

Pratiques d'embauche des conseils scolaires de l'Ontario

MESSAGE DE LA MINISTRE DE L'ÉDUCATION

Bonjour,

En juin 2018, les Ontariennes et les Ontariens ont élu un gouvernement résolu à responsabiliser les institutions et les finances publiques de la province et à rétablir la confiance que la population a en elles.

Et c'est dans cette optique qu'il a mené la plus importante consultation publique sur l'éducation de toute l'histoire de la province. Cette consultation exhaustive a permis à des parents, des élèves, des éducateurs, des employeurs et des organisations de tout l'Ontario d'exprimer leur point de vue.

Par ailleurs, nous venons également de terminer notre consultation annuelle sur la réforme du financement de l'éducation. Les commentaires recueillis nous aideront à fournir des programmes et des services d'éducation essentiels de façon efficace.

Au ministère de l'Éducation, nous sommes résolus à collaborer avec nos partenaires pour assurer la réussite des élèves. Nous sollicitons continuellement les commentaires de nos partenaires du secteur de l'éducation sur la façon d'améliorer l'efficacité et la reddition de comptes dans l'ensemble du secteur. Ainsi, dans le présent guide, nous vous demandons de nous faire part de votre opinion sur plusieurs questions portant sur les pratiques d'embauche d'enseignants et d'enseignantes en Ontario.

Nous nous réjouissons à l'idée de travailler en collaboration avec vous.

La ministre de l'Éducation, L'honorable Lisa Thompson

INTRODUCTION

Le ministère de l'Éducation reconnaît que le personnel enseignant est le facteur le plus important de la réussite des élèves à l'extérieur de la maison. Cette constatation est étayée par des recherches qui attestent que ce que les enseignants savent et sont capables de faire est crucial pour l'apprentissage des élèves. Par conséquent, la qualité de l'enseignement est primordiale pour s'assurer que les élèves sont en mesure de réussir en classe.

Avant 2012, les pratiques d'embauche et la transparence de ces dernières variaient d'un conseil scolaire à un autre.

Le Règlement de l'Ontario 274/12 – Pratiques d'embauche (Règl. de l'Ont. 274/12) est entré en vigueur en septembre 2012. Le Règlement établit les conditions que tous les conseils scolaires doivent absolument respecter lorsqu'ils embauchent, pour une longue période, du personnel enseignant suppléant et permanent parmi les membres de l'Association des enseignantes et enseignants catholiques anglo-ontariens (OECTA), de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario et de la Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (c.-à-d. les conseils scolaires anglophones).

Le Règlement, qui est complété par le libellé des conventions collectives locales, exige de ces conseils scolaires qu'ils :

- tiennent à jour un tableau des enseignants suppléants, établissent une liste des enseignants suppléants à long terme distincte et déterminent un rang pour les enseignants suppléants selon leur ancienneté sur les listes d'enseignants suppléants et d'enseignants suppléants à long terme;
- publient sur leur site Web les postes d'enseignant suppléants à long terme offerts;
- mènent des entrevues de rétroaction avec les candidats non retenus lorsqu'ils en font la demande;
- embauchent uniquement, pour pourvoir les postes d'enseignant suppléant à long terme et les postes d'enseignant permanent, des candidats qui figurent sur la liste des enseignants suppléants à long terme (ou dans le tableau des enseignants suppléants), en fonction de leurs qualifications et de leur ancienneté, et en tenant dûment compte de la nécessité d'offrir le meilleur programme possible ainsi que de voir à la sécurité et au bien-être des élèves, le tout conformément au Règlement 298 des Règlements refondus de l'Ontario de 1990 (Fonctionnement des écoles — Dispositions générales).

Le Règl. de l'Ont. 274/12 avait pour but d'accroître la transparence, l'équité, l'uniformité et la responsabilisation dans le cadre des pratiques d'embauche du personnel enseignant des conseils scolaires. Toutefois, depuis sa mise en œuvre, les intervenantes et intervenants, notamment les parents, les directions d'école, les directions de l'éducation et le personnel enseignant, ont exprimé des préoccupations au sujet du Règlement. L'on nous a dit que lorsque les conseils scolaires prennent des décisions d'embauche en vertu du Règlement, la réussite des élèves peut en subir des effets néfastes et qu'il y a eu certaines conséquences imprévues, comme une charge de travail supplémentaire de la direction d'école, le roulement du personnel enseignant dans les salles de classe, qui ont une incidence sur la stabilité au sein des classes mêmes.

