

## PERSONNEL

Politique n° 4,24

### ÉVALUATION DE RENDEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT SUPPLÉANT À LONG TERME

Approuvée le 26 avril 2014

Révisée le 16 juin 2017

Révisée le 22 septembre 2017

Révisée le 29 avril 2022

Prochaine révision en 2025-2026

Page 1 de 1

---

#### PRÉAMBULE

L'évaluation du personnel enseignant suppléant à long terme est conçue pour appuyer le perfectionnement professionnel continu des enseignantes et enseignants suppléants. Cet appui, par le dialogue et la rétroaction avec la direction d'école sur leurs pratiques d'enseignement, vise à atteindre leur rendement optimal. L'évaluation permet de valider et d'améliorer les compétences professionnelles des enseignants suppléants dans le but de les outiller adéquatement afin qu'ils puissent relever les défis qui les attendent dans l'exécution de leurs responsabilités quotidiennes et à plus long terme.

Aux fins du processus d'évaluation de rendement conformément à la présente politique, le personnel enseignant suppléant à long terme visé s'entend :

d'un membre de l'unité de négociation des enseignantes et enseignants, 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 obtenu une affectation de suppléance à long terme minimale de quatre mois.

#### OBJECTIFS

Le Conseil scolaire Viamonde (ci-après « le Conseil ») met en place pour les membres de son personnel enseignant suppléant à long terme un processus d'évaluation du rendement qui permet des échanges avec la direction contribuant 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.

Reconnaissant les habiletés uniques et les forces de chaque membre du personnel enseignant suppléant, l'évaluation permet d'atteindre un meilleur rendement et d'améliorer la performance.

#### GÉNÉRALITÉS

L'évaluation du personnel enseignant suppléant n'est pas considérée équivalant à l'évaluation du rendement du personnel enseignant et n'exonère pas l'enseignante ou l'enseignant des exigences de l'évaluation du rendement du personnel enseignant après l'obtention d'un poste permanent.

Le processus d'évaluation, décrit dans les directives administratives qui accompagnent la présente politique, est conforme aux exigences de la législation applicable.