



## DIRECTIVE ADMINISTRATIVE

### D-007-D-2 ÉVALUATION DU RENDEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT SUPPLÉANT QUALIFIÉ À LONG TERME

Date d'émission : le 27 juin 2016

Page 1 de 5

*L'usage du masculin a pour but d'alléger le texte*

#### 1.0 BUTS

L'évaluation du rendement du personnel enseignant suppléant qualifié à long terme vise à promouvoir, à favoriser et à maintenir la qualité de l'éducation offerte dans les écoles du Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales. Le cadre d'évaluation est conçu afin d'appuyer le perfectionnement professionnel continu des enseignants suppléants qualifiés à long terme par le dialogue et la rétroaction avec la direction d'école sur leurs pratiques d'enseignement.

Le processus établi dans la présente directive administrative respecte les normes de la profession enseignante, les lois et les règlements applicables, ainsi que les directives émises par le ministère de l'Éducation de l'Ontario.

#### 2.0 CADRE D'ÉVALUATION DU RENDEMENT

- 2.1 Un enseignant suppléant qualifié à long terme doit être évalué lors de son premier contrat de suppléance à long terme d'une durée de quatre (4) mois ou plus.
- 2.2 La direction prévoit une évaluation juste, efficace et uniforme du rendement de l'ensemble des membres du personnel enseignant suppléant qualifié à long terme.
- 2.3 L'évaluation du personnel enseignant suppléant qualifié à long terme se différencie de l'évaluation du rendement du personnel enseignant qui occupe un poste permanent et n'exonère pas ce dernier aux exigences de l'évaluation du rendement du personnel enseignant après l'obtention d'un poste permanent.
- 2.4 Les huit (8) attentes quant au rendement sont précisées dans le formulaire D007-F-1 « Gabarit d'évaluation du personnel enseignant suppléant à long terme » et :

- 2.4.1 constitue la base de l'évaluation du personnel enseignant suppléant qualifié à long terme;
  - 2.4.2 décrivent les compétences, les connaissances et les comportements dont fait preuve le personnel enseignant suppléant qualifié à long terme dans l'exercice de leur profession.
- 2.5 Les indicateurs observables énumérés dans le tableau 1 du formulaire D007-F-1 sont des exemples possibles qui démontrent que l'enseignant suppléant qualifié à long terme répond à l'attente. Ces indicateurs ne constituent pas une liste exhaustive et l'enseignant suppléant qualifié à long terme n'a pas besoin de répondre à absolument tous les critères pendant son affectation. La direction d'école peut inclure d'autres exemples d'indicateurs observables en fonction des huit (8) attentes.

### **3.0 RESPONSABILITÉS**

- 3.1 L'enseignant suppléant qualifié à long terme :
- 3.1.1 participe au processus d'évaluation selon les modalités établies dans la présente directive administrative;
  - 3.1.2 peut élaborer un plan annuel de perfectionnement afin de contribuer à son épanouissement professionnel;
  - 3.1.3 participe activement à la mise en œuvre du Plan d'amélioration du rendement, le cas échéant.
- 3.2 La direction d'école :
- 3.2.1 peut déléguer l'évaluation du rendement d'un enseignant suppléant qualifié à long terme à une direction adjointe de la même école;
  - 3.2.2 offre son appui et ses conseils à l'enseignant suppléant qualifié à long terme tout au long du processus;
  - 3.2.3 évalue le personnel enseignant suppléant qualifié à long terme, sauf en cas de délégation à la direction adjointe ou d'avis contraire de l'agent du supervision;
  - 3.2.4 met en œuvre le processus d'évaluation établie dans la présente directive administrative lorsqu'elle évalue le personnel enseignant suppléant qualifié à long terme;

- 3.2.5 informe ponctuellement l'enseignant suppléant qualifié à long terme concerné dès qu'il est connu que l'assignation à long terme est d'une durée de quatre (4) mois et plus.
- 3.3 L'agent de supervision :
  - 3.3.1 appuie les directions d'école qui ont la responsabilité d'évaluer le rendement du personnel enseignant suppléant qualifié à long terme;
  - 3.3.2 détermine quelle direction d'école fera l'évaluation du rendement lorsqu'un enseignant suppléant qualifié à long terme est affecté à plus d'une école;
  - 3.3.3 peut recommander la cessation d'emploi d'un enseignant suppléant qualifié à long terme conformément à l'article 277/38 de la *Loi sur l'éducation* et sous réserve des politiques du Conseil et les modalités de la convention collective entre le conseil et l'AEFO.
- 3.4 Le service des ressources humaines :
  - 3.4.1 maintient une liste du personnel enseignant suppléant qualifié à long terme ayant fait l'objet d'une évaluation du rendement;
  - 3.4.2 informe ponctuellement les directions d'école concernées dès qu'il est connu que l'assignation à long terme est d'une durée de quatre (4) mois et plus;
  - 3.4.3 dépose les originaux des rapports d'évaluation signés dans le dossier de l'employé de l'enseignant suppléant qualifié à long terme concerné.