À PROPOS DU PRÉSENT DOCUMENT DE CONSULTATION

Les intervenantes et intervenants et les partenaires du secteur de l'éducation ont l'occasion de faire part de leurs commentaires sur le Règl. de l'Ont. 274/12 dans le cadre d'une consultation visant à donner suite aux préoccupations dont on a fait part au ministère de l'Éducation. Nous souhaitons recevoir des commentaires sur les principes suivants, dans l'optique d'offrir un enseignement de qualité en classe à tous les élèves :

- transparence;
- stabilité;
- clarté;
- diversité et équité;
- réduction du fardeau administratif.

Les intervenantes et intervenants et les partenaires sont invités à faire parvenir leurs commentaires par écrit (voir le modèle facultatif à l'annexe 1) à l'adresse PTPSB@ontario.ca d'ici le 22 février 2019.

CONSIDÉRATIONS

Favoriser la mobilité des enseignants

À l'heure actuelle, si un enseignant permanent déménage dans le territoire de responsabilité d'un autre conseil scolaire, il perd son ancienneté accumulée et doit commencer comme enseignant suppléant à la journée sous l'autorité de ce nouveau conseil. Par conséquent, il peut s'écouler nombre d'années avant que l'enseignant qui déménage soit en mesure d'obtenir un poste permanent dans son nouveau conseil scolaire. Les enseignantes et les enseignants permanents pourraient y voir un obstacle à la relocalisation. En effet, les conseils scolaires ne peuvent embaucher des enseignants à des postes permanents qu'à partir de leur liste d'enseignants suppléants à long terme ou de leur répertoire d'enseignants suppléants. Ainsi, les enseignants permanents qui déménagent doivent d'abord présenter une demande et passer une entrevue pour être placés dans le répertoire des enseignants suppléants du conseil scolaire en question.

En vertu du Règlement, un enseignant est inscrit dans le répertoire des enseignants suppléants et se voit attribuer un rang selon son ancienneté en tant qu'enseignant suppléant dans un conseil scolaire particulier. Une fois embauché, l'enseignant doit enseigner pendant au moins 20 jours sur une période de 10 mois pour être admissible à une entrevue à la suite de laquelle il peut être inscrit à la liste des enseignants suppléants à long terme. Lorsqu'un conseil scolaire mène un processus d'embauche pour pourvoir un poste d'enseignant suppléant à long terme ou un poste permanent, il doit passer en entrevue les 5 enseignants ayant le plus d'ancienneté et possédant les qualifications appropriées parmi ceux de son territoire de responsabilité, et leur offrir le poste. Au terme d'une affectation de 4 mois (80 jours d'enseignement) à un poste d'enseignant suppléant à long terme – et si aucune évaluation faisant part d'un travail insatisfaisant n'est produite à son égard –, l'enseignant est admissible à l'inscription sur la liste des enseignants suppléants à long terme, puis à des postes d'enseignant permanent.

Cependant, il existe des différences entre les diverses fédérations d'enseignantes et d'enseignants; par exemple, le Règlement ne s'applique pas aux membres de l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO).

Questions aux fins de discussion :

1. Quels changements pourraient être apportés au Règl. de l'Ont. 274/12 afin d'accroître la mobilité des enseignants suppléants et permanents, ainsi que celle des directions d'école et des directions adjointes qui retournent à l'enseignement?
2. Est-il nécessaire d'avoir à la fois un répertoire des enseignants suppléants et une liste des enseignants suppléants à long terme, ou pourrait-on les fusionner pour en créer une sans nuire à la clarté et à la transparence?
3. Comment pourrait-on voir à ce que l'expérience en enseignement soit transférable aux fins d'embauche (p. ex. en reconnaissant l'expérience en enseignement dans son ensemble, et non seulement l'expérience auprès d'un conseil scolaire en particulier)?

Entrevues avec les candidats les plus qualifiés

Lorsqu'il s'agit de pourvoir tout poste d'enseignant suppléant à long terme ou d'enseignant permanent, le conseil scolaire doit, en vertu du Règlement actuel, accorder une entrevue aux cinq enseignants de la liste des enseignants suppléants à long terme qui (i) ont le plus d'ancienneté et qui, concurremment, (ii) possèdent les qualifications requises pour le poste et (iii) acceptent de passer l'entrevue. Si un enseignant possède les qualifications nécessaires ou dépasse les exigences à cet égard, mais ne fait pas partie des cinq enseignants les plus expérimentés, il n'est pas admissible à une entrevue (à moins que les cinq candidats ayant passé une entrevue aient refusé le poste lorsque celui-ci leur a été offert). Ainsi, l'occasion d'embaucher ce candidat qualifié et d'avoir une incidence positive sur l'apprentissage des élèves serait ratée.

