

RAPPORT ANNUEL DE L'AEFO 2021 ET PLAN STRATÉGIQUE

æfo | Association des enseignantes et
des enseignants franco-ontariens



www.aefo.on.ca

TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA PRÉSIDENTE	3
PARTIE 1 : RAPPORT ANNUEL	4
Instances	5
Représentation des membres	5
Bureaux	8
Formation	8
Ressources humaines	8
Programme des unités	8
Relations internes/externes	9
PARTIE 2 : PLAN STRATÉGIQUE 2014-2019	12
RÉSULTAT 1 : Les environnements de travail des membres sont plus sains, inclusifs et incitent à une plus grande responsabilisation	14
RÉSULTAT 2 : L'AEFO exerce un leadership qui contribue à la protection de la communauté francophone en Ontario et du système d'éducation en langue française	18



MOT DE LA PRÉSIDENTE

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel 2021, ainsi que les résultats du plan stratégique **#ENSEMBLEPOURAGIR2024**. La première partie comprend le rapport annuel, qui existe pour rendre des comptes sur les ressources de l'AEFO, en particulier l'utilisation des ressources financières et humaines.

Les résultats 2020-2021 du plan stratégique sont présentés dans la deuxième partie. **#ENSEMBLEPOURAGIR2024** a été adopté par le conseil d'administration (CA) en 2019. Cette grande feuille de route définit les orientations stratégiques de l'AEFO et veille à ce que les ressources soient orientées vers les dossiers importants découlant de ses axes stratégiques. Les axes s'imbriquent autour du centre de gravité traditionnel de l'AEFO, soit les négociations collectives et la mise en œuvre des conventions collectives. Les activités du plan stratégique sont structurées selon les deux axes, les deux résultats stratégiques et les six résultats intermédiaires (voir tableau du plan stratégique à la page 13). En 2020-2021, le plan stratégique **#ENSEMBLEPOURAGIR2024** a commencé à porter des fruits en orientant les résultats, les initiatives et les activités de l'AEFO, particulièrement avec l'axe 1 : les environnements de travail des membres sont plus sains, inclusifs et incitent à une plus grande responsabilisation. On pense notamment à la finalisation des dernières étapes avant le lancement du projet *L'accueil et l'intégration pour assurer la rétention du nouveau personnel enseignant issu de l'immigration récente* et à la réalisation du mandat du comité ad hoc sur la diversité en milieu de travail, entre autres. J'anticipe avec confiance et enthousiasme la suite de la mise en œuvre de tout ce qui découlera de notre planification stratégique au cours des prochaines années.

Je vous souhaite une bonne lecture du rapport annuel 2021!

La présidente,

Anne Vinet-Roy

PARTIE 1* : RAPPORT ANNUEL

**La fenêtre de temps de ce rapport annuel est du
1^{er} septembre 2020 au 31 août 2021.*

INSTANCES

Cette section comprend, entre autres, l'assemblée annuelle (AA), le conseil d'administration (CA), les comités permanents et les services professionnels.

1. Assemblée annuelle virtuelle 2021

Environ 135 membres délégués de l'AEFO ont participé à la toute première assemblée annuelle (AA) virtuelle les 20 et 21 février 2021. Pendant l'AA, la présidente a remis le Mérite franco-ontarien, à deux de ses membres : [Luc Bernier, membre de l'Unité 58 - Centre-Sud et Sud-Ouest publique \(CS Viamonde\)](#) et enseignant à l'école secondaire publique Étienne-Brulé à Toronto. Par son engagement auprès de la jeunesse franco-ontarienne, il a contribué de façon exceptionnelle au rayonnement de la langue française et de la culture francophone. Le Mérite franco-ontarien a aussi été décerné à [Lise Groleau, membre de l'Unité 61 - Moyen-Nord catholique \(CSC du Nouvel-Ontario\)](#) et déléguée syndicale à l'école élémentaire catholique Notre-Dame-du-Sault, à Sault-Sainte-Marie, pour son engagement syndical exceptionnel auprès des membres de l'AEFO dans les lieux de travail.

Les membres délégués ont également élu Yves Durocher, de l'Unité 63 - Sud-Ouest catholique (CSC Providence) au bureau de la FEO. Par ailleurs, les personnes suivantes ont été élues par acclamation comme représentantes et représentants de l'AEFO au conseil d'administration (CA) de la FEO : Francis Bourgon, Unité 66 - Centre-Est catholique (CEC du Centre-Est); Diana Mazzotta, Unité 64 - Centre-Sud catholique (CSC MonAvenir); Marie Moftah, Unité 64 - Centre-Sud catholique (CSC MonAvenir); Théophile Rwigimba, Unité 58 - Centre-Sud et Sud-Ouest publique (CS Viamonde); Julie Yelle, Unité 59 - Est publique (CEP de l'Est de l'Ontario).

La présidente a aussi félicité les personnes suivantes qui ont été élues au CA comme administratrices et administrateurs de l'AEFO pour un mandat de deux ans débutant le 1^{er} septembre 2021 : Anick Blanchard (Unité 57 - Nord-Ouest publique), Sylvain Ducharme (Unité 59 - Est publique), Gaëtan Brunet (Unité 61 - Moyen-Nord catholique), Mike Hinch (Unité 63 - Sud-Ouest catholique) et Lucie Ménard (Unité 103 - PAPSP).

2. Conseil d'administration

Le conseil d'administration (CA) a tenu quatre réunions ordinaires, une réunion extraordinaire et 11 votes électroniques.

Les membres du CA ont traité une multitude de sujets importants pour l'AEFO et ses membres en 2020-2021, notamment des dossiers liés à la pandémie de COVID-19 et de l'impact de la pandémie sur les membres de

l'AEFO, sur le système d'éducation et sur les lieux de travail; l'apprentissage virtuel; la mise en œuvre du plan stratégique; l'adoption d'un programme de formation 2021-2022; la présentation du budget 2021-2022; la cessation de la cotisation spéciale créée en 2016 afin de nourrir le Fonds de solidarité pour financer les activités de négociation collective et de grève locale ou provinciale; le rapport du groupe de travail sur la pénurie des enseignantes et des enseignants dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario; l'avenir du système d'éducation public en langue française; l'adoption de cinq éléments pour la création du comité consultatif pour la diversité et l'inclusion en milieu de travail émanant d'une des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la diversité en milieu de travail, adoptés au CA également dans la dernière année; et l'adoption de plusieurs nouvelles politiques et procédures.

3. Les comités ont tenu un certain nombre de rencontres :

- Gestion des risques – trois
- Ressources humaines – cinq
- Gouvernance – deux
- Mises en candidature et des prix – trois
- Comité ad hoc sur la diversité en milieu de travail – sept

4. Services professionnels (audit, plan stratégique et gouvernance)

Les dépenses pour les instances sont de **182 086 \$**.

REPRÉSENTATION DES MEMBRES

Cette section comprend les négociations et la représentation des membres.

