

**ÉVALUATION DU RENDEMENT  
DU NOUVEAU PERSONNEL ENSEIGNANT****Approuvée le 25 novembre 2006****Révisée le 21 juin 2008****Révisée le 25 mai 2013****Révisée le 18 septembre 2015****Prochaine révision en 2017-2018**

Page 1 de 4

---

**INTRODUCTION**

Le programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE) a pour but d'offrir un soutien au nouveau personnel enseignant, notamment :

- une formation en cours d'emploi;
- un programme de mentorat; et
- un programme d'orientation au niveau de l'école et du Conseil.

L'évaluation du rendement fait partie intégrante du PIPNE comme étant un processus de formation continue par lequel les échanges entre la personne qui évalue et celle qui est évaluée contribuent à l'amélioration de la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage, du rendement des élèves et de l'insertion dans la profession enseignante.

Le processus d'évaluation maintient comme prémisses de base que toute personne a le potentiel de s'améliorer. Reconnaisant les habiletés uniques et les forces de chaque membre du personnel enseignant, l'évaluation lui permet de fournir le meilleur rendement et d'améliorer sa performance.

Le nouveau personnel enseignant s'entend :

D'un membre de l'unité de négociation des enseignants et enseignantes certifié par *l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario* (y compris l'enseignante et l'enseignant formés à l'extérieur de la province) qui a été embauché à un poste permanent – à temps plein ou à temps partiel – par le Conseil scolaire Viamonde (le Conseil) pour débiter sa carrière en Ontario.

Cette définition exclut l'enseignant suppléant et l'enseignante suppléante.

Une enseignante ou un enseignant est considéré « nouvelle » ou « nouveau » tant qu'elle ou il n'a pas réussi le PIPNE ou tant qu'elle ou il n'a pas terminé ses 24 mois suivant le début de son enseignement pour un conseil, tenant compte des prolongations permises par le Règlement 99/02. La réussite au PIPNE exige deux évaluations satisfaisantes du rendement.

Une fois que l'enseignante ou l'enseignant a réussi le PIPNE, elle ou il n'est plus considéré comme *nouvelle* ou *nouveau* et son cycle d'évaluation correspondra à celui d'une enseignante ou d'un enseignant chevronné selon les dispositions de la politique 4,21.

L'évaluation du rendement comprend deux volets :

- la participation au PIPNE; et
- l'évaluation du rendement.

**ÉVALUATION DU RENDEMENT  
DU NOUVEAU PERSONNEL ENSEIGNANT****1. Objectif**

Le Conseil, de par son processus d'évaluation pour le nouveau personnel enseignant, 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 nouveau personnel enseignant;
- fournissant de l'aide au nouveau membre du personnel enseignant qui en éprouve le besoin et ce, pour une période raisonnable;
- encourageant la croissance professionnelle.

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

- 2.1 L'évaluation du rendement du nouveau personnel enseignant relève de la direction d'école, la direction adjointe, la surintendance de l'éducation ou toute autre personne désignée par le Conseil en conformité avec la *Loi sur l'éducation*.
- 2.2 L'évaluation du rendement du nouveau 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 ou de son superviseur immédiat en conformité avec la *Loi sur l'éducation*.
- 2.3 L'évaluation du rendement du nouveau 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, en consultation avec la surintendance de l'éducation responsable, quelle direction d'école effectuera l'évaluation du rendement du nouveau personnel enseignant affecté à plus d'une école.

**3. Fréquence**

- 3.1 La réussite au PIPNPE exige deux évaluations satisfaisantes du rendement.
- 3.2 Le personnel enseignant débutant dans la profession est évalué deux fois dans les douze premiers mois suivant la date à laquelle il a commencé à enseigner.

Des évaluations supplémentaires sont requises si une évaluation pendant la première année donne une note autre que *Satisfaisant*. Ces évaluations supplémentaires doivent être effectuées dans un délai de 24 mois suivant la date à laquelle il a commencé à enseigner pour le Conseil.

