

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

ÉVALUATION DU RENDEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT SUPPLÉANT QUALIFIÉ À LONG TERME

1. ÉNONCÉ

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 catholique Nouvelon (Conseil). Le processus établi 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. OBJECTIFS VISÉS

Le processus d'évaluation du personnel enseignant suppléant qualifié à long terme a pour objet :

- 2.1. de développer et de maintenir un niveau de rendement satisfaisant au sein du personnel enseignant suppléant qualifié à long terme;
- 2.2. 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;
- 2.3. d'aider de façon constructive un employé à améliorer son rendement lorsque cela s'avère nécessaire;
- 2.4. accroître la confiance du public dans nos écoles financées par les fonds publics.

3. CADRE D'ÉVALUATION DU RENDEMENT

- 3.1. 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.
- 3.2. La direction prévoit une évaluation juste, efficace et uniforme du rendement de l'ensemble des membres du personnel enseignant suppléant qualifié à long terme.

- 3.3. La direction d'école peut, si elle le juge opportun, procéder en tout temps à une évaluation supplémentaire du rendement. Sauf lors d'une année d'évaluation, un enseignant suppléant qualifié peut également demander d'obtenir une évaluation supplémentaire de son rendement. Dans un tel cas, la direction d'école peut refuser de procéder à une telle évaluation si elle estime que l'évaluation demandée n'aura pas pour effet d'améliorer le rendement de l'enseignant.
- 3.4. L'enseignant suppléant qualifié à long terme est évalué, au minimum, une fois par cycle de trois ans.
- 3.5. L'évaluation du personnel enseignant suppléant qualifié à long terme se différencie à 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.
- 3.6. Les neuf (9) attentes quant au rendement sont précisées à [l'Annexe ADM 1.6.1 Attentes au niveau du rendement](#) et :
 - 3.6.1. constitue la base de l'évaluation du personnel enseignant suppléant qualifié à long terme;
 - 3.6.2. 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.
- 3.7. Les indicateurs observables énumérés sont des exemples possibles qui démontrent que l'enseignant suppléant qualifié à long terme répond à l'attente. Ces indicateurs ne sont 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 neuf (9) attentes.

4. RESPONSABILITÉS

4.1. Enseignant suppléant qualifié à long terme

- 4.1.1. participe au processus d'évaluation selon les modalités établies dans la présente directive administrative;
- 4.1.2. peut élaborer un plan annuel de perfectionnement afin de contribuer à son épanouissement professionnel;
- 4.1.3. participe activement à la mise en œuvre du Plan d'amélioration du rendement (formulaire disponible dans le Coffre), le cas échéant.

4.2. Direction d'école

- 4.2.1. peut déléguer l'évaluation du rendement d'un enseignant suppléant qualifié à long terme à une direction adjointe de la même école;
- 4.2.2. offre son appui et ses conseils à l'enseignant suppléant qualifié à long terme tout au long du processus;

- 4.2.3. évalue le personnel enseignant suppléant qualifié à long terme, sauf en cas de délégation à la direction adjointe ou d'avis contraire de la surintendance;
- 4.2.4. met en œuvre le processus d'évaluation établi dans la présente directive administrative lorsqu'elle évalue le personnel enseignant suppléant qualifié à long terme;
- 4.2.5. 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.

4.3. **Surintendance de l'éducation**

- 4.3.1. appuie les directions d'école qui ont la responsabilité d'évaluer le rendement du personnel enseignant suppléant qualifié à long terme;
- 4.3.2. 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;
- 4.3.3. 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 modalités de la convention collective entre le Conseil et l'AEFO.

4.4. **Service des ressources humaines**

- 4.4.1. maintient une liste du personnel enseignant suppléant qualifié à long terme ayant fait l'objet d'une évaluation du rendement;
- 4.4.2. 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;
- 4.4.3. dépose les originaux des rapports d'évaluation signés dans le dossier de l'employé de l'enseignant suppléant qualifié à long terme concerné.

5. **PROCESSUS D'ÉVALUATION DU RENDEMENT**

5.1. **Planification du processus de l'évaluation**

- 5.1.1. 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.
- 5.1.2. 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.
- 5.1.3. 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.

