

# **L'excellence du personnel enseignant – réaliser le plein potentiel des élèves grâce au perfectionnement professionnel continu**

*Cinquième d'une série de mini-documents de discussion préparés pour la Table ronde de partenariat en éducation visant une vaste collecte d'observations sur l'orientation de l'éducation en Ontario*

**16 août 2004 (version 2)**

## **INTRODUCTION**

Le gouvernement McGuinty accepte la responsabilité de veiller à ce que nous ayons un personnel hautement qualifié et motivé dans nos écoles. L'Ontario compte, dans les écoles financées par les deniers publics, 116 000 enseignantes et enseignants à temps plein et 20 000 à temps partiel et occasionnels. À ces personnes, chargées d'enseigner à presque deux millions d'élèves, s'ajoutent 60 000 travailleuses et travailleurs de soutien à l'éducation. Améliorer leur bien-être et leur efficacité est une priorité du ministère de l'Éducation et des conseils scolaires partenaires.

Ce document porte sur le perfectionnement professionnel continu de notre personnel enseignant. Le perfectionnement professionnel continu des enseignantes et des enseignants vise à renforcer tous les aspects d'un bon enseignement, et ce, pendant toute la carrière. Ce document dégage quelques principes et idées que le ministère considère dans l'élaboration d'un nouveau programme d'excellence pour le personnel enseignant de l'Ontario. Nous reconnaissons les besoins en perfectionnement professionnel des directrices et directeurs d'école, des cadres d'administration, des aides-enseignantes et aides-enseignants et autres. Bien qu'il n'en soit pas question ici, nous entendons examiner cette question à l'avenir. Un document de travail sur

le rôle de la direction d'école est prévu pour l'automne 2004.

Outre les capacités et les aptitudes individuelles, il importe de reconnaître que de nombreux facteurs influencent l'efficacité de l'enseignement. La situation du milieu d'enseignement peut englober des facteurs tels que la qualité du leadership au sein de l'école, la disponibilité de ressources d'aide, la qualité du curriculum et les stratégies qui sont utilisées par l'école et le système d'éducation. Par conséquent, le gouvernement reconnaît son rôle dans l'amélioration de ces autres facteurs comme étant tout aussi vital pour assurer l'excellence de l'enseignement.

Notre approche en matière de perfectionnement des enseignantes et des enseignants se fonde sur le principe qu'il faut toujours respecter le caractère professionnel du personnel enseignant, qui mérite le respect au même titre que les autres professionnels.

Par conséquent, nous rejetons catégoriquement le PPP, ou Programme de perfectionnement professionnel, trop formel et réglementé, imposé unilatéralement par le gouvernement sortant. Ce programme était trop prescriptif et ne respectait pas le personnel enseignant. Il compromettait la profession en associant à un ensemble de cours la possibilité de révocation du permis d'enseignement. Notre projet de

loi 82, actuellement à l'Assemblée législative, propose de mettre fin à cette approche.

Notre vision est d'élaborer des politiques qui verront le plus d'enseignantes et d'enseignants possible prendre part à un perfectionnement professionnel qui soit approprié à leurs défis quotidiens et à leur carrière, et ce, en simplifiant et en utilisant au mieux les processus existants.

Nous croyons que le temps est venu de discuter avec nos partenaires de la meilleure façon d'aider les membres du personnel enseignant dans leur croissance professionnelle. Les enseignantes et les enseignants eux-mêmes, le ministère de l'Éducation, les conseils scolaires, les fédérations d'enseignantes et enseignants, l'Ordre des enseignantes et des enseignants revitalisé, les facultés d'éducation, les associations s'intéressant à des matières particulières, les directions d'école, diverses entités comme TVOntario, ainsi que les élèves, les parents et le public ont tous des perspectives valables et un rôle important à jouer. En même temps qu'ont lieu des consultations sur le présent document, notre gouvernement prépare de nouvelles initiatives. En août, nous offrons, partout dans la province, un programme de perfectionnement destiné à près de 9 000 enseignantes et enseignants de la maternelle à la 3<sup>e</sup> année en littératie et en numératie. Pendant l'année scolaire 2004-2005, nous augmenterons le nombre de leaders pédagogiques spécialement formés en littératie et en numératie de la maternelle à la 6<sup>e</sup> année pour le faire passer de 8 000 à 16 000. Ces enseignantes et enseignants seront exposés aux meilleures pratiques et aux techniques les plus efficaces. Nous allons en outre mettre sur pied un nouveau secrétariat sur la littératie et sur la numératie qui assurera tout le soutien nécessaire au personnel enseignant ainsi qu'aux directrices et aux directeurs d'école quand ils en ont besoin.