1. Représentation des membres

a) Gestion des griefs, différends, dossiers à l'Ordre, et plaintes

Les agentes et les agents et les cadres en relations de travail à l'AEFO travaillent de façon journalière en équipe pour résoudre les litiges. Ils font de multiples suivis et élaborent diverses approches stratégiques pour résoudre les problèmes qui surviennent. En 2020-2021, l'équipe a résolu plus de 291 litiges (griefs, différends, dossiers à l'Ordre etc.) tout en jonglant avec plus de 373 litiges.

b) Groupe de travail sur la pénurie du personnel enseignant de langue française en Ontario

Le 17 juin 2021, le ministre de l'Éducation s'est enfin prononcé au sujet du [rapport du groupe de travail](#).

[sur la pénurie des enseignantes et des enseignants dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario](#) en annonçant une [stratégie quadriennale visant à recruter, à former et à retenir un plus grand nombre d'enseignantes et d'enseignants de langue française](#), avec un investissement de 12 millions de dollars sur les quatre prochaines années.

Le groupe de travail était composé de représentantes et de représentants de l'AEFO, de l'Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario (ACÉPO), de l'Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques (AFOCSC) et du ministère de l'Éducation. Entre le 15 septembre 2020 et le 16 février 2021, le groupe de travail s'était réuni à 26 reprises, et avait présenté son rapport au ministre de l'Éducation, Stephen Lecce, le 23 février 2021.

L'AEFO estime que l'annonce du 17 juin dernier était un pas dans la bonne direction puisque plusieurs des recommandations de l'AEFO ont été retenues. L'annonce du ministre Lecce a cependant laissé l'AEFO sur sa faim, comme nous attendions depuis bon nombre de mois de connaître les actions concrètes qui doivent être prises dans les plus brefs délais pour contrer la pénurie sévère et croissante du personnel enseignant franco-ontarien. L'AEFO se pose d'ailleurs des questions, dont une concernant l'investissement dans la stratégie. Le groupe de travail a chiffré ses recommandations. Pour répondre aux besoins, le gouvernement doit investir environ 87 millions de dollars sur cinq ans, et ce, uniquement pour le système d'éducation de langue française. Or, le gouvernement Ford a annoncé qu'il a réservé 12 millions sur quatre ans. Lire le [communiqué sur la réaction de l'AEFO](#).

c) Comité provincial des initiatives ministérielles

On se souviendra qu'à la suite des négociations de 2015 et de la parution de la Note Politique/ Programmes no 159 (NPP 159), le Comité provincial sur les initiatives ministérielles avait été créé. Celui-ci était formé de représentantes et représentants, de travailleuses et travailleurs en éducation et d'associations de directions d'école, de même que de leaders des conseils scolaires. Le but du comité consistait à conseiller le ministère de l'Éducation (EDU), dans le cadre d'un processus de collaboration, sur des initiatives ou stratégies nouvelles ou existantes pendant leur élaboration, mise en œuvre et examen, y compris les incidences en matière de formation, de ressources et de calendrier, afin d'améliorer le rendement et le bien-être de tous les élèves.

En janvier 2021, l'AEFO a reçu une invitation d'EDU à une première réunion du comité provincial des initiatives ministérielles, depuis l'élection du gouvernement actuel. La réunion a eu lieu en février 2021. Pendant la rencontre, le comité a révisé le cadre de travail proposé et les grandes lignes du mandat du comité, comme le précise la note Politique/Programmes (NPP) no 159. La majorité de la rencontre a porté sur [le décloisonnement des cours de la 9^e année](#). Les représentantes et représentants des diverses associations ont pu poser des questions, se prononcer sur le sujet et émettre des mises en garde sur la mise en œuvre de ce changement important. La grande majorité des commentaires ont porté sur le court laps de temps alloué à la mise en œuvre du décloisonnement de mathématiques - 9^e année, c'est-à-dire en septembre 2021, et l'incidence que ce changement aurait sur les enseignantes et les enseignants, ainsi que les conseils scolaires. Le comité s'est rencontré chaque trimestre.

d) Groupe de travail sur l'apprentissage continu

En 2020-2021, le groupe de travail a continué à se rencontrer de manière hebdomadaire et bimensuelle. À la rencontre du 5 février, la sous-ministre Yael Ginsler a informé les membres du comité que les rencontres auraient maintenant lieu toutes les deux semaines, et ce, à la suite du rétablissement du comité des initiatives ministérielles. Lors des rencontres, l'accent a été mis sur la rétroaction du groupe de travail déjà amorcée par le ministère de l'Éducation pour la fiche de conseils sur l'apprentissage synchrone, ainsi que le soutien continu à la récupération de l'apprentissage.

e) Projet *L'accueil et l'intégration pour assurer la rétention du nouveau personnel enseignant issu de l'immigration récente*

La première année du projet, sur [l'accueil et l'intégration](#) financé par Patrimoine canadien s'est terminée le 31 mars 2021, mais la pandémie a cependant eu un impact sur les activités prévues. Ainsi, la mise à l'essai des formations n'a pu avoir lieu comme prévu en 2020-2021. Malgré cela, le travail des équipes de rédaction qui ont développé le déroulement des formations, a pu avoir lieu. L'AEFO a également sondé ses nouveaux membres issus de l'immigration récente afin d'établir les seuils repères des indicateurs de rendement du projet.

Afin d'éviter que la mise en œuvre du projet soit encore retardée, le comité de gestion du projet a pris la décision de modifier la formation du volet Accueil pour qu'elle puisse être offerte de façon virtuelle à compter de l'automne 2021.

f) Requête à la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO)

Le 7 octobre 2021, la présidente a animé une [conférence de presse sur Zoom](#) avec les dirigeantes et dirigeants des trois autres syndicats de l'enseignement, leurs conseillères et conseillers juridiques et des expertes et experts en matière de santé et de sécurité pour [rendre publics les renseignements](#) qui auraient été présentés si la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) n'avait pas refusé d'entendre la plainte des syndicats pour le plan de retour en classe du gouvernement Ford. Les experts ont présenté des renseignements, fondés sur leur expertise professionnelle, concernant les normes provinciales sur la taille des classes et l'éloignement physique, les cohortes pour les élèves et le personnel enseignant, le port du masque, la ventilation et le transport des élèves.

Le 31 août 2021, les quatre principaux syndicats en éducation — soit l'AEFO, ETFO, OECTA et OSSTF — ont déposé une [plainte à la Commission des relations de travail de l'Ontario \(CRTO\)](#) contre le gouvernement de Doug Ford qui maintenait que le gouvernement manquait à ses obligations en matière de santé et de sécurité, et que le [Guide relatif à la réouverture des écoles de l'Ontario](#) du ministère de l'Éducation ne prenait pas toutes les précautions raisonnables pour protéger les travailleuses et travailleurs, comme l'exige l'alinéa 25(2)h de la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Mais, le 2 octobre 2021, l'AEFO et les trois autres syndicats ont appris avec déception que la CRTO a refusé d'entendre la plainte des syndicats pour le plan de retour à l'école du gouvernement pour des raisons de juridiction. La décision de la CRTO a signifié que les travailleuses et les travailleurs de l'éducation devaient formuler des plaintes individuelles relatives à des infractions aux règlements en matière de santé et de sécurité pour obtenir un jugement.

