



Approuvée : le 29 janvier 2004

Révisée (Comité LDC) : le 15 mai 2007, le 11 février 2014, le 6 février 2019

Modifiée : le 23 mai 2007, le 23 avril 2014

PRÉAMBULE

Le système d'évaluation du rendement du personnel enseignant contribue à mettre en valeur, dans le contexte de la Politique d'aménagement linguistique, le rôle des écoles en tant que communautés d'apprentissage plus fortes où les enseignantes et enseignants ont la chance de participer à des échanges professionnels et à des travaux de collaboration qui favorisent la croissance et le perfectionnement continus.

Dans le contexte plus grand de l'amélioration des écoles et de la mise en oeuvre de la Politique d'aménagement linguistique, le système d'évaluation du rendement du personnel enseignant de l'Ontario met à la disposition des directions d'école et du personnel enseignant des processus et des procédures susceptibles d'améliorer l'enseignement dispensé et l'apprentissage des élèves. Le processus d'évaluation peut également favoriser la collaboration et l'établissement de relations, essentiels à la création et au maintien d'une communauté d'apprentissage efficace. Il est particulièrement important de considérer le système d'évaluation comme un moyen efficace d'aider le personnel enseignant à s'épanouir, à perfectionner ses compétences à titre d'enseignants ontariens et à développer sa capacité à oeuvrer en milieu minoritaire afin d'assurer la réussite de chaque élève.

Le processus d'évaluation doit être conforme aux principes de justice naturelle et se dérouler dans un esprit d'entraide et d'engagement.

DÉFINITIONS

1. Nouveau personnel enseignant

Au sens de la Loi, le nouveau personnel enseignant comprend les enseignantes et enseignants membres de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (y compris ceux qui ont été formés à l'extérieur de l'Ontario) et qui ont été engagés par un conseil scolaire ou une école provinciale (« conseil ») pour occuper un poste permanent, à plein temps ou à temps partiel, ou de suppléance à long terme dont la durée est prévue de plus de quatre-vingt(80) jours scolaires et ce, pour une première fois en Ontario. Une enseignante ou un enseignant est considéré « nouvelle » ou « nouveau » jusqu'à ce qu'elle ou il réussisse le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (le Programme) ou que sa nouvelle période d'enseignement de 24 mois soit terminée.



Approuvée : le 29 janvier 2004

Révisée (Comité LDC) : le 15 mai 2007, le 11 février 2014, le 6 février 2019

Modifiée : le 23 mai 2007, le 23 avril 2014

2. Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE):

Le Programme comprend les éléments suivants pour l'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant :

- orientation à l'école et au conseil scolaire;
- mentorat par des enseignantes et des enseignants chevronnés;
- perfectionnement professionnel et formation adaptés aux besoins du nouveau personnel enseignant (voir le paragraphe 268(2) de la *Loi sur l'éducation*).

De plus, toute nouvelle enseignante ou tout nouvel enseignant doit obtenir deux évaluations du rendement au cours de la période de 12 mois à partir du jour où elle ou il a commencé à enseigner pour la première fois pour un conseil. Si ces évaluations donnent deux *Satisfaisant*, aucune autre évaluation n'est nécessaire dans le cadre du Programme. Elle ou il deviendra alors membre du personnel enseignant chevronné et ses évaluations seront ensuite menées selon la partie X.2 de la *Loi sur l'éducation* et des règlements et lignes directrices qui s'y rapportent.

3. Jour de classe

Une période de 15, 60 ou 120 jours de classe se calcule en comptant les jours de classe consécutifs de l'année ou des années scolaires du Conseil.



Approuvée : le 29 janvier 2004

Révisée (Comité LDC) : le 15 mai 2007, le 11 février 2014, le 6 février 2019

Modifiée : le 23 mai 2007, le 23 avril 2014

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

La directrice ou le directeur d'école doit :

- établir le calendrier d'évaluation de chaque enseignante et enseignant affecté à l'école et l'informer du moment où elle ou il sera évalué;
- rencontrer l'enseignante ou l'enseignant pour préparer l'observation en classe et discuter des compétences qui en feront l'objet;
- faire l'observation en classe pour évaluer le rendement de l'enseignante ou de l'enseignant selon les compétences pertinentes;
- rencontrer l'enseignante ou l'enseignant pour passer en revue les résultats de *l'observation en classe*;
- rédiger et signer un rapport sommatif de l'évaluation du rendement en utilisant le formulaire approuvé par le Ministère;
- remettre une copie signée du rapport sommatif à l'enseignante ou à l'enseignant dans les 20 jours de classe suivant l'observation en classe;
- rencontrer l'enseignante ou l'enseignant, à sa demande, pour discuter de l'évaluation après lui avoir donné une copie du rapport sommatif;
- fournir au conseil une copie signée du rapport sommatif;
- si l'évaluation est notée *Insatisfaisant*, suivre les procédures supplémentaires pertinentes.



Approuvée : le 29 janvier 2004

Révisée (Comité LDC) : le 15 mai 2007, le 11 février 2014, le 6 février 2019

Modifiée : le 23 mai 2007, le 23 avril 2014

Nouveau personnel enseignant

Un membre du nouveau personnel enseignant doit :

- participer à deux évaluations pendant les 12 premiers mois de son emploi à titre de nouvelle enseignante ou nouvel enseignant dans un conseil;
- participer activement à toutes les réunions et observations se rapportant à son évaluation;
- signer le rapport sommatif pour en accuser réception et peut ajouter des commentaires au besoin.

