

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DE L'ARTICLE 29

INDEMNITÉS DE RESPONSABILITÉ

RENOUVELLEMENT OU NON-RENOUVELLEMENT DU MANDAT DE CINQ (5) ANS

D'UN POSTE DE DIRECTION OU DE DIRECTION ADJOINTE D'UNE ÉCOLE

1. Le paragraphe 29.05 stipule : « Les enseignants nommés à des postes de direction d'école sont nommés pour un mandat renouvelable de cinq (5) ans par entente mutuelle. Les enseignants dont le mandat n'est pas renouvelé doivent recevoir un avis écrit par la direction générale ou son délégué au plus tard le 1^{er} mars de la dernière année du mandat. Les raisons identifiées dans le cadre du processus d'évaluation doivent être énoncées dans l'avis du non-renouvellement. Un non-renouvellement ne peut faire l'objet d'une procédure de grief si la direction générale ou son délégué suit le processus d'évaluation en place. Si le mandat n'est pas renouvelé, l'enseignant qui est nommé à un poste de direction d'école a droit à la fin du mandat de cinq ans, à un poste d'enseignement dans le district scolaire. Des efforts seront faits afin de réassigner les enseignants à l'intérieur de limites géographiques raisonnables. De plus, si la nomination n'est pas renouvelée, l'indemnité de responsabilité qui s'applique est payable pour une année suivant la fin du mandat de cinq ans. »
2. Le paragraphe 29.06 stipule : « Une direction adjointe est nommée pour chaque groupe de 25 enseignants ou pour toute fraction majeure de ce nombre (ETP). Les enseignants dont le mandat n'est pas renouvelé doivent recevoir un avis écrit par la direction générale ou son délégué au plus tard le 1^{er} mars de la dernière année du mandat. Les raisons identifiées dans le cadre du processus d'évaluation doivent être énoncées dans l'avis du non-renouvellement. Un non-renouvellement ne peut faire l'objet d'une procédure de grief si la direction générale ou son délégué suit le processus d'évaluation en place. Toute nomination sera pour un mandat de cinq (5) ans, renouvelable par entente mutuelle. Les enseignants dont le mandat n'est pas renouvelé auront le droit de retourner à un poste d'enseignement dans le district scolaire. Des efforts seront faits afin de réassigner les enseignants à l'intérieur des limites géographiques raisonnables. De plus, si la nomination n'est pas renouvelée, l'indemnité de responsabilité appropriée est payable pour une année suivant la fin du mandat de cinq ans sous réserve des paragraphes 29.08 et 29.09. »

Attendu que les parties ont convenu d'élaborer et de confirmer un nouveau libellé pour assurer un processus d'évaluation équitable et respectueux entourant le renouvellement ou le non-renouvellement du mandat de cinq ans d'un directeur ou d'un directeur adjoint, ce qui suit est une mise en œuvre progressive de trois ans de cette entente :

1. Les évaluations seront basées sur les obligations des directions d'école selon la *Loi sur l'éducation* (Annexe A).

2. La direction adjointe d'une école appuie l'école et la direction dans ses fonctions. Les obligations des directions adjointes varieront selon la grandeur de l'école et alors ces obligations devraient être déterminées par la direction d'école en consultation avec la direction adjointe. Les obligations des directions adjointes peuvent comprendre des éléments des obligations de direction d'école.
3. Une période de transition sera mise en vigueur pour les années scolaires 2017/2018 et 2018/2019. Le calendrier accéléré suivant sera considéré et mis en œuvre en conséquence pour les directions et les directions adjointes suivantes :

2017/2018 : Directions et directions adjointes dans l'année 5 de leur mandat

2018/2019 : Directions et directions adjointes dans les années 3, 4 et 5 de leur mandat.

2019/2020 : Toutes les directions et toutes les directions adjointes dans les années 1 à 5 de leur mandat.

4. Dans le cas où une direction ou direction adjointe est en congé, les échéanciers doivent être considérés. Par exemple :
 - Condenser les années 3, 4, et 5 dans une période de temps raccourci.
 - Condenser les années 4 et 5 dans une période de temps raccourci.
5. Ce processus s'applique à toutes les directions et directions adjointes que ce soit un nouveau mandat ou un mandat subséquent. Par contre, un mandat renouvelé peut avoir un processus ajusté si la direction ou la direction adjointe est dans la même affectation.
6. Pour les évaluations des directions adjointes, les directions d'écoles peuvent être consultées, mais le processus sera effectué par la direction générale ou la direction exécutive à l'apprentissage.
7. La direction générale ou la direction exécutive à l'apprentissage peut rencontrer l'enseignant afin de documenter les améliorations ou les défis à n'importe quel temps pendant le mandat de cinq (5) ans.
8. La documentation sera gardée dans le dossier de l'enseignant.

