

ÉVALUATION DU RENDEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Approuvée le 19 juin 1999
Révisées le 7 octobre 2024
Prochaine révision en 2028-2029

Pages 1 de 9

PRÉAMBULE

Compte tenu du fait que l'école et le Conseil forment une communauté d'apprentissage, les directions d'école, les directions adjointes, le personnel enseignant et les surintendances de l'éducation jouent un rôle essentiel dans le processus d'évaluation du rendement du personnel enseignant chevronné. En exerçant leurs responsabilités, ils favorisent également la collaboration et font preuve de respect mutuel.

La Loi sur l'éducation et le Règlement 99/02 établissent les échéanciers, les processus et les étapes à respecter.

DÉFINITIONS

Nouveau personnel enseignant : Le nouveau personnel enseignant comprend les personnes enseignantes, 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 pour occuper un poste permanent, à plein temps ou à temps partiel, pour une première fois en Ontario. Une personne enseignante est considérée « nouvelle » jusqu'à ce qu'elle réussisse le programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE) ou que sa période d'enseignement de 24 mois soit terminée depuis le début de son emploi au Conseil.

Personnel enseignant chevronné : Un personnel enseignant est considéré comme étant chevronné dès la réussite du PIPNE ou, sous réserve de toute prolongation prévue dans la réglementation, à la conclusion de la période d'enseignement de 24 mois du nouveau personnel enseignant. Le personnel enseignant chevronné inclut le personnel enseignant temporaire ayant complété avec succès son PIPNE.

MODALITÉS

1. Processus d'évaluation

Le Conseil, du fait de son processus d'évaluation, vise à améliorer la qualité de l'enseignement afin d'assurer un apprentissage qui favorise l'amélioration du rendement et l'épanouissement des élèves en :

- évaluant le rendement du personnel enseignant;
- fournissant de l'aide au membre du personnel enseignant qui en éprouve le besoin et ce, pour une période raisonnable;
- encourageant le perfectionnement professionnel.

Le personnel enseignant au Conseil qui débute dans la profession en Ontario est évalué selon la politique 5,401 qui traite de l'évaluation du personnel enseignant et du programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant.

ÉVALUATION DU RENDEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Pages 2 de 9

Le processus d'évaluation du rendement du personnel enseignant ne concerne pas : le personnel enseignant suppléant :

- le personnel de l'éducation permanente;
- les surintendances de l'éducation;
- les directions d'école;
- les directions adjointes d'école.

1.1 Nouveau personnel enseignant

Le processus d'évaluation du rendement pour le nouveau personnel enseignant comprend :

- la participation à deux évaluations pendant les 12 premiers mois de son emploi au Conseil
- la participation au PIPNPE et à toutes les réunions et observations se rapportant à son évaluation.
- l'évaluation du rendement (Rapports sommatifs)

De plus, la nouvelle personne enseignante 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

1.2 Personnel enseignant chevronné

Le processus d'évaluation du rendement pour le personnel enseignant chevronné comprend

- le plan annuel de perfectionnement professionnel ;
- l'évaluation du rendement.

Conformément aux règlements, toutes les évaluations du rendement doivent comprendre les éléments suivants :

- rencontre préalable à l'observation en classe;
- observation en classe ou dans le milieu d'enseignement habituel ainsi que des observations à l'extérieur de la salle de classe ou du milieu d'enseignement habituel;
- rencontre suivant l'observation en classe;
- préparation du rapport sommatif comprenant l'attribution d'une note sur le rendement global du personnel enseignant (Annexe A pour le nouveau personnel enseignant et Annexe B pour le personnel enseignant chevronné).

2. Cycle d'évaluation

Le cycle d'évaluation pour le nouveau personnel enseignant est différent du cycle d'évaluation pour le personnel enseignant chevronné.

