

# RAPPORT ANNUEL DE L'AEFO en lien avec le plan stratégique

DOCUMENT 5

(1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 décembre 2016)



[www.aefo.on.ca](http://www.aefo.on.ca)



Association des enseignantes et  
des enseignants franco-ontariens

# Table de matières

Mot du président .....	3
Plan stratégique 2014-2018 .....	4
R1.1. L'AEFO est consultée dans le développement des initiatives de ses partenaires et des initiatives gouvernementales pour les membres .....	5
R1.2. L'AEFO est impliquée dans la mise en œuvre de nouvelles initiatives .....	6
R1.3. Les membres sont soutenus et appuyés pour s'assumer dans leur espace professionnel.	7
R2.1. Les membres ont une connaissance accrue de leur association .....	8
R2.2. Les présidences et déléguées et délégués sont mieux outillés pour guider et informer les membres .....	9
R2.3. Les membres participent activement aux occasions d'échanges avec l'AEFO .....	10
R2.4. Les objectifs de la mission sociale de l'AEFO sont atteints .....	11
R2.5. L'AEFO a une présence remarquée dans la communauté francophone et dans la communauté syndicale .....	12
R3.1. La structure de gouvernance est mise à jour afin de renforcer ses processus décisionnels .....	13
R3.2. Les instances de l'AEFO se sont approprié leurs rôles et responsabilités .....	13
R3.3. Les actifs financiers de l'AEFO sont optimisés .....	14
Annexe : information additionnelle pour appuyer le rapport annuel des activités (avril 2016 à décembre 2016) .....	15

# Mot du président

Comme vous le savez, l'AEFO a entrepris en 2014 une consultation approfondie auprès de ses élues et de ses élus, son personnel ainsi que des intervenantes et des intervenants dans la communauté. Cette consultation a permis à l'AEFO de s'interroger sur la pertinence et l'efficacité de ses services et de ses activités. C'est suite à cette consultation qu'est né le plan stratégique 2014-2018, adopté par le conseil d'administration (CA) en février 2015. L'adoption du plan stratégique a entraîné un changement de culture, c'est-à-dire une gestion axée sur les résultats.

Cette grande feuille de route qu'est le plan stratégique définit les orientations stratégiques de l'AEFO jusqu'en 2018 et veille à ce que les ressources soient orientées vers les dossiers importants découlant de sa mission. La mise en œuvre du plan stratégique a fait en sorte que l'AEFO a adopté, l'an dernier, un nouveau format pour la présentation du rapport annuel. Les activités du rapport annuel (1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 décembre 2016) sont structurées selon les trois axes, les trois résultats stratégiques et les 11 résultats intermédiaires du plan (voir tableau du plan stratégique à la page 4).

En feuilletant le rapport annuel, trois constats émergent : le taux d'exécution des activités de chaque grand résultat s'est, dans la plupart des cas, maintenu; la ratification de la dernière négociation a influencé l'atteinte des résultats (axes 1 et 2) et le recommencement de certains budgets, comme celui du programme de formation et celui des commandites et des publicités, a eu un impact sur l'atteinte des résultats.

Bonne lecture!



