

Procédure administrative : *Évaluation du rendement du personnel enseignant chevronné*

Catégorie : *Ressources humaines*

Approuvée : *le 24 octobre 2008*

Numéro : *PA – 6.010.1*

Pages : *5*

Modifiée : *le 12 septembre 2016*

1. Préambule

Conformément à l'énoncé de politique, les précisions et modalités ci-après sont articulées dans le but de clarifier le processus d'évaluation du rendement du personnel enseignant chevronné et d'adapter ce processus à la situation, aux besoins ainsi qu'à la mission et à la vision du Conseil scolaire catholique Providence (le « **conseil** »).

Cette procédure administrative doit être interprétée conjointement avec les dispositions pertinentes de la *Loi sur l'éducation* de l'Ontario et des règlements applicables.

En cas d'incompatibilité entre cette procédure administrative et la *Loi sur l'éducation* de l'Ontario ou un règlement applicable, les dispositions comprises à la *Loi sur l'éducation* de l'Ontario et à tout règlement afférant priment sur cette procédure administrative.

2. Définitions

2.1 Enseignants chevronnés

S'entend de tout enseignant qui n'est pas un nouvel enseignant, un enseignant suppléant, un enseignant de l'éducation permanente, un agent de supervision, ou un directeur ou directeur adjoint d'école.

2.2 Nouvel enseignant

S'entend d'un membre de l'Ordre des enseignantes et enseignants de l'Ontario qui est employé, à temps plein ou à temps partiel, comme enseignant par le conseil et dont la nouvelle période d'enseignement n'a pas expiré ou qui n'a pas terminé avec succès le *Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant*.

2.3 Nouvelle période d'enseignement

La nouvelle période d'enseignement s'entend de la période de 24 mois qui suit le jour où un enseignant, à l'exception d'un enseignant suppléant, a commencé pour la première fois à enseigner pour un conseil scolaire, une administration scolaire ou une école provinciale en Ontario.

2.4 Évaluateur

S'entend de la personne chargée de l'évaluation du rendement d'un enseignant chevronné.

2.5 Plan annuel de perfectionnement

S'entend des objectifs de l'enseignant chevronné en matière d'épanouissement professionnel, de son plan d'action et du calendrier en vue d'atteindre ses objectifs.

2.6 Règlement

S'entend du Règlement de l'Ontario 99/02 sur les évaluations du rendement des enseignants en vertu de la *Loi sur l'éducation* de l'Ontario

2.7 Directeur d'école

S'entend de directeur d'école et de directeur de service ayant la responsabilité de supervision d'un enseignant chevronné.

3. **Rôles et responsabilités**

3.1 Directeur général

Au début de chaque année scolaire, le directeur général assigne à un agent de supervision la responsabilité générale du dossier d'évaluation du rendement des enseignants pour les écoles et services dont il est responsable.

Le directeur général, ou une personne désignée par celui-ci, assure les communications requises avec l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

3.2 Agent de supervision

L'agent de supervision doit veiller à ce que l'évaluation du rendement de tous les enseignants chevronnés du conseil ait lieu conformément à la *Loi sur l'éducation* et aux règlements afférents, à la politique et aux procédures administratives du conseil et, dans la mesure du possible, selon l'échéancier prévu.

3.3 Directeur des ressources humaines

Le directeur des ressources humaines ou son délégué assume les responsabilités suivantes :

- a) préparer et maintenir le calendrier des cycles d'évaluation et en faire la mise à jour;

- b) communiquer aux agents de supervision et aux directeurs d'école, en début d'année scolaire, la liste des enseignants chevronnés qui devront être évalués au cours de l'année;
- c) conserver dans le dossier de l'enseignant chevronné la documentation relative à toute évaluation du rendement pour une période minimale de six ans à compter de la date du rapport d'évaluation du rendement auquel elles se rapportent;
- d) obtenir du dernier conseil qui a employé un enseignant chevronné considéré pour un emploi, le cas échéant, les renseignements et documents prévus à la Loi et au Règlement et fournir ces mêmes documents à un conseil qui les demande pour les mêmes raisons.

3.4 Directeur d'école

Sauf en cas de délégation ou d'avis contraire de l'agent de supervision responsable, le directeur d'école effectue les évaluations du rendement des enseignants chevronnés assignés à son école, décide des mises en suivi qui s'imposent et collabore à l'élaboration du plan de perfectionnement annuel des enseignants et, s'il y a lieu, du plan d'amélioration.

Le directeur d'école peut déléguer à un directeur adjoint qui est affecté à la même école les fonctions et pouvoirs prévus à cette procédure administrative.