ÉVALUATION DU RENDEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Pages 3 de 9

2.1 Nouveau personnel enseignant

L'évaluation du rendement du nouveau personnel enseignant est faite deux fois au cours des 12 premiers mois, suivant le début de l'enseignement au Conseil :

- Si la nouvelle personne enseignante obtient la note « *Satisfaisant* » à chaque évaluation, elle réussit son PIPNPE. Elle n'est plus considérée comme nouvelle et devient assujetti au cycle d'évaluation de cinq ans.
- Si la nouvelle personne enseignante obtient la note « *Insatisfaisant* » ou « *Améliorer* », elle ne réussit pas son PIPNPE. La période d'enseignement sera prolongée et le cycle d'évaluation de cinq ans débutera une fois la prolongation terminée.

2.2 Personnel enseignant chevronné

- Le cycle d'évaluation est un cycle de cinq ans.
- Le personnel enseignant chevronné au sein du Conseil est évalué une fois dans l'année d'évaluation sur un cycle de cinq ans.
- Le personnel enseignant chevronné qui débute au sein du Conseil doit faire l'objet d'une évaluation au cours de sa première année d'emploi.
- Le personnel enseignant chevronné est considéré nouveau au Conseil pour la période de douze mois qui suit son embauche comme enseignant ou enseignante au Conseil.
- Le cycle de cinq ans commence lorsque le personnel enseignant débutant dans la profession et a complété le PIPNPE

3. Désignation de la responsabilité d'effectuer l'évaluation du rendement

- L'évaluation du rendement du personnel enseignant relève de la direction d'école, la direction adjointe d'école, la surintendance de l'éducation ou toute autre personne désignée par le Conseil en conformité avec la *Loi sur l'éducation*.
- L'évaluation du rendement du personnel enseignant qui n'est pas affecté à une école mais qui est affecté à d'autres tâches au sein du Conseil, relève de sa supervision immédiate en conformité avec la *Loi sur l'éducation*.
- L'évaluation du rendement du personnel enseignant affecté à plus d'une école relève de la direction d'école ou de la direction adjointe à l'école où le pourcentage d'affectation est le plus élevé. Dans le cas où le pourcentage d'affectation est égal dans les écoles, les directions d'école détermineront quelle direction d'école effectuera l'évaluation du rendement du personnel enseignant affecté à plus d'une école.
- La direction d'école peut procéder à l'évaluation du rendement aux intervalles qu'elle estime appropriées à l'intérieur du cycle de cinq ans. Tout le personnel enseignant, membre d'une unité de négociation d'enseignants et d'enseignantes, et l'enseignant ou l'enseignante qui est membre d'une unité de négociation est évalué en fonction de cette politique.

ÉVALUATION DU RENDEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Pages 4 de 9

- La direction d'école peut effectuer d'autres évaluations du rendement du personnel enseignant en plus de celles exigées par la Loi sur l'éducation et la politique du Conseil, si elle estime souhaitable compte tenu de circonstances liées au rendement du membre du personnel enseignant.
- Le personnel enseignant peut demander à la direction d'école d'entamer le processus d'évaluation du rendement. La direction d'école peut refuser d'effectuer une évaluation du rendement demandée si elle estime qu'elle n'aura vraisemblablement pas pour effet d'améliorer le rendement.

4. Absence pendant la période d'évaluation

En cas d'absences particulières, les périodes suivantes ne sont pas tenues en compte :

- La personne enseignante est en prêt de service dans un poste non-enseignant,
- La personne enseignante est en prêt de service dans un poste hors du système d'éducation publique de l'Ontario, ou
- La personne enseigne dans une école autre que celles du Conseil;
- La personne enseignante est en congé prolongé approuvé par le Conseil.

5. Prolongation de la période d'enseignement

La période d'enseignement de 24 mois pour le nouveau personnel enseignant peut être prolongée de 90 jours de classe si la personne enseignante change de site d'enseignement durant sa deuxième année d'emploi pour s'adapter et achever son PIPNPE.

Conditions pour la prolongation :

- Trois évaluations de rendement satisfaisantes durant les 18 premiers mois.
- Changement de site d'enseignement après le 19e mois mais avant la fin des 24 mois.
- Demande écrite de prolongation présentée après le 19e mois mais avant la fin des 24 mois.
- Aucune prolongation précédente de la période d'enseignement.