Au palier secondaire, des leaders pour la réussite scolaire coordonnent, dans chaque conseil, la formation de milliers d'enseignantes et d'enseignants afin d'appuyer les initiatives pour les élèves à risque. Le rapport du groupe d'experts sur la réussite en mathématiques pour les élèves de la 7<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année a été récemment publié, et les leaders pour la

réussite scolaire bénéficient de ressources professionnelles et d'une aide pour mettre en œuvre les initiatives au sein de leur conseil scolaire, notamment d'occasions d'interaction et de regroupement entre professionnels.

## **LA SITUATION EN MATIÈRE DE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT**

Il importe de souligner que, comparativement à la situation passée et à celle d'autres endroits, l'Ontario a la chance d'avoir un personnel enseignant hautement qualifié. Autrefois, on exigeait des enseignantes et des enseignants de n'avoir qu'une seule année d'étude supplémentaire après l'école secondaire, alors qu'ils détiennent désormais pratiquement tous un diplôme universitaire et un baccalauréat en éducation. Nos facultés d'éducation sont bénéficiaires de beaucoup de concurrence; en 2004, il y avait plus de 15 000 candidats pour 7 000 places.

Il y a une solide tradition de perfectionnement professionnel sous diverses formes, le taux de participation à des cours formels ou à des ateliers de toutes sortes atteignant 85 pour cent.

Parallèlement, le conflit qui perdure depuis huit ans en éducation a eu un effet négatif sur l'appui offert aux enseignantes et enseignants. Il y a de bonnes indications du besoin de soutien supplémentaire pour les enseignantes et les enseignants. Le taux de perte du nouveau personnel enseignant est élevé; le tiers se produit au cours des cinq premières années de pratique. Les difficultés de l'enseignement se manifestent aussi dans les départs pour cause d'invalidité, qui ont doublé depuis 1991, et le taux de dépressions, qui est d'un tiers plus élevé que dans les autres professions.

Les défis de l'enseignement ont certes changé. De nos jours, l'enseignement à des élèves est très différent de ce qu'il était au cours des générations qui nous ont précédés. Les élèves, les familles et la société ont des attentes beaucoup plus élevées. Les élèves doivent en savoir plus que jamais pour réussir. Ils sont cependant moins intimidés par l'autorité que les générations précédentes. Leur diversité est

en outre sans précédent, tant culturellement que sur le plan de leurs aptitudes d'apprentissage. Depuis 1990, une moyenne de 225 000 immigrants de tout âge arrivent au Canada chaque année, dont 60 pour cent viennent en Ontario. À Ottawa, à Kitchener, à Hamilton, à London et à Windsor, une proportion allant jusqu'à 10 pour cent de la population d'âge scolaire parle une autre langue que l'anglais ou le français à la maison. À Toronto, cette proportion dépasse les 20 pour cent. Les politiques d'intégration progressive se traduisent par des classes comportant un plus grand nombre d'élèves que par le passé ayant des besoins éducatifs spéciaux.

Nous savons également que plus de 32 pour cent des enseignantes et enseignants de l'Ontario prendront leur retraite au cours des 10 prochaines années, provoquant ainsi le maintien du rythme accéléré de renouvellement du personnel lié au nombre disproportionné de personnes qui atteignent l'âge de la retraite. Quelque 10 000 nouveaux enseignants et enseignantes entrent chaque année dans les salles de classe de l'Ontario. Cela représente un défi de taille si l'on considère l'expérience dont seront privés les élèves, mais aussi une occasion d'assurer un bon perfectionnement du personnel enseignant, ce qui permettra de le retenir et de conserver sa confiance.

### **L'ENCADREMENT FORMEL (FORMATION INITIALE)**

Vu les nouveaux défis en éducation, un consensus grandissant s'est établi autour du fait que la formation du personnel enseignant est trop courte pour être pleinement efficace. Les trois quarts du nouveau personnel enseignant n'ont qu'un an de préparation consacré à l'enseignement après leur diplôme universitaire. Toutefois, il y aura une grande demande dans un avenir prévisible en raison de nombreux départs à la retraite et des nouvelles initiatives du gouvernement, telles que la réduction de l'effectif des classes, facteurs qui se combinent pour susciter des inquiétudes quant à une pénurie de personnel enseignant.

