

Politique/Programmes Note n° 165

Date d'émission : 22 février 2021

En vigueur : Le 31 mars 2021

Objet : Pratiques d'embauche des enseignants des conseils scolaires

À l'attention des : Directrices et directeurs de l'éducation
Administrations scolaires

Référence : La présente note entre en vigueur après la révocation du Règlement de l'Ontario 274/12
(Pratiques d'embauche).

Objectif

Le ministère de l'Éducation s'engage à mettre en place le meilleur système d'éducation à l'échelle mondiale afin de préparer les élèves¹ au succès, maintenant et à l'avenir. Pour ce faire, il est essentiel d'avoir une main-d'œuvre enseignante bien préparée, qualifiée et diversifiée qui possède les connaissances, les compétences et les attributs nécessaires afin que tous les élèves atteignent leur plein potentiel, peu importe leur milieu ou leur identité sociale.

La présente note a pour objet d'orienter les conseils scolaires² par rapport à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques et de processus d'embauche des enseignants justes, cohérents et transparents qui renforceront la capacité à atteindre et maintenir une main-d'œuvre enseignante forte. La note précise les éléments d'une politique d'embauche des enseignants que les conseils scolaires devraient adopter ainsi que les pratiques efficaces recommandées. Les attentes exposées dans la présente note s'appliquent aux processus d'embauche qui doivent commencer après la révocation du Règlement de l'Ontario 274/12 (Pratiques d'embauche) le 29 octobre 2020.

La présente note est éclairée par la recherche de pointe dans le domaine de la pédagogie et des pratiques exemplaires afin de créer une main-d'œuvre bien préparée, qualifiée et diversifiée dans le secteur de l'éducation. Elle est également éclairée par les résultats des consultations avec les intervenants qui ont réclamé plus d'équité, de souplesse, de mobilité, de mérite et de qualité en matière d'embauche des enseignants.

Attentes relatives aux politiques d'embauche dans les conseils scolaires

Le ministère de l'Éducation s'attend à ce que toutes les décisions d'embauche soient prises conformément à la présente note, aux lois applicables, y compris le *Code des droits de la personne*, et aux conventions collectives des conseils scolaires. Les décisions d'embauche doivent respecter les droits des écoles confessionnelles et des écoles de langue française. En cas de conflit entre un élément de la note et ces autres exigences, les lois applicables et les dispositions des conventions collectives prévalent.

En décrivant les attentes relatives à l'embauche des enseignants, la présente note confirme les principes énoncés dans le Règlement 298 (Fonctionnement des écoles – Dispositions générales), R.R.O., 1990, y compris ceux qui ont trait aux qualifications du personnel enseignant, à l'offre du meilleur programme possible pour les élèves.

Tous les conseils scolaires du système d'éducation financé par les fonds publics de l'Ontario sont censés établir des politiques équitables, cohérentes et transparentes pour l'embauche des enseignants. Les exigences et les critères de sélection des conseils scolaires pour l'embauche doivent être clairement définis et mis à la disposition du public sur les sites Web des conseils scolaires.

Il est attendu des conseils scolaires qu'ils incluent les éléments interdépendants suivants dans leurs politiques d'embauche des enseignants :

- Qualifications et mérite
- Diversité, équité et droits de la personne
- Mobilité d'emploi
- Équité et transparence
- Monitoring et évaluation

Qualifications et mérite

Les politiques d'embauche des enseignants doivent respecter les exigences en matière de qualifications énoncées dans le Règlement 298 (Fonctionnement des écoles – Dispositions générales), R.R.O., 1990. De plus, les conseils scolaires doivent aussi s'appuyer sur les éléments suivants au moment d'élaborer les critères de sélection et d'évaluation :

- valorisation de l'expérience et de l'engagement confirmés des candidats dans la création d'un environnement d'apprentissage sécuritaire, inclusif, équitable, accessible et de haute qualité; prestation du meilleur programme possible, déterminé par le directeur ou la directrice d'école, et prise en compte des éléments confirmés suivants des candidats :
 - engagement envers l'enseignement,
 - expérience ou temps passé dans une école en particulier,
 - aptitude à une tâche en particulier;
- valorisation des autres expériences, des compétences, des antécédents professionnels et de l'expérience personnelle et professionnelle des candidats;
- adaptation aux priorités des écoles et des conseils scolaires selon des critères clairement définis, y compris les qualifications.