#### **4.0 PROCESSUS D'ÉVALUATION DU RENDEMENT**

- 4.1 Planification du processus de l'évaluation
  - 4.1.1 La direction d'école doit considérer ce qui est raisonnable compte tenu de la durée du contrat de suppléance à long terme afin de donner l'occasion à l'enseignant suppléant qualifié à long terme de s'adapter à l'affectation et le temps requis pour se préparer pour le processus d'évaluation.
  - 4.1.2 La planification du processus de l'évaluation est à la discrétion de la direction d'école. Cependant, le processus d'évaluation intégral doit se dérouler pendant la durée de l'assignation de suppléance à long terme à l'exception de situations imprévues.
  - 4.1.3 Dans une situation où l'assignation à long terme a pris fin plus tôt

que prévu, le processus d'évaluation du rendement se poursuivra dans la prochaine assignation à long terme, le cas échéant.

#### 4.2 Rencontre préalable à l'observation

4.2.1 La direction d'école doit remettre par écrit une lettre d'avis d'évaluation de rendement au moins deux jours ouvrables avant la rencontre préalable à l'observation en salle de classe.

4.2.2 Avant l'observation en salle de classe, la direction d'école rencontre l'enseignant suppléant qualifié à long terme tel que précisé dans cette directive administrative afin de revoir le processus d'évaluation et les attentes au niveau du rendement (formulaire D007-F-1).

#### 4.3 Observation en salle de classe

4.3.1 La direction d'école observe l'enseignant suppléant qualifié à long terme au moins une fois à une heure préétablie par les deux parties.

#### 4.4 Résultats de l'évaluation

4.4.1 La direction d'école utilise son jugement professionnel pour mesurer les preuves par rapport aux huit (8) attentes au niveau du rendement décrites au formulaire D007-F-1 et pour décider du résultat de l'évaluation, c'est-à-dire si le rendement est « satisfaisant » ou « insatisfaisant ».

4.4.2 Le résultat de l'évaluation du rendement demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle évaluation soit complétée.

4.4.3 La direction d'école remet une copie en main propre du rapport d'évaluation dûment rempli à l'enseignant suppléant qualifié à long terme cinq (5) jours scolaires suivant l'observation en salle de classe.

4.4.4 Dans un délai de cinq (5) jours, l'enseignant suppléant qualifié à long terme doit signer le rapport d'évaluation pour accuser réception et peut y inscrire des commentaires dans la section prévue à cet effet.

4.4.5 Dans un délai de cinq (5) jours, la direction d'école remet une copie signée à l'enseignant suppléant qualifié à long terme et achemine l'original au Conseil pour le dossier de l'enseignant à long terme.

4.5 Le résultat de l'évaluation d'une enseignante ou d'un enseignant suppléant demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle évaluation soit complétée. Conformément à la Loi, le personnel enseignant qui reçoit un résultat « insatisfaisant » est considéré non admissible à postuler à un poste permanent au sein du Conseil jusqu'au moment où un résultat « satisfaisant » soit reçu dans une affectation subséquente de suppléance à long terme.

4.6 Suite à un résultat « insatisfaisant » une nouvelle évaluation du rendement doit ensuite avoir lieu dans les 20 jours de travail du membre du personnel,

- suivant la remise du rapport de la première évaluation.
- 4.7 Si un membre du personnel enseignant suppléant termine son contrat avant d'avoir pu bénéficier de sa deuxième évaluation du rendement, le délai prescrit se poursuit lors de sa prochaine affectation de suppléance de 60 jours et plus ou pour une année scolaire.
  - 4.8 Dans le cas d'une deuxième évaluation du rendement consécutive dans laquelle un résultat serait Insatisfaisant, la direction d'école met immédiatement fin au contrat du membre du personnel enseignant suppléant.
  - 4.9 Le formulaire D007-F-1 est rempli par la direction d'école comme moyen de documenter les résultats de l'évaluation. Il peut également être utilisé par les enseignantes et enseignants suppléants pour réfléchir à la rétroaction qu'ils ont reçue et cerner les possibilités de perfectionnement.