À titre de solution de rechange à un programme de deux ans, le gouvernement

aimerait explorer le besoin d'un encadrement plus formel au cours de la première année de pratique. Un programme d'initiation pour la première année de pratique pourrait donner lieu à une collaboration naturelle entre les facultés d'éducation et le système d'éducation. Un tel programme viserait d'abord une entrée plus confiante dans la profession pour le nouveau personnel enseignant. L'Ordre des enseignantes et des enseignants a publié un document à ce sujet, mais ce dernier propose un programme de deux ans.

Le fait de passer un examen d'entrée dans la profession va dans le sens de notre approche consistant à traiter les enseignantes et les enseignants comme des professionnels et contribue à la connaissance du curriculum de l'Ontario et des objectifs éducatifs provinciaux. Cependant, il y a grandement place à amélioration en ce qui a trait à la commodité pour les candidats et à la pertinence du test. Au lieu que ce soit le ministère qui soit responsable de ce test, nous proposons que l'Ordre des enseignantes et des enseignants revitalisé travaille en collaboration avec les facultés d'éducation. Le test pourrait être repensé de manière à assurer un tronc commun d'apprentissage sans devoir homogénéiser nos divers programmes de formation. Le test pourrait toutefois se tenir après la première année de pratique ou d'initiation.

### **LE MENTORAT POUR LE NOUVEAU PERSONNEL ENSEIGNANT**

Une proportion de 20 à 30 pour cent du nouveau personnel enseignant quitte la profession après moins de trois ans, ce qui représente non seulement une perte énorme en potentiel mais aussi, pour le gouvernement, un coût de 21 millions de dollars par année, en subventions versées aux facultés, auxquels s'ajoutent 14 millions dépensés en vain pour le recrutement et l'embauche.

Le gouvernement est d'avis que des programmes de mentorat plus efficaces pendant cette période sont essentiels pour retenir le nouveau personnel enseignant et en améliorer le perfectionnement. Nos enseignantes et enseignants d'expérience sont

tenus en haute estime et sont appréciés pour l'aide professionnelle qu'ils offrent à leurs nouveaux collègues. Ceux et celles qui sont prêts à jouer le rôle de mentors auprès du nouveau personnel enseignant bénéficieraient de congés et d'autres ressources afin de permettre des évaluations fructueuses et un constant échange d'idées et d'information.

Cette année, nous proposons de travailler avec les conseils pour élaborer un programme de mentorat pour le nouveau personnel enseignant.

À l'heure actuelle, moins de 20 pour cent des nouveaux enseignants et enseignantes de l'Ontario participent à un programme formel de mentorat. Le mentorat informel et la formation initiale qui sont offerts en ce moment sont très appréciés par les enseignantes et les enseignants; ils en font mention immédiatement après leur expérience de travail comme source d'aptitudes et de connaissances.

## **LES NORMES PROFESSIONNELLES**

Une fois « formé » quelles obligations devrait avoir le personnel enseignant du point de vue de son perfectionnement professionnel? Notre gouvernement estime que c'est une question à laquelle doivent répondre les enseignantes et les enseignants en qualité de professionnels. Comme l'indiquent les normes actuelles d'exercice de l'Ordre, « les membres de l'Ordre reconnaissent l'importance de la continuité de leur formation et de son interdépendance avec l'apprentissage des élèves. Ils participent à des activités de perfectionnement professionnel pour améliorer leur enseignement. »

Faut-il un mécanisme quelconque pour faire appliquer cette norme? Notre gouvernement rejette l'idée de sanctions liées à la certification. Certains ordres professionnels établissent des agréments particuliers pour lesquels leurs membres doivent maintenir des qualifications précises, sous peine de perdre leur agrément. Nous espérons voir l'Ordre des enseignantes et des enseignants revitalisé examiner cette question et trouver des moyens de reconnaître le perfectionnement professionnel continu du personnel enseignant.

Comment le gouvernement va-t-il s'assurer que nous avons un bon personnel enseignant? Nous pensons qu'un processus juste et efficace, mis en œuvre dans les écoles et relié plus étroitement au développement individuel des enseignantes et des enseignants sert beaucoup mieux l'intérêt public que des sanctions artificielles.

