



Approuvée : le 29 janvier 2004

Révisée (Comité LDC) : le 15 mai 2007, le 11 février 2014, le 6 février 2019

Modifiée : le 23 mai 2007, le 23 avril 2014, le 12 février 2024

Page 1 de 3

PRÉAMBULE

Le système d'évaluation du rendement du personnel enseignant contribue à mettre en valeur, dans le contexte de la Politique d'aménagement linguistique, le rôle des écoles en tant que communautés d'apprentissage plus fortes où les enseignantes et enseignants ont la chance de participer à des échanges professionnels et à des travaux de collaboration qui favorisent la croissance et le perfectionnement continus.

Dans le contexte plus grand de l'amélioration des écoles et de la mise en oeuvre de la Politique d'aménagement linguistique, le système d'évaluation du rendement du personnel enseignant de l'Ontario met à la disposition des directions d'école et du personnel enseignant des processus et des procédures susceptibles d'améliorer l'enseignement dispensé et l'apprentissage des élèves. Le processus d'évaluation peut également favoriser la collaboration et l'établissement de relations, essentiels à la création et au maintien d'une communauté d'apprentissage efficace. Il est particulièrement important de considérer le système d'évaluation comme un moyen efficace d'aider le personnel enseignant à s'épanouir, à perfectionner ses compétences à titre d'enseignants ontariens et à développer sa capacité à oeuvrer en milieu minoritaire afin d'assurer la réussite de chaque élève.

Le processus d'évaluation doit être conforme aux principes de justice naturelle et se dérouler dans un esprit d'entraide et d'engagement.

DÉFINITIONS

1. Nouveau personnel enseignant

Au sens de la Loi, le nouveau personnel enseignant comprend les enseignantes et enseignants membres de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (y compris ceux qui ont été formés à l'extérieur de l'Ontario) et qui ont été engagés par un conseil scolaire ou une école provinciale (« conseil ») pour occuper un poste permanent, à plein temps ou à temps partiel, ou de suppléance à long terme dont la durée est prévue de plus de quatre-vingt-dix-sept (97) jours scolaires et ce, pour une première fois en Ontario. Une enseignante ou un enseignant est considéré « nouvelle » ou « nouveau » jusqu'à ce qu'elle ou il réussisse le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (le Programme) ou que sa nouvelle période d'enseignement de 24 mois soit terminée.



Approuvée : le 29 janvier 2004

Révisée (Comité LDC) : le 15 mai 2007, le 11 février 2014, le 6 février 2019

Modifiée : le 23 mai 2007, le 23 avril 2014, le 12 février 2024

Page 2 de 3

2. Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE):

Le Programme comprend les éléments suivants pour l'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant :

- orientation à l'école et au conseil scolaire;
- mentorat par des enseignantes et des enseignants chevronnés;
- perfectionnement professionnel et formation adaptés aux besoins du nouveau personnel enseignant (voir le paragraphe 268(2) de la *Loi sur l'éducation*).

De plus, toute nouvelle enseignante ou tout nouvel enseignant doit obtenir deux évaluations du rendement au cours de la période de 12 mois à partir du jour où elle ou il a commencé à enseigner pour la première fois pour un conseil. Si ces évaluations donnent deux *Satisfaisant*, aucune autre évaluation n'est nécessaire dans le cadre du Programme. Elle ou il deviendra alors membre du personnel enseignant chevronné et ses évaluations seront ensuite menées selon la partie X.2 de la *Loi sur l'éducation* et des règlements et lignes directrices qui s'y rapportent.

3. Jour de classe

Une période de 15, 20, 60 ou 120 jours de classe se calcule en comptant les jours de classe consécutifs de l'année ou des années scolaires du Conseil.



Approuvée : le 29 janvier 2004

Révisée (Comité LDC) : le 15 mai 2007, le 11 février 2014, le 6 février 2019

Modifiée : le 23 mai 2007, le 23 avril 2014, le 12 février 2024

Page 3 de 3

RÉFÉRENCES

Partie X.2 de la *Loi sur l'éducation*, « Évaluation du rendement des enseignants », ainsi que les Règlements de l'Ontario 98/02, 99/02 et 266/06.

Guide des éléments d'insertion professionnelle – Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant

DIRECTIVES ADMINISTRATIVES

Il incombe à la direction de l'éducation d'élaborer les directives administratives visant la mise en œuvre de la présente ligne de conduite.

RÉVISION

Cette ligne de conduite fera l'objet d'une révision d'ici cinq (5) ans ou au besoin.