

**Mémoire déposé à la  
Commission de la culture et de l'éducation**

SUR LE  
**PROJET DE LOI 86**

RÉDIGÉ PAR  
**L'ASSOCIATION DES ADMINISTRATEURS DES ÉCOLES  
ANGLOPHONES DU QUÉBEC**

Présenté le  
27 janvier 2016

## **TABLE DES MATIÈRES**

QUI SOMMES-NOUS?

INTRODUCTION

RESPONSABILITÉS DES ADMINISTRATEURS D'ÉCOLES ET DE COMMISSIONS  
SCOLAIRES

PARTICIPATION DES DIRECTEURS AUX CONSEILS SCOLAIRES

MODIFICATIONS DES POUVOIRS DES CONSEILS D'ÉTABLISSEMENT

REDDITION DE COMPTES

ÉVALUATION DES DIRECTEURS D'ÉCOLE

SÉLECTION D'UN DIRECTEUR D'ÉCOLE OU DE CENTRE

COMITÉS

EXCLUSION DES DIRECTEURS PARTICIPANT À DES ASSOCIATIONS

ARTICLE 143

CONCLUSION

Nous désirons tout d'abord remercier les membres de la *Commission* de nous avoir donné l'occasion de présenter nos commentaires sur le *Projet de loi n° 86 : Loi modifiant l'organisation et la gouvernance des commissions scolaires en vue de rapprocher l'école des lieux de décision et d'assurer la présence des parents au sein de l'instance décisionnelle de la commission scolaire.*

## **QUI SOMMES-NOUS?**

Nous sommes neuf (9) commissions scolaires anglophones du Québec qui dispensent des services à près de 100 000 élèves de la province. L'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec compte près de 450 membres actifs qui sont tous des administrateurs d'écoles, de centres d'éducation des adultes, de centres de formation professionnelle ou de centres administratifs de commissions scolaires anglophones.

Notre mission consiste entre autres à promouvoir l'excellence en éducation tout en mettant l'accent sur le rôle essentiel et unique des administrateurs d'écoles dans le réseau de l'éducation. Notre association encourage ses membres à faire preuve d'un degré élevé d'éthique professionnelle et elle soutient leur perfectionnement en matière de leadership dans le domaine de l'éducation.

## **INTRODUCTION**

Notre association représente un groupe diversifié d'administrateurs d'écoles, de centres et de commissions scolaires. Le secteur anglophone se compose de neuf commissions scolaires. Les deux plus grandes sont situées sur l'île de Montréal, deux autres en ordre d'importance se trouvent sur les rives nord et sud de Montréal et les cinq autres couvrent le reste du territoire du Québec. Compte tenu des 17 régions administratives dans la province, toutes les commissions scolaires anglophones sauf trois (English Montreal, Riverside et New Frontiers) s'étendent sur le territoire de plusieurs régions administratives et couvrent même plusieurs municipalités régionales de comté (MRC).

Les petites commissions scolaires couvrent un très grand territoire et les écoles sont souvent séparées par de longues distances. Dans les plus petites commissions scolaires, il arrive souvent qu'un administrateur scolaire soit responsable de deux écoles en plus d'avoir une charge d'enseignant. Dans les bureaux de commissions scolaires, les administrateurs principaux se voient souvent attribuer plusieurs services ou portefeuilles à gérer. Quarante pour cent des écoles anglophones comptent moins de 200 élèves.

Les vastes territoires que couvrent les neuf commissions scolaires ont leurs propres caractéristiques régionales. Les commissions scolaires ont su offrir des programmes ou des services qui répondent aux besoins de leurs élèves et des parents. Par exemple, dans la région de Montréal, les programmes d'immersion en français sont très populaires, alors que dans d'autres régions, les programmes en anglais sont plus en demande. Chaque région a pu faire des choix en fonction des besoins et des désirs de la communauté anglophone qu'elle sert.

Il faut que les petites commissions scolaires existent pour répondre aux besoins locaux et pour conserver une population anglophone viable qui contribue au bien-être de toutes les régions de la province. Pour survivre, nous avons fait preuve de créativité et élaboré des solutions locales répondant aux besoins locaux en adaptant des initiatives provinciales qui les touchaient à leur niveau. Il faudra de la souplesse pour pouvoir continuer à nous fier à l'innovation et à la créativité qui permettent de trouver des solutions à des défis.

En tant qu'association, il nous est difficile d'adopter une position unique pour représenter nos membres sur le projet de loi 86. Comme nous l'avons mentionné plus tôt, notre effectif est diversifié et représente des réalités et des défis divers. En éducation, l'approche de type « prêt-à-porter » est inenvisageable, particulièrement dans le secteur anglophone. La loi 86 se veut identique pour tous, mais elle ne convient pas à tous. Notre mémoire s'attachera donc à illustrer certains de ces défis régionaux et nos préoccupations sur les changements proposés qui touchent les administrateurs. Notre objectif consiste à faire ressortir ces enjeux pour que vous puissiez en prendre connaissance et engager une réflexion.

## **RESPONSABILITÉS DES ADMINISTRATEURS D'ÉCOLES ET DE COMMISSIONS SCOLAIRES**

Les récentes compressions dans le secteur de l'éducation ont eu un effet négatif sur la charge de travail des écoles, des centres et des administrations des commissions scolaires. À tous les échelons, chacun travaille maintenant plus d'heures et assume des tâches supplémentaires. De plus, l'effectif scolaire en baisse dans le secteur anglophone a sur nous des répercussions sur le plan financier et professionnel. Plus la population décroît, moins nous avons de souplesse pour réaliser les tâches dans lesquelles nous avons remporté du succès.

Il n'est pas rare qu'on entende qu'un administrateur d'une petite commission scolaire soit le directeur de deux établissements ou qu'il assume aussi une charge d'enseignement. Dans les commissions scolaires, les administrateurs gèrent plusieurs dossiers à la fois.

En notre qualité d'association représentant les administrateurs de commissions scolaires, d'écoles et de centres anglophones, nous nous inquiétons des répercussions à long terme qu'auront les attentes additionnelles sur nos administrateurs de commissions scolaires, d'écoles et de centres. Les changements proposés augmentent leur tâche (plus de réunions, plus de négociations, plus d'imputabilité). De plus, la loi ne tient pas compte des disparités régionales. Il sera très difficile pour les petites commissions scolaires (compte tenu du territoire qu'elles couvrent et du nombre limité d'administrateurs) de s'acquitter des devoirs de représentation des comités et du conseil scolaire.

