

PROJET DE LOI 78

Mémoire de

**l'Association des enseignantes et des
enseignants franco-ontariens
(AEFO)**

présenté au

Comité permanent de la politique sociale



**Association
des enseignantes
et des enseignants
franco-ontariens**

Mai 2006

L'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens est un syndicat qui représente environ 7 000 membres du personnel enseignant, administratif, de soutien et professionnel qui travaille au sein de conseils scolaires de langue française ou pour d'autres employeurs francophones en Ontario.

L'AEFO comprend que le Comité permanent de la politique sociale siégera pour étudier le projet de loi 78, *Loi modifiant la Loi sur l'éducation, la Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et certaines autres lois se rapportant à l'éducation*. Dans ce contexte, nous vous remercions d'accueillir et de considérer les recommandations de l'AEFO.

Mise en contexte

Le 2 mars 2006, le projet de loi 78, *Loi modifiant la Loi sur l'éducation, la Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et certaines autres lois se rapportant à l'éducation* (ci-après appelé le projet de loi 78) a été présenté à l'Assemblée législative. Ce projet de loi reflète l'objectif du ministère de l'Éducation d'améliorer la réussite des élèves à l'échelle de la province. L'AEFO applaudit les efforts du gouvernement dans ce domaine et est d'avis qu'il est impérieux pour la Ministre d'assurer la mise en œuvre de ce projet de loi.

Le projet de loi 78 comporte plusieurs aspects positifs. Mentionnons, entre autres, l'ajout de deux journées pédagogiques au calendrier scolaire, l'augmentation de six sièges réservés au personnel enseignant sur le conseil de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et la création du Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE).

Néanmoins, l'AEFO est d'avis que le projet de loi 78 contient des lacunes importantes et tient à faire part de ses préoccupations face à celles-ci. L'objectif des interventions de l'AEFO est de fournir au Comité permanent de la politique sociale de la rétroaction afin que le gouvernement puisse prendre les moyens nécessaires pour que tous les aspects du projet de loi 78 s'inscrivent dans une optique de respect du professionnalisme des enseignantes et des enseignants, et des travailleuses et des travailleurs en éducation, tout en visant l'excellence du système d'éducation de l'Ontario. Selon nous, ce sont les élèves qui bénéficieront ultimement de tout changement en ce sens.

Journées pédagogiques

Nous avons déjà mentionné que l'ajout de deux journées pédagogiques est un changement positif. L'AEFO est toutefois d'avis que ce changement positif devrait être bonifié.

Dans un premier temps, le nombre de journées pédagogiques annuelles demeure, à notre avis, insuffisant. Rappelons que jusqu'en 1998, le calendrier scolaire comprenait neuf journées pédagogiques. Compte tenu du grand nombre de nouvelles initiatives mises en place au cours des dernières années, il est plus important que jamais que les enseignantes et les enseignants bénéficient de formation en cours d'emploi et de temps pour se concerter sur la mise en œuvre des initiatives.

1. L'AEFO recommande que le calendrier scolaire comporte neuf journées pédagogiques.

Le projet de loi doit également assurer que les enseignantes et les enseignants puissent profiter de ces journées pédagogiques pour faire de la formation en cours d'emploi. L'utilisation de journées pédagogiques pour la formation en cours d'emploi évite de multiplier le nombre de fois où des enseignantes et des enseignants doivent s'absenter de leur salle de classe pour

recevoir de la formation et réduit d'autant le nombre de préparations supplémentaires requises de la part du personnel.

Parce qu'elle touche l'ensemble du personnel, la formation dans le cadre des journées pédagogiques facilite les échanges et le réseautage. L'utilisation des journées pédagogiques pour le perfectionnement professionnel est aussi avantageuse pour l'employeur, car elle augmente les connaissances et l'expertise de son personnel tout en évitant des frais de suppléance. Ultiment, ce sont les élèves qui en bénéficient.

Rappelons que l'utilisation des journées pédagogiques à des fins de formation est encore plus avantageuse si on s'assure d'offrir des sessions de formation pertinentes et près des lieux de travail.