Année scolaire 2017-2018 : Directions et directions adjointes dans l'année 5 de leur mandat

1. La direction générale ou la direction exécutive à l'apprentissage doit rencontrer l'enseignant afin de présenter le renouvellement ou le non-renouvellement du mandat.
2. Les enseignants dont le mandat n'est pas renouvelé doivent recevoir un avis écrit par la direction générale ou son délégué au plus tard le 1^{er} mars de la dernière année du mandat. Des efforts seront faits afin de réassigner les enseignants à l'intérieur de limites géographiques raisonnables.

Année scolaire 2018-2019 : Directions et directions adjointes dans les années 3, 4 et 5 de leur mandat

Année 3

La direction générale ou la direction exécutive à l'apprentissage doit rencontrer toutes les directions et toutes les directions adjointes individuellement afin d'identifier les domaines de croissance et de définir clairement les attentes pour la fin du mandat. Au besoin, un plan de soutien doit être mis en place pour répondre aux attentes. Après cette rencontre, une lettre de suivi doit être fournie à l'enseignant. (Annexe B)

Année 4

S'il y a un plan d'appui en place de l'année précédente, la direction générale ou la direction exécutive à l'apprentissage doit rencontrer l'enseignant afin de documenter toute amélioration ou tout défi lié au plan de soutien.

Année 5

1. La direction générale ou la direction exécutive à l'apprentissage doit rencontrer l'enseignant afin de présenter le renouvellement ou le non-renouvellement du mandat.
2. Les enseignants dont le mandat n'est pas renouvelé doivent recevoir un avis écrit par la direction générale ou son délégué au plus tard le 1^{er} mars de la dernière année du mandat. Des efforts seront faits afin de réassigner les enseignants à l'intérieur de limites géographiques raisonnables.

Année scolaire 2019-2020 : Directions et directions adjointes dans les années 1 à 5 de leur mandat

Année 1

Une session d'orientation ou une rencontre sera offerte à toutes les nouvelles directions et directions adjointes décrivant leur nouveau rôle et les attentes d'un tel rôle. L'enseignant devrait être au courant du mandat de cinq ans, des obligations des directions d'école en vertu de la *Loi sur l'Éducation* (Annexe A); les politiques et les procédures de l'école, du district et du MÉDPE. Un mentor peut être nommé.

Année 2

La direction générale ou la direction exécutive à l'apprentissage peut rencontrer l'enseignant pour discuter de son progrès.

Année 3

La direction générale ou la direction exécutive à l'apprentissage doit rencontrer toutes les directions et toutes les directions adjointes individuellement afin d'identifier les domaines de croissance et de définir clairement les attentes pour la fin de la session. Au besoin, un plan de soutien doit être mis en place pour répondre aux attentes. Après cette rencontre, une lettre de suivi doit être fournie à l'enseignant. (Annexe B)

Année 4

S'il y a un plan d'appui en place de l'année précédente, la direction générale ou la direction exécutive à l'apprentissage doit rencontrer l'enseignant afin de documenter toute amélioration ou tout défi lié au plan de soutien.

Année 5

1. La direction générale ou la direction exécutive à l'apprentissage doit rencontrer l'enseignant afin de présenter le renouvellement ou le non-renouvellement du mandat.
2. Les enseignants dont le mandat n'est pas renouvelé doivent recevoir un avis écrit par la direction générale ou son délégué au plus tard le 1^{er} mars de la dernière année du mandat. Des efforts seront faits afin de réassigner les enseignants à l'intérieur de limites géographiques raisonnables.

Annexe A : Obligations des directeurs d'écoles (extrait de la *Loi sur l'Éducation*)

28(1) Le directeur d'une école

- a) a, en matière d'éducation, la charge et l'administration de l'école et est responsable du fonctionnement général de l'école, des enseignants et autre personnel scolaire de l'école, et
- b) est responsable envers le directeur général du district scolaire de son rendement dans l'exercice de ses fonctions de directeur, et du progrès de l'ensemble des élèves inscrits à l'école.