De plus, celui qui reçoit une note *À améliorer* ou *Insatisfaisant* doit :

- participer à des évaluations supplémentaires;
- donner son avis sur les éléments du PIPNPE du conseil qui pourraient améliorer son rendement;
- *donner son avis sur les mesures à prendre pour améliorer son rendement.*

Le Conseil doit :

- exiger que les directrices et directeurs d'école évaluent le rendement du personnel enseignant affecté à ses écoles conformément aux exigences et aux échéanciers prévus dans la Loi et les règlements;
- établir des politiques et des procédures régissant la délégation des fonctions et des pouvoirs d'évaluation du rendement du personnel enseignant à une directrice ou un directeur adjoint, à une autre directrice ou directeur ou encore à une agente ou un agent de supervision en cas d'incapacité de la directrice ou du directeur;
- établir des politiques et des procédures pour déléguer les fonctions d'évaluation du rendement d'une agente ou d'un agent de supervision à un autre, lorsque l'agent désigné ne peut exercer ni ses fonctions ni ses pouvoirs. Si aucune agente ou agent de supervision employé par le conseil ne peut le faire, une telle personne employée par un autre conseil peut exercer ces fonctions et ces pouvoirs avec l'accord des deux conseils;
- établir des règles précisant la directrice ou le directeur d'école, ou l'agente ou



Approuvée : le 29 janvier 2004

Révisée (Comité LDC) : le 15 mai 2007, le 11 février 2014, le 6 février 2019

Modifiée : le 23 mai 2007, le 23 avril 2014

l'agent de supervision qui exercera les fonctions d'évaluation du rendement d'une enseignante ou d'un enseignant qui :

- est affecté à plusieurs écoles;
 - n'est pas affecté à des fonctions dans une école;
 - est affecté à des fonctions dans une école ainsi qu'à d'autres fonctions;
 - change d'école;
- s'assurer que les agentes et agents de supervision exercent leurs fonctions dans le cadre du processus d'évaluation du rendement, y compris les fonctions suivantes :
 - consulter régulièrement la directrice ou le directeur d'école sur le rendement d'une enseignante ou d'un enseignant mis en suivi et sur les mesures à prendre pour améliorer ce rendement;
 - dans les cas où la directrice ou le directeur d'école et l'agente ou agent de supervision décident conjointement que tout retard occasionné par une évaluation supplémentaire d'une enseignante ou d'un enseignant pendant la période de suivi n'est pas dans l'intérêt des élèves, cette agente ou agent de supervision doit, conjointement avec la directrice ou le directeur, recommander par écrit au conseil la cessation d'emploi de cette enseignante ou enseignant;
 - en attendant que le conseil décide de mettre fin ou non à l'emploi d'une enseignante ou d'un enseignant pour cause de rendement insatisfaisant, exiger que la directrice ou le directeur de l'éducation suspende cet enseignant avec rémunération ou l'affecte à d'autres fonctions qui, de l'avis de cette directrice ou de ce directeur, sont appropriées dans les circonstances;
 - exiger de la secrétaire ou du secrétaire du conseil scolaire qu'elle ou il dépose une plainte auprès de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario si le Conseil met fin à l'emploi d'une enseignante ou d'un enseignant pour cause de rendement insatisfaisant, ou si cette enseignante ou cet enseignant démissionne du Conseil pendant son suivi.
 - établir des procédures pour satisfaire aux exigences voulant que le rendement du nouveau personnel enseignant soit évalué deux fois dans les 12 premiers mois suivant la date à laquelle il a commencé à enseigner, et à ce que toute évaluation



Approuvée : le 29 janvier 2004

Révisée (Comité LDC) : le 15 mai 2007, le 11 février 2014, le 6 février 2019

Modifiée : le 23 mai 2007, le 23 avril 2014

supplémentaire soit effectuée dans les 24 premiers mois d'enseignement de la nouvelle enseignante ou du nouvel enseignant;

- dans le cas du nouveau personnel enseignant qui n'a pas terminé son PIPNPE avant d'être muté dans une autre école du conseil, fournir à la directrice ou au directeur de la nouvelle école, un double des documents d'évaluation (y compris du plan d'enrichissement professionnel ou d'amélioration) ainsi que des renseignements sur les éléments du PIPNPE auxquels l'enseignante ou l'enseignant a participé;
- s'il envisage d'employer un nouvel enseignant ou une nouvelle enseignante qui n'a pas encore terminé son PIPNPE dans un autre conseil, communiquer avec le dernier conseil qui l'employait pour obtenir des renseignements précis sur les évaluations du rendement, la participation de l'enseignante ou de l'enseignant au PIPNPE et les démissions ou cessations d'emploi qui auraient pu avoir lieu pendant la période de suivi;
- fournir les mêmes renseignements prévus au point précédent à la demande d'un autre conseil scolaire qui envisage d'employer un nouvel enseignant ou une nouvelle enseignante qui est actuellement à son emploi;
- s'assurer que l'enseignante ou l'enseignant qui a reçu une note *À améliorer* ou *Insatisfaisant* a accès aux éléments du PIPNPE nécessaires pour améliorer son rendement;
- dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant qui réussit son PIPNPE en recevant deux notes *Satisfaisant*, informer l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario dans les 60 jours civils suivant l'achèvement du PIPNPE pour qu'une mention à cet effet soit inscrite sur son certificat de qualification et d'inscription.

RÉFÉRENCES

Partie X.2 de la *Loi sur l'éducation*, « Évaluation du rendement des enseignants », ainsi que les Règlements de l'Ontario 98/02, 99/02 et 266/06.