Les autres travailleuses et travailleurs d'une école et d'un conseil scolaire jouent également un rôle important dans le rendement des élèves et sur le plan d'une variété de services livrés à l'ensemble de la population étudiante. Mentionnons, entre autres, les éducatrices et les éducateurs, les secrétaires, les travailleuses sociales et les travailleurs sociaux, les informaticiennes et les informaticiens, ainsi que les psychologues.

Par exemple, l'approche préconisée dans le cadre des Communautés d'apprentissage professionnelles (CAP) encourage de plus en plus l'ensemble du personnel d'une école à se concerter et à travailler ensemble pour atteindre certains objectifs en rapport avec l'apprentissage des élèves. Il est donc important que le projet de loi prévoit que les travailleuses et les travailleurs en éducation puissent profiter eux aussi de journées pédagogiques, toujours dans le but d'améliorer les services aux élèves.

2. L'AEFO recommande que les activités organisées dans le cadre des journées pédagogiques ciblent aussi les travailleuses et les travailleurs en éducation.

Finalement, l'AEFO est d'avis qu'au moins une des journées pédagogiques annuelles devrait être réservée aux associations d'enseignantes et d'enseignants pour permettre à celles-ci d'offrir tout un éventail de sessions de formation professionnelle propres à leur milieu de travail. Ces associations voient, par exemple, à la mise sur pied de diverses initiatives visant à promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire pour le personnel et les élèves.

3. L'AEFO recommande qu'au moins une des journées soit réservée aux associations d'enseignantes et d'enseignants.

Élèves conseillers

Bien que nous reconnaissons l'importance de la participation des élèves aux prises de décision en matière d'éducation au sein des conseils scolaires, nous sommes d'avis que, pour respecter la relation employés-employeur et tous les éléments qui en découlent, l'alinéa 207 (2) b) de la *Loi sur l'éducation* devrait être modifié pour stipuler que les élèves conseillers n'assistent pas aux discussions à huis clos portant sur les membres du personnel, les négociations collectives et les relations de travail.

4. L'AEFO recommande que l'élève conseiller n'ait pas le droit d'assister aux réunions à huis clos pour tout sujet ayant trait aux membres du personnel, aux négociations collectives et aux relations de travail.

Programme d'insertion professionnelle des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants

La mise en place de ce programme d'insertion professionnelle encouragera les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants à partager leurs préoccupations et leurs défis avec d'autres collègues. Les échanges d'idées et de matériel amélioreront les conditions de travail pour ces nouveaux membres de la profession enseignante. Les débutantes et les débutants se sentiront appuyés par ce programme de mentorat.

Toutefois, il faut assurer le développement d'un programme de mentorat adéquat, ainsi que la formation des membres du personnel enseignant qui assumeront la tâche d'encadrer les débutantes et les débutants. Il faut donc prévoir un financement adéquat de ce programme de manière à ce que le nouveau membre du personnel enseignant et son mentor puissent tous deux bénéficier de temps à consacrer aux divers volets du programme d'insertion professionnelle dans le cadre de la journée scolaire.

- 5. L'AEFO recommande que les lignes directrices de la Ministre à cet égard soient explicites à savoir :**
- i. que la participation au programme d'insertion professionnelle à titre de mentor soit strictement volontaire de la part du personnel enseignant; et**
 - ii. que le rôle et les responsabilités de mentor ne soient pas reconnus comme ou réputés être une des *Normes de la profession enseignante*, un énoncé de compétence d'une enseignante ou d'un enseignant ou un indicateur de rendement;**
 - iii. que l'on finance ce programme de manière à ce que les responsabilités qui y seraient reliées soient reconnues dans l'assignation de la tâche.**

Afin d'assurer le succès du programme, il faut une bonne participation des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants. Dans cette optique, nous sommes d'avis que la direction d'école ne doit pas décider seule à quels volets du programme d'insertion professionnelle une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant devrait participer. La décision doit se faire conjointement entre toutes les parties concernées, soit la direction d'école, le nouveau membre du personnel enseignant et la personne qui assumera le rôle de mentor.