Au lendemain de la décision de la CRTO, une équipe composée d'une représentante ou d'un représentant par syndicat a été créée pour mettre en place une stratégie collaborative dont une trousse en matière de santé et sécurité à l'égard de la COVID-19 afin d'outiller les présidences d'unité et les représentantes et représentants au comité mixte en santé et sécurité. Une trousse de huit documents a été préparée, envoyée et présentée aux présidences des unités de l'AEFO.

Les dépenses pour divers frais de représentation et frais légaux pour la défense des membres s'élèvent à 790 102 \$ pour l'année 2020-2021.

2. Négociations

a) Négociation centrale et locale - membres du personnel enseignant et suppléant

La négociation centrale 2019 et la négociation locale des unités se sont terminées en 2020-2021, laissant place à la préparation pour les négociations 2022. L'équipe des relations de travail a révisé les attributs des différents groupes de travail pour appuyer les étapes de la négociation. L'équipe a identifié les groupes de travail suivants :

- **Groupe de travail sur la consultation des membres en prévision des négociations 2022**
Un groupe de travail a été mis sur pied afin de cibler l'information recherchée en vue d'un sondage qui sera effectué à l'automne 2021 auprès des membres du personnel enseignant et du personnel suppléant qui travaillent au sein d'un des 12 conseils scolaires francophones, ainsi que l'Unité 204 - Centre Jules-Léger.
- **Groupe de travail sur l'identification des objectifs de négociation 2022**
Un groupe de travail a été créé pour élaborer les objectifs de négociation pour la table centrale et les négociations locales de 2022 (les conseils scolaires et le Centre Jules-Léger). Le groupe de travail tiendra compte des résultats du sondage de négociation, des informations reçues des unités, et de toutes autres données pertinentes à la disposition de l'AEFO.
- **Formation provinciale des équipes de négociation 2022**
Un groupe de travail a été créé pour préparer la formation des équipes de négociation locale des unités de négociations affiliées à un conseil scolaire, l'Unité 103 - PAPSP (personnel administratif, professionnel et de soutien pédagogique représentant des membres de l'AEFO d'une unité du nord de l'Ontario qui sont employés par le Conseil scolaire catholique Franco-Nord), ainsi que l'Unité 204 - Centre Jules-Léger. Le groupe de travail a comme objectif de livrer une formation en mai 2022.

Des rencontres mensuelles ont eu lieu pour faire des mises à jour des différents éléments de préparation. Suivant l'expérience de collaboration des négociations de 2019, une rencontre avec les trois autres syndicats d'enseignantes et d'enseignants a eu lieu au début juin 2021 dans l'optique d'un partage d'information entre les quatre filiales en guise de préparation aux négociations 2022.

b) Négociations à l'Unité 203 - Le Cap (Centre Le Cap) et requête de représentation syndicale de l'employeur auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO)

Les négociations entre l'AEFO (Unité 203 - Le Cap) et Le Cap pour le renouvellement de la convention collective venant à échéance le 31 mars 2021 ont eu lieu à l'hiver et au printemps 2021. L'Unité 203 est une unité de négociation de l'AEFO représentant les employées et employés du Centre Le Cap, anciennement le Centre Psychosocial (CPS). Les discussions ont été positives à la table et les parties ont été en mesure de s'entendre sur certains sujets, tout en poursuivant les discussions.

Cependant, le 10 mai 2021, Le Cap a déposé une requête de représentation syndicale auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) exigeant qu'il y ait seulement un syndicat à titre d'agent négociateur pour l'ensemble des employées et des employés du Cap, puisque deux syndicats les représentaient, soit l'AEFO pour les employées et les employés du CPS et la SEFPO pour les employées et les employés de la Maison Fraternité. L'AEFO a ensuite soumis sa rétroaction à la requête le 27 mai 2021. Avec le dépôt de la requête de l'employeur à la CRTO concernant la représentation syndicale, les négociations qui n'étaient pas terminées en date du 31 août 2021 ont été suspendues jusqu'à la fin du processus à la CRTO.

Négociations locales à l'Unité 204 - Centre Jules-Léger

Une entente de principe a été conclue le 22 janvier 2021 pour les membres suppléants de l'Unité 204 - Centre Jules-Léger. Un Townhall a été organisé pour les membres suppléants le 9 février 2021. L'entente a été ratifiée par les membres suppléants lors d'un vote de ratification les 10 et 11 février 2021 et par l'employeur le 18 février 2021. Ceci constitue la première convention collective des membres suppléants du Centre Jules-Léger, qui sont syndiqués pour la première fois par l'AEFO.

Les dépenses pour les négociations s'élèvent à 105 311 \$ pour l'année 2020-2021.

Une grande partie des dépenses provenaient des négociations locales ainsi que du sondage sur la négociation centrale pour les membres du personnel enseignant régulier et suppléant.

3. Autres

a) À son assemblée annuelle (AA) de février 2017, une résolution pour une cible financière de 24 millions a été adoptée pour le Fonds de solidarité. En date

du 31 août 2021, cette cible a été atteinte et la cotisation spéciale a cessé.

BUREAUX

Cette section englobe les frais d'immeuble du bureau provincial, les frais de bureau, les bureaux en région, l'informatique, l'amortissement des immobilisations et les intérêts sur l'emprunt bancaire : les dépenses se sont élevées à **1 025 293 \$**.

FORMATION

Dans la dernière année, l'AEFO a offert des formations pour les déléguées syndicales et délégués syndicaux, ainsi que pour le personnel enseignant suppléant, les nouvelles présidences d'unité, ainsi que les présidences déjà en fonction et les agentes et agents. Le personnel de l'AEFO a aussi reçu une formation sur la diversité en milieu de travail.

Les dépenses associées au programme de formation pour 2020-2021 ont été de **135 832 \$**.

Formation des déléguées syndicales et délégués syndicaux	31 307 \$
Formation du personnel	74 545 \$
Formation des présidences	4 121 \$
Formations ponctuelles et autres	25 859 \$

RESSOURCES HUMAINES

Cette section comprend la présidence provinciale, les présidences d'unité et le personnel. Les dépenses 2020-2021 ont été de **7 212 121 \$** :

Personnel	5 484 440 \$
Présidences locales et présidence provinciale	1 594 416 \$
Frais juridiques et professionnels	61 251 \$
Recrutement	72 014 \$

PROGRAMME DES UNITÉS

Cette section comprend l'ensemble des activités des unités, c'est-à-dire les assemblées annuelles, les comités exécutifs, les visites des lieux de travail, les comités locaux, les relations publiques et la représentation, la valorisation et les activités sociales, ainsi que l'utilisation des ristournes du RAEO et les dépenses discrétionnaires des présidences. Les dépenses s'élèvent à **185 346 \$** pour l'année 2020-2021.

RELATIONS INTERNES/EXTERNES

Cette section comprend l'action politique, les associations provinciales, nationales et internationales et les communautés.

