



**DIRECTIVE ADMINISTRATIVE D-008 (2)
ÉVALUATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT SUPPLÉANT À COURT
TERME**

Approuvée : 16 octobre 2013

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015, le 19 février 2020

Modifiée : le 11 mars 2015

1. Définitions

Le personnel suppléant à court terme s'entend d'une personne qui fait de la suppléance aléatoire ou pour 10 jours consécutifs ou moins en remplacement d'un membre du personnel enseignant régulier en congé, acquérant ainsi le statut de suppléance à court terme ou tel que prévu à la convention collective en vigueur.

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

- 2.1 L'évaluation du rendement du personnel enseignant suppléant relève de la direction d'école, de la direction adjointe, de la surintendance de l'éducation ou d'une autre personne compétente désignée par le Conseil.
- 2.2 L'évaluation ou une série d'évaluations du rendement a le même effet peu importe si les fonctions et les pouvoirs relatifs aux différentes évaluations sont exercés par des personnes différentes ou des personnes qui détiennent des titres différents.

3. Exigences d'évaluation

- 3.1 La direction d'école, la surintendance ou une autre personne compétente désignée par le Conseil peut procéder à une évaluation du rendement à tout moment donné s'il juge judicieux de le faire.



**DIRECTIVE ADMINISTRATIVE D-008 (2)
ÉVALUATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT SUPPLÉANT À COURT
TERME**

Approuvée : 16 octobre 2013

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015, le 19 février 2020

Modifiée : le 11 mars 2015

Page 2 de 5

4. Les compétences de l'enseignant suppléant, l'enseignante suppléante

- 4.1 Gestion de classe
- 4.2 Compétences en communication orale
- 4.3 Respect des attentes de l'école
- 4.4 Respect du plan de leçon de l'enseignante, de l'enseignant
- 4.5 Supervision des élèves
- 4.6 Conformité à la section 264(1) de la Loi sur l'Éducation (fonctions de l'enseignante, de l'enseignant)

Le Conseil peut ajouter des compétences. La personne responsable de l'évaluation doit utiliser ces compétences pour faire l'évaluation du rendement. La liste des compétences n'est pas exhaustive et se retrouvent sur le formulaire.

La *Grille d'évaluation du rendement* décrit, selon les deux niveaux, le rendement de l'enseignant suppléant ou de l'enseignante suppléante par rapport à chacune des compétences attendues.

5. L'échelle de notation

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



Approuvée : 16 octobre 2013

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015, le 19 février 2020

Modifiée : le 11 mars 2015

5. L'échelle de notation (suite)

- 5.1 Satisfait aux attentes : Le rendement ne répond pas constamment aux attentes établies sur l'ensemble des compétences. Il doit être amélioré.
- 5.2 Développement nécessaire : Le rendement ne répond pas aux attentes établies sur l'ensemble des compétences. Il doit être amélioré.

6. Évaluation du rendement de l'enseignant(e) suppléant(e) à court terme

- 6.1 La direction d'école peut effectuer une observation en classe ou en milieu d'enseignement ou faire des observations à l'extérieur de la salle de classe ou du milieu d'enseignement et remplir le formulaire d'évaluation du rendement. L'observation en classe s'entend de l'observation d'un enseignant suppléant, d'une enseignante suppléante dans le milieu d'enseignement.
- 6.2 Suivant l'évaluation, la direction d'école et l'enseignant suppléant, l'enseignante suppléante, par téléphone ou en personne:
 - 6.2.1 discutent des constatations;
 - 6.2.2 discutent des recommandations pour le perfectionnement professionnel de l'enseignante ou l'enseignant suppléant;
 - 6.2.3 revoient les autres renseignements pertinents concernant l'évaluation des compétences;



**DIRECTIVE ADMINISTRATIVE D-008 (2)
ÉVALUATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT SUPPLÉANT À COURT
TERME**

Approuvée : 16 octobre 2013

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015, le 19 février 2020

Modifiée : le 11 mars 2015

**6. Évaluation du rendement de l'enseignant(e) suppléant(e) à court terme
(suite)**

6.3 L'enseignante suppléante, l'enseignant suppléant peut en tout temps fournir une rétroaction écrite à la direction d'école.

6.4 La direction d'école atteste avoir fourni la rétroaction à l'enseignante suppléante, à l'enseignant suppléant et indique au formulaire le moyen par laquelle cette démarche a été effectuée.

6.5 Une copie signée du formulaire d'évaluation du rendement et des autres documents pertinents sont remises au Conseil et à l'enseignant suppléant, l'enseignante suppléante.

6.6 Note insatisfaisante

6.6.1 Après considération des faits par la surintendance de l'éducation, la surintendance peut choisir de :

6.6.1.1 accepter la recommandation de la direction d'école de retirer le nom de la suppléante, du suppléant de la liste de suppléance du Conseil;

6.6.1.2 accepter la recommandation de la direction d'école à maintenir le nom de la suppléante, du suppléant sur la liste de suppléance du Conseil et demander qu'une autre évaluation soit faite dans un certain nombre de jours.

**6. Évaluation du rendement de l'enseignant(e) suppléant(e) à court terme
(suite)**

6.6 Note insatisfaisante (suite)

6.6.2 Seulement à la réception de la copie signée du rapport d'évaluation par la surintendance du Conseil le nom de



**DIRECTIVE ADMINISTRATIVE D-008 (2)
ÉVALUATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT SUPPLÉANT À COURT
TERME**

Approuvée : 16 octobre 2013

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015, le 19 février 2020

Modifiée : le 11 mars 2015

l'enseignant(e) suppléant(e) sera retiré de la liste de suppléance.