5.2. Rencontre préalable à l'observation

- 5.2.1. 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 (modèle disponible dans le Coffre).
- 5.2.2. 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, Annexe [ADM 1.6.1 Attentes au niveau du rendement](#).

5.3. Observation en salle de classe

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

5.4. Résultats de l'évaluation

- 5.4.1. La direction d'école utilise son jugement professionnel pour mesurer les preuves par rapport aux neuf (9) attentes au niveau du rendement décrites à l'Annexe [ADM 1.6.1 Attentes au niveau du rendement](#) et pour décider du résultat de l'évaluation, c'est-à-dire si le rendement est « satisfaisant » ou « insatisfaisant ».
- 5.4.2. Le résultat de l'évaluation du rendement demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle évaluation soit faite.
- 5.4.3. La direction d'école remet une copie en main du rapport d'évaluation dûment rempli à l'enseignant suppléant qualifié à long terme quinze (15) jours scolaires suivant l'observation en salle de classe même dans une situation où l'assignation a pris fin avant le quinze (15) jours.
- 5.4.4. 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.
- 5.4.5. 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'originale au Conseil afin qu'elle soit déposée au dossier de l'enseignant à long terme.

5.5. Plan d'amélioration - évaluation insatisfaisante

- 5.5.1. En consultation avec l'enseignant suppléant qualifié à long terme concerné, la direction de l'école élabore dans un délai de dix (10) jours scolaires suivant la remise de la note insatisfaisante, un plan d'amélioration qui lui précise les attentes, les compétences à améliorer et les stratégies à privilégier.
- 5.5.2. Le mentorat, l'échange d'idées, le dialogue sur la programmation et les stratégies d'apprentissage et d'évaluation, la visite en salle de classe sont des moyens qui peuvent être pris dans le cadre de la formation continue du personnel enseignant suppléant qualifié à long terme.
- 5.5.3. Une copie signée du plan d'amélioration est remise à l'enseignant suppléant qualifié à long terme et déposée à son dossier personnel.

- 5.5.4. Une autre évaluation de rendement doit être effectuée dans un délai de soixante (60) jours scolaires suivant la date où le plan d'amélioration est remis à l'enseignant suppléant qualifié à long terme.
- 5.5.5. Dans le cas où l'assignation a pris fin plus tôt après la remise du rapport d'évaluation précisant un rendement insatisfaisant, la direction ayant fait l'observation doit élaborer et remettre un plan d'amélioration à l'enseignant suppléant qualifié à long terme. La mise en œuvre du plan se fera lors de la prochaine assignation à long terme de quatre (4) mois et plus.

5.6. **Mise en suivi**

- 5.6.1. Deux (2) évaluations de rendement consécutives révélant un niveau « insatisfaisant » nécessiteront une mise en suivi de l'enseignant suppléant qualifié à long terme.
- 5.6.2. Dans un tel cas, la direction d'école qui a complété la deuxième évaluation du rendement de l'enseignant suppléant qualifié à long terme recommande par écrit au Conseil, la mise en suivi de ce dernier.
- 5.6.3. Dans un tel cas, la surintendance de l'école conjointement avec la direction exécutive de l'apprentissage et la direction d'école révisé le plan d'amélioration à l'intention de l'enseignant suppléant qualifié à long terme qui identifie les compétences à améliorer, réitère les attentes, et précise les mesures à prendre, le soutien offert et les indicateurs de réussite.
- 5.6.4. Une autre évaluation de rendement doit être effectuée dans un délai de soixante (60) jours scolaires suivant la date où le plan d'amélioration est remis à l'enseignant suppléant qualifié à long terme.
- 5.6.5. Si le rendement est « satisfaisant », la mise en suivi prend fin.
- 5.6.6. Si le rendement est toujours « insatisfaisant », le Conseil peut accepter la recommandation de cessation d'emploi, et ce, conformément aux modalités de la loi applicable.
- 5.6.7. Dans le cas où une assignation à long terme prendrait fin en cours de processus de mise en suivi, ledit processus reprendra lorsque l'enseignant suppléant qualifié à long terme concerné obtiendra une nouvelle assignation à long terme.

6. **RÉFÉRENCES**

- 6.1. Convention collective AEFO, 1^{er} septembre 2014