

RAPPORT ANNUEL DE L'AEFO 2020 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	4
Représentation des membres	4
Bureaux	8
Formation	8
Ressources humaines	8
Programme des unités	9
Relations internes/externes	9
PARTIE 2 : PLAN STRATÉGIQUE 2014-2019	11
RÉSULTAT 1 : Les environnements de travail des membres sont plus sains, inclusifs et incitent à une plus grande responsabilisation	12
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	13



MOT DE LA PRÉSIDENTE

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel 2020, ainsi que le plan stratégique **#ENSEMBLEPOURAGIR2024**. La première partie comprend le rapport annuel en tant que tel, qui existe pour rendre des comptes sur les ressources de l'AEFO, en particulier l'utilisation des ressources financières et humaines.

Le nouveau plan stratégique est présenté dans la deuxième partie. **#ENSEMBLEPOURAGIR2024** a été adopté par le conseil d'administration (CA) le 19 octobre 2019. Cette grande feuille de route définit les nouvelles 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 11). Malgré le fait que le plan stratégique **#ENSEMBLEPOURAGIR2024** soit encore à ses premiers pas dans ce rapport annuel en se situant dans la phase de planification, celui-ci a commencé à orienter 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 création du comité ad hoc sur la diversité en milieu de travail. 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 2020!

La présidente,

Anne Vinet-Roy

PARTIE 1* : RAPPORT ANNUEL

*La période déterminée de ce rapport annuel est du 1^{er} septembre 2019 au 31 août 2020.

INSTANCES

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

Le conseil d'administration a tenu quatre réunions ordinaires, huit réunions extraordinaires et six votes électroniques.

Les comités permanents ont tenu un certain nombre de rencontres :

- Gestion des risques - trois
- Ressources humaines - six
- Gouvernance - deux
- Mises en candidature et des prix - trois

Services professionnels (audit, plan stratégique et gouvernance).

Les dépenses pour les instances sont de **527 964 \$**.

REPRÉSENTATION DES MEMBRES

Cette section comprend les négociations et la représentation des membres.

1. Représentation des membres

Gestion des griefs, différends, dossiers à l'Ordre, dossier de refus d'ILD et plaintes

Avec l'appui des agentes et des agents d'unité, l'équipe cadre en relations de travail fait de multiples suivis et élabore diverses approches stratégiques pour résoudre les litiges. En 2019-2020, l'équipe a résolu plus de 203 litiges (griefs, différends, dossiers à l'Ordre etc.) tout en jonglant avec plus de 300 litiges, malgré les négociations centrales et locales.

Groupe de travail pour la continuité de l'apprentissage (GTCA 2020)

Avec la fermeture des écoles à la mi-mars 2020, les directions générales des filiales ont encouragé le ministère de l'Éducation (EDU) à créer trois groupes de travail pour les aviser de la continuité de l'apprentissage des élèves de l'Ontario. Un de ces groupes, le GTCA, est composé du personnel cadre de quatre syndicats d'enseignement de l'Ontario, soit l'AEFO, la FEESO, la FEEO, et OECTA. Le GTCA s'est rencontré virtuellement régulièrement depuis le début de la crise de la pandémie. Plusieurs réunions ont été dédiées aux bulletins scolaires stipulant l'urgence et l'importance de consignes quant à la préparation des bulletins scolaires pour la fin de l'année scolaire 2019-2020. Le ministère de l'Éducation s'est servi de ce groupe comme planche de résonance afin de savoir comment appuyer le personnel enseignant pendant la fermeture des écoles. Les membres du groupe ont rappelé régulièrement au Ministère l'importance du jugement professionnel de ses membres et des iniquités causées par la fermeture des écoles. Malgré les multiples conseils et interventions de l'AEFO, très peu ont été retenus par le gouvernement.