Au niveau des écoles et des centres, les modifications apportées à la loi confèrent plus de pouvoir au conseil d'établissement. Notre association a toujours accordé de la valeur à la participation des parents, car ils sont des parties prenantes en éducation publique. Ils ont tout à fait le droit de donner leur opinion et d'influencer les décisions. Toutefois, nous devons aussi reconnaître que la majorité d'entre eux ne sont pas des experts du domaine de l'éducation. Il faut aussi accorder de la valeur à l'expertise des administrateurs d'écoles et du personnel qui guident les conseils d'établissement.

Enfin, le recrutement de candidats au poste d'administrateur d'école ou de centre est devenu ardu pour les commissions scolaires. La charge de travail et le salaire constituent un obstacle qui décourage nombre de gens d'assumer des fonctions de direction. Nous craignons qu'en raison de plus d'exigences, de moins d'autonomie et de l'imposition d'une évaluation annuelle par le conseil d'établissement, il deviendra encore plus difficile d'attirer des candidats au poste de dirigeants dans le secteur de l'éducation.

## **PARTICIPATION DES DIRECTEURS AUX CONSEILS SCOLAIRES**

Si l'idée consistait à attribuer plus de pouvoir aux parents et aux écoles, alors cet équilibre doit aussi se refléter dans les conseils scolaires et plus particulièrement dans le nombre d'éducateurs (directeurs d'écoles et enseignants) qui siègent au conseil. Il semble que la représentation n'est pas équitable pour les directeurs d'école, étant donné le degré d'influence qui sera attribué aux parents dans les nouveaux conseils. Une grande part des décisions qui seront transmises aux écoles et aux centres proviendra des décisions qui sont prises à ce niveau. Avant qu'elles parviennent aux conseils d'établissement et aux directeurs d'école en vue de leur application, une très grande représentation de parents les aura déjà altérées. À cela s'ajoute le fait que les parents bénéficieront d'une voix majoritaire aux conseils d'établissements. Par conséquent, l'idée que les écoles se voient attribuer plus de pouvoir en vertu de ce projet de loi devient totalement érodée. Il est hautement discutable que le personnel des commissions scolaires ait une si petite représentation dans les conseils. Qui est mieux placé que les administrateurs scolaires pour assurer des fonctions de guide dans

les réalités administratives d'une commission scolaire? Si les nouveaux conseils doivent être modelés sur des conseils représentatifs de directeurs (comme dans les industries), quand les membres sont-ils appelés à démontrer leurs compétences en éducation pour pouvoir siéger aux nouveaux conseils?

L'élément qui a le plus ressorti dans les réactions de nos membres, c'est l'appui retentissant d'une représentation de tous les secteurs, dont le primaire, le secondaire ainsi que l'éducation des adultes et la formation professionnelle. Au cours des dernières années, les commissions scolaires anglophones ont fait de grands pas pour réunir tous les secteurs et arrimer leurs efforts afin de favoriser la réussite des élèves. Nous sommes conscients que pour que l'éducation des adultes et la formation professionnelle soient une option viable pour les élèves et les parents et que pour produire une main-d'œuvre qualifiée, il faut les promouvoir et les valoriser à tous les niveaux. Par ailleurs, le projet de loi met un grand accent sur la nécessité pour les plans de réussite en formation professionnelle de répondre aux besoins de la main-d'œuvre. Comment cet élément peut-il être exclu du conseil scolaire? Les directeurs d'écoles de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle connaissent les réalités des domaines de l'éducation, de l'industrie et de l'emploi ce qui peut contribuer à en comprendre les enjeux. La plupart des administrateurs œuvrant en formation professionnelle et en éducation des adultes ont aussi une compréhension générale des enjeux relatifs au secteur des jeunes.

Bien que nous comprenions la nécessité des mandats de trois ans pour assurer la continuité, quand il s'agit des directeurs d'écoles, cette durée est considérée comme très longue. On peut raisonnablement s'attendre à ce que le mandat des parents et des membres de la communauté soient plus longs étant donné que ces personnes ne sont pas plongées dans la culture et le fonctionnement quotidien d'une école et d'une commission scolaire. Par contre, les directeurs d'école n'ont pas nécessairement besoin d'exécuter de si longs mandats, car ils connaissent déjà bien tous les enjeux. En réalité, il vaudrait mieux prévoir une rotation plus élevée pour les directeurs d'école afin de favoriser une analyse plus variée et plus équilibrée des enjeux, d'éviter les conflits d'intérêts et de donner à un plus grand nombre d'entre eux une occasion d'occuper ces fonctions. De plus, on pourrait ainsi créer au fil des ans un bassin plus stable de directeurs d'école et assurer une participation de volontaires au lieu de devoir désigner des gens en raison du manque d'intérêt ou de temps.

Dans les commissions scolaires qui couvrent un vaste territoire, il sera très difficile d'assurer une représentation adéquate dans chaque région. Dans certains cas, les écoles les plus près sont à environ huit heures de voiture ou à 50 minutes par avion. Les directeurs d'école sont conscients des préoccupations dans leurs régions respectives. Toutefois, les modifications envisagées du territoire risquent de diminuer les connaissances des directeurs sur les nouvelles écoles après la modification des territoires.

Un des problèmes que nous craignons voir surgir, c'est l'insuffisance du nombre de directeurs d'école désireux de participer parce que les commissions scolaires

anglophones sont dispersées sur de vastes territoires et que leurs tailles diffèrent. Un bassin limité de candidats, conjugué au nombre uniforme de représentants de directeurs d'école au sein du conseil scolaire, entraînera des difficultés. Quand ils seront confrontés au difficile choix de la participation, la plupart des directeurs choisiront de s'engager dans leurs écoles et leurs communautés scolaires plutôt que dans toute autre responsabilité.

Au cours des dernières années, les compressions budgétaires ont entraîné des réductions de personnel dans les commissions scolaires et dans les écoles et les centres. La charge de travail des directeurs d'école a énormément augmenté et on leur a transféré un lot de responsabilités et de fonctions additionnelles. Les exigences continuent d'augmenter et les directeurs d'école ont le sentiment que leur tâche est déjà très lourde. Peu d'entre eux pourraient facilement ajouter de nouvelles fonctions à leurs journées et leurs semaines déjà très remplies. Pour siéger au conseil scolaire, il faut du temps pour lire et s'informer sur les questions qui arrivent à cette table. Sans libération de temps ni de soutien, cela sera difficile.

