

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

Numéro : PA – 6.010.2

Catégorie : *Ressources humaines*

Pages : 5

Approuvée : *le 24 octobre 2008*

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 nouveau personnel enseignant 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 Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (le « PIPNPE »)

S'entend du programme mandaté par le ministère de l'Éducation visant à favoriser l'épanouissement et le perfectionnement professionnel de nouveaux enseignants.

2.3 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 PIPNPE, mais exclut une personne employée à titre d'enseignant temporaire en vertu d'une permission intérimaire.

2.4 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.

2.5 Évaluateur

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

2.6 Stratégie individuelle

La *Stratégie individuelle* est un outil au service du nouvel enseignant et de l'évaluateur pour mettre en place les soutiens au PIPNPE et favoriser l'épanouissement professionnel de l'enseignant.

2.7 Plan d'enrichissement

S'entend du plan qui est élaboré et mis en œuvre à la suite d'une note *À améliorer*, conformément aux exigences de la *Loi sur l'éducation* et du Règlement.

2.8 Plan d'amélioration

S'entend du plan qui est élaboré et mis en œuvre à la suite d'une note *Insatisfaisante*, conformément aux exigences de la *Loi sur l'éducation* et du Règlement.

2.9 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

2.10 Directeur d'école

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

3. **Rôles et responsabilités**

3.1 Directeur général

Au début de chaque année scolaire, le directeur général assigne à chaque agent de supervision la responsabilité générale du dossier d'évaluation du rendement des nouveaux enseignants pour les écoles et service 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 nouveaux enseignants du conseil ait lieu conformément au PIPNPE, 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 évaluations 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 nouveaux enseignants qui devront être évalués au cours de l'année;
- c) conserver dans le dossier du nouvel enseignant 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 nouvel enseignant 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 nouveaux enseignants assignés à son école, décide des mises en suivi qui s'imposent et collabore à l'élaboration de la Stratégie individuelle et, s'il y a lieu, du plan d'enrichissement professionnel et 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 Nouvel enseignant

Chaque nouvel enseignant est tenu de participer au processus d'évaluation du rendement prévu dans la présente procédure administrative, d'élaborer, en consultation avec le directeur d'école, sa Stratégie individuelle et de participer aux éléments du PIPNPE selon les modalités prévues.

4. **Cadre d'évaluation**

L'évaluation du rendement du nouveau personnel enseignant 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 10 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 10 énoncés de compétences incluent :

- a) Les 8 énoncés de compétences contenus à l'annexe 2 du Règlement;
- b) Les deux énoncés de compétences supplémentaires suivants :
 - i) Le nouvel enseignant 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) Le nouvel enseignant 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

Au moins deux évaluations du rendement sont effectuées pendant la période des 12 premiers mois qui suivent la date à laquelle le nouvel enseignant a été engagé en tant qu'enseignant.

Une troisième et, au besoin, une quatrième évaluation sont prévues si l'une des deux évaluations effectuées au cours des 12 premiers mois se solde par une note *À améliorer* ou *Insatisfaisant*.

Pour terminer avec succès le PIPNPE, le nouvel enseignant doit obtenir deux évaluations avec la note *Satisfaisant* au cours de la nouvelle période d'enseignement.

La nouvelle période d'enseignement peut être prolongée conformément aux modalités prévues au Règlement.

Lorsqu'un enseignant a terminé avec succès le PIPNPE, le conseil en informe l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario dans les 60 jours qui suivent.

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.

6. Recommandation de fin d'emploi

6.1 Décision du conseil

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

6.2 Statut du nouvel enseignant dans l'attente de la décision

Dans l'attente de la décision du conseil, le directeur général du conseil suspend l'enseignant 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*.

7. 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 procédures administratives 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