Faits saillants

1. Outre ses interventions formelles dans le cadre de consultations ou d'audiences publiques du gouvernement, l'AEFO mène une action politique soutenue, surtout par l'entremise de sa présidence. Par cette action, l'AEFO cherche à créer et à maintenir des liens dans les milieux politiques afin d'influencer les décisions ayant des répercussions sur ses membres et sur la communauté franco-ontarienne.

2. Décision de reporter le congé de mars

Le 11 février 2021, le ministère de l'Éducation a [annoncé le report du congé de mars à la semaine du 12 au 16 avril 2021](#). Selon le gouvernement ontarien, cette décision reposait sur les conseils du médecin hygiéniste en chef de l'Ontario et des responsables de la santé publique. Les syndicats de l'éducation en Ontario se sont fortement opposés à cette décision puisqu'elle ne tenait pas compte de la santé mentale et du bien-être des personnes touchées. Les syndicats ont publié une [déclaration commune contre cette décision du gouvernement](#).

3. Apprentissage virtuel

En 2020-2021, l'AEFO a saisi des occasions pour faire pression sur le gouvernement ontarien concernant ses intentions en lien avec l'avenir de l'apprentissage virtuel. Le 5 mai 2021, l'AEFO a pris part à un point de presse virtuel de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (FEEO) et d'autres partenaires en éducation pour faire part de leurs préoccupations collectives concernant le plan du gouvernement Ford visant à [rendre l'apprentissage virtuel \(à distance\) permanent](#). La présidente de l'AEFO a [prononcé quelques mots et répondu aux questions des journalistes lors du point de presse](#).

4. Lettre conjointe au premier ministre : commentaires sur le retour à l'école

Le 27 mai 2021, le premier ministre Doug Ford a envoyé une lettre à l'AEFO, ainsi qu'à une cinquantaine de destinataires, dont des pédiatres, des bureaux de santé publique, des hôpitaux et des syndicats de l'éducation. Dans sa lettre, le premier ministre demandait à ces groupes, ou plus particulièrement « À qui de droit », leur avis sur la réouverture des écoles avant l'été et a posé une série de questions qui relevaient à peu près exclusivement des domaines médicaux et scientifiques, afin de peser le pour et le contre d'une telle démarche.

Doug Ford exigeait une réponse à l'intérieur de 32 heures. La présidente, ainsi que les trois autres syndicats de l'enseignement (ETFO, OSSTF et OECTA), ont fait parvenir [une lettre conjointe](#) le 28 mai. Dans la lettre, les quatre présidences ont souligné le fait que le gouvernement avait finalement reconnu le rôle des écoles dans la transmission de la COVID-19 et avait sollicité les intervenantes et les intervenants en éducation. Cependant, les présidences ont rappelé qu'un dialogue sérieux nécessitait plus que 32 heures d'avis pour répondre à des questions mieux adressées à des experts médicaux et en santé publique. Cela dit, les syndicats ont réitéré que des mesures spécifiques étaient nécessaires pour assurer que les écoles soient sécuritaires pour les élèves et le personnel et qu'elles permettent un retour durable à l'apprentissage en personne. Les présidences des quatre syndicats ont recommandé au gouvernement de se conformer aux conseils des bureaux de santé publique régionaux. Les présidences ont aussi demandé, une fois de plus, de créer un comité consultatif regroupant toutes les intervenantes et tous les intervenants en éducation pour traiter des besoins en santé et sécurité dans les écoles et des défis liés à l'apprentissage des élèves en raison de la pandémie.

5. Protection de l'éducation postsecondaire francophone en Ontario

À la suite des coupes effectuées à l'Université Laurentienne, la présidente de l'AEFO, ainsi que les présidences de l'Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques (AFOCSC) et l'Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario (ACÉPO) [ont dénoncé publiquement](#), le 15 avril 2021, la décision de l'Université Laurentienne de supprimer 57 % des programmes en français, ce qui aura un impact dévastateur sur l'ensemble de la francophonie ontarienne, ainsi que sur l'avenir de l'éducation de langue française en Ontario. L'AEFO, l'ACÉPO et l'AFOCSC ont demandé au gouvernement ontarien d'agir sans attendre pour préserver une éducation universitaire en français dans le nord de l'Ontario.

L'AEFO affirme que les coupes aggraveront la pénurie de personnel enseignant qui est déjà particulièrement inquiétante, et aura un impact sur les élèves du secondaire, les étudiantes et les étudiants de l'université et sur les professeures et les professeurs. L'AEFO juge inacceptable qu'une université ontarienne ait recours à de telles mesures pour redresser sa situation.

La présidente a d'ailleurs envoyé une lettre, le 15 avril 2021, au ministre de l'Éducation, au ministre des Collèges et Universités, à la ministre des Affaires francophones et au Recteur et vice-chancelier de l'Université Laurentienne afin d'inviter le gouvernement et l'Université Laurentienne à reconsidérer leur position quant au financement de l'Université, et

aux coupes proposées afin que chacun respecte ses obligations constitutionnelles auprès de la communauté francophone minoritaire de l'Ontario. De façon plus spécifique, le gouvernement doit s'assurer que l'Université Laurentienne bénéficie d'un financement adéquat pour le maintien des programmes francophones essentiels à la formation d'enseignantes et d'enseignants qualifiés. L'Université Laurentienne, pour sa part, doit, dans son processus de restructuration, prioriser la pérennité des programmes menant à la certification d'enseignantes et d'enseignants en français, ou tout autre programme francophone qui mène à une admission à la faculté d'éducation.

Sur une note plus positive, l'AEFO s'est réjouie de la décision du ministère des Collèges et Universités de l'Ontario de rendre autonome l'Université de Hearst, permettant ainsi aux étudiantes et aux étudiants d'avoir un plus grand choix pour leurs études postsecondaires, ce qui, en retour, favorisera l'essor de la communauté franco-ontarienne.

De plus, l'AEFO a salué [l'élargissement de l'offre universitaire à l'Université de l'Ontario français](#) en ce qui a trait à des programmes pour soutenir le développement des compétences professionnelles en français, dont une micro-certification universitaire en éducation-introduction à la pédagogie et un certificat universitaire en pédagogie de l'enseignement supérieur.

Le 12 mars 2021, alors que l'Université Laurentienne était en pleine crise financière, l'Université de Sudbury a annoncé son intention de devenir une université francophone. Le 12 avril 2021, l'Université Laurentienne a éliminé 69 programmes dont 28 programmes qui étaient offerts en français dont l'option intermédiaire/supérieur à la faculté d'éducation.

L'AEFO a consulté des représentants de l'Assemblée de la francophonie de l'Ontario (AFO), des personnes impliquées au sein de la Coalition nord-ontarienne pour une université francophone et de l'Université de Sudbury et ses conseillers juridiques afin de bien comprendre les enjeux et d'explorer des actions possibles pour l'AEFO. Cette situation est très inquiétante pour la communauté francophone en Ontario en plus d'exacerber la pénurie des enseignantes et des enseignants dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario. Les membres du conseil d'administration (CA) de l'AEFO ont adopté une résolution en appui à l'Université de Sudbury. L'AEFO continue de suivre le dossier de près afin d'intervenir et d'annoncer son appui au moment opportun.