28(2) Les obligations du directeur d'une école incluent :

- (a) établir et coordonner la mise en œuvre d'un plan d'amélioration de l'école en consultation avec le comité parental d'appui à l'école et le personnel scolaire,
- (b) élaborer un rapport annuel sur le rendement de l'école à l'intention des parents des élèves inscrits à l'école et voir à ce que le rapport leur soit communiqué ainsi qu'à la communauté scolaire,
 - (b.1) présenter annuellement au conseil d'éducation de district concerné, par l'entremise du directeur général du district scolaire, une copie du plan d'amélioration de l'école ainsi qu'une copie du rapport annuel sur le rendement,
- (c) s'assurer que les mesures qui conviennent ont été prises pour créer et maintenir un milieu sécuritaire, positif et efficace propice à l'apprentissage,
 - (c.1) s'assurer que le plan pour un milieu propice à l'apprentissage et au travail est élaboré et mis en œuvre en collaboration avec le comité parental d'appui à l'école et, s'il y a lieu, avec les élèves et présenter périodiquement des rapports aux comités parentaux d'appui à l'école et au directeur général du district scolaire sur les progrès et l'efficacité du plan,
 - (c.2) rapporter au directeur général du district scolaire tout incident d'inconduite grave,
- (d) participer au choix du personnel scolaire de l'école,
- (e) encourager et aider au perfectionnement professionnel des enseignants et autre personnel scolaire de l'école,
- (f) évaluer le rendement des enseignants et autre personnel scolaire de l'école,
- (g) être imputable et responsable des fonds donnés à l'école et levés pour celle-ci;
- (h) s'assurer que les politiques provinciales, du district scolaire et de l'école sont suivies, et
- (i) s'assurer de l'établissement du comité parental d'appui à l'école et de sa participation au fonctionnement de ce comité.

Annexe B : Lettres modèle à la direction ou à la direction adjointe pour l'année trois (3) du mandat de cinq (5) ans

Objectif 1

Monsieur/Madame :

Cette lettre fait suite à notre rencontre de : date. Vous avez rencontré la direction générale ou la direction exécutive à l'apprentissage dans le cadre du renouvellement ou du non-renouvellement de votre mandat de cinq (5) ans. Vous êtes présentement une direction ou une direction adjointe dans l'année x de votre mandat qui a débuté en 20xx et qui se termine en 20xx.

Lors de cette rencontre, les points suivants ont été discutés :

(Liste des points liés aux obligations des directions d'écoles de la *Loi sur l'éducation*)

À la suite de cette rencontre, nous avons déterminé que vous satisfaites actuellement les attentes d'une direction ou d'une direction adjointe d'école. On reverra ce plan avec vous durant le reste de votre mandat.

En plus de l'évaluation faite à ce jour, veuillez noter qu'il peut y avoir des circonstances où une décision peut être prise de ne pas renouveler votre mandat.

Si vous souhaitez discuter de votre rendement, n'hésitez pas à contacter soit la direction exécutive à l'apprentissage ou moi-même.

Sincèrement,

Direction générale

Le 16 août 2018

Objectif 2

Monsieur/Madame :

Cette lettre fait suite à notre rencontre de : date. Vous avez rencontré la direction générale ou la direction exécutive à l'apprentissage dans le cadre du renouvellement ou du non-renouvellement de votre mandat de cinq (5) ans. Vous êtes présentement une direction ou une direction adjointe dans l'année x de votre mandat qui a débuté en 20xx et qui se termine en 20xx.

Lors de cette rencontre, les points suivants ont été discutés :

(Liste des points liés aux obligations des directions d'écoles de la *Loi sur l'éducation*)

Les points suivants ont été identifiés pour fins d'amélioration :

(Liste des points liés aux obligations des directions d'écoles de la *Loi sur l'éducation*)

À la suite de cette rencontre, un plan de soutien sera développé avec vous pour détailler les cibles à quoi nous nous attendons et l'appui dont vous disposez pendant le reste de votre mandat. Ce plan de soutien décrira les prochaines étapes de l'évaluation, ainsi que les améliorations requises et on reverra ce plan avec vous durant le reste de votre mandat.

En plus de l'évaluation faite à ce jour, veuillez noter qu'il peut y avoir des circonstances où une décision peut être prise de ne pas renouveler votre mandat.

Si vous souhaitez discuter de votre rendement et des points à améliorer, n'hésitez pas à contacter soit la direction exécutive à l'apprentissage ou moi-même.

Sincèrement,

Direction générale

Le 16 août 2018