Un autre point qui a été soulevé, c'est que, parfois, les directeurs d'école seront placés en conflit direct d'intérêts, particulièrement quand il s'agira du plan de dotation et des nominations de la commission scolaire. Par exemple, dans un processus de restructuration du réseau scolaire, où risquent de survenir des problèmes de conflit d'intérêts, les directeurs auraient de la difficulté à remplir leur mandat. Il est délicat de demander à des administrateurs d'établir des directives ou des politiques que des collègues doivent appliquer. Il leur sera difficile de savoir quand se retirer en raison d'un conflit d'intérêts. La responsabilité incomberait à des personnes qui s'efforcent de représenter équitablement tous les secteurs. De plus, leurs pairs ont la responsabilité de choisir des candidats qui possèdent les compétences et les habiletés pour exercer ces fonctions.

## **MODIFICATIONS DES POUVOIRS DES CONSEILS D'ÉTABLISSEMENT**

Il existe déjà de façon générale une culture au sein des écoles et des commissions scolaires anglophones de collaboration, de consultation, d'ouverture et de transparence. Qu'il s'agisse d'approuver ou d'adopter une proposition, les directeurs d'école sentent l'obligation de faire preuve de diligence et de consulter ceux qui sont touchés par les propositions avant même de les présenter à leur conseil d'établissement. Maintenant que tant de propositions déposées peuvent être adoptées et modifiées dans les réunions, le processus risque de ralentir et la crédibilité des administrateurs d'écoles et de centres pourrait être minée, ce qui préoccupe les membres de notre association.

Bien que bon nombre des membres de conseils d'établissements aient à cœur l'intérêt supérieur de la communauté, les parents qui siègent à ces conseils ne sont pas toujours bien outillés pour prendre des décisions éclairées sur tous les sujets amenés. Ces décisions ont beaucoup de poids dans certains secteurs et devraient reposer sur une expertise professionnelle (pédagogie, recherche, psychologie, finances, etc.), une connaissance des lois et des programmes québécois, une analyse de nombreux

renseignements confidentiels et une connaissance des conventions collectives et des enjeux juridiques et politiques, pour n'en nommer que quelques-uns. En étendant les pouvoirs d'adoption à un comité qui ne compte peut-être pas de représentants possédant tous ces renseignements ou toutes ces compétences, on ne favorise pas une structure saine. Les droits d'approbation permettent de peser les opinions et d'être entendu tout en laissant les décisions conceptuelles aux instances qui, règle générale, possèdent les renseignements et les compétences nécessaires (ou l'accès à tous ceux-ci). Si ce point demeure dans le projet de loi, nous recommandons de la formation pour les membres qui ne proviennent pas du secteur de l'éducation.

Normalement, les directeurs d'écoles n'approuvent pas quoi que ce soit si des modifications importantes des éléments présentés ne sont pas ramenées au conseil du personnel aux fins de consultation. Si le conseil d'établissement vote en faveur d'un point après une modification de proposition que les enseignants et le personnel n'appuient pas nécessairement, cela causera des problèmes. Cette façon de faire irait à l'encontre de ce pour quoi nous avons travaillé à créer pendant des années, soit des équipes collaboratives de prise de décision, et de l'idée selon laquelle nous sommes des professionnels possédant une expertise dans le secteur de l'éducation. Cette méthode risque de lier les mains des directeurs à titre de dirigeants pédagogiques de leurs écoles et de leurs centres.

Ce changement est hors de tout doute celui qui risque de causer le plus grand dommage aux services d'éducation dans les écoles et à la sécurité des élèves. En effet, le directeur d'école doit conserver l'autorité de proposer des changements à ces éléments très importants en scolarisation, car il est ultimement responsable du succès ou de l'échec de son école en vertu de l'article 96.12 de la Loi sur l'instruction publique. Si la modification proposée pouvait être révisée, cela ferait une grande différence pour les écoles.

La plupart de nos membres déclarent que les conseils d'établissement font généralement confiance aux recommandations des enseignants et des directeurs d'école et que si ces derniers travaillent de bonne foi avec les conseils d'établissement et vice versa, cela ne présente pas de problèmes. Les difficultés surviennent quand des conseils d'établissement comportant des membres mus par des motifs personnels abusent de leur pouvoir et n'agissent pas dans l'intérêt supérieur des élèves et de l'école dans son ensemble. Par ailleurs, que les propositions soient adoptées ou approuvées, les directeurs d'école mènent toujours une consultation au sujet des changements proposés. Désormais, comment régleront-ils les problèmes que causent des parents autocratiques qui veulent imposer un changement à leur façon plutôt que de le confier aux personnes mêmes qui doivent le mettre en place?

Nous sommes inquiets du fait que le pouvoir accru accordé aux parents pourrait, dans certains cas, miner celui de l'administration de l'école et conduire certaines écoles vers des conflits, ce qui serait au détriment des élèves. Les administrateurs sont formés pour fonctionner selon un processus assorti de fonctions de direction. Les conseils d'établissement sont rapidement élus lors d'assemblées générales et sont souvent des

concours de popularité. Ces questions sont déjà traitées de manière démocratique. Nos membres s'inquiètent des bases sur lesquelles repose cette nouvelle gouvernance, en vertu de laquelle le processus de prise de décision, si transparent et juste soit-il, peut être interrompu par un appel au ministre.

Dans les commissions scolaires où les écoles et les centres ont des réalités très différentes, nos membres nous indiquent que des politiques axées plutôt sur l'école que sur la commission scolaire permettraient une gouvernance plus autonome et une élaboration de politiques qui reflètent plus adéquatement ces différences. Les cas de collaboration avec les conseils d'établissement sont bien plus nombreux que ceux de non-collaboration et ce changement accordera aux directeurs d'école une plus grande capacité à répondre aux besoins locaux.

Les termes « adopte » et « approuve » doivent être définis plus clairement. Le besoin de formation des membres doit aussi être abordé.

### **REDDITION DE COMPTES**

Dans l'ensemble, nos membres acceptent la réduction et la simplification des mécanismes de reddition de comptes autant pour les commissions scolaires que pour les écoles.

Le projet éducatif dans les écoles qui correspond au plan d'engagement vers la réussite de la commission scolaire est bien accueilli. Le processus de consultation est similaire et même un peu étendu dans les commissions scolaires pour l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'engagement vers la réussite.