Enseignement synchrone

Le 8 mai 2020, le ministre de l'Éducation a envoyé une note de service, soit une mise à jour sur la continuité de l'apprentissage pendant la fermeture prolongée des écoles. Cette note de service encourageait le personnel enseignant à adopter l'enseignement synchrone (l'enseignement en ligne en direct). Les membres du GTAC, dont l'AEFO fait partie, ont été étonnés par le contenu de cette note, car la question de l'enseignement synchrone n'avait jamais fait partie de leurs discussions. L'AEFO a fait connaître son point de vue à ses membres en affirmant être préoccupée par le fait que le ministère de l'Éducation encourageait l'utilisation de l'apprentissage

synchrone pendant la pandémie de la COVID-19. L'AEFO et les autres syndicats avaient pourtant soulevé les défis liés à la confidentialité et la sécurité des élèves et du personnel enseignant, à l'équité, à la technologie, à la pédagogie et au jugement professionnel des membres. De plus, l'AEFO et les autres syndicats avaient à maintes reprises recommandé au ministère de l'Éducation de préconiser l'enseignement asynchrone pendant la période d'enseignement à distance.

Redéploiement temporaire volontaire

Le 9 mai 2020, le gouvernement de l'Ontario a émis un nouveau décret d'urgence afin d'autoriser le redéploiement volontaire du personnel disponible, des conseils scolaires, dans les établissements de soins collectifs pendant la pandémie. Le 12 mai dernier, l'AEFO a fourni son point de vue aux membres sur le redéploiement volontaire :

- La décision pour un membre de se porter volontaire est strictement personnelle. Cependant, le conseil scolaire doit être d'accord de se passer de vos services pendant un certain temps.
- La participation de l'AEFO s'est limitée à collaborer avec le ministère de l'Éducation pour mettre en place un système permettant de créer un « pont » entre un employeur (un conseil scolaire par exemple) et un autre employeur.
- Pendant la durée d'un redéploiement temporaire, l'employée ou l'employé volontaire maintient sa relation « employée/employé-employeur » avec son employeur d'origine et continue d'être couverte ou couvert par les modalités de sa convention collective.
- Un employeur d'accueil et un syndicat d'accueil devront respecter les droits et acquis des membres de l'AEFO et devront signer une entente à cet effet.
- Le rôle de l'AEFO est limité à protéger le retour des membres à leur poste habituel, entre autres, pour s'assurer qu'aucun membre ne subisse de perte d'ancienneté ou d'expérience salariale.

Projet de loi 124

À la tribune de la presse de Queen's Park le 12 décembre 2019, les quatre présidences des filiales ont dirigé un point de presse pour annoncer des recours judiciaires contre le projet de loi 124 du gouvernement de l'Ontario, soit la *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*. L'AEFO et les trois autres filiales ont affirmé que la loi est une violation des droits constitutionnels des enseignantes et enseignants et des travailleuses et travailleurs de l'éducation, de négocier collectivement sans entrave, un droit garanti par la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Pour les membres syndiqués des Unités 103 et 203, l'AEFO s'est jointe, en janvier 2020, à la contestation judiciaire regroupant plus de 40 syndicats sous la gouverne d'Ontario Federation of Labour. Cette coalition représente plus de 270 000 travailleuses et travailleurs du secteur public élargi en Ontario.

Réaction de l'AEFO sur les précisions émises par le ministère de l'Éducation concernant l'évaluation et la communication du rendement

En juin 2020, l'AEFO a indiqué à ses membres qu'elle estimait que les conseils scolaires devraient allouer une pleine journée pour la préparation du bulletin scolaire et du relevé des apprentissages, et ce, pour tous les membres du personnel enseignant à l'élémentaire et au secondaire. De plus, l'AEFO était d'avis que le jugement professionnel de ses membres devait être respecté lorsqu'il s'agissait d'attribuer des notes et de faire des commentaires, surtout en cette période d'évaluation atypique, d'autant plus que les paramètres pour l'apprentissage à distance varient considérablement à travers la province.