Diversité, équité et droits de la personne

La promotion des droits de la personne et de l'équité est essentielle à l'atteinte d'une main-d'œuvre enseignante diversifiée et représentative afin de répondre aux besoins d'un corps étudiant de plus en plus diversifié. Une incidence positive sur l'expérience éducative et les résultats scolaires des élèves traditionnellement mal desservis est constatée lorsque les enseignants reflètent leur identité. Les recherches nous indiquent que tous les étudiants profitent de la

présence d'enseignants ayant des identités sociales et des expériences de vie variées. Pour parvenir à créer une main-d'œuvre diversifiée et représentative, il faut prendre les mesures suivantes :

- s'assurer que l'ensemble des politiques et des pratiques d'emploi sont antidiscriminatoires;
- travailler pour repérer et éliminer intentionnellement les obstacles pour les peuples autochtones et les groupes visant l'équité à chacune des étapes du processus d'embauche. Pour ce faire, il faut examiner chaque partie du processus d'embauche, de la détermination des exigences et des conditions d'emploi à l'établissement des processus de recrutement, de candidature, d'examen, d'entrevue et de sélection, soit toutes les étapes, afin qu'aucune d'elles ne crée d'obstacle pour les candidats des milieux sous-représentés.

Mobilité d'emploi

Le processus d'embauche des enseignants devrait tenir compte de la mobilité d'emploi en permettant équitablement à tous les enseignants autorisés à enseigner par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, d'avoir la possibilité de présenter leurs candidatures à un poste (suppléant, suppléant à long terme ou permanent) pour lequel ils sont qualifiés, quel que soit leur lieu de travail actuel.

Équité et transparence

Pour favoriser un processus juste et transparent pour les candidats, les politiques d'embauche des enseignants doivent comprendre :

- une politique de divulgation des conflits d'intérêts basée sur le modèle de conflit d'intérêts fourni par le ministère de l'Éducation;
- des étapes claires visant à éviter le népotisme (le modèle ci-joint de conflit d'intérêts relatif à l'embauche des enseignants représente la norme minimale que les conseils devraient respecter dans l'élaboration d'une politique locale);
- un processus visant le respect des exigences et des qualifications d'emploi de bonne foi ou « légitimes » par l'entremise du processus d'embauche, tout en suivant les exigences énoncées dans le Règlement 298 (Fonctionnement des écoles – Dispositions générales);
- un processus et des critères pour tous les aspects relatifs à l'embauche des enseignants – établissement des exigences d'emploi, d'affichage ainsi que des processus de recrutement, de candidature, d'examen, d'entrevue et de sélection, y compris la communication de ce qui précède;
- un processus de suivi et de communication avec les candidats;
- des processus de promotion de comités d'embauche diversifiés sur le plan démographique qui tirent parti des différentes expériences, de l'ensemble de compétences et d'antécédents scolaires et professionnels au sein du conseil;
- des critères d'évaluation des candidats en fonction de plus d'une source;
- des dispositions relatives aux critères, questions et outils d'évaluation structurés qui préviennent toute partialité durant les entrevues et les sélections;
- un processus de rétroaction constructive sur demande aux candidats à la suite d'une entrevue;
- un processus d'accommodement fondé sur les besoins liés au *Code des droits de la personne*;
- un processus de divulgation des renseignements aux unités de négociation appropriées.

Monitoring et évaluation de la responsabilisation

Les conseils devraient élaborer un plan de monitoring et d'évaluation afin d'examiner l'efficacité de leur politique d'embauche des enseignants et d'apporter des ajustements en conséquence.

Pratiques efficaces

Les conseils scolaires devraient élaborer les pratiques efficaces suivantes pour éliminer les obstacles et les lacunes dans l'embauche des enseignants. Pour mettre en œuvre les attentes décrites dans la présente note et s'assurer que les politiques relatives aux pratiques d'embauche demeurent pertinentes, les conseils scolaires sont tenus d'établir un mécanisme, ou d'utiliser les mécanismes existants, afin de collaborer avec les fédérations et associations d'enseignants locales.