1. Associations provinciales

L'AEFO a participé à de nombreuses rencontres virtuelles.

Dépenses : **436 965 \$** (ce montant comprend les cotisations à la FEO et au COEQ).

2. Associations nationales

L'AEFO a participé à plusieurs rencontres virtuelles.

Dépenses : **256 506 \$** (ce montant comprend les cotisations à la FCE).

3. Associations internationales

Dépenses : **15 621 \$**; contribution au Comité syndical francophone de l'éducation et de la formation (CSFEF) et contributions pour projets outre-mer.

4. Actions politiques

Les dépenses pour les actions politiques comprennent des activités d'action politique dans le but de revendiquer au nom des membres ainsi que d'autres dossiers prioritaires.

Dépenses : **30 274 \$**

5. Rencontres virtuelles des présidences

Dépenses : 23 718 \$

6. Communications

Cette section englobe les communications externes (ex. publications par envoi courriel Mailchimp, site Web et microsites, nouveaux médias et médias traditionnels, commandites, publicités, reconnaissance et promotion), ainsi que les communications internes (ex. site sécurisé, plans de communication, messages aux membres).

Entre septembre 2020 et la fin de l'été 2021, l'AEFO a envoyé plus de 140 publications électroniques à ses membres et aux médias (p. ex. : En Bref, Info AEFO, Messages de la présidente, Le CA en bref, Info NÉGOS, communiqués de presse, etc.), ce qui représente une diminution de 15 % comparativement à 2019-2020. Cela s'explique en partie par le fait que les membres réguliers et suppléants de l'AEFO n'étaient pas en négociation centrale en 2020-2021, contrairement à la même période en 2019-2020, sans compter que la pandémie a débuté en mars 2020, ce qui a nécessité plusieurs communications aux membres au printemps 2020.

De plus, dans la dernière année, l'AEFO a maintenu une visibilité accrue dans les médias par l'entremise d'entrevues de la présidente de l'AEFO, sur des sujets, pour la plupart, liés à la pandémie tels que l'apprentissage synchrone et asynchrone,

l'apprentissage virtuel, la fermeture et la réouverture des écoles, les tests ciblés asymptomatiques, la santé et la sécurité dans les lieux de travail, la ventilation, les vaccins, le budget provincial, l'impact de la pandémie sur la santé mentale des membres, le décloisonnement du programme de mathématiques et la pénurie du personnel enseignant. Les articles se trouvent sous l'onglet [L'AEFO dans l'actualité](#).

Pour ce qui est des réseaux sociaux, depuis l'an dernier, l'AEFO a vu une augmentation de 8,5 % d'abonnés pour sa page Facebook provinciale. À la fin de l'été 2021, l'AEFO avait plus de 5 160 abonnées et abonnés à sa page Facebook provinciale. De tous les réseaux sociaux, ce sont les pages Facebook qui sont les plus suivies par les membres de l'AEFO.

Dépenses : **198 799 \$**.

7. Autres

Dépenses pour allocation de secours : **9 750 \$**

Total pour relations internes/externes : **971 633 \$**

L'actif net de l'AEFO au 31 août 2021 est de 34 340 987 \$ composé comme suit :

Affectations internes :

Réserve pour le Fonds de solidarité	24 000 000 \$
Réserve pour immobilisations	270 816 \$
Réserve pour gains non réalisés sur placements	3 535 737 \$
	<hr/>
	27 806 553 \$
Fonds non affectés	6 534 434 \$
Total de l'actif net	34 340 987 \$

PARTIE 2 : RÉSULTATS DU PLAN STRATÉGIQUE 2019-2024

2020-2021 constitue la deuxième année du plan stratégique 2019-2024, et reflète une année de mise en œuvre du plan stratégique #ENSEMBLEPOURAGIR2024.

PLAN STRATÉGIQUE : #ENSEMBLEPOURAGIR2024

MISSION

Syndicat francophone, l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens assure la défense et la promotion des intérêts professionnels et économiques de ses membres. Elle exerce également un leadership social qui favorise l'essor de la communauté francophone.

VISION

Les membres reconnaissent l'influence positive de l'AEFO sur leur affirmation professionnelle, leur environnement de travail et leur bien-être. L'AEFO est un agent de changement qui contribue à bâtir une société inclusive, juste et équitable, ainsi qu'à assurer la pérennité de l'éducation en langue française en Ontario.

VALEURS

Équité – Transparence – Solidarité – Inclusivité – Engagement

Mieux-être des membres - AXE 1

AXE 2 - Leadership social et communautaire

Les deux axes d'intervention sont imbriqués autour du centre de gravité traditionnel de l'Association, soit les négociations collectives et la mise en œuvre des conventions collectives.

RÉSULTATS STRATÉGIQUES

1
Les environnements de travail des membres sont plus sains, inclusifs et incitent à une plus grande responsabilisation.

2
L'AEFO exerce un leadership qui contribue à la protection de la communauté francophone en Ontario et du système d'éducation en langue française.

RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES

1.1
Les membres bénéficient de soutien et d'outils pour faire face aux enjeux de santé mentale.

1.2
L'AEFO soutient l'autonomisation des membres dans l'exercice de leur profession et de leurs droits.

1.3
Les pratiques et les actions de l'AEFO sont adaptées afin de répondre aux besoins et défis des membres quant à leur intégration et à leur succès à long terme.

2.1
L'AEFO a une influence positive sur les environnements de travail, favorisant le recrutement, la rétention et l'intérêt envers les professions.

2.2
L'AEFO contribue au renforcement de l'image publique des professions de l'éducation.

2.3
L'AEFO contribue activement à la mobilisation des acteurs du milieu de l'éducation et des communautés.

RAPPORT SUR LES RÉSULTATS DU PLAN STRATÉGIQUE

#ENSEMBLEPOURAGIR2024

Période couverte par le présent rapport : Début juin 2020 - Fin mai 2021

AXE 1 - Mieux-être des membres

RÉSULTAT STRATÉGIQUE : Les environnements de travail des membres sont plus sains, inclusifs et incitent à une plus grande responsabilisation.

Les initiatives de l'AEFO gravitent autour d'activités variées pour donner aux membres de l'AEFO des environnements sains et inclusifs tout en mettant des outils à leur disposition afin qu'ils puissent s'épanouir selon leurs intérêts, leur profession et leurs droits au travail. Pour mesurer l'impact de toutes ces activités, l'AEFO consultera annuellement ses membres par sondage pour mesurer le pourcentage de membres qui affirment que leur environnement de travail est positif et inclusif et qu'ils sont en mesure de faire valoir leurs droits comme employée ou employé.