De plus, comme le programme d'insertion professionnelle ne s'étend que sur un an et qu'il est important que la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant bénéficie rapidement de l'appui d'un collègue d'expérience, l'AEFO estime qu'il est important de fixer un délai maximum pour le début du programme.

- 6. L'AEFO recommande de radier l'article 269 et de le remplacer par le texte qui suit :**

La direction d'école, le nouveau membre du personnel enseignant et l'enseignante ou l'enseignant qui assumera le rôle de mentor, décident ensemble à quels volets du programme d'insertion professionnelle le nouveau membre participera, au maximum deux mois après le jour où la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant a commencé à enseigner pour la première fois.

Évaluation du rendement du personnel enseignant

Ce projet de loi établit un programme d'évaluation pour les nouveaux membres du personnel enseignant qui s'intègrent au programme existant. Afin d'assurer un processus d'évaluation juste et équitable qui favorise l'épanouissement professionnel et qui soit à la fois formatif, rassurant et positif, l'AEFO demande que l'on tienne compte des 11 positions adoptées par consensus par le

Groupe de travail mixte sur le système d'évaluation du rendement du personnel enseignant et dont vous trouverez copie en annexe.

7. L'AEFO recommande que le gouvernement donne suite aux 11 positions adoptées par consensus par le Groupe de travail mixte sur le système d'évaluation du rendement du personnel enseignant.

L'AEFO est également d'avis qu'il faut maintenir un dialogue constant au sujet du processus d'évaluation du rendement pour assurer que ce processus demeure pertinent et efficace.

8. L'AEFO recommande le maintien de la *Table de concertation sur le perfectionnement professionnel du personnel enseignant* afin de revoir et d'améliorer, sur une base continue, le processus d'évaluation du rendement du personnel enseignant.

Sièges au conseil de l'Ordre

L'AEFO considère l'augmentation de six sièges réservés au personnel enseignant sur le conseil de l'Ordre comme étant une bonne nouvelle. Nous croyons que les enseignantes et les enseignants doivent être majoritaires au sein du conseil et que tous les intervenants doivent y être représentés. En ce moment, les francophones détiennent un total de trois sièges soit :

- un au palier élémentaire catholique;
- un au palier secondaire catholique; et
- un au palier élémentaire **ou** secondaire public.

Nous estimons qu'avec l'ajout de six nouveaux sièges, la représentation des francophones devrait être accrue afin de permettre à l'Ordre de mieux remplir son mandat à l'égard de ses membres francophones et la communauté de langue française. L'ancien ministre de l'Éducation, Gérard Kennedy, avait d'ailleurs annoncé un engagement en ce sens lors du Congrès d'orientation 2006 de l'AEFO, en mars dernier.

9. L'AEFO recommande qu'un des six nouveaux sièges pour le personnel enseignant au sein de conseil de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario soit réservé aux enseignantes et enseignants qui travaillent dans les écoles de langue française.

Toujours dans l'optique de permettre à l'Ordre de s'acquitter de ses responsabilités envers ses membres et la communauté francophones, l'AEFO estime qu'un plus grand nombre de membres nommés au conseil de l'Ordre devraient avoir la capacité de travailler en français et en anglais.

10. L'AEFO recommande qu'au moins quatre des membres nommés au sein du conseil de l'Ordre aient la capacité de travailler en français et en anglais.

Mandat

Le projet de loi 78 limite le mandat d'un membre du conseil de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario à six années consécutives au lieu de 10, tel que permis en ce moment. L'AEFO est d'avis que ce changement aura un impact négatif sur la capacité des membres élus d'assumer les positions de leadership au sein du conseil de l'Ordre. Si ce changement est mis en vigueur, seulement quatre des 23 personnes présentement élues pourraient se représenter aux prochaines élections du conseil de l'Ordre, toutes les autres ayant atteint le maximum des

six années consécutives. L'Ordre serait ainsi privé d'une continuité qui ne peut être assurée que par l'expérience et l'expertise acquises par les membres du conseil.