Dans les écoles, les projets éducatifs remplacent les actuelles conventions de gestion et de réussite éducative. Ils suivront les lignes directrices établies par le Ministère et les commissions scolaires. Les conseils d'établissement adopteront, superviseront et évalueront les projets à des intervalles spécifiés.

Toutes ces mesures sont similaires aux présents processus et méthodes. Parmi nos préoccupations, nous nous demandons s'il est bien nécessaire de réinventer un processus qui existe déjà. Au lieu de rationaliser les documents actuels de conventions pour en faire un outil plus exploitable, nous devons tout recommencer à zéro avec un nouvel outil.

Nombre de fois, la formation et les efforts ont servi à créer nos plans de conventions qui portaient entre autres sur l'analyse des données, les méthodes pédagogiques ainsi que sur l'évaluation des programmes et des services. Nos conventions de gestion et de réussite éducative sont donc des documents vivants qui servent à administrer nos écoles avec un investissement et une imputabilité véritables.

Nous espérons que les nouveaux outils suivront le même processus et que tous les meilleurs éléments y seront intégrés pour donner aux écoles l'orientation, la

responsabilité et la liberté d'élaborer des projets éducatifs qui reflètent bien qui elles sont et les besoins de leur communauté.

## **ÉVALUATION DES DIRECTEURS D'ÉCOLE**

*Le conseil d'établissement donne son avis à la commission scolaire : ... (2.1) sur la prestation de travail du directeur d'école aux fins de son évaluation annuelle.*

*... Un directeur d'école ou de centre est notamment évalué sur la réalisation du projet éducatif de son école ou de son centre.*

Le rôle d'un directeur d'école est complexe et il consiste souvent à appliquer des décisions prises hors de l'école et qui comportent parfois des renseignements confidentiels sur les employés, les parents ou les enfants. Les membres du conseil d'établissement n'auraient pas accès aux renseignements confidentiels qui guident les décisions du directeur d'école. De plus, les membres parents du conseil d'établissement pourraient être en conflit d'intérêts quand la décision d'une école ou une pratique a, selon eux, des répercussions négatives sur leur enfant. De plus, la moitié du conseil d'établissement est constituée d'employés qui relèvent directement du directeur d'école et qui sont soumis à son évaluation. Dans certains cas, des élèves sont membres du conseil d'établissement.

Compte tenu de la complexité des fonctions du directeur d'école, du caractère confidentiel de certains aspects inhérents à ce rôle, des connaissances limitées qu'en ont les membres du conseil d'établissement et du fait que les membres de ce conseil peuvent être en conflit d'intérêts, notre association est d'avis que la notion d'évaluation par le conseil d'établissement du directeur d'école ou de centre doit être réexaminée. L'évaluation du directeur d'école ou de centre doit être faite par le personnel dirigeant de la commission scolaire. Les critères d'évaluation doivent être établis à la commission scolaire tout en faisant participer les conseils d'établissement, les administrateurs locaux, les associations et les associations d'administrateurs provinciaux.

## **SÉLECTION D'UN DIRECTEUR D'ÉCOLE OU DE CENTRE**

Nos membres sont inquiets au sujet de la modification de l'article 259 de la Loi sur l'instruction publique qui porte sur la participation d'un membre du conseil d'établissement à la sélection d'un directeur d'école ou de centre.

Nos membres pensent que, si ce changement est conservé, des lignes directrices et des critères pour une telle participation au processus de sélection doivent être clairement définis. L'administration de la commission scolaire devrait détenir le pouvoir de la prise de décision finale. Selon la politique et la pratique courantes, un grand nombre de commissions scolaires n'affichent pas les postes d'administrateurs d'école, car ils affectent leurs administrateurs en fonction des besoins des écoles et du réseau. Comment ce changement respectera-t-il les politiques et les pratiques actuelles de gestion et d'administration? Comment nous assurer qu'en pratique, ce changement ne fasse pas dépasser les délais acceptables du processus de dotation? Quelles formation ou expertise ont les membres du conseil d'établissement pour prendre part à la prise de décision? Nos membres sont d'avis qu'il faut garder des personnes qualifiées (des

cadres supérieurs) en place pour trouver le bon candidat pour nos communautés tout en tenant compte de l'ensemble des compétences des administrateurs.

Tous les ans, on demande aux conseils d'établissement de mettre à jour et de présenter à la commission scolaire leurs critères de sélection du directeur. Nous croyons qu'un accent plus fort pourrait être mis sur les critères du conseil d'établissement lorsqu'il s'agit de nommer des directeurs lors de changements et de dotation de postes. Cela respecterait l'esprit de la modification recherchée et accorderait au conseil d'établissement une voix véritable dans le processus de sélection tout en répondant aux inquiétudes de nos membres.

## **COMITÉS**

*Un comité de répartition des ressources (article 197.1 E.A.) formé en majorité d'administrateurs scolaires et de personnel de commissions scolaires sera mis sur pied.* Cette proposition de la loi est très bien accueillie par les administrateurs scolaires. Nous nous réjouissons de toute occasion qui est donnée aux administrateurs scolaires de fournir leurs commentaires et de contribuer encore mieux au processus. Toutefois, nous avons quelques préoccupations sur ce comité et sur le nombre de réunions requises pour assurer l'analyse et préparer les recommandations au conseil scolaire. Les gens auront-ils assez de temps pour acquérir le degré d'expertise et la capacité de voir l'ensemble du dossier? En d'autres termes, il faut reconnaître l'équité et pas seulement l'égalité en fonction des besoins de certaines communautés scolaires. Il faudra aux administrateurs de bons outils et une bonne formation pour s'acquitter de cette tâche. Étant donné les compressions effectuées au cours des récentes années dans les ressources humaines et matérielles, les administrateurs de commissions scolaires accueillent bien la transparence et la compréhension que les gestionnaires des écoles gagneront grâce à cet exercice.