D'ici 2023-2024, nous espérons que 80 % des membres de l'AEFO affirmeront que leur environnement de travail est positif (une augmentation de 9 % du seuil repère de mai 2021); 80 % des membres affirmeront que leur milieu de travail est inclusif (augmentation de 8 % du seuil repère de mai 2021) et 85 % des membres de l'AEFO affirmeront être en mesure de s'affirmer et de faire valoir leurs droits comme employée syndiquée ou employé syndiqué (augmentation de 86 % du seuil repère de mai 2021).

RÉSULTAT INTERMÉDIAIRE 1.1 :

Les membres bénéficient de soutien et d'outils pour faire face aux enjeux de santé mentale.

RÉSULTAT DIRECT VISÉ Identifier et promouvoir les services de soutien et les outils d'aide disponibles aux membres.	CIBLE	<p>D'ici 2023-2024, au moins 75 % du personnel enseignant membre de l'AEFO connaîtront Homewood, soit une augmentation approximative de 30 % du seuil repère de juin 2020.</p> <p>D'ici 2023-2024, 80 % des membres de chacune des unités de l'AEFO seront en mesure d'identifier les ressources à leur disposition pour faire face aux enjeux de santé mentale.</p>
	MÉTHODOLOGIE DE MESURE DE RENDEMENT	<p>Un plan d'action est développé en 2020-2021. Ce plan d'action est un plan de communication ciblé pour les présidences des unités, pour les agentes et les agents et pour les déléguées syndicales et les délégués syndicaux afin de leur permettre de promouvoir les programmes qui soutiennent les membres à faire face aux enjeux de santé mentale.</p>
	SOMMAIRE DES ACTIVITÉS PRÉVUES ET COMPLÉTÉES	<p>Un sondage mené en juin 2020 dévoilait que 55,80 % du personnel enseignant membre de l'AEFO ne connaissait pas Homewood, le programme d'aide aux membres du personnel enseignant et à leur famille.</p> <p>Suivant une consultation auprès des présidences d'unité et des agentes et des agents, l'AEFO va modifier son approche dès 2021-2022 en mettant en œuvre un plan de communications dont les actions seront ciblées pour l'usage des unités afin de leur permettre de promouvoir les programmes d'appui pour faire face aux enjeux de santé mentale.</p>
	APPRÉCIATION DES RÉSULTATS ATTEINTS	<p>Sans objet.</p>

RÉSULTAT INTERMÉDIAIRE 1.2 : L'AEFO soutient l'autonomisation des membres dans l'exercice de leur profession et de leurs droits.

RÉSULTAT DIRECT VISÉ Offrir de la formation sur l'affirmation de soi et les droits des membres.	CIBLE	D'ici 2021-2022, 80 % des formations offertes par l'AEFO à ses membres incluront, dans la programmation, une composante sur l'affirmation de soi et les droits des membres.
	MÉTHODOLOGIE DE MESURE DE RENDEMENT	Dénombrer le nombre de formations qui incluent une composante portant sur l'affirmation de soi et les droits des membres.
	SOMMAIRE DES ACTIVITÉS PRÉVUES ET COMPLÉTÉES	<p>En 2021-2022, quatre formations sont prévues pour les membres :</p> <ul style="list-style-type: none"> • webinaires pour les nouveaux membres; • webinaires pour les déléguées syndicales et les délégués syndicaux; • webinaires pour le personnel suppléant; • conférence sur le leadership féminin. <p>La programmation de ces quatre formations inclura une composante en lien avec l'autonomisation ou les droits des membres.</p>
	APPRÉCIATION DES RÉSULTATS ATTEINTS	Il était prévu que la mise en œuvre formelle de cette activité se fasse en 2021-2022. Nous prévoyons alors atteindre la cible fixée en incluant une composante sur l'autonomisation aux quatre formations actuellement prévues au programme.

RÉSULTAT DIRECT VISÉ Créer une campagne de sensibilisation sur l'affirmation de soi pour les membres.	CIBLE	<p>En 2021-2022 : 30 % à 40 % des membres répondront à « l'appel à l'action » (Call to action) de la campagne de sensibilisation en cliquant/visitant l'onglet du site Web avec les outils et ressources en lien avec l'affirmation de soi.</p> <p>2022-2023 : augmentation de 5 % des membres.</p> <p>2023-2024 : augmentation de 5 % des membres.</p>
	MÉTHODOLOGIE DE MESURE DE RENDEMENT	Mesurer les indicateurs de performance de la campagne en analysant les données suivantes obtenues via Hootsuite, Twitter Analytics, Facebook Analytics et Google Analytics : le nombre de clics lors de la campagne qui mènent à l'onglet/page de la campagne; le nombre de vues de page de la campagne, le pourcentage d'augmentation de visiteuses et visiteurs sur la page/onglet au fil du temps.
	SOMMAIRE DES ACTIVITÉS PRÉVUES ET COMPLÉTÉES	<p>L'année 2020-2021 représente une année de planification pour cette initiative. Cela étant dit, les activités suivantes ont été réalisées au printemps 2021 afin de préparer le terrain pour mettre en œuvre la campagne de sensibilisation, prévue en 2021-2022 et 2022-2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • consultation auprès des présidences de l'AEFO; • consultation auprès des agentes et des agents; • consultation auprès du personnel cadre.
	APPRÉCIATION DES RÉSULTATS ATTEINTS	<p>Les constats des consultations ont démontré, de manière générale, que 2021-2022 sera une année propice pour mener une campagne sur l'affirmation de soi auprès des membres puisque la période survient à la fin d'un cycle des plus éprouvants (ex. pandémie), où l'affirmation de soi a été mise à l'épreuve tout particulièrement.</p> <p>Les constats ont aussi établi que certains mots ou certaines expressions avaient plus de poids et d'impact pour les membres dans une campagne d'affirmation de soi que d'autres, particulièrement le terme : « prendre sa place ». D'autres mots avaient des résultats mitigés, tels que « jugement professionnel » et « autonomisation ».</p> <p>Prochaine étape : développer un plan d'action pour démarrer la campagne.</p>

RÉSULTAT INTERMÉDIAIRE 1.3 :

Les pratiques et les actions de l'AEFO sont adaptées afin de répondre aux besoins et défis des membres quant à leur intégration et à leur succès à long terme.