3.5 Enseignant chevronné

Chaque enseignant chevronné est tenu de participer au processus d'évaluation du rendement prévu dans la présente procédure administrative et d'élaborer, en consultation avec le directeur d'école, son plan de perfectionnement annuel.

4. **Cadre d'évaluation**

L'évaluation du rendement du personnel enseignant chevronné est faite conformément aux exigences de la *Loi sur l'éducation* et du Règlement. Elle repose sur les éléments suivants :

- 4.1 **Les 5 Normes d'exercice de la profession enseignante**, aussi appelée « domaines », établies par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario,
- 4.2 **Les 18 énoncés de compétences**, lesquels décrivent les habiletés, les connaissances et les attitudes nécessaires pour répondre aux *Normes d'exercice de la profession enseignante* au sein d'un conseil francophone catholique. Ces 18 énoncés de compétences incluent :
 - a) Les 16 énoncés de compétences contenus à l'annexe 1 du Règlement;
 - b) Les deux énoncés de compétences supplémentaires suivants :

- i) L'enseignant chevronné applique ses connaissances au sujet de la Bible et de la foi chrétienne pour créer et maintenir un climat d'apprentissage où l'on vit et affiche sa foi catholique et pour aider les élèves à vivre à la lumière de l'Évangile.
- ii) L'enseignant chevronné applique ses connaissances de la langue et de la culture françaises pour créer et maintenir un climat d'apprentissage de nature à promouvoir la culture francophone et à valoriser l'emploi de la langue française dans tous les domaines d'activité de la société.

5. Calendrier d'évaluation

5.1 Généralités

Le cycle d'évaluation des enseignants chevronnés est de cinq années consécutives.

Le calendrier d'évaluation est conçu de façon à ce que chaque enseignant chevronné ait une évaluation par cycle de 5 ans.

Un enseignant chevronné qui débute au sein du conseil doit faire l'objet d'une évaluation au cours de sa première année d'emploi.

Le nouvel enseignant qui n'est plus considéré comme tel est intégré au cycle quinquennal d'évaluation de manière à ce qu'il s'écoule quatre années sans évaluation entre la dernière évaluation à titre de nouvel enseignant et l'année d'évaluation suivante à titre d'enseignant chevronné.

Le cycle d'évaluation peut être prolongé conformément aux modalités prévues au Règlement.

5.2 Évaluations supplémentaires

Le directeur d'école peut, s'il le juge souhaitable compte tenu de circonstances liées au rendement de l'enseignant, procéder en tout temps à une évaluation supplémentaire du rendement.

Sauf lors d'une année d'évaluation, un enseignant peut également demander à obtenir une évaluation supplémentaire de son rendement. Dans un tel cas, le directeur d'école peut refuser de procéder à une telle évaluation s'il estime que l'évaluation demandée n'aura vraisemblablement pas pour effet d'améliorer le rendement de l'enseignant.

Une évaluation supplémentaire ne modifie pas la date prévue dans le cycle quinquennal d'évaluation du rendement.

6. Procédures et processus à suivre

L'évaluation du rendement et les décisions qui en découlent sont faites conformément aux exigences de la *Loi sur l'éducation* et du Règlement et comportent les étapes qui y sont décrites.

7. Recommandation de fin d'emploi

7.1 Décision du conseil

Le conseil qui reçoit la recommandation de mettre fin à l'emploi d'un enseignant chevronné détermine s'il y donnera suite conformément aux dispositions de la *Loi sur l'éducation*. L'enseignant chevronné possède les droits prévus à la *Loi sur l'éducation* en lien avec ce processus.

7.2 Statut de l'enseignant chevronné dans l'attente de la décision

Dans l'attente de la décision du conseil, le directeur de l'éducation du conseil suspend l'enseignant chevronné avec rémunération ou l'affecte à d'autres fonctions qui, à son avis, sont appropriées dans les circonstances conformément aux dispositions de la *Loi sur l'éducation*.

8. Ressources

Guide des exigences et des modalités, Évaluation du rendement du personnel enseignant, 2010

Guide des éléments d'insertion professionnelle, 2010,

Livret des directrices et des directeurs d'école, 2010,

Loi sur l'éducation, LRO 1990, C. E.2, partie X.2

<http://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90e02#BK462>

Règlement de l'Ontario 99/02

<https://www.ontario.ca/fr/lois/reglement/020099>

Dans ce document, ainsi que dans toutes les politiques du Conseil, un genre inclut l'autre, tout comme le singulier englobe le pluriel lorsque le contexte l'exige.

Renvoi : P – 6.010 – Évaluation du rendement du personnel enseignant