Réaction de l'AEFO au plan de réouverture des écoles du ministre de l'Éducation

Le 19 juin 2020, le ministre de l'Éducation a annoncé son plan de réouverture des écoles pour la rentrée scolaire 2020-2021. Le ministre de l'Éducation n'a pas jugé important de consulter l'AEFO à l'avance sur son plan, mais le ministère de l'Éducation était au courant des recommandations de l'AEFO sur la santé et la sécurité des élèves, la santé et la sécurité des membres de l'AEFO et le mode d'enseignement. Dans un communiqué, le président de l'AEFO a affirmé que « tant que durera la pandémie de COVID-19, des mesures de santé et de sécurité pour les

élèves et les travailleuses et travailleurs en éducation sont la priorité absolue. La santé et la sécurité des élèves et du personnel doivent être assurées par le gouvernement et les conseils scolaires, comme nous l'avons indiqué à maintes reprises au gouvernement ».

Par ailleurs, l'AEFO a affirmé que le gouvernement et les conseils scolaires devront également fournir plus d'appui qu'en temps ordinaire, entre autres : rester à l'écoute des préoccupations des travailleuses et travailleurs en éducation et des syndicats; respecter leur jugement professionnel; leur donner suffisamment de temps pour préparer leurs cours et leur travail; leur donner accès à de nouvelles ressources adaptées à l'enseignement en temps de pandémie; suspendre les tests de l'OQRE* et cesser de leur imposer de nouvelles initiatives qui leur font souvent perdre un temps précieux en paperasserie inutile.

**Le gouvernement a par la suite annoncé la suspension des tests lors de son annonce du nouveau programme-cadre de mathématiques le 23 juin 2020.*

Programme-cadre de mathématiques

Le 23 juin 2020, le ministre de l'Éducation a annoncé un nouveau programme-cadre de mathématiques pour le palier élémentaire dès la rentrée scolaire 2020. L'AEFO a été étonnée que le ministre de l'Éducation annonce un nouveau programme-cadre pour septembre 2020 étant donné la situation de la pandémie de COVID-19. Le président de l'AEFO a publié une déclaration affirmant que les élèves et les enseignantes et enseignants font déjà face à de grands défis en lien avec la réouverture des écoles, la distanciation physique et l'apprentissage à distance. L'AEFO a trouvé aussi que cette décision du gouvernement représentait un manque de considération pour le mieux-être et le jugement professionnel de ses membres. Le 26 juin, les quatre syndicats de l'enseignement ont publié une déclaration commune réitérant les mêmes messages.

Centre Psychosocial

Une nouvelle agence de service qui regroupe le Centre Psychosocial (CPS) et la Maison de la Fraternité a vu le jour le 1^{er} avril 2020. L'AEFO représente les employées et employés du Centre Psychosocial avec l'Unité 203 – Centre psychosocial (CPS). Voici une mise à jour de ce projet d'intégration des services entre les deux organismes :

- 16 novembre 2019 : nomination par les deux organismes de quatre représentantes et représentants afin de créer un conseil d'administration de transition et de la directrice du CPS comme personne désignée pour le processus d'intégration et de transition vers la nouvelle corporation;
- 20 novembre 2019 : première rencontre du CA de transition où un plan de communication est adopté;
- 12 décembre 2019 : campagne publique pour trouver un nom à la nouvelle corporation avec l'enregistrement du nom de cette nouvelle agence d'ici la fin janvier 2020. En parallèle, l'équipe conjointe de communication travaillera à l'élaboration d'un logo, à la mise en œuvre d'un site Internet, etc.;
- 1^{er} avril 2020 : première journée de la nouvelle corporation qui reflète les divers services offerts par les deux organismes : les services en santé mentale, les services pour les dépendances et les services en toxicomanie.

Les dépenses pour divers frais de représentation et frais légaux pour la défense des membres s'élèvent à 657 398 \$ pour l'année 2019-2020.

2. Négociations

Négociations - membres du personnel enseignant et suppléant

Un vote de ratification électronique a eu lieu les 29 et 30 avril 2020 et 93 % des membres du personnel enseignant et suppléant ont voté en faveur de la ratification de l'entente. La partie A de la convention collective a donc été ratifiée. La négociation locale pour la partie B de la convention collective – c'est-à-dire la négociation locale entre l'unité et le conseil scolaire débutait suivant la ratification de la partie A.