11. L'AEFO recommande que l'on maintienne à 10 ans la durée maximale du mandat des membres élus du conseil de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

Protection contre l'intimidation

L'AEFO est d'avis que l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario a la responsabilité d'assurer que tout membre du conseil de l'Ordre soit libre de toute forme d'intimidation de la part des parents, des collègues et des employeurs. À cette fin, l'AEFO recommande que l'Ordre mette en place des mécanismes pour assurer que tout membre du conseil de l'Ordre soit protégé contre toute forme d'intimidation reliée à sa tâche auprès de l'Ordre. On pourrait s'inspirer de la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario qui prévoit des conséquences pour des employeurs qui ne respectent pas le droit d'une employée ou d'un employé d'exercer des droits que lui confère une loi. Par exemple :

1. Le conseil scolaire et une personne qui agit pour son compte ne doivent pas, selon le cas :
 - a) refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne, ou pratiquer de la discrimination contre une personne en ce qui concerne l'emploi ou une condition d'emploi parce qu'elle siège sur le conseil de l'Ordre, était ou est membre du conseil de l'Ordre ou qu'elle exerçait ou exerce d'autres droits que lui confère la présente loi;
 - b) imposer ou proposer d'imposer, dans un contrat de travail, une condition qui vise à restreindre le droit d'une personne qui siège sur le conseil de l'Ordre, de celle qui cherche à devenir membre du conseil de l'Ordre ou d'exercer d'autres droits que lui confère la présente loi;
 - c) chercher, par la menace de congédiement ou autre, ou par l'imposition d'une peine pécuniaire ou autre, ou par un autre moyen quelconque à obliger une personne à ne pas devenir membre du conseil de l'Ordre ou à cesser d'être membre, ou à s'abstenir d'exercer d'autres droits que lui confère la présente loi.
2. Un particulier, le syndicat ou quiconque agit pour leur compte peut déposer auprès de la Commission des relations de travail en Ontario une plainte écrite portant que le conseil scolaire n'a pas respecté les modalités du paragraphe 1.
3. Quiconque enfreint une disposition du paragraphe 1. ou une décision, une ordonnance, même provisoire, une déclaration, une directive ou un jugement rendu en vertu du présent paragraphe, est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité :
 - a) s'il s'agit d'une personne physique, d'une amende d'au plus 2 000 \$;
 - b) s'il s'agit d'un conseil scolaire, d'une amende d'au plus 25 000 \$.

12. L'AEFO recommande que le texte ci-dessus soit intégré à la Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

Conflit d'intérêts

Les contraintes imposées par le projet de loi 78 sur l'admissibilité d'une enseignante ou d'un enseignant à un poste au conseil de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario sont contraires aux principes démocratiques. L'AEFO est d'avis que le projet de loi 78 doit être

modifié afin de ne pas limiter la participation des enseignantes et des enseignants ou des suppléantes et des suppléants à l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et ce, sans égard à leur engagement au sein de leur syndicat.

- 13. L'AEFO recommande que tous les membres de l'Ordre soient admissibles aux élections au conseil de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.**

Comité de protection de l'intérêt public

L'AEFO est d'avis que la création d'un nouveau comité de protection de l'intérêt public dont le mandat est essentiellement le même que celui qui incombe déjà aux membres du conseil, ne fait qu'établir une nouvelle structure qui viendrait se juxtaposer au conseil de l'Ordre et ne ferait que créer de la confusion à savoir laquelle des deux structures peut agir légalement au nom de l'intérêt public.

Il est amplement clair dans la loi que les membres du conseil de l'Ordre ont l'obligation de servir et de protéger l'intérêt public (section Obligation (2) de la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*) et de ce fait n'ont nul besoin d'un « grand frère » pour les conseiller ou les influencer dans leur prise de décision.

- 14. L'AEFO recommande que le Comité de protection de l'intérêt public ne soit pas mis en place.**

École provinciale

Le Centre Jules-Léger est le dernier regroupement d'écoles de langue française qui n'est pas géré par des parents ayant droit à la gestion de leurs écoles en vertu de l'article 23 de la Charte canadienne des droits et libertés. Le projet de loi 78 est une occasion que la Ministre peut saisir pour permettre le rapatriement du Centre Jules-Léger au sein de la communauté francophone de l'Ontario.