Les écoles et les conseils scolaires devraient présenter un rapport sur le perfectionnement professionnel de leur personnel enseignant (du point de vue quantitatif et qualitatif) dans le cadre de leurs indicateurs de succès. Les enseignantes et les enseignants peuvent aussi inscrire leurs activités de perfectionnement dans un plan de perfectionnement annuel et dans un dossier.

## **LES OCCASIONS DE PERFECTIONNEMENT FORMELLES (EN COURS D'EMPLOI)**

*« Le perfectionnement professionnel le plus utile s'enchâsse dans la vie continue de l'école. »*

*Pour l'amour d'apprendre, rapport de la Commission royale sur l'éducation, vol. III, page 45 (1995)*

L'un des nombreux défauts du PPP résidait dans le fait qu'il était coupé de la vie quotidienne du personnel enseignant et des élèves dans les écoles locales.

Nous aimerions que les programmes actuels de perfectionnement professionnel du personnel enseignant, comme les plans de perfectionnement annuels, les journées pédagogiques et les qualifications additionnelles, soient harmonisés et mieux adaptés aux défis auxquels sont confrontés les enseignantes et les enseignants dans les écoles où ils travaillent.

Ce sont les besoins en matière d'amélioration des écoles, ainsi que les stratégies des conseils et du ministère mises en œuvre dans une école particulière, qui devraient orienter le perfectionnement du personnel enseignant, mais d'une manière qui respecte son autonomie.

Dans le cadre de l'harmonisation des programmes existants, chaque enseignante ou enseignant serait assez libre de choisir les cours ou autres possibilités de perfectionnement qui répondent à ses propres besoins et à ceux de son école. Il pourrait tenir un dossier de perfectionnement professionnel qui ferait l'objet d'un examen externe au moment de l'évaluation. Les mentors peuvent faciliter les choix des enseignantes et enseignants débutants en matière de perfectionnement, et les directrices et directeurs d'école pourraient participer au processus dans le cadre du programme d'évaluation du rendement. Les systèmes scolaires et le ministère peuvent influencer sur le perfectionnement par les journées pédagogiques et les programmes offerts au personnel enseignant.

### **LE PROGRAMME D'ÉVALUATION DU RENDEMENT ET SON RAPPORT AVEC LE PERFECTIONNEMENT**

Le programme actuel d'évaluation du rendement du personnel enseignant doit être repensé afin de l'orienter davantage vers le développement et le perfectionnement.

Il est actuellement excessivement complexe et nécessite beaucoup de temps en privilégiant l'aspect responsabilisation tout en accordant une place moindre au perfectionnement personnel. Les directions d'école comme le personnel enseignant déclarent consacrer tellement de temps au processus formel qu'il n'est plus possible d'avoir une discussion fructueuse et d'explorer des possibilités.

Le plan de perfectionnement annuel devrait tenir compte des propres normes professionnelles élevées des enseignantes et enseignants et de leur responsabilité à l'égard de la formation continue. Il devrait prendre une importance accrue en tant qu'occasion d'échanges constructifs parmi le personnel enseignant sur ses besoins en matière de perfectionnement et les possibilités dans ce domaine. La direction d'école ne devrait intervenir dans ce plan que si l'enseignante ou l'enseignant a des difficultés ou fait l'objet d'une évaluation spéciale. En général, il faut

que la priorité soit davantage d'aider les enseignantes et les enseignants à surmonter les difficultés. Le système actuel est tellement axé sur les délais, en exigeant, par exemple, une amélioration dans les 60 jours de classe, qu'il empêche presque les personnes qui ont besoin de remédier à des problèmes particuliers de se perfectionner de manière concrète. Il est important, certes, de pouvoir régler les rares cas où une personne ne peut atteindre les normes, mais la priorité absolue devrait être d'aider les enseignantes et les enseignants à atteindre les normes et à réussir.

### **LES QUALIFICATIONS ADDITIONNELLES**

Les enseignantes et les enseignants dépensent annuellement 22 millions de dollars pour suivre des cours afin d'obtenir plus de 22 000 qualifications de base additionnelles (QBA) et qualifications additionnelles (QA). Ces cours sont reconnus par l'Ordre des enseignantes et des enseignants et la grille de salaire en tient compte. Une enseignante ou un enseignant ayant 11 ans d'expérience, le maximum reconnu par une grille de salaire typique, et qui a terminé le maximum de cours menant à des QA reçoit un salaire de 26 pour cent supérieur à celui d'un ou d'une collègue qui a le même nombre d'années d'expérience mais qui n'a suivi aucun de ces cours. Le gouvernement provincial fournit d'ailleurs aux conseils scolaires une subvention spéciale en reconnaissance de l'expérience et des qualifications de leur personnel.