Négociations locales du personnel enseignant et suppléant

En raison de la pandémie de COVID-19, toutes les négociations entre une unité et un conseil scolaire ont été menées par voie électronique. En date du 31 août 2020, voici les unités de l'AEFO qui avaient conclu une entente de principe avec un conseil scolaire :

Unité 56 – Nord-Est publique et Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario	(personnel enseignant régulier)	L'entente a été ratifiée par les membres de l'Unité 56 le 19 juin 2020.
Unité 57 – Nord-Ouest publique et Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario	(personnel enseignant régulier)	Le vote de ratification a eu lieu à l'automne 2020.
Unité 58 – Centre Sud et Sud-Ouest publique et Conseil scolaire Viamonde	(personnel enseignant régulier)	L'entente a été ratifiée par les membres de l'Unité 58 le 24 juin 2020.
Unité 59 – Est publique et Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario	(personnel enseignant régulier)	Le vote de ratification a eu lieu à l'automne 2020.
Unité 60A – Nord-Est catholique et Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières	(personnel enseignant régulier)	Le vote de ratification a eu lieu à l'automne 2020.
Unité 60B – Nipissing catholique et Conseil scolaire catholique Franco-Nord	(personnel enseignant régulier)	L'entente a été ratifiée par les membres de l'Unité 60B le 23 juin 2020.
Unité 61 – Moyen-Nord catholique et Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario	(personnel enseignant régulier)	Le vote de ratification a eu lieu à l'automne 2020.
Unité 62 – Grand Nord-Ouest catholique et Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales	(personnel enseignant régulier et personnel enseignant suppléant)	L'entente a été ratifiée par les deux groupes de membres de l'Unité 62 le 17 juin 2020.

La négociation locale pour les autres unités a repris à l'automne 2020.

Négociations centrales 2019 – ATEO* pour les membres de l'Unité 103 – PAPSP et négociations locales

À la table centrale, l'Unité 103 fait partie de l'Alliance des travailleuses et des travailleurs de l'éducation en Ontario (ATEO*), qui regroupe sept syndicats. Une entente de principe entre l'ATEO, le gouvernement et le Conseil d'associations des employeurs a été ratifiée en janvier 2020 par les sept syndicats. L'AEFO, en tant que représentante pour les membres de l'Unité 103, et le Conseil scolaire catholique Franco-Nord ont ensuite entamé la négociation locale et les parties ont conclu une entente de principe le 27 mai 2020 et ratifié le 11 juin 2020.

**L'Alliance des travailleuses et des travailleurs en éducation de l'Ontario (ATEO) représente les membres de l'Unité 103 - PAPSP (personnel administratif, professionnel et de soutien pédagogique). L'AEFO est membre de l'ATEO.*

Négociations AEFO – Lycée Claudel (Unité 201 – Claudel enseignement et Unité 202 – Claudel soutien)

Le 29 mai 2020, tous les éléments sur la table dans les négociations ont fait l'objet d'acceptation par les deux parties pour ainsi formaliser et signer les ententes des unités 201 et 202 le 4 juin 2020, et ratifier le 18 juin de cette même année.

Consortium du Centre Jules-Léger

À la fin juin 2019, le Consortium du Centre Jules-Léger a signé une entente avec le ministère de l'Éducation confirmant le transfert de la gouvernance du Centre Jules-Léger le 17 août 2020. L'AEFO a renoué sa planification et s'est préparée, au cours de 2019-2020, à accueillir les nouveaux membres sur plusieurs volets dont leur intégration à la gouvernance de l'AEFO, leur orientation vis-à-vis le fonctionnement local, à voir à une continuation de leurs avantages sociaux et à la mise en œuvre de leur nouvelle convention collective négociée par la FEESO et ratifiée en juin 2020.

Les dépenses pour les négociations s'élèvent à 908 345 \$ pour l'année 2019-2020.

En plus des coûts pour la négociation, ce montant inclut les frais de grève qui ne sont pas liés à la compensation salariale pour les journées de grève (pour ce montant, veuillez-vous référer au numéro 3 ci-dessous.) On y retrouve donc des frais liés aux sondages, aux townhalls, aux votes de grève et aux votes sur les ententes de principe, ainsi que les articles promotionnels pour les journées de débrayage (ex. pancartes, cartes postales, vestes, macarons, frais de livraison, etc.)

