptions plutôt que de la règle.

Nous sommes choqués par les commentaires contenus dans le rapport selon lesquels une « culture de la peur » résulte inévitablement du fait de s'attendre que les membres du conseil partagent leurs points de vue et échangent de manière constructive entre eux, et avec le personnel, lors de réunions publiques auxquelles participent des parties axées sur la défense d'intérêts particuliers. Nous nous attendrions à ce que les membres du conseil, qu'ils soient élus ou nommés, s'acquittent de leur rôle important en s'engageant ouvertement dans des discussions sur des questions de réglementation professionnelle, tout en reconnaissant que les membres de la même profession devraient y prendre activement intérêt.

17. **La présidence du conseil ne siégera pas à temps plein et son rôle sera de veiller à l'efficacité du conseil.**

Commentaires

Si nous convenons que la présidence du conseil a un rôle important à jouer pour assurer l'efficacité et la productivité du conseil, nous ne croyons pas qu'elle puisse s'acquitter convenablement de ses fonctions et responsabilités globales si elle ne siège pas à plein temps.

En siégeant à temps partiel, la présidence aurait une connaissance limitée de la gouvernance et des activités de l'Ordre, et pourrait donc plus difficilement s'acquitter du rôle proposé, soit de s'efforcer de gérer efficacement le conseil, d'aider les membres du conseil, d'assurer la liaison avec le registraire et de coordonner les enjeux entre les comités, sans parler de la présidence des réunions et du rôle de porte-parole du conseil.

Compte tenu du volume d'activité accru de l'Ordre depuis quelques années, nous voyons mal comment une personne pourrait convenablement assurer la présidence du conseil à temps partiel, avec les responsabilités qui s'y rattachent, surtout s'il lui faut constamment se déplacer d'un autre coin de l'Ontario et/ou interrompre ses autres activités professionnelles.

18. Le comité de direction sera dissous et le poste de présidence d'assemblée ne sera plus nécessaire, les responsabilités étant assumées par la présidence du conseil.

Commentaires

Compte tenu de nos objections précédentes aux changements fondamentaux de la composition et de la taille du conseil, nous ne croyons pas que la présidence pourrait, ou devrait, simplement assumer les fonctions du comité de direction et de présidence d'assemblée, même si elle occupe ses fonctions à plein temps, comme elle le devrait.

19. Une procédure parlementaire stricte durant les réunions du conseil fera place à un processus moins formel afin de favoriser le dialogue, la dissidence et la contestation constructifs.

Commentaires

Nous ne croyons pas que le simple fait de renoncer à une certaine forme de procédure parlementaire durant les réunions donnera lieu à un dialogue plus constructif. En fait, nous nous attendrions plutôt au contraire, où quelques voix dominent la discussion et où la dissidence est découragée.

Nous croyons qu'une meilleure formation pourrait aider les membres du conseil à comprendre les rudiments de la procédure parlementaire et la valeur qu'elle ajoute aux réunions en permettant à toutes les voix de se faire entendre et en respectant la procédure officielle.

Recommandations formulées concernant des améliorations à l'efficacité de certains comités

20. Le processus de discipline sera simplifié.

Commentaires

Nous sommes d'accord avec les efforts pour réduire les retards dans le processus disciplinaire en améliorant les ressources et l'efficience, mais certainement pas aux dépens d'auditions justes et équitables. Nous sommes également plutôt alarmés par la mention d'un accès à du mentorat pour les parties qui déposent des plaintes.

- 21. On tiendra des listes de personnes ayant différentes expertises qui viendront s'ajouter aux membres du comité. Elles seront choisies par un processus rigoureux et transparent parmi des groupes de candidates et candidats qualifiés.**

Commentaires

Nous comprenons que cela touche généralement l'actuel processus de sélection et de tenue d'une liste de personnes qui viendront s'ajouter aux membres du comité, et nous sommes d'accord avec cette recommandation.

- 22. Les personnes provenant de la liste d'expertes et d'experts auront une voix et un vote au même titre que les membres des sous-comités.**

Commentaires

Nous sommes d'accord.

- 23. L'Ordre poursuivra ses programmes d'orientation sur la gouvernance réglementaire pour les nouveaux comités statutaires et réglementaires, et les perfectionnera.**

Commentaires

Nous sommes d'accord.

- 24. Les membres des comités du conseil des finances et d'audit, de la gouvernance et des mises en candidature, et des ressources humaines, gouvernance d'entreprise, seront choisis parmi les membres du conseil.**

Commentaires

Nous sommes d'accord et croyons que la présidence du conseil devrait s'acquitter de ses fonctions à plein temps et siéger à chacun de ces comités afin de remplir le rôle proposé, soit de gérer efficacement le conseil, d'aider les membres du conseil, d'assurer la liaison avec la ou le registraire et de coordonner les enjeux entre les comités.

- 25. Le comité des finances sera renommé « comité des finances et d'audit »; sa charte sera modifiée en conséquence.**

Commentaires

Nous sommes d'accord. Cependant, nous croyons fermement que le conseil a une importante fonction de surveillance des finances de l'Ordre, revenus et dépenses, d'autant plus que l'Ordre est presque entièrement financé par la profession.