Avant 1993, les enseignantes et les enseignants qui voulaient améliorer leurs qualifications recevaient de l'aide du ministère de la Formation et des Collèges et Universités. Mais, depuis 1993, le coût des cours est à leur charge. Cela les incite naturellement à suivre ceux qui sont les plus avantageux pour eux. Cependant, d'après certains membres du personnel enseignant, les cours menant aux QA et QBA sont dépassés et auraient besoin d'être révisés afin de tenir compte de manière valable de questions d'actualité telles que l'évaluation. Il serait logique d'établir un lien quelconque avec le plan de perfectionnement annuel de l'enseignante ou de l'enseignant. Les conseils

scolaires et le ministère devraient avoir une certaine influence au moins sur l'éventail des choix offerts, afin d'assurer un lien avec l'amélioration des écoles et du système.

Le problème du système actuel est qu'il n'y a plus d'incitatif direct de perfectionnement pour les enseignantes et enseignants parvenus en milieu de carrière, puisqu'ils ont déjà obtenu l'avantage salarial maximal. On pourrait aussi faire valoir que ce système incitatif va à l'encontre de l'obligation professionnelle des enseignantes et des enseignants de suivre des cours pour le seul intérêt que ceux-ci présentent.

## **LES JOURNÉES PÉDAGOGIQUES**

En 1998, l'ancien gouvernement a réduit de neuf à quatre le nombre de journées pédagogiques, au moment même où il instaurait un tout nouveau curriculum. Le temps consacré auparavant au perfectionnement professionnel a été accaparé par la rédaction des bulletins scolaires, les réunions avec les parents et la préparation du semestre suivant.

De fait, deux jours sur les 194 de l'année scolaire ne suffisent pas à la direction et au personnel pour rester à jour. Les possibilités de résoudre ensemble des problèmes, d'apprendre en équipe et de former des communautés apprenantes ont souffert du nombre insuffisant de journées pédagogiques. Cela est particulièrement important compte tenu du fait que le perfectionnement ne consiste pas seulement à acquérir des connaissances ou des habiletés pédagogiques, mais aussi à maintenir sa motivation et son esprit d'innovation. De nombreux conseils ont écourté des journées d'école pour remédier au problème, mais cela nécessite des dispositions spéciales de transport et complique la vie des parents en les obligeant à faire garder leurs enfants.

Notre gouvernement désire introduire de nouvelles stratégies de collaboration visant divers buts, qui sont tout d'abord la littératie et la numératie et la réussite des élèves de l'école secondaire et auxquels s'ajouteront par la suite l'activité physique quotidienne et les arts dans

l'éducation, ainsi que d'autres éléments. Chacun de ces buts nécessite une participation et une formation permanente du personnel enseignant. Nous voulons donc explorer avec les conseils scolaires et les fédérations d'enseignantes et enseignants l'idée de consacrer quatre journées au perfectionnement professionnel, en réservant deux autres journées distinctes à des activités professionnelles pour répondre à d'autres besoins.

La mise en œuvre de journées et d'activités pédagogiques communes est une autre mesure qu'on nous a demandé d'envisager.

Cette décision porterait à conséquence car, même si elle ne nécessite pas de fonds supplémentaires, chaque journée pédagogique représente un coût de 41 millions de dollars pour le système et, naturellement, un dérangement pour les élèves et les parents. Compte tenu de ce fait, les enseignantes et les enseignants seraient tenus de participer à des activités de perfectionnement professionnel au cours de ces journées.

## **DES ENSEIGNANTS D'EXPÉRIENCE**

Il y a peu d'incitatifs externes susceptibles d'encourager les enseignantes et les enseignants à poursuivre leur perfectionnement professionnel. Le gouvernement est prêt à examiner des possibilités spéciales, par exemple celles de prendre des congés sabbatiques, de suivre un programme de maîtrise, de faire des échanges de postes ou d'acquérir une expérience complémentaire, ainsi que le programme de mentorat susmentionné, afin de maintenir l'intérêt du personnel enseignant et de l'aider à actualiser ses connaissances.