3. Compensations salariales – journées de grève

Pour les trois journées de grève (débrayage), les allocations de grève, les avantages sociaux et les contributions au Régime de retraite des enseignantes et enseignants s'élèvent à **1 903 240 \$**.

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 **1 256 221 \$**.

FORMATION

Dans la dernière année, l'AEFO a offert des formations pour les déléguées syndicales et délégués syndicaux, des formations pour les nouvelles présidences d'unité, ainsi que les présidences déjà en fonction et les agentes et les agents. Les formations prévues au printemps 2020, telle la conférence sur le leadership féminin, ont été remises à 2021 à cause de la pandémie de COVID-19.

Les dépenses associées au programme de formation pour 2019-2020 ont été de **383 607 \$**.

Formation des déléguées syndicales et délégués syndicaux	287 572 \$
Formation du personnel	79 036 \$
Formation des présidences	6 532 \$
Formations ponctuelles et autres	10 467 \$

RESSOURCES HUMAINES

Cette section comprend la présidence provinciale, les présidences locales et le personnel. Les dépenses pour 2019-2020 ont été de **7 011 463 \$** :

Personnel	5 423 554 \$
Présidences locales et présidence provinciale	1 501 567 \$
Frais juridiques et professionnels	70 859 \$
Recrutement	15 483 \$

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. Il est important de souligner que les dépenses ont été moindres en 2019-2020 à cause de la pandémie. À titre d'exemple, plusieurs rencontres des comités exécutifs locaux et des assemblées annuelles locales ont été effectuées virtuellement ou dans certains cas, n'ont pas eu lieu.

Les dépenses s'élèvent à **329 752 \$** pour l'année 2019-2020.

RELATIONS INTERNES/EXTERNES

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

Faits saillants

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 qui ont des répercussions sur ses membres et sur la communauté franco-ontarienne.

Le président a participé à des activités pour certains ministres, députées et députés des trois partis représentés à l'Assemblée législative. Par exemple, l'AEFO s'est jointe à l'AFO qui a organisé deux journées de représentation à Queen's Park les 18 et 19 novembre 2019 pour sensibiliser les élues et élus aux réalités des communautés francophones en Ontario. Le président s'est joint à des représentantes et représentants de l'AFO, du Collège Boréal, de la Fédération des aînés et retraités de l'Ontario, de Parents partenaires en éducation, de la Fédération de la jeunesse franco-ontarienne, de Nexus Santé, du Réseau des services en santé francophone de l'Est de l'Ontario, de l'Alliance culturelle de l'Ontario et de la Société économique de l'Ontario qui, au total, ont rencontré près de 30 députées ontariennes et députés ontariens. Le tout s'est clôturé avec une réception ayant comme thème « Quartiers francophones » où des représentantes et représentants de tous les partis ont eu la chance de s'adresser aux participantes et participants.

1. Associations provinciales

L'AEFO a participé à de nombreuses rencontres.

Dépenses : **438 041 \$** (ce montant comprend les cotisations à la FEO et au COEQ).

2. Associations nationales

L'AEFO a participé à plusieurs rencontres.

Dépenses : **257 192 \$** (ce montant comprend les cotisations à la FCE).

3. Associations internationales

Dépenses : **3 500 \$** (contribution au Comité syndical francophone de l'éducation et de la formation [CSFEF]).

4. Action politique

Les dépenses pour l'action politique comprennent des activités qui ont pour but de revendiquer au nom des membres, ainsi que d'autres dossiers prioritaires.

Dépenses : **13 704 \$.**

5. Rencontres des présidences

Ces dépenses comprennent les frais associés à différentes formations et rencontres.

Dépenses : **45 035 \$.**

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 2019 et août 2020, l'AEFO a envoyé plus d'une trentaine de communiqués aux médias, une augmentation de 233 % comparativement à l'année précédente. De plus, l'AEFO provinciale a fait parvenir plus de 130 publications à ses membres (ex. En Bref, Info NÉGOS, Info AEFO, Le CA en bref, message de la présidence), soit un nombre comparable à 2018-2019. Le taux moyen d'ouverture des publications de tous les membres de l'AEFO était de 50 % pour les publications qui ne sont pas liées aux négociations (ex. Info AEFO, Le CA en bref et En Bref) et de 74,7 % pour les publications dont le sujet traitait des négociations (ex. Info NÉGOS).