Pratiques de sélection des candidats

Enseignants nouvellement qualifiés

Les politiques d'embauche doivent reconnaître l'importance de favoriser le renouvellement de la main-d'œuvre enseignante et d'offrir des cheminements de carrière aux enseignants nouvellement qualifiés, y compris ceux qui ont occupé des affectations à long terme pendant plusieurs années, mais qui n'ont pas encore de poste permanent.

L'embauche d'enseignants nouvellement qualifiés fournit :

- l'occasion d'introduire de nouveaux talents et de nouvelles compétences dans le système scolaire;
- un moyen d'accroître la diversité;
- l'occasion de renforcer les cheminements d'accès à la profession d'enseignant et d'investir dans les gens qui deviendront les enseignants expérimentés de l'avenir.

Représentation

Favoriser la diversité de la main-d'œuvre enseignante au sein du conseil scolaire est nécessaire, car elle doit refléter la diversité dans la province. Une représentation inéquitable des groupes traditionnellement désavantagés dans la main-d'œuvre peut entraîner des inégalités dans l'expérience et les résultats éducatifs des élèves exclus ou visant l'équité.

Pratiques de monitoring et d'évaluation visant à accroître la responsabilisation

Collecte de données

La collecte de données démographiques sur la main-d'œuvre enseignante servira de fondement pour des discussions et une prise de décisions bien éclairées sur la vision d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive ainsi que les politiques, programmes et procédures qui permettront de concrétiser cette vision. La collecte de données quantitatives est la première étape pour aider les conseils à déterminer les obstacles à l'emploi.

Lorsqu'ils élaborent un recensement volontaire de la main-d'œuvre et des résultats d'analyse, les conseils devraient se poser les questions suivantes :

- La main-d'œuvre enseignante correspond-elle aux identités sociales de la population étudiante et de la région, et rend-elle compte de la diversité de la province?
- Quelles identités (et recoupements des identités) devraient être représentées dans la main-d'œuvre enseignante pour tenir compte des besoins des collectivités des conseils scolaires et

d'y répondre ainsi que de rendre compte de la diversité de la province?

- Y a-t-il des collectivités sous-représentées dont les membres hésitent à s'identifier comme tels, rendant ainsi nécessaire l'utilisation d'approches alternatives ou complémentaires à un recensement?

Les conseils scolaires sont encouragés à explorer la façon de recueillir des données démographiques offertes volontairement par les candidats afin d'évaluer la diversité au sein des candidats qui postulent à un emploi et de déterminer les obstacles potentiels pour les candidats dans le processus d'embauche des enseignants.

Examen des systèmes d'emploi

La collecte et l'analyse des données sur la main-d'œuvre fournissent les fondements d'un examen des systèmes d'emploi. Chaque conseil scolaire devrait examiner ses systèmes d'emploi afin de déterminer s'ils créent des obstacles pour les candidats potentiels ou ont une incidence inéquitable sur leurs chances de réussite. Un examen efficace permettra également d'évaluer la culture organisationnelle pour déterminer les valeurs, hypothèses et normes comportementales inconscientes pouvant désavantager des groupes et des individus en fonction de leurs caractéristiques personnelles.

Un système centralisé de suivi des candidats et de gestion des dossiers pour toute la documentation relative à l'embauche est recommandé comme outil de monitoring principal. Dans certains conseils, il se peut qu'un tel système soit déjà mis en œuvre.

Création d'un plan d'emploi équitable

L'objectif à la fin de l'examen des systèmes d'emploi est d'avoir cerné les lacunes et les obstacles, notamment la culture en milieu de travail et les obstacles comportementaux, et fait des recommandations pour combler les lacunes et éliminer les obstacles dans un milieu de travail diversifié et inclusif. En travaillant ensemble, les conseils scolaires, les représentants des employés et les syndicats doivent utiliser le résultat du recensement de la main-d'œuvre et de l'examen des systèmes d'emploi pour élaborer un plan d'emploi équitable qui comprend les objectifs et les échéances requis pour combler ces lacunes et éliminer ces obstacles. Cela peut comprendre des mesures spécialement conçues pour la remédiation des effets continus de la discrimination systémique.