## **LES OCCASIONS INFORMELLES**

Un important perfectionnement professionnel s'effectue aussi grâce à des activités informelles :

- amélioration des habiletés technologiques personnelles;
- programmes de formation générale;

- participation à des associations dans un domaine particulier et à l'élaboration de programmes d'études;
- séminaires et ateliers des fédérations;
- recherche appliquée;
- collaboration avec d'autres enseignantes et enseignants;
- collaboration avec des organismes de l'extérieur;
- activités extraprofessionnelles.

Nous voulons que la valeur de ce genre d'activités soit reconnue. Le fait de les inclure dans un plan de perfectionnement annuel et dans un dossier contribue à la sensibilisation à ces aspects et permet de reconnaître officiellement les efforts individuels de perfectionnement professionnel. Le gouvernement devrait aussi envisager d'accorder des crédits d'impôts en considération des sommes ainsi déboursées par le personnel enseignant.

## **LES PERSONNES FORMÉES À L'ÉTRANGER**

Un nouveau programme d'orientation destiné aux enseignantes et enseignants formés à l'extérieur de l'Ontario est en cours d'élaboration afin d'abaisser les obstacles auxquels sont confrontés les professionnels formés à l'étranger. Cette initiative financée par le gouvernement est mise en œuvre grâce à un partenariat multipartite entre la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, Skills for Change et LASI World Skills, avec l'appui de conseils scolaires et de facultés.

Le ministère tient beaucoup à accomplir des progrès dans ce domaine, afin que les vastes compétences de ces enseignantes et enseignants puissent être mises à profit pour favoriser la réussite des élèves.

## **LE FINANCEMENT**

Les dépenses moyennes de formation, tous secteurs confondus, seraient de 776 \$ par salarié, contre 319 \$ pour le ministère. Le ministère de l'Éducation fournit annuellement aux conseils des subventions totalisant 37 millions de dollars pour la formation du personnel en général mais, en 2004-2005, il investira 50 millions de dollars supplémentaires dans des programmes spécialisés, soit l'équivalent de 430 \$ par enseignant.

## **L'AVENIR**

Nous apprécions l'apport de tous les membres du secteur de l'éducation et du grand public. Notre but est de créer un programme qui permette à chaque enseignante ou enseignant du système d'éducation financé par les deniers publics d'atteindre son plein potentiel.

Une fois notre plan finalisé, des discussions spéciales devront avoir lieu avec les diverses parties prenantes, parmi lesquelles les conseils scolaires, les fédérations d'enseignantes et enseignants, les facultés d'éducation et l'Ordre des enseignantes et des enseignants revitalisé. Un groupe de travail chargé de la mise en œuvre sera créé à cet effet.

## LES DOCUMENTS DE DISCUSSION SUR L'ÉDUCATION EN ONTARIO

Ces documents sont préparés par le ministère de l'Éducation afin de solliciter des idées et des solutions pour résoudre les difficultés auxquelles sont confrontés les élèves de l'Ontario avant que le ministère prenne des décisions formelles en matière de politiques. Ils font l'objet de discussions par la Table ronde de partenariat en éducation, composée de représentants provinciaux de divers groupes d'intéressés – parents, élèves, personnel enseignant, conseillers scolaires, directions d'école, travailleuses et travailleurs du secteur de l'aide à l'éducation et autres membres du secteur de l'éducation. Les membres de la Table ronde participent aux discussions visant à résoudre des problèmes au cours des réunions et aident à la diffusion des documents aux membres des groupes qu'ils représentent et sollicitent leurs commentaires.

Le ministère invite aussi le public à lui faire part de ses observations directement. Les parents, les élèves, le personnel enseignant et les personnes intéressées sont invités à se joindre au Réseau provincial de l'éducation en Ontario (RPEO) en ligne et à s'inscrire pour recevoir des mises à jour électroniques sur d'importantes initiatives en éducation et des avis de réunion et pour pouvoir communiquer immédiatement leurs observations sur les politiques proposées. Les parties prenantes du secteur de l'éducation de toute la province ont ainsi la possibilité de présenter leur point de vue.

Nous vous serions reconnaissants de nous faire part de **vos** observations. Veuillez les adresser à :  
Gerard Kennedy, ministre de l'Éducation  
900, rue Bay, Toronto ON M7A 1L2  
[minister@edu.gov.on.ca](mailto:minister@edu.gov.on.ca)  
[www.edu.gov.on.ca](http://www.edu.gov.on.ca)