Dans l'article 193.1 de la Loi sur l'instruction publique amendée, on lit que le conseil scolaire doit instituer trois comités, à savoir le comité de gouvernance et d'éthique, le comité de vérification et le comité des ressources humaines. *Le comité des ressources humaines a notamment pour fonction d'assister les membres du conseil scolaire dans l'élaboration d'un profil de compétences et d'expérience ou dans l'ajout d'éléments à tout profil déterminé par le ministre. Le comité doit s'adjoindre au moins une personne ayant des compétences en matière de ressources humaines. Un employé de la commission scolaire ne peut être membre de ce comité.*

Cette dernière modification a indéniablement soulevé beaucoup d'inquiétude chez les administrateurs de commissions scolaires et d'écoles et de centres. Le secteur de l'éducation nécessite la participation d'experts qui travaillent dans le domaine. Les experts en ressources humaines ont tendance à être des experts dans leur domaine précis. Les secteurs public, commercial et privé fonctionnent très différemment. Les commissions scolaires et les écoles ont des particularités que l'on ne retrouve pas dans les autres organisations. Pour que ce comité soit adéquatement guidé, nous pensons qu'il est extrêmement important qu'un membre sans droit de vote représente le service des ressources humaines.



## **EXCLUSION DES DIRECTEURS PARTICIPANT À DES ASSOCIATIONS**

Nos administrateurs ont l'habitude de travailler dans une culture de collaboration. Les directeurs et les membres de la haute direction, autant à l'échelle locale que provinciale, ne sont pas des militants de nature. Nous nous efforçons d'arriver à une compréhension commune et de faire consensus sur les enjeux. Notre principal objectif vise à nous entraider et à aider nos employeurs afin d'être bien positionnés, au service de nos communautés scolaires, des élèves et des parents. Nous nous efforçons d'y arriver dans un environnement de respect mutuel. Nos membres sont inquiets du fait que les directeurs d'école qui les représentent au sein d'associations seraient exclus d'une élection au conseil scolaire.

Comment définit-on un directeur d'association? Son action est-elle limitée au niveau provincial? Cela comprend-il une présidence à l'échelle locale? Est-ce un cadre local ou provincial? Cette notion doit être clarifiée. Cela pourrait être très limitatif pour certaines commissions scolaires. Est-ce que faire participer des administrateurs à des comités et à des réunions qui s'ajoutent à leurs responsabilités quotidiennes dans les centres, les écoles ou les services pose problème? S'ils ont à choisir entre représenter leurs pairs au conseil ou à l'association, il n'y aura peut-être pas assez de candidats désireux d'assumer cette responsabilité ni de personnes possédant l'expérience pour bien faire le travail. Nous ne comprenons pas clairement dans quelle mesure une participation aux deux serait défavorable ou représenterait un conflit d'intérêts. Il doit y avoir un mécanisme pour que les membres puissent se retirer d'une discussion ou d'un vote quand on juge qu'il y a un conflit d'intérêts. La situation ne serait pas différente pour les directeurs d'école siégeant au conseil qui peuvent aussi participer à une association. Le fait pour un membre du conseil de cumuler deux fonctions pourrait aussi être vu comme un atout, car cette participation donne beaucoup plus d'occasions de recueillir de l'information, d'acquérir du perfectionnement professionnel, d'obtenir de l'information à l'extérieur et de réseauter à l'échelle provinciale, pour n'en nommer que quelques-unes.

Si les membres des directions locales et du conseil d'administration de notre association ainsi que des dirigeants ne peuvent plus être candidats à ces fonctions, des personnes clés possédant un vaste éventail de connaissances et d'expérience utiles seront éliminées. Dans ce cas aussi, les petites commissions scolaires seront nettement désavantagées, ce qui aggrave le problème de la juste représentation. Le fait d'étendre leur rôle pour y ajouter de nouveaux comités augmente leur fardeau. En limitant les gens qui peuvent siéger au conseil scolaire, un stress accru frappe les groupes de personnes. Il serait logique qu'un plus grand bassin d'administrateurs soit admissible à faire partie de ce conseil. Les administrateurs devraient avoir l'autonomie professionnelle de décider qui les représentera. On pourrait affirmer que les directeurs et les membres dirigeants d'associations constituent en fait les meilleurs candidats en raison de leur leadership, de leur engagement et de leur compréhension des enjeux. Ils ont généralement une perspective plus globale au lieu d'une vision limitée à une école, à un centre, à un secteur ou à une région.

## **ARTICLE 143**

Dans les modifications proposées de la gouvernance des commissions scolaires, il faudrait songer à clarifier les rôles et la répartition des pouvoirs du conseil scolaire et de l'administration des commissions scolaires. L'article 143 de la Loi de l'instruction publique stipule que la commission scolaire est administrée par un conseil de commissaires (conseil scolaire). Bien que la Loi définisse les pouvoirs du conseil scolaire, le mot « administrée » inscrit dans cet article a conduit certains conseils de commissaires à s'immiscer dans le fonctionnement quotidien de l'administration de la commission scolaire. Notre association, qui reconnaît que chacun a son rôle en vertu de la Loi, recommande de réviser cet article. Toutes les fonctions et responsabilités doivent être clairement décrites pour éliminer les ambiguïtés qui risquent de conduire à une utilisation abusive des pouvoirs ou de l'influence dépassant les rôles de chacun. Quand les rôles et les responsabilités sont clairs, nous pouvons mieux travailler de concert et définir clairement les tâches à accomplir.

## **CONCLUSION**

Nous nous sommes attachés à communiquer en quoi les modifications proposées à la Loi sur l'instruction publique toucheront les commissions scolaires anglophones et, plus particulièrement, à en illustrer les répercussions sur les administrateurs d'écoles, de centres et de commissions scolaires. Compte tenu des réalités diverses de nos commissions scolaires membres, tous les changements doivent respecter les pratiques actuelles, qui tiennent compte des besoins de nos communautés. La voix des administrateurs de commissions scolaires anglophones offre une perspective unique qui, nous l'espérons, éclairera les discussions continues de cette *Commission*. Notre association désire vous remercier pour l'attention que vous porterez à nos positions. Nous espérons que nous arriverons à nuancer l'impression générale qu'ont eue nos membres et selon laquelle les modifications proposées à la Loi sur l'instruction publique sont élaborées pour régler des problèmes qui ne sont pas généralement présents dans le secteur anglophone.

# **A Brief for Presentation to the Commission de la culture et de l'éducation**

CONCERNING

**BILL 86:**

PREPARED BY

**THE ASSOCIATION OF ADMINISTRATORS  
OF ENGLISH SCHOOLS OF QUEBEC**

Submitted on  
January 27th, 2016

## **TABLE OF CONTENTS**

WHO ARE WE?