RÉSULTAT DIRECT VISÉ Créer un comité ad hoc sur la diversité en milieu de travail.	CIBLE	Réalisation du mandat du comité en 2020-2021.
	MÉTHODOLOGIE DE MESURE DE RENDEMENT	État.
	SOMMAIRE DES ACTIVITÉS PRÉVUES ET COMPLÉTÉES	Le comité ad hoc s'est rencontré à sept reprises et a produit son rapport final qui a été présenté au conseil d'administration (CA) le 27 mars 2021.
	APPRÉCIATION DES RÉSULTATS ATTEINTS	<p>Le CA a adopté l'ensemble des recommandations telles que présentées, ce qui en soi est une indication de leur pertinence.</p> <p>Les pratiques et actions de l'AEFO auront été adaptées de ces façons : création et communication d'un positionnement organisationnel, création d'un comité permanent, la création d'une stratégie continue d'inclusion, de diversité et de lutte contre la discrimination, qu'il y ait des actions de communication et de sensibilisation, que l'AEFO offre un soutien aux membres en lien avec les enjeux liés à la diversité et l'inclusion, qu'une stratégie d'influence et de collaboration avec les parties prenantes soit développée et qu'il y ait rapport au CA à chaque rencontre régulière.</p>

RÉSULTAT DIRECT VISÉ Évaluer et actualiser l'offre de service et l'efficacité des interventions pour les membres issus de groupes en quête d'équité.	CIBLE	Plan d'action a été élaboré en 2020-2021 selon les enjeux et défis organisationnels cernés et les compétences à renforcer en matière de gestion inclusive de la diversité.
	MÉTHODOLOGIE DE MESURE DE RENDEMENT	<p>(En attente)</p> <p>Rapport de stratégie développé et soumis à la gestion de l'AEFO, de gestion inclusive de la diversité basée sur les besoins et sur les histoires vécues en 2020-2021 dans la démarche d'accompagnement/formation avec les agentes, agents, présidences, cadres et personnel de soutien de l'AEFO par PGF-Concilium.</p>
	SOMMAIRE DES ACTIVITÉS PRÉVUES ET COMPLÉTÉES	<p>En 2020-2021 les activités suivantes ont été complétées :</p> <p>Étape 1 : Ateliers découverts (trois ateliers par groupe) : ateliers de sensibilisation / découverte pour soutenir les agentes et agents, les présidences, le personnel de soutien et les cadres à prendre conscience de leur biais inconscient en lien avec la diversité dans le cadre de leurs responsabilités et de leurs rôles.</p> <p>Étape 2 : Animation et accompagnement de groupes de codéveloppement (quatre sessions par groupe) : partage d'apprentissages concernant la gestion des demandes venant de membres issus de groupes en quête d'équité; ces sessions permettent aux accompagnatrices et aux accompagnateurs de faire un diagnostic et de mieux saisir les besoins organisationnels et individuels afin de soutenir les intervenantes et les intervenants en proposant des outils sur mesure.</p>
	APPRÉCIATION DES RÉSULTATS ATTEINTS	Il est suggéré de repousser l'élaboration du plan d'action à l'automne 2021. L'accompagnement des différents groupes du personnel à l'AEFO se terminait en mai et PGF-Concilium est à développer une première ébauche de stratégie de gestion inclusive de la diversité.

RÉSULTAT DIRECT VISÉ En collaboration avec des partenaires, offrir au futur personnel enseignant issu de l'immigration des possibilités de perfectionnement professionnel axé sur le milieu scolaire franco-ontarien et la construction identitaire.	CIBLE	<p>200 personnes auront assisté à une des formations d'ici 2022-2023.</p> <p>Le sentiment d'inclusion et de préparation du nouveau personnel enseignant issu de l'immigration récente sera amélioré de 15 % par rapport au seuil-repère d'ici 2022-2023.</p> <p>Le nombre de nouveaux membres du personnel enseignant issus de l'immigration qui prévoient demeurer membre de la profession enseignante à long terme aura augmenté de 15 % par rapport au seuil-repère d'ici 2022-2023.</p>
	MÉTHODOLOGIE DE MESURE DE RENDEMENT	<p>Dénombrer le nombre de participantes et de participants aux formations.</p> <p>Mener un sondage pour établir les seuils repères auprès du nouveau personnel enseignant issu de l'immigration récente, membre de l'AEFO ou des Éducatrices et éducateurs francophones du Manitoba (ÉFM).</p> <p>Mener un sondage d'impact auprès des participantes et des participants à la formation six mois à un an après la formation.</p>
	SOMMAIRE DES ACTIVITÉS PRÉVUES ET COMPLÉTÉES	<p>En 2020-2021, les activités suivantes ont été complétées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mener un sondage pour établir les seuils repères. • Développer une formation et le matériel d'appui selon un modèle d'une formation de trois jours en personne. <p>Si les rassemblements sont permis à l'hiver 2022, quatre cohortes de 25 personnes chacune seront formées.</p> <p>De même, il est également prévu de former quatre cohortes en 2022-2023.</p>
	APPRÉCIATION DES RÉSULTATS ATTEINTS	<p>Les résultats du sondage mené auprès des nouveaux membres de l'AEFO et des ÉFM issus de l'immigration récente nous ont permis d'établir le seuil repère relatif au résultat visé. Ainsi, avant la mise en œuvre du projet 62,5 % des répondantes et des répondants occupant un poste régulier ou permanent ont indiqué avoir été satisfaits de façon générale de l'accueil reçu dans leur nouveau lieu de travail.</p> <p>Taux de satisfaction recueillis :</p> <p>59,3 % étaient satisfaits de l'accueil reçu de la part de la direction.</p> <p>44 % étaient satisfaits de l'accueil reçu de la part de la mentore ou du mentor.</p> <p>61,8 % étaient satisfaits de l'accompagnement offert par la direction.</p> <p>50 % étaient satisfaits de l'accompagnement offert par la mentore ou le mentor.</p> <p>Ces données seront validées au cours du projet afin de mesurer l'impact qu'il y aura sur la qualité de l'accueil et de l'accompagnement offert.</p> <p>Le sondage a également permis d'établir qu'avant la mise en œuvre du projet, 72,5 % des répondantes et des répondants ont indiqué prévoir demeurer membre de la profession enseignante à long terme. Ces données seront de nouveau vérifiées en 2023 à la suite de la mise en œuvre du projet afin de mesurer l'impact qu'il a pu avoir sur la rétention du nouveau personnel enseignant issu de l'immigration récente.</p>

AXE 2 - Leadership social et communautaire

RÉSULTAT STRATÉGIQUE : L'AEFO exerce un leadership qui contribue à la protection de la communauté francophone en Ontario et du système d'éducation en langue française.

Afin de permettre à l'AEFO de mesurer l'atteinte de son résultat stratégique en lien avec le leadership social et communautaire, 80 % des partenaires affirmeront d'ici 2023-2024 que l'AEFO exerce une influence positive qui contribue à protéger la communauté francophone en Ontario et 95 % des partenaires affirmeront que l'AEFO exerce une influence positive qui contribue à protéger le système d'éducation en langue française.

RÉSULTAT INTERMÉDIAIRE 2.1 :

L'AEFO a une influence positive sur les environnements de travail, favorisant le recrutement, la rétention et l'intérêt envers les professions.