Pour ce qui est des réseaux sociaux, l'AEFO a vu une augmentation d'abonnés pour sa page Facebook de 56,44 % en 2019-2020. L'AEFO a atteint le nombre de 4 748 abonnés à sa page Facebook provinciale à la fin de l'été 2020. De tous les réseaux sociaux, c'est la page Facebook qui demeure la plus suivie par les membres de l'AEFO.

Dépenses : **149 332 \$.**

7. Autres

Dépenses pour allocation de secours : **10 500 \$.**

Total pour relations internes/externes : **917 304 \$.**

8. Actif net

Le solde de l'actif net de l'AEFO au 31 août 2020 est de **22 890 653 \$** composé comme suit :

Affectations internes :

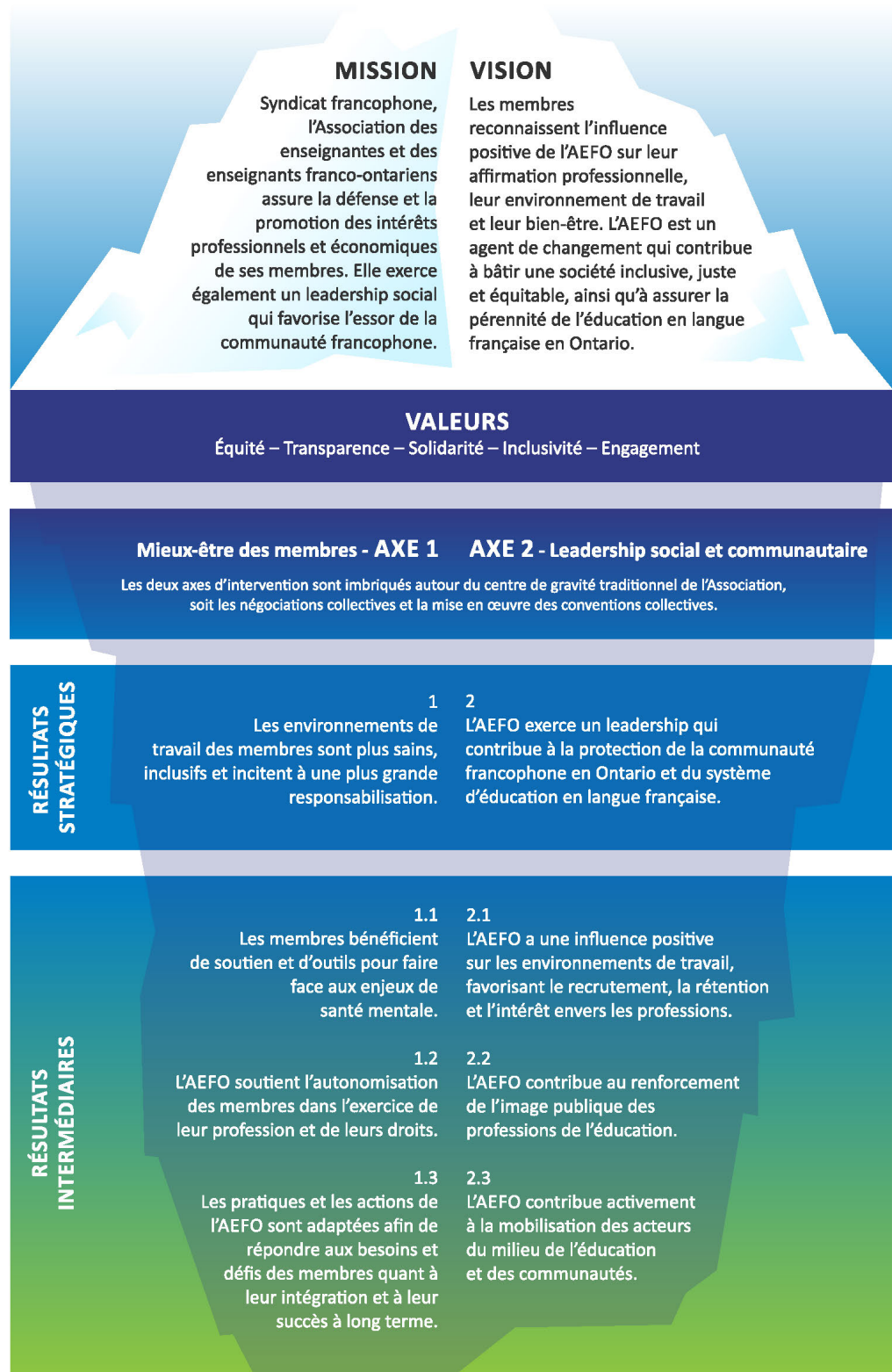
Réserve pour le Fonds de solidarité	20 081 034 \$
Réserve pour immobilisations	309 619 \$
	<hr/>
	20 390 653 \$
Fonds non affectés	2 500 000 \$
	<hr/>
Total de l'actif net	22 890 653 \$