6. Plan de perfectionnement

Le processus de perfectionnement professionnel du Conseil constitue un cadre de référence permettant au personnel enseignant d'élaborer un plan annuel de perfectionnement.

L'élaboration et la tenue à jour d'un tel plan donnent aux enseignantes, aux enseignants et aux directions d'école l'occasion de collaborer et d'avoir de fructueux échanges sur des stratégies d'amélioration du rendement et sur la croissance professionnelle. Cela permet aussi au personnel enseignant de réfléchir chaque année à son perfectionnement et son épanouissement professionnels, et à son engagement dans l'actualisation de la Politique d'aménagement linguistique.

Le nouveau personnel enseignant qui réussit le PIPNPE en obtenant deux notes *Satisfaisant*, et qui passent ainsi de nouveaux à chevronnés, élaborent leur plan pendant la première année de leur premier cycle d'évaluation de cinq ans.

ÉVALUATION DU RENDEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Pages 5 de 9

- Chaque enseignante ou enseignant chevronné doit préparer un plan de perfectionnement chaque année à compter de l'année au cours de laquelle elle ou il n'est plus considéré comme une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant.
- Le plan annuel de perfectionnement doit être rédigé et dirigé par l'enseignante ou l'enseignant et est élaboré en collaboration avec la direction d'école.
- Chaque année, les enseignantes ou enseignants, en consultation avec la direction d'école, doivent revoir et mettre à jour leur plan de perfectionnement de l'année précédente.
- Au cours d'une année d'évaluation, l'enseignante ou l'enseignant doit revoir et mettre à jour son plan annuel de perfectionnement de concert avec la direction d'école lors d'une rencontre qui se déroule dans le cadre du processus d'évaluation du rendement.
- Il n'est pas nécessaire de procéder à une rencontre lors d'une année sans évaluation sauf à la demande de la direction d'école ou de l'enseignante ou de l'enseignant, auquel cas la rencontre doit avoir lieu.
- L'enseignante ou l'enseignant et la direction d'école doivent signer tous deux le plan de perfectionnement et en conserver chacun une copie.

7. Énoncés de compétences

La direction d'école est tenue d'évaluer le rendement de l'enseignante ou de l'enseignant par rapport aux seize compétences énoncées à l'annexe I du *Règlement de l'Ontario 99/2*, ainsi modifié.

À noter que le nouveau personnel enseignant est évalué en fonction des huit (8) compétences des seize (16) compétences énoncées pour le personnel enseignant

8. Échelle de notation

Le rendement global du personnel enseignant doit être noté. Les compétences sont évaluées et une note globale est attribuée en fonction de l'échelle de notation.

8.1 Nouveau personnel enseignant

Les notes possibles à attribuer au nouveau personnel enseignant sont :

- *Satisfaisant*
- *À améliorer*

Lorsque reçoit la note « *À améliorer* » est obtenue, les évaluations suivantes seront *Satisfaisant* ou *Insatisfaisant*. Un « *À améliorer* » signale qu'une période supplémentaire en participation au PIPNPE sera bénéfique. Afin de se concentrer sur l'épanouissement professionnel du nouveau membre du personnel enseignant, un plan d'enrichissement professionnel adapté au membre est établi.

**ÉVALUATION DU RENDEMENT
DU PERSONNEL ENSEIGNANT**

Pages 6 de 9

ANNEXES

- Annexe 1 : *Organigramme de l'évaluation du nouveau personnel enseignant* (Extrait du Guide des exigences et modalités)
- Annexe 2 : *Organigramme de l'évaluation du personnel enseignant chevronné* (Extrait du Guide des exigences et modalités)