RÉSULTAT DIRECT VISÉ En collaboration avec des partenaires, former un groupe de travail qui se penchera sur la pénurie des enseignantes et des enseignants dans le système d'éducation en langue française et qui élaborera un plan d'action à l'intention du ministre de l'Éducation.	CIBLE	Un plan d'action a été développé en 2020-2021.
	MÉTHODOLOGIE DE MESURE DE RENDEMENT	Recevoir la version finale du plan d'action.
	SOMMAIRE DES ACTIVITÉS PRÉVUES ET COMPLÉTÉES	Le groupe de travail s'est rencontré une première fois le 7 juillet 2020 et a convenu que les travaux débuteraient à la rentrée 2020. Entre le 15 septembre 2020 et le 16 février 2021, le comité s'est réuni à 26 reprises. Le rapport a été présenté au ministre de l'Éducation, à l'adjoint parlementaire et à leurs équipes le 23 février 2021.
	APPRÉCIATION DES RÉSULTATS ATTEINTS	Le rapport du groupe de travail contient 37 recommandations portant sur trois axes et inclut aussi des recommandations en lien avec le financement et l'évaluation des retombées des mesures proposées. Le rapport a été reçu par le conseil d'administration de l'AEFO à sa réunion du 27 mars 2021. Ce résultat est atteint.
RÉSULTAT DIRECT VISÉ En collaboration avec des partenaires, accroître la capacité du personnel à la direction, des mentores et du personnel enseignant associé à œuvrer dans un contexte interculturel, et outiller ces personnes-ressources afin qu'elles contribuent à créer des structures d'accueil favorables à la rétention du personnel.	CIBLE	325 personnes auront assisté à une des formations d'ici 2022-2023. Le sentiment d'efficacité des directions d'école, des mentores et mentors et du personnel enseignant associé dans leurs interventions auprès du personnel enseignant issu de l'immigration récente se sera amélioré de 15 % par rapport au seuil-repère d'ici 2022-2023.
	MÉTHODOLOGIE DE MESURE DE RENDEMENT	Dénombrer le nombre de participantes et de participants aux formations. Questionnaire préformation et sondage d'impact à compléter par les participantes et les participants six mois et un an après la formation.
	SOMMAIRE DES ACTIVITÉS PRÉVUES ET COMPLÉTÉES	En 2020-2021, les activités suivantes ont été complétées : <ul style="list-style-type: none"> • Développer une formation et le matériel d'appui selon un modèle d'une formation d'une journée en personne et de cinq rencontres de suivi virtuelles. • Adapter la formation pour être en mesure d'offrir la première journée de formation virtuellement afin de démarrer la livraison à l'automne 2021. Il est prévu de former un total de 13 cohortes de 25 personnes en 2021-2022 et en 2022-2023.
	APPRÉCIATION DES RÉSULTATS ATTEINTS	La mise en œuvre des formations devait s'amorcer à l'hiver 2021, mais le tout a été reporté à l'automne compte tenu du contexte qui prévalait dans le système scolaire. Nous sommes confiants, malgré tout, de pouvoir atteindre nos cibles sur une période de deux ans.

RÉSULTAT INTERMÉDIAIRE 2.2 : L'AEFO contribue au renforcement de l'image publique des professions de l'éducation.

RÉSULTAT DIRECT VISÉ S'engager dans une ou des initiatives de campagne(s) de valorisation des professions de l'éducation, de la santé et de l'adaptation.	Cible	<p>Notre cible est fixée à 500 « partages » de contenu et/ou de mention « j'aime » de contenu en lien avec les initiatives de campagne(s) de valorisation des professions de l'éducation, de la santé et de l'adaptation entre 2021-2022 et 2022-2023. Les affichages peuvent provenir de nos partenaires ou de nos propres initiatives.</p> <p>Si nous allons de l'avant à s'engager dans plus d'une initiative* plutôt que de notre propre initiative, notre cible est fixée à trois partenariats entre 2021-2022 et 2022-2023.</p> <p>*Voir 2^e paragraphe sous « Appréciation des résultats atteints. »</p>
	Méthodologie de mesure de rendement	<p>Mesurer les indicateurs de performance de la campagne en analysant les données suivantes obtenues via Hootsuite, Twitter Analytics, Facebook Analytics et Instagram Analytics et possiblement YouTube Analytics.</p>
	Sommaire des activités prévues et complétées	<p>L'année 2020-2021 représente une année de planification pour cette initiative. Cela étant dit, les activités suivantes ont été réalisées au printemps 2021 afin de préparer le terrain pour mettre en œuvre une ou des initiatives de campagne(s) de valorisation des professions de l'éducation, de la santé et de l'adaptation, prévues en 2021-2022 et 2022-2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultation auprès des présidences de l'AEFO. • Consultation auprès des agentes et des agents. • Consultation auprès des cadres.
	Appréciation des résultats atteints	<p>Les constats des consultations ont démontré que 2021-2022 est une bonne année pour mener une ou des campagnes de valorisation des professions puisque la période précède une nouvelle ronde de négociation avec la table centrale pour un grand nombre de membres (pas tous), ce qui signifie qu'il est d'autant plus important de nourrir la fierté et la valorisation des professions.</p> <p>Les constats ont aussi démontré que jusqu'à présent, les initiatives de campagnes de valorisation d'autres partenaires ne cadraient pas avec ce qui était recherché par l'AEFO et qu'il était ainsi préférable de développer notre propre campagne de valorisation des professions qui englobe toutes les professions des membres de l'AEFO.</p> <p>Prochaine étape : développer un plan d'action pour démarrer l'initiative.</p>

RÉSULTAT INTERMÉDIAIRE 2.3 : L'AEFO contribue activement à la mobilisation des acteurs du milieu de l'éducation et des communautés.

RÉSULTAT DIRECT VISÉ Rallier les acteurs de ces milieux autour d'une réflexion sur l'avenir du système d'éducation public en langue française.	CIBLE	<p>18 partenaires sur 20 auront participé à la réflexion en 2023-2024.</p> <p>80 % des participantes et des participants estimeront que la réflexion aura des incidences bénéfiques pour la communauté francophone en 2023-2024.</p>
	MÉTHODOLOGIE DE MESURE DE RENDEMENT	<p>Décompte du nombre d'acteurs.</p> <p>Formulaire de rétroaction.</p>
	SOMMAIRE DES ACTIVITÉS PRÉVUES ET COMPLÉTÉES	<p>Des consultations ont eu lieu avec les présidences et le personnel cadre.</p> <p>Un plan d'action sera déposé au CA pour devancer et réaliser l'initiative en 2021-2022.</p>
	APPRÉCIATION DES RÉSULTATS ATTEINTS	<p>Sans objet.</p>
RÉSULTAT DIRECT VISÉ Créer et soutenir des partenariats qui contribueront à la réflexion, à la protection et à l'essor de la communauté francophone.	CIBLE	<p>12 organismes partenaires d'ici 2023-2024.</p> <p>75 % des organismes estimeront que le partenariat aura été bénéfique pour la communauté francophone d'ici 2023-2024.</p>
	MÉTHODOLOGIE DE MESURE DE RENDEMENT	<p>Décompte du nombre de partenaires.</p> <p>Formulaire de rétroaction.</p>
	SOMMAIRE DES ACTIVITÉS PRÉVUES ET COMPLÉTÉES	<p>Des consultations ont eu lieu avec les présidences et le personnel cadre.</p> <p>Il est prévu de poursuivre les consultations avec les présidences à l'automne dans le but de proposer un modèle pour amorcer l'initiative en 2021-2022 tel que prévu.</p>
	APPRÉCIATION DES RÉSULTATS ATTEINTS	<p>Sans objet.</p>