- 15. L'AEFO recommande que le Centre Jules-Léger soit géré par des francophones, au même titre que les écoles et les administrations scolaires de langue française de l'Ontario.**

Règlements

Le projet de loi 78 transforme en règlements plusieurs articles importants de la loi actuelle, ce qui accorde au Conseil des ministres de l'Éducation un pouvoir important en ce qui a trait à l'approbation et la modification desdits règlements. Étant donné qu'il est impossible de prévoir comment ces pouvoirs seront exercés dans le futur, l'AEFO est préoccupée par la possibilité que d'éventuels gouvernements en abusent. L'AEFO estime qu'à tout le moins, toutes les parties impliquées dans la réussite des élèves devraient avoir le droit de fournir une rétroaction à la Ministre ou au Ministre de l'Éducation sur tout nouveau règlement ou toute modification aux règlements avant leur adoption.

- 16. L'AEFO recommande que le projet de loi 78 comprenne une clause garantissant aux divers intervenants en éducation le droit de réagir aux règlements proposés avant leur adoption.**

Conclusion

Le projet de loi 78 apporte plusieurs changements qui seront bénéfiques pour le personnel du domaine de l'éducation et pour les élèves.

L'AEFO se réjouit particulièrement de l'ajout de journées pédagogiques, de la création du programme d'insertion professionnelle et des modifications à la composition du conseil de l'Ordre des enseignantes et des enseignants qui donnent enfin aux enseignantes et aux enseignants la majorité au sein de leur organisme de réglementation professionnelle. Cette dernière mesure contribuera certainement à redonner à la profession enseignante le respect qu'elle mérite.

Comme nous l'avons souligné dans notre mémoire, le projet de loi 78 présente toutefois quelques lacunes pour lesquelles nous proposons des correctifs.

Nous enjoignons donc le Comité permanent de la politique sociale à tenir compte des recommandations de l'AEFO et d'amender le projet de loi pour qu'il assure encore mieux le respect de la profession enseignante et des travailleuses et des travailleurs de l'éducation et l'excellence du système d'éducation franco-ontarien.

Recommandations

1. L'AEFO recommande que le calendrier scolaire comporte neuf journées pédagogiques.
2. L'AEFO recommande que les activités organisées dans le cadre des journées pédagogiques ciblent aussi les travailleuses et les travailleurs en éducation.
3. L'AEFO recommande qu'au moins une des journées soit réservée aux associations d'enseignantes et d'enseignants.
4. L'AEFO recommande que l'élève conseiller n'ait pas le droit d'assister aux réunions à huis clos pour tout sujet ayant trait aux membres du personnel, aux négociations collectives et aux relations de travail.
5. L'AEFO recommande que les lignes directrices de la Ministre à cet égard soient explicites à savoir :
 - i. que la participation au programme d'insertion professionnelle à titre de mentor soit strictement volontaire de la part du personnel enseignant; et
 - ii. que le rôle et les responsabilités de mentor ne soient pas reconnus comme ou réputés être une des *Normes de la profession enseignante*, un énoncé de compétence d'une enseignante ou d'un enseignant ou un indicateur de rendement;
 - iii. que l'on finance ce programme de manière à ce que les responsabilités qui y seraient reliées soient reconnues dans l'assignation de la tâche.
6. L'AEFO recommande de radier l'article 269 et de le remplacer par le texte qui suit :

La direction d'école, le nouveau membre du personnel enseignant et l'enseignante ou l'enseignant qui assumera le rôle de mentor, décident ensemble à quels volets du programme d'insertion professionnelle le nouveau membre participera, au maximum deux mois après le jour où la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant a commencé à enseigner pour la première fois.
7. L'AEFO recommande que le gouvernement donne suite aux 11 positions adoptées par consensus par le Groupe de travail mixte sur le système d'évaluation du rendement du personnel enseignant.
8. L'AEFO recommande le maintien de la *Table de concertation sur le perfectionnement professionnel du personnel enseignant* afin de revoir et d'améliorer, sur une base continue, le processus d'évaluation du rendement du personnel enseignant.
9. L'AEFO recommande qu'un des six nouveaux sièges pour le personnel enseignant au sein de conseil de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario soit réservé aux enseignantes et enseignants qui travaillent dans les écoles de langue française.
10. L'AEFO recommande qu'au moins quatre des membres nommés au sein du conseil de l'Ordre aient la capacité de travailler en français et en anglais.