INTRODUCTION

RESPONSIBILITIES OF SCHOOL AND BOARD ADMINISTRATORS

PARTICIPATION OF PRINCIPALS ON SCHOOL COUNCIL

CHANGES TO THE POWERS OF GOVERNING BOARDS

REPORTING

PRINCIPAL EVALUATION

SELECTION OF CENTRE/SCHOOL ADMINISTRATION

COMMITTEES

EXCLUSION OF DIRECTORS OF ASSOCIATIONS

ARTICLE 143

CONCLUSION

We would like to begin by thanking the members of the *Commission* for the opportunity we have been offered to present our comments on *Bill 86, An Act to modify the organization and governance of school boards to give schools a greater say in decision-making and ensure parents presence within each school with decision-making body*

## **WHO ARE WE?**

There are nine (9) anglophone school boards in Quebec which provide services to nearly 100,000 students across the province. AAESQ (The Association of Administrators of English Schools of Quebec) has nearly 450 active members, all of whom are administrators in schools, adult education or vocational training centres or administrative centres of anglophone school boards.

Among other things, the mission of AAESQ is to promote excellence in education while emphasizing the essential and distinctive role of school administrators in the education system. The Association encourages its members to demonstrate a high level of professional ethics, and supports the development of their leadership in the education milieu.

## **INTRODUCTION**

As an association, we represent a diverse group of school/centre and board administrators. The English sector is made up of 9 school boards. The two largest English boards are located on the island of Montréal, two other larger boards are on the north and south shores of Montréal and the five remaining boards cover the rest of the territory of Québec. With 17 administrative regions in the province, all but three English schoolboards (English Montreal, Riverside and New Frontiers) extend over the territory of several administrative regions and even cover several municipal regional councils (Municipalités régionales de comté - MRCs).

The smaller boards cover a very large territory and there are often long distances between schools. It is often the case in the smaller boards to have a school administrator be in charge of 2 schools and/or to have a teaching load as well. At the board offices, senior administrators are often given multiple departments or portfolios to look after. Forty percent of English schools have fewer than 200 students.

The vast territories covered by the 9 Boards have their own regional flavours. School boards have been able to offer programs or services that meet the needs of their students and parents. For example, in the Montreal region, French immersion programs are very popular whereas, in other regions, English programs are more in demand. Each region has been able to make these choices based on the needs and wants of the English community it services.

Small school boards need to exist to serve local needs and to maintain a viable English-speaking population to contribute to the welfare of all regions of the province. To

survive, they have become creative in developing local solutions for local needs by adapting provincial initiatives affecting them at the local level. They will need the flexibility to be able to continue to rely on innovation and creativity for solutions to their challenges.

As an association, it is difficult to take a singular position on Bill 86 that represents our membership. As stated above, our membership is diverse, representing different realities and challenges. In education, the phrase “one size does not fit all” is a reality, especially in the English sector. Bill 86 is one size but it does not fit all. Therefore, our brief will focus on illustrating some of these regional challenges and our concerns regarding proposed changes affecting administrators. Our goal is to bring these issues to light for your review and reflection.

### **RESPONSIBILITIES OF SCHOOL AND BOARD ADMINISTRATORS**

Recent cutbacks in education have negatively impacted the workload of school/centre and board administration. Everyone at every level is working more hours and has taken on additional tasks. Furthermore, our declining enrollment in the English sector impacts us both financially and professionally. The smaller the population, the less flexibility we have to do the things that made us successful.

It is not unheard of for a school administrator in a smaller board to be the principal of two buildings or to also have a teaching load. At the school board level, administrators can be in charge of multiple dossiers.

As an association representing English board and school/centre administrators, we worry about the long-term impact on additional expectations on school/centre and board administrators. With the proposed changes, more is being put on administrators' plate (more meetings, more negotiation, more accountability). Furthermore, the law does not take into consideration regional disparities. It will be very challenging for smaller boards (given the territory they cover and the limited number of administrators) to fulfill committee and School Council representation.

At the school and centre level, the changes in the law have given more power to the governing board. As an association, we have always valued the input of parents as stakeholders in the public education. They certainly have the right to state their opinions and influence decisions. However, we need to also recognize that the majority of parents are not experts in the field of education. The expertise of school administrators and the staff to guide governing boards needs to be valued.

Lastly, recruiting candidates to become school or centre administrators has become challenging for school boards. The workload and salary represent an obstacle discouraging many people from this leadership role. We fear that with more expectations, less autonomy and being subject to a yearly evaluation from the

governing board, it will become even more challenging to attract candidates to become educational leaders.

### **PARTICIPATION OF PRINCIPALS ON SCHOOL COUNCIL**

If the idea was to give more power to the parents and the schools, then this balance needs to also be reflected at the School Council level and particularly in the number of educators (principals and teachers) that sit on the Council. There is not a sense of a fair representation for principals given the amount of influence that parents will be given in this new Council. Much of what is downloaded to the schools and centres will come from decisions made at this level. By the time it reaches the governing boards and principals for implementation, it will already be skewed by an overwhelmingly large representation of parents. Add to that the fact that parents have a majority voice on governing boards and you will have eroded the idea that schools will be given more power with this new Bill. It is highly questionable that there would be such a small representation of school board personnel on Council. Who better to guide the administrative realities of a school board than school administrators? If this Council is to be modeled on a representative board of directors (in industry, for example), at what point are members called upon to demonstrate their "educational" qualifications to sit on this Council?

What stood out most in the responses from our membership is a resounding endorsement of the need to include representation from all sectors, including elementary, secondary as well as adult and vocational education. English boards over the last few years have taken great steps to bring all the sectors together and to align their efforts for student success. We are conscious that in order for adult and vocational education to be a viable option for students and parents and to qualify a skilled work force, it needs to be promoted and valued at all levels. Furthermore, there is, in the new bill, a great emphasis on having vocational education success plans meet the needs of the work force. How can this element be excluded from the School Council? The adult education and vocational principals are aware of educational, industry, and employment realities that can contribute to the understanding of the issues. Most adult and vocational administrators also have a general understanding of youth sector issues.

Although we understand the need to have a three year mandate for the purpose of continuity, when it comes to principals, it is seen as quite long. It is reasonable to expect that parents and community members' mandate be for a longer period of time since they are not immersed in the culture and daily operations of a school and a school board. Principals on the other hand, might not require such a long mandate since they are familiar with the issues. It would actually be a good idea to have principals change more often to give a more varied and balanced look at issues, to avoid conflicts of interest, and to give more principals an opportunity to serve. This may provide a more stable pool of principals over the years and ensure that people volunteer instead of being acclaimed for lack of interest or time.