Conclusion

Le ministère de l'Éducation s'engage à mettre en place le meilleur système d'éducation à l'échelle mondiale afin de préparer les élèves au succès, maintenant et à l'avenir. Nous savons que les enseignants et la qualité de leur enseignement sont les facteurs les plus importants dans l'amélioration du rendement des élèves.

Des politiques équitables et transparentes en matière d'embauche des enseignants des conseils scolaires qui correspondent aux attentes décrites dans la NPP permettront aux élèves d'avoir accès à des enseignants qui peuvent changer leur vie pour le mieux. Ils seront des enseignants embauchés d'après leurs qualifications, leur mérite et leur habileté à répondre aux besoins divers de tous les élèves.

Le ministère continuera de travailler avec les conseils scolaires et les partenaires en éducation pour offrir un soutien et des ressources continus au fur et à mesure que les conseils élaborent et

mettent en œuvre des politiques et des processus locaux d'embauche des enseignants conformes à la NPP.

1 Dans la présente note, sauf indication contraire, le terme élève comprend les enfants de la maternelle et les élèves de la 1^{re} à la 12^e année.

2 Dans la présente note, les termes *conseils scolaires* ou *conseils* désignent les conseils scolaires de district, les administrations scolaires et les écoles provinciales et d'application (notamment les écoles dirigées par le Consortium Centre Jules-Léger).

Annexe

Politique sur les conflits d'intérêts lors de l'embauche du personnel enseignant

1. Application de la politique

La présente politique s'applique à tous les employés du conseil scolaire participant à l'embauche du personnel enseignant.

2. Préambule

Cette politique vise à faciliter la capacité du personnel à maintenir les normes d'affaire et éthiques les plus élevées et à faciliter la protection de l'intégrité des employés dans le cadre de leurs responsabilités d'embauche du personnel enseignant pour le conseil scolaire.

Cette politique définit des conflits d'intérêts potentiels, apparents et réels et y remédie. Elle offre des conseils aux employés afin que les conflits d'intérêts soient reconnus et évités ou résolus rapidement au moyen d'une divulgation et d'une gestion appropriées.

Le principe fondamental sous-jacent à la présente politique est que les employés ne doivent pas permettre que les relations avec d'autres personnes ou les activités externes de l'entreprise entrent en conflit ou semblent entrer en conflit avec les intérêts du conseil.

3. Définitions

Conflit d'intérêts désigne un conflit potentiel, apparent ou réel où les intérêts financiers ou personnels d'un employé, directs ou indirects, entrent en conflit ou semblent entrer en conflit avec la responsabilité de l'employé envers le conseil, ou avec la participation de l'employé à toute recommandation ou décision relative à l'embauche du personnel enseignant au sein du conseil.

Employé désigne les employés à temps plein ou à temps partiel du conseil scolaire qui participent à l'embauche du personnel enseignant.

Activité externe désigne toute activité d'un employé qui sort du cadre de son emploi auprès du conseil scolaire et qui est menée dans le cadre d'une entreprise commerciale ou bénévole.

Relation désigne toute relation de l'employé avec des personnes de sa famille immédiate, qu'elle soit liée par le sang, l'adoption, le mariage ou l'union de fait, et toute relation de nature intime et

(ou) financière au cours des cinq années précédentes, toute relation élève-superviseur ou toute autre relation passée ou actuelle pouvant donner lieu à une appréhension raisonnable de partialité.

Superviseur désigne la personne de qui un employé relève.