Questions aux fins de discussion :

1. Si l'on augmentait la limite actuelle en la faisant passer de cinq enseignants à huit, par exemple, cela entraînerait-il un changement significatif et utile, ou est-ce que cela ne ferait qu'alourdir le fardeau administratif imposé aux directions d'école et aux conseils scolaires, en plus d'augmenter le taux de roulement du personnel enseignant, vu la nécessité de pourvoir les postes vacants pendant l'année scolaire?
2. Si les limites concernant le nombre de personnes admissibles à une entrevue étaient éliminées, comment devrait-on structurer le processus d'entrevues?
3. À l'heure actuelle, le Règlement énumère trois éléments utilisés pour sélectionner les personnes admissibles à passer une entrevue. Quels éléments aimeriez-vous voir dans un règlement pour régir la sélection d'un groupe de personnes à qui l'on accordera une entrevue, d'une façon qui permettrait de maintenir la cohérence et la transparence du processus?

Critères d'embauche

Le Règl. de l'Ont. 274/12 exige que les conseils scolaires organisent leur répertoire des enseignants suppléants et leur liste des enseignants suppléants à long terme en fonction de la date à laquelle chaque enseignant a été embauché. Lorsqu'un poste d'enseignant devient vacant, les conseils scolaires doivent passer en entrevue – et embaucher, s'il y a lieu – les candidats qui ont le plus d'ancienneté dans ce répertoire et cette liste.

Il est important de disposer de pratiques d'embauche cohérentes et transparentes; cependant, le ministère a entendu des préoccupations au sujet de l'embauche fortement guidée par l'ancienneté, notamment :

- l'embauche fondée sur l'ancienneté ne valorise que le temps passé sur une liste. Elle n'accorde aucune valeur à la qualité de l'enseignement, à l'engagement auprès des élèves, à l'expérience et au temps passé dans une école donnée ou à la mesure dans laquelle les qualifications du candidat correspondent au poste à pourvoir.
 - Diverses situations nous ont été données en exemple; il y a, entre autres, les écoles qui cherchaient des enseignants ayant des qualifications en musique, en mathématique, en éducation physique ou en langues autochtones, ou qui souhaitaient procéder à un recrutement fondé sur la diversité, mais qui constataient que les candidats répondant à leurs exigences n'étaient pas nécessairement ceux qui avaient le plus d'ancienneté.

Questions aux fins de discussion :

1. Comment peut-on modifier la façon de faire, c'est-à-dire passer du processus d'embauche actuel, fondé sur l'ancienneté, à des pratiques d'embauche qui tiennent compte des répercussions sur la réussite des élèves, de la qualité de l'enseignement ainsi que de la diversité et de la transparence, et ce, tout en maintenant la cohérence et l'équité?
2. Comment pourrait-on empêcher les partis pris de s'immiscer dans le processus d'embauche si l'on adoptait des pratiques qui ne sont pas fondées sur l'ancienneté?
3. Outre l'ancienneté, quels éléments aimeriez-vous voir dans les pratiques d'embauche d'enseignants?

Application des pratiques d'embauche à l'échelle du système d'éducation

Actuellement, l'application des articles du Règlement est déterminée en fonction du poste auquel l'enseignant pose sa candidature. Par exemple, les articles 10 à 15 du Règlement s'appliquent à l'embauche d'enseignants suppléants qui appartiennent à des unités de négociation représentées par l'OEFTA, tandis que les membres de l'AEFO sont totalement exemptés du Règlement. Ainsi, même s'il existe un règlement visant à uniformiser les pratiques d'embauche à l'échelle de la province, les pratiques d'embauche semblent différentes selon le poste que l'enseignant postule.

Questions aux fins de discussion :

1. Un ensemble cohérent de pratiques d'embauche peut-il fonctionner efficacement à l'échelle de la province?
 - Si oui, pourquoi?
 - Si non, pourquoi pas?
2. Pourrait-il y avoir les mêmes pratiques d'embauche pour les directions adjointes qui retournent aux unités de négociation?
3. Quels critères à l'égard des pratiques d'embauche pourraient s'appliquer à l'échelle de la province (p. ex., exigences minimales en matière d'affichage des postes)?