RÉFÉRENCES

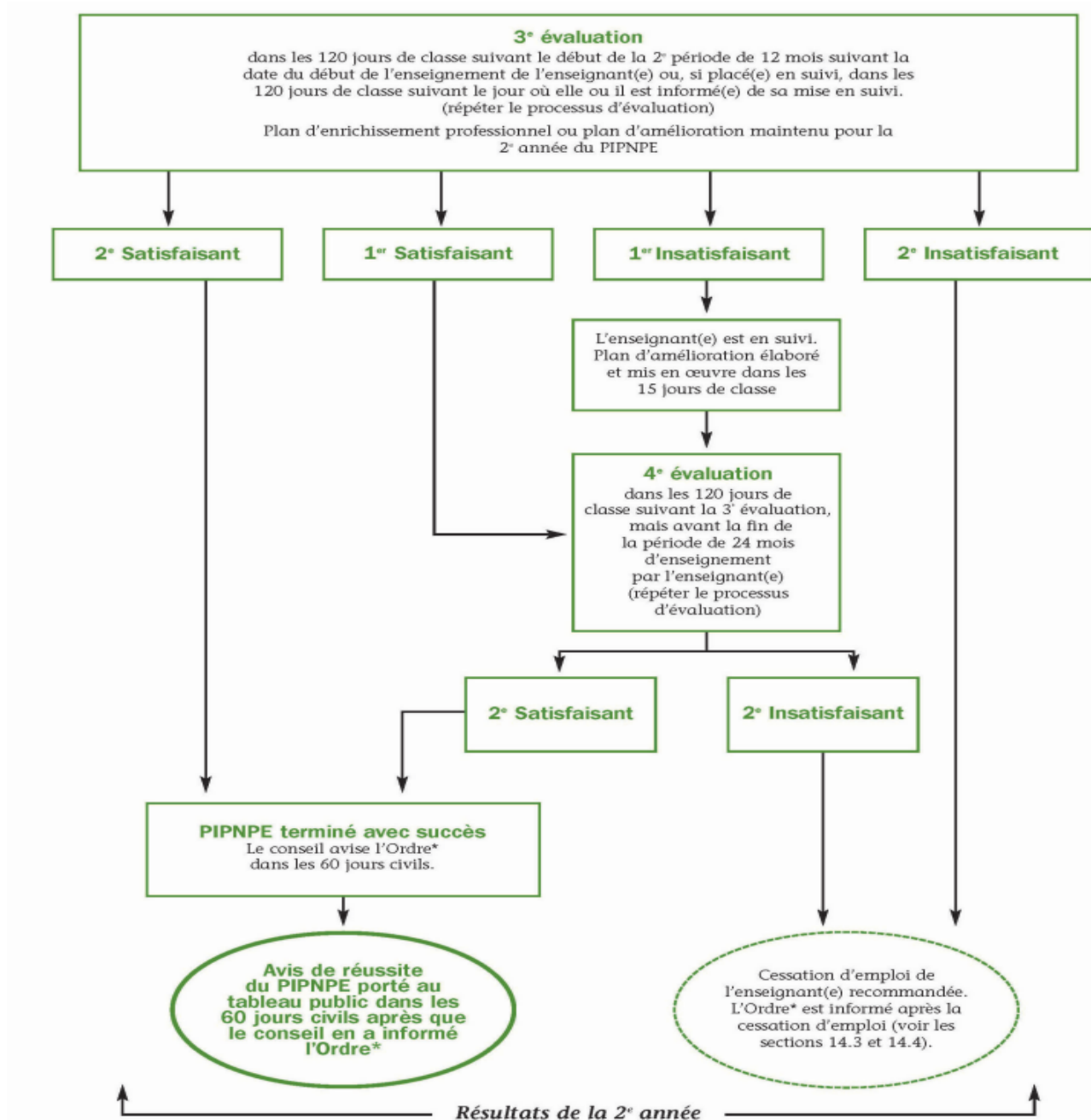
Partie X.0.1 de la *Loi sur l'éducation*

**ÉVALUATION DU RENDEMENT
DU PERSONNEL ENSEIGNANT**

Pages 8 de 9

ANNEXE 1

Organigramme de l'évaluation du nouveau personnel enseignant
(Extrait du Guide des exigences et modalités)



ÉVALUATION DU RENDEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Pages 9 de 9

ANNEXE 2

Organigramme de l'évaluation du personnel enseignant chevronné (Extrait du Guide des exigences et modalités)