- 3.3 Chaque évaluation du rendement comprend au moins une observation en classe ou dans le milieu d'enseignement habituel, des observations à l'extérieur de la salle de classe ou du milieu d'enseignement habituel, les observations des parents, tuteurs, tutrices et des élèves. Soulignons que pour certaines des compétences, l'évaluation peut être effectuée par d'autres moyens.

**ÉVALUATION DU RENDEMENT  
DU NOUVEAU PERSONNEL ENSEIGNANT**

- 
- 3.4 Malgré une sentence ou une décision arbitrale qui prétend modifier, interrompre, suspendre ou porter atteinte au délai et aux périodes fixées pour l'évaluation du rendement, les délais et les périodes prévues pour l'évaluation du rendement doivent être respectés par le Conseil, la surintendance de l'éducation, la direction d'école, la direction adjointe, l'enseignante ou l'enseignant ou tout autre personne qui exerce des fonctions liées aux évaluations.

**4. Prolongation de la période d'enseignement au-delà de 24 mois**

Le Règlement 99/02 autorise la prolongation de la nouvelle période d'enseignement au-delà de 24 mois dans certains cas précis. La prolongation accorde du temps supplémentaire pour l'achèvement du PIPNPE dans le cas d'enseignantes et d'enseignants qui changent de site d'enseignement durant leur deuxième année d'emploi (avant d'avoir terminé le PIPNPE), afin d'accorder du temps pour s'adapter à ce nouveau site.

Le Conseil doit prolonger la nouvelle période d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant si **toutes les conditions** suivantes s'appliquent :

- 4.1 L'enseignante ou l'enseignant a eu droit à trois évaluations de rendement durant les 18 premiers mois de la nouvelle période d'enseignement et a obtenu la note *Satisfaisant* lors d'une évaluation.
- 4.2 Après le début du 19<sup>e</sup> mois, mais avant la fin de la nouvelle période d'enseignement de 24 mois de l'enseignante ou de l'enseignant, celle-ci ou celui-ci :
- 4.2.1 commence à enseigner dans une autre école du Conseil, ou
  - 4.2.2 est employé en tant qu'enseignante ou enseignant par un conseil différent.
- 4.3 L'enseignante ou l'enseignant a présenté une demande par écrit à la surintendance de l'éducation du nouveau conseil pour prolonger sa nouvelle période d'enseignement.
- 4.4 La demande de prolongation a été présentée après le début du 19<sup>e</sup> mois, mais avant la fin de la nouvelle période d'enseignement de 24 mois.
- 4.5 La nouvelle période d'enseignement n'a pas été prolongée auparavant pour une durée quelconque.

La nouvelle période d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant peut être prolongée pour une durée maximale de 90 jours d'école.

Dans un délai de 20 jours d'école après avoir reçu une demande de prolongation, la surintendance de l'éducation doit donner un avis par écrit confirmant la durée de prolongation à l'enseignante ou l'enseignant et à la direction de l'école dans laquelle l'enseignante ou l'enseignant est affecté.

**ÉVALUATION DU RENDEMENT  
DU NOUVEAU PERSONNEL ENSEIGNANT**

---

**5. Énoncés de compétences**

Dans le cadre du processus d'évaluation du rendement du nouveau personnel enseignant, la direction d'école doit évaluer le rendement selon les huit compétences établies dans l'annexe 2, Compétences du nouvel enseignant, du *Règlement de l'Ontario 99/02*, tel que modifié.

**6. L'échelle de notation**

- 6.1 Une échelle à deux niveaux sert à chaque évaluation du nouveau personnel enseignant.
- 6.2 L'échelle comprend les niveaux suivants :

*Satisfaisant*  
*À améliorer*

- 6.3 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant reçoit la note *À améliorer*, l'échelle pour les évaluations subséquentes comporte les niveaux de rendement suivants :

*Satisfaisant*  
*Insatisfaisant.*