In school boards that cover a very large territory, ensuring adequate representation from each area will be very challenging. In some cases, the closest schools are

approximately 8 hours by car or 50 minutes by plane. The principals are aware of the concerns in their respective areas. However, possible territorial changes could reduce the knowledge the elected principals have about the possible new schools after the territories change.

Not having enough principals willing to participate is one of the problems we foresee given the reality of English school boards which are dispersed over large territories and come in different sizes. Limited possible candidates from which to draw and a uniform number of principal representatives on the School Council will lead to difficulties. When faced with the difficult choice, most principals will choose to commit to their schools and school communities over any other responsibility.

Over the last few years, budget cutbacks have resulted in reductions of personnel at the school board level and school/centre level. We have seen a tremendous increase in principals' workloads and a downloading of responsibilities and duties. The demands continue to increase and principals feel their job is already overextended. There are few principals who could easily add this new role to their already busy days and weeks. Being on the School Council requires time to read and be informed on the issues that come to that table. Without some release time or support, this will be difficult.

Another point that was raised is that, at times, principals will be put in a direct conflict of interest, particularly when it comes to the staffing plan and appointments of the school board. An example to illustrate this would be that of a school network restructuring process, where there is potential for conflict of interest issues that could arise, making it difficult for these principals to fulfill their mandate. It is a sensitive issue to have administrators setting directives or policies that other colleagues have to implement. It will be difficult to know when to withdraw due to conflict of interest. The responsibility would fall on the individuals to strive to fairly represent all sectors. In addition, there is a responsibility for peers to elect candidates that have the background and skills to perform this role.

## **CHANGES TO THE POWERS OF GOVERNING BOARDS**

Generally speaking, there is already a culture among the English schools and school boards of collaboration, consultation, openness and transparency. Whether a proposal was for approval or adoption, principals still felt compelled to exercise due diligence and to consult those affected by the proposals before even bringing them to their governing board. Now that so many of the proposals brought forth can be adopted and changed at the meetings, this can slow down the process, and possibly, erode the credibility of the school/centre administrators, which is a cause for some concern for AAESQ members.

Although many of the members of a governing board have the best interest of the school community at heart, parents on a governing board are not always equipped to make informed decisions on all the topics being proposed. These decisions weigh very much into areas that should involve professional expertise (pedagogy; research, psychology, finance, etc.), knowledge of Quebec programs and laws, as well as weighing out extensive confidential information, collective agreements, legal and policy

issues, to name but a few. Extending powers of adoption to a committee that may not be comprised of representatives that possess all of this information or skills does not promote a sound structure. Approval rights extend an avenue for opinions to be weighed and voices heard, while leaving the design decisions to the bodies that generally do have the required information and skills (or the access to all required information and skills). If this remains in the bill, we recommend training for the non educational members.

Normally, a principal would not agree to approve anything before major changes to what was presented be taken back to the teacher school council for consultation. This may create some challenges for principals when their Governing Board votes in favor of something after making an amendment to a proposal that teachers/staff may not necessarily support. This goes against what we have worked for years to build – collaborative decision making teams – and chips away at the very idea that we are professionals with expertise in the field of education. It runs the risk of tying the hands of principals as the pedagogical leaders of their schools and centres.

This is undoubtedly the change with the potential for the greatest damage to the educational services at the school as well as to the safety of students. The principal must retain the authority to propose changes to these very important elements of schooling since he or she is ultimately accountable for the success or failure of the school as per section 96.12 of the *Education Act*. If this proposed change can be revised, it will make a big difference for schools.

For the most part, members report that governing boards are generally trusting of teachers and principals' recommendations and that if principals work in good faith with governing boards and vice versa, this shouldn't be a problem. The problem is when there are governing boards with members with personal agendas who abuse their power and don't act in the best interest of the students and the school as a whole. Whether the proposals are adopted or approved, principals always consult about the proposed changes. How will they now handle issues with overbearing parents who want to see a change done their way, rather than by the actual people who need to enforce them?

There is a worry that this added power to the parents can, in some cases, undermine the administration of the school and will lead some schools to conflict that will be a detriment to the students. Administrators are trained and go through a process that embodies leadership. Governing boards are quickly elected at general assemblies and are often a popularity contest. These matters are already dealt with in a democratic way. Members are concerned about the foundation upon which this new governance rests, whereby the decision making process, however transparent and just, can be aborted by an appeal to the Minister.

In school boards where schools/centres have very different realities, members indicate that having these policies be more school based than board based would allow for more independent governance and for the creation of policies that more adequately reflect these differences. Collaborative situations with governing boards far exceed

those which are not and this change will only allow for greater capacity for principals to respond to local needs.

The terms "adopt" and "approve" must be more clearly defined. Training needs of members also must be addressed.

## **REPORTING**

Our membership overall approves of the reduction and streamlining of the reporting mechanisms both at the school board and school levels.

An educational project at the school level in line with the school board's commitment-to-success plan is welcomed. The consultation process remains similar, if not somewhat expanded at the school board level for the development and implementation of the commitment-to-success plan.

At the school level, the educational project replaces the current MESA plans. These will follow guidelines set out by both the Ministry and the school boards. Governing boards will adopt, oversee and evaluate the project at specified intervals.

All this is similar to the process and procedures at the present time. Our concerns include questioning the need to reinvent an existing process. Instead of streamlining our current MESA documents into a more workable tool, we will start from scratch again using a new tool.

A lot of time, training and effort have gone into building our MESA plans, including how to review data, target instructional practices, evaluate programs and services. At their very best, our MESA's are a living document driving our schools with genuine investment and accountability.

We hope that the new tools will follow the same process with all the best elements embedded giving the schools the direction, accountability and freedom to develop educational projects that best reflect who they are and their community's needs.

## **PRINCIPAL EVALUATION**

*The Governing Board shall advise the school board concerning... (2.1) the school principal's work performance for the purposes of his annual evaluation.*

*... a school principal or principal of a centre shall be evaluated, in particular, on the implementation of his school's or centre's educational project.*

The role of a school principal is complex, often involving the implementation of decisions that are made outside of the school and at other times involving confidential information about employees, parents or children. Members of the Governing Board would have no access to confidential information which guided a principal's decision. In addition, parent members of the Governing Board may be in conflict of interest when a school decision or practice has, in their view, a negative impact on their child.