4. Conflits précis

Sans restreindre la généralité de cette politique, les circonstances suivantes peuvent donner lieu à des conflits d'intérêts :

- i) participer ou influencer le résultat de la nomination, de l'embauche, de la promotion, de la supervision ou de l'évaluation d'une personne avec laquelle l'employé a ou a eu une relation;
- ii) l'acceptation par un employé d'un cadeau de l'une des personnes ou entités suivantes si une personne raisonnable peut conclure que le cadeau pourrait influencer l'employé au moment d'accomplir son devoir d'embauche auprès du conseil scolaire :
 - a) une personne, un groupe ou une entité qui a des rapports avec le conseil scolaire;
 - b) une personne, un groupe ou une entité à qui l'employé fournit des services dans le cadre de ses fonctions auprès du conseil scolaire;
 - c) une personne, un groupe ou une entité qui cherche à faire affaire avec le conseil scolaire.

Un employé du conseil scolaire qui reçoit un don dans les circonstances visées au point ii) ci-dessus doit, par écrit, aviser son superviseur.

5. Procédure de divulgation des conflits d'intérêts

- i) Tous les employés ont l'obligation de divulguer à leur superviseur ou au directeur de l'éducation tout conflit d'intérêts. L'employé doit divulguer par écrit dès qu'il est raisonnablement au courant qu'un conflit d'intérêts existe. L'existence d'un conflit d'intérêts ne fait pas nécessairement obstacle à la participation à la situation qui a donné lieu au conflit (« la situation »). L'employé doit déclarer, par écrit, la nature et l'étendue du conflit d'intérêts au plus tard lors d'une réunion ou de tout processus auquel il participe et au cours duquel la situation doit être examinée. L'employé doit s'abstenir de participer à toute discussion ou à toute prise de décision relativement à la situation et se retirer de toute réunion ou de tout processus lorsque la situation fait l'objet d'une discussion jusqu'à ce qu'une décision ait été prise quant à la façon dont le conflit d'intérêts sera traité.
- ii) Tout autre individu peut également signaler un conflit d'intérêts impliquant un employé à un superviseur. Un rapport à un superviseur sur l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel, apparent ou réel doit être fait par écrit.

6. Procédures de gestion des conflits d'intérêts

- i) Si le superviseur ou le directeur de l'éducation à qui la divulgation est faite est également en conflit d'intérêts, la divulgation doit être faite par écrit à la personne à l'échelon hiérarchique supérieur.
- ii) Le superviseur ou le directeur de l'éducation examinera s'il y a un conflit d'intérêts réel. Le cas échéant, le superviseur ou le directeur de l'éducation peut consulter l'employé et (ou) d'autres personnes.

ii) Si le superviseur ou le directeur de l'éducation détermine qu'il y a un conflit d'intérêts, le superviseur ou le directeur de l'éducation doit résoudre la situation conformément au paragraphe 7 ci-dessous et documenter par écrit tous les recours qui ont été appliqués.

7. Options pour résoudre les conflits d'intérêts :

Si un superviseur ou un directeur de l'éducation détermine qu'il existe un conflit d'intérêts, le superviseur ou le directeur de l'éducation décidera d'une ligne de conduite à suivre parmi les options suivantes :

i) Si le problème se rapporte au paragraphe 4 i) ci-dessus, et dans le cas où l'employé peut être bien informé et avoir des renseignements indispensables à la discussion, il peut être permis à l'employé qui se trouve en situation de conflit ou d'apparence de conflit, de s'impliquer dans la situation sans participer à la décision finale décrite au paragraphe 4 i) ci-dessus.

ii) Si un employé ne divulgue pas un conflit conformément au paragraphe 5 ci-dessus, une série de recours peuvent être appliqués, pouvant aller jusqu'au congédiement.

8. Infractions à la présente politique

Le respect de la présente politique, tant la lettre que l'esprit, est essentiel aux relations de confiance qui existent entre le conseil, ses employés et le public. Les infractions à la présente politique, qu'elles soient en raison de la malhonnêteté ou de l'inattention, compromettent ces relations et peuvent entraîner des mesures disciplinaires. Pour les employés, les sanctions disciplinaires en cas de manquement à la présente politique peuvent prendre diverses formes appropriées à la nature de l'infraction et peuvent comprendre le congédiement.

Aide

- Pour nous joindre
- Accessibilité
- Confidentialité
- Plan du site

Notices

- © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2021
- Conditions d'utilisation

- DERNIÈRE MISE À JOUR : 22/2/21 1:46:11 PM