- 11. L'AEFO recommande que l'on maintienne à 10 ans la durée maximale du mandat des membres élus du conseil de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.**
- 12. L'AEFO recommande que le texte ci-dessus soit intégré à la Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario**
- 13. L'AEFO recommande que tous les membres de l'Ordre soient admissibles aux élections au conseil de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.**
- 14. L'AEFO recommande que le Comité de protection de l'intérêt public ne soit pas mis en place.**
- 15. L'AEFO recommande que le Centre Jules-Léger soit géré par des francophones, au même titre que les écoles et les administrations scolaires de langue française de l'Ontario.**
- 16. L'AEFO recommande que le projet de loi 78 comprenne une clause garantissant aux divers intervenants en éducation le droit de réagir aux règlements proposés avant leur adoption.**

**Groupe de travail mixte sur le système d'évaluation du rendement
du personnel enseignant**

**POSITIONS ADOPTÉES PAR CONSENSUS
1^{er} décembre 2004**

De façon générale, le régime d'évaluation du rendement du personnel enseignant prescrit par la loi est onéreux et s'empare de temps qui pourrait être utilisé pour répondre aux besoins des élèves. Des amendements à la Loi, aux règlements et aux directives doivent être effectués pour simplifier le procédé et recentrer le programme sur la promotion de la croissance professionnelle du personnel enseignant.

1. Le cycle de trois années doit devenir un cycle de cinq années.
2. L'échelle de notation avec ses quatre niveaux de rendement ne fonctionne pas. La plupart des organisations recommandent une échelle à deux niveaux, soit satisfaisant ou insatisfaisant. Cependant, au sein du CPCO, il existe un soutien considérable en faveur d'une échelle à cinq niveaux. L'ADFO appuie une échelle à cinq niveaux.
3. Une seule évaluation devrait être requise à l'égard du personnel enseignant ayant de l'expérience dans la profession. De même, une seule évaluation devrait être requise pour celles et ceux qui sont nouvellement à l'embauche d'un conseil scolaire, mais qui ont de l'expérience dans la profession. Toutefois, des évaluations du rendement additionnelles peuvent être effectuées en vertu de la section 277.30.
4. Les débutantes et les débutants dans la profession devraient être soumis à deux évaluations de rendement pendant la première année d'évaluation.
5. Tandis que plusieurs des compétences à évaluer sont appropriées, d'autres sont difficiles à observer et à évaluer, notamment lorsqu'elles sont utilisées pour évaluer les débutantes et les débutants dans la profession et les enseignantes et les enseignants qui ne sont pas affectés à une salle de classe régulière. Les compétences devraient être révisées.
6. La liste réglementée des compétences devrait représenter le nombre maximal disponible.
7. Le procédé devrait être assez flexible pour permettre une sélection parmi les compétences réglementées selon chaque situation d'évaluation.
8. Nous apprécions la rencontre suivant l'observation et la considérons comme une partie importante du procédé. Cependant, le formulaire utilisé pour cette rencontre devrait être éliminé.
9. La collecte officielle des commentaires des parents et des élèves intégrée à l'évaluation du rendement du personnel enseignant prescrite par la loi, devrait être éliminée.

10. La liste des comportements observables est trop longue, impossible à gérer, absorbe beaucoup de temps, est souvent sans pertinence et mise en application sans uniformité à l'échelle de la province. La liste doit être révisée et raccourcie. Il doit être indiqué clairement qu'elle ne doit pas être utilisée comme une liste à cocher. Le procédé doit être assez flexible pour permettre de sélectionner de la liste les éléments appropriés aux compétences à évaluer.

11. Un avis à l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario au sujet d'une enseignante ou d'un enseignant qui a démissionné ou qui a été congédié, ne doit pas être « soumis dans les moindres délais » en tant que « plainte en vertu de la section 26 de la Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario », mais plutôt être traité comme un avis en vertu de la section 43 de la Loi.