Furthermore, one half of the Governing Board is made up of employees under the direct supervision of and subject to evaluation by the school principal. In some situations, students are members of the Governing Board.

Given the complexity of the principal's role, the confidentiality of certain aspects of that role, the limited knowledge of that role that members of the Governing Board may have and that members of the Governing Board may be in conflict of interest it is the opinion of the association that the notion of governing board evaluation of a school/centre principal be revisited. The evaluation of a school/centre principal should be carried out by senior board personnel. The criteria for evaluation should be developed at the board level with input from Governing Boards, local administrators' associations and the provincial administrators' associations.

### **SELECTION OF CENTRE/SCHOOL ADMINISTRATION**

Our membership has concerns about the amendment of section 259 of the *Education Act* ensuring the participation of a governing board member in the selection of a school or centre principal.

It is widely felt that modalities must be in place clearly stating the guidelines and criteria for such participation in the selection process if this change remains in place. The school board administration should have the final decision making powers. It is current policy and practice that many school boards do not post for individual school administrative positions but assign their administrators in accordance to the needs of both the individual schools and the system as a whole. How will this change respect current management policies and administrative practices? How do we ensure that this change in practice and process does not go beyond acceptable timelines in the staffing process? What training or expertise do governing board members have to be part of this decision making? Our members believe qualified individuals (senior administration) should be left to determine the right fit for the individual communities while taking into consideration the skill sets of their administrators.

Each year, the governing boards are asked to update and submit their "criteria for selection of the principal" to the school board. It is felt that a greater emphasis could be put on the individual governing board's criteria when taking into account appointments of principals when changes are made and positions are filled. This would fulfill the spirit of the change sought, giving the governing board a true voice in the selection process while addressing our members concerns.

### **COMMITTEES**

*A resource allocation committee (section 197.1 E.A.) largely of school administrators and board personnel will be created.* This proposal in the law is mostly welcomed by school administrators. Any time school administrators are in a position to provide their input and better contribute to the process, it is appreciated. However, there are some concerns about this committee and the number of meetings that will be required to undertake the analysis and prepare recommendations to the School Council. Will there

be enough time for people to acquire the level of expertise and the ability to see the “big picture”? In other words, recognizing equity and not solely equality, based on the needs of certain school communities. Administrators will require the proper tools and the proper training to accomplish this role. Given the cuts in the past few years in both human and material resources, school board administrators welcome the transparency and the understanding that in-school administrators will gain as a result of this exercise.

Article 193.1 of the amended *Education Act* reads that the School Council will establish 3 committees: governance and ethics committee, audit committee, human resources committee. *The human resources committee shall, among other things, assist the School Council members in developing an expertise and experience profile or in adding elements to any profile determined by the Minister. The committee must secure the assistance of at least one person who has competency in human resources matters. A school board employee may not be a member of the committee.*

This last amendment has certainly raised a lot of concern amongst administrators both at the school board and school/centre level. The field of education requires the input of experts that work in this field. Human resources experts tend to be experts in their particular field. The public, business and private sectors operate very differently. Boards and schools have specificities not found in other organizations. For this committee to be guided properly, we feel it is extremely important that a nonvoting member of this committee be a representative of the human resources department.

## **EXCLUSION OF DIRECTORS OF ASSOCIATIONS**

Our administrators are used to working in a culture of collaboration. Directors and members of the executive, both at the local level and provincial level, are not militant by nature. We strive for a common understanding and to build consensus on the issues. Our main focus is on helping each other and our employers to be well positioned to serve our school communities, the students and their parents. We strive to do this in an environment of mutual respect. Our membership voiced a concern about excluding principals who represent them on an association from being elected to the School Council.

What defines "directors of associations"? Is it only at the provincial level? Does it include the president of locals? Is it the executive of locals, or the executive at the provincial level? Clarification is required in this area. This could be very limiting for certain school boards. It is a challenge to engage administrators in committees and even meetings beyond their daily school/centre/department responsibilities. If individuals have to choose between representing their peers on the Council or in the association, there may not be enough candidates willing to take on the responsibility, as well as individuals with the experience to do the job well. It is unclear to what degree participation in both would be detrimental or represent a conflict of interest. There must be a mechanism for any member to withdraw from any discussion/vote where it is deemed a conflict of interest exists. This would not be different for principals on the Council who may also be involved in some way in their association. It could also be viewed as an asset to have someone on the Council who wears both hats - as there

would be that much more opportunity for information, professional development, external information, provincial networks to name but a few.

If members of local executives, and AAESQ Board of Directors and Executive cannot be considered, it will eliminate some key people with a broad scope of knowledge and experience that could prove useful. Again, smaller boards are at a clear disadvantage and this further exacerbates the problem of fair representation. Expanding one's role to include new committees puts additional strain on individuals. Limiting the people able to sit on the School Council puts further stress on groups of individuals. It would be logical to have the largest pool of administrators be eligible to join such a council. Administrators should have the professional autonomy to decide who will represent them. It could be argued that directors and executive members of the associations are in fact the best candidates due to their leadership, commitment and understanding of the issues. They tend to have a more global perspective rather than a vision limited to an individual school/centre or sector/region.

### **ARTICLE 143**

The proposed changes to the governance of school boards should also consider clarifying the roles and division of powers of the School Council and the school board administration. Section 143 of the *Education Act*, states that a school board shall be “administered” by a Council of Commissioners (School Council). Although the *Education Act* defines the powers of the School Council, the word “administered” in this section has led some councils of commissioners to interfere with the daily operations of the administration of the school board. Recognizing that everyone has their role within the law, it is recommended by our Association that this section be revised. All roles and responsibilities must be clearly described so that there are no ambiguities that can lead to misuse of powers or influence beyond one's role. Clarity in roles and responsibilities allows for the best opportunity where individuals can work together and be clear on what needs to be done.

### **CONCLUSION**

We set out to share how the proposed changes to the *Education Act* will affect the English school boards more particularly illustrating the impact on school/centre and board administrators. Given the varied realities within our member boards, any changes need to respect the current practices reflective of our communities' needs. The voice of English school administrators offers a unique perspective that we hope will inform the continuing discussions of this *Commission*. AAESQ would like to thank you for your attention to our positions. We hope we will be able to nuance the overall impression that our members were left with that the proposed amendments to the *Education Act* are designed to address problems that are generally not present in the anglophone sector.