26. **Le comité de gouvernance sera renommé comité de gouvernance et de mises en candidature (CGMC); sa charte sera modifiée en conséquence.**

Commentaires

Nous convenons que ce comité devrait conserver ses responsabilités actuelles, notamment la prestation de conseils stratégiques, tandis que le comité des finances et d'audit serait le mieux placé pour conseiller le conseil sur le risque.

Il se peut qu'un comité de gouvernance et de mises en candidature convienne pour la sélection des membres du public qui siégeront au conseil et aux comités, d'autant plus que la gamme de compétences et d'attributs nécessaires variera vraisemblablement avec le temps et d'un comité à l'autre.

Cependant, nous ne croyons pas qu'un comité de gouvernance et de mises en candidature, surtout s'il compte, comme il est proposé dans le rapport, une majorité de membres extérieurs à la profession enseignante, convienne davantage qu'un processus électoral démocratique pour choisir les personnes qui devraient réglementer la profession.

Nous réitérons nos commentaires précédents dans le présent mémoire, selon lesquels le processus d'élection démocratique en place depuis la mise sur pied de l'Ordre est en fait un processus rigoureux et transparent, et que les membres du conseil qui appartiennent à la profession devraient continuer d'être élus par la profession.

27. **La charte du comité des ressources humaines sera peaufinée afin de clarifier ses rôles.**

Commentaires

Nous convenons généralement que le comité des ressources humaines devrait assurer une surveillance de haut niveau plutôt qu'opérationnelle. Cela dit, nous croyons que ce comité, avec le conseil, joue un important rôle de surveillance en ce qui a trait à la haute direction, y compris la registraire adjointe ou le registraire adjoint, et aux finances de l'Ordre, dont la dépense la plus importante touche l'administration des salaires.

28. **Le comité d'assurance de la qualité agira comme groupe de travail de l'Ordre, et non du conseil, et préparera une feuille de route pour le conseil.**

Commentaires

Nous sommes d'accord, à condition qu'un mécanisme d'établissement de rapports soit en place pour faire en sorte que le conseil reçoive du registraire des mises à jour régulières sur les activités de l'Ordre par rapport aux priorités stratégiques.

29. Le comité de rédaction agira comme groupe de travail de l'Ordre, et non du conseil.

Commentaires

Si nous comprenons pourquoi une bonne partie du travail de rédaction pourrait être effectuée par le personnel de l'Ordre, nous croyons que le conseil devrait exercer une certaine surveillance, puisqu'il est le premier responsable de l'image publique et professionnelle de l'Ordre, ce qui comprend *Professionally Speaking/Pour parler profession*.

Les recommandations formulées dans le rapport de GSI concernant d'autres occasions pour l'Ordre d'améliorer l'efficacité de sa gouvernance

30. Le poste de vice-présidence sera dissous.

Commentaires

Nous ne sommes pas d'accord. Nous croyons que la vice-présidence joue un rôle important d'assistance et, au besoin, de remplacement de la présidence afin d'assurer la direction continue et efficace du conseil.

31. L'Ordre effectuera un suivi de l'efficacité des processus de règlement des plaintes et en fera rapport.

Commentaires

Nous sommes d'accord.

32. Les règlements administratifs de l'Ordre seront modifiés de façon à être plus habilitants que normatifs, et à se concentrer davantage sur le fond plutôt que sur le processus.

Commentaires

Nous sommes d'accord.

33. Toutes les politiques de l'Ordre au niveau du conseil seront systématiquement surveillées et examinées.

Commentaires

Nous sommes d'accord.

34. Le conseil et chaque comité utiliseront un plan de travail annuel.

Commentaires

Nous sommes d'accord.

35. **L'Ordre adoptera une stratégie en matière de diversité pour le conseil et le personnel, et fera rapport à ce sujet.**

Commentaires

Comme nous l'avons souligné précédemment, un comité de gouvernance et de mises en candidature peut convenir pour la sélection des membres du public qui siégeront au conseil et aux comités, et la désignation des candidates et des candidats qualifiés possédant certaines gammes de compétences et d'attributs devrait comprendre des éléments de diversité.

Cependant, nous réitérons nos commentaires précédents, selon lesquels le processus d'élection démocratique en place depuis la mise sur pied de l'Ordre est en fait non seulement un processus rigoureux et transparent, mais il s'agit également du meilleur moyen de faire en sorte que les membres du conseil reflètent la diversité de la profession enseignante à l'échelle de l'Ontario.

36. **L'Ordre doit remettre de l'ordre dans les dossiers de ses membres.**

Commentaires

Nous convenons que des efforts pourraient être faits pour s'assurer que les dossiers des membres de l'Ordre reflètent convenablement le statut de ces derniers.

37. **Les membres du public, du conseil, des comités et inscrits sur la liste d'expertes et d'experts seront rémunérés dans un juste échange d'expertise et de temps.**

Commentaires

Nous sommes d'accord avec le principe d'une rémunération équivalente pour un travail d'égale valeur.

Notes

Notes