À son assemblée annuelle (AA) de février 2017, une résolution pour une cible financière de 24 millions avait été adoptée pour le Fonds de solidarité. En date du 31 août 2020, le solde du Fonds de solidarité est de **20 081 034 \$.**

PARTIE 2 : PLAN STRATÉGIQUE 2019-2024*

*La période déterminée est du 1^{er} septembre 2019 au 31 août 2020.

2019-2020 constitue la toute première année du nouveau plan stratégique 2019-2024, et reflète ainsi une année d'identification d'initiatives et de planification, et non de mise en œuvre. Cela explique pourquoi il n'y a pas ou peu d'activités ou d'initiatives stratégiques en tant que telles liées au plan stratégique en 2019-2020.



AXE 1 : MIEUX-ÊTRE DES MEMBRES

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

R1.1 Les membres bénéficient de soutien et d'outils pour faire face aux enjeux de santé mentale.

- Identifier et promouvoir les services de soutien et les outils d'aide disponibles aux membres : phase de planification.

R1.2 L'AEFO soutient l'autonomisation des membres dans l'exercice de leur profession et de leurs droits.

- Offrir de la formation sur l'affirmation de soi et les droits des membres : phase de planification.
- Créer une campagne de sensibilisation sur l'affirmation de soi pour les membres : phase de planification.

R1.3 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.

- Création et mise en place d'un comité ad hoc sur la diversité en milieu de travail (10 octobre 2019); nomination des membres en janvier 2020; les travaux du comité ont été mis en suspens temporairement entre mars 2020 et le 31 août 2020 à cause de la pandémie pour une reprise à l'automne 2020.
- Évaluer et actualiser l'offre de service et l'efficacité des interventions pour les membres issus de groupes en quête d'équité : phase de planification.
- 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 : en stade de planification de la stratégie nationale pour le recrutement et la rétention du personnel enseignant dans les écoles de langue française en contexte minoritaire.

AXE 2 : LEADERSHIP SOCIAL ET COMMUNAUTAIRE

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.

R2.1 L'AEFO a une influence positive sur les environnements de travail, favorisant le recrutement, la rétention et l'intérêt envers les professions.

- 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 : phase de planification.
- En collaboration avec des partenaires, accroître la capacité du personnel à la direction, des mentors 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 : phase de planification.

R2.2 L'AEFO contribue au renforcement de l'image publique des professions de l'éducation.

- S'engager dans une ou des initiatives de campagne(s) de valorisation des professions de l'éducation, de la santé et de l'adaptation : phase de planification.

R2.3 L'AEFO contribue activement à la mobilisation des acteurs du milieu de l'éducation et des communautés.

- Rallier les acteurs de ces milieux autour d'une réflexion sur l'avenir du système public d'éducation en langue française : phase de planification.
- Créer et soutenir des partenariats qui contribueront à la réflexion, à la protection et à l'essor de la communauté francophone : phase de planification.