CONCLUSION

Comme toutes les organisations, le gouvernement doit continuer à chercher des pratiques exemplaires novatrices; de telles pratiques pourront l'aider à atteindre ses objectifs organisationnels consistant à préparer les élèves afin qu'ils puissent réussir en classe, de la maternelle à la 12^e année, et par la suite, après l'obtention du diplôme. À cet égard, il peut notamment examiner les méthodes de travail qu'il utilise actuellement dans la poursuite de ses objectifs et cerner les occasions de les améliorer.

Nous vous remercions de l'intérêt que vous accordez à cette question importante. Nous attendons vos commentaires avec impatience.

Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

Annexe 1 – Formulaire de commentaires

La présente annexe consiste en un formulaire de commentaires facultatif; vous pouvez l'utiliser pour formuler des commentaires sur le Règlement de l'Ontario 274/12 – Pratiques d'embauche. Veuillez faire parvenir vos commentaires à l'adresse PTPSB@Ontario.ca d'ici le 22 février 2019.

Formulaire de commentaires sur le Règlement de l'Ontario 274/12 – Pratiques d'embauche
Nom : Titre (le cas échéant) : Organisation (le cas échéant) :
Favoriser la mobilité des enseignants <u>Questions directrices</u> <ul style="list-style-type: none">• Quels changements pourraient être apportés au Règl. de l'Ont. 274/12 afin d'accroître la mobilité des enseignants suppléants et permanents, ainsi que celle des directions d'école et des directions adjointes qui retournent à l'enseignement?• Est-il nécessaire d'avoir à la fois un tableau des enseignants suppléants et une liste des enseignants suppléants à long terme, ou pourrait-on les fusionner pour en créer une sans nuire à la clarté et à la transparence?• Comment pourrait-on voir à ce que l'expérience en enseignement soit transférable aux fins d'embauche (p. ex. en reconnaissant l'expérience en enseignement dans son ensemble, et non seulement l'expérience auprès d'un conseil scolaire en particulier)?
Commentaires :
Entrevues avec les candidats les plus qualifiés <u>Questions directrices</u> <ul style="list-style-type: none">• Si l'on augmentait la limite actuelle en la faisant passer de cinq enseignants à huit, par exemple, cela entraînerait-il un changement significatif et utile, ou est-ce que cela ne ferait qu'alourdir le fardeau administratif imposé aux directions d'école et aux conseils scolaires, en plus d'augmenter le taux de roulement du personnel enseignant, vu la nécessité de pourvoir les postes vacants pendant l'année scolaire?• Si les limites concernant le nombre de personnes admissibles à une entrevue étaient éliminées, comment devrait-on structurer le processus d'entrevues?• À l'heure actuelle, le Règlement énumère trois éléments [(i) avoir le plus d'ancienneté et, concurremment, (ii) posséder les qualifications requises pour le poste et (iii) accepter de passer l'entrevue] utilisés pour sélectionner les personnes admissibles à une entrevue. Quels éléments aimeriez-vous voir dans un règlement pour régir la sélection d'un groupe de personnes à qui l'on accordera une entrevue, d'une façon qui permettrait de maintenir la cohérence et la transparence du processus?
Commentaires :

Pratiques d'embauche – Document de consultation

Critères d'embauche

Questions directrices

- Comment peut-on modifier la façon de faire, c'est-à-dire passer du processus d'embauche actuel, fondé sur l'ancienneté, à des pratiques d'embauche qui tiennent compte des répercussions sur la réussite des élèves, de la qualité de l'enseignement ainsi que de la diversité et de la transparence, et ce, tout en maintenant la cohérence et l'équité?
- Comment pourrait-on empêcher les partis pris de s'immiscer dans le processus d'embauche si l'on adoptait des pratiques qui ne sont pas fondées sur l'ancienneté?
- Outre l'ancienneté, quels éléments aimeriez-vous voir dans les pratiques d'embauche d'enseignants?

Commentaires :

Application des pratiques d'embauche à l'échelle du système d'éducation

Questions directrices

- Un ensemble cohérent de pratiques d'embauche peut-il fonctionner efficacement à l'échelle de la province?
 - Si oui, pourquoi?
 - Si non, pourquoi pas?
- Pourrait-il y avoir les mêmes pratiques d'embauche pour les directions adjointes qui retournent aux unités de négociation?
- Quels critères à l'égard des pratiques d'embauche pourraient s'appliquer à l'échelle de la province (p. ex., exigences minimales en matière d'affichage des postes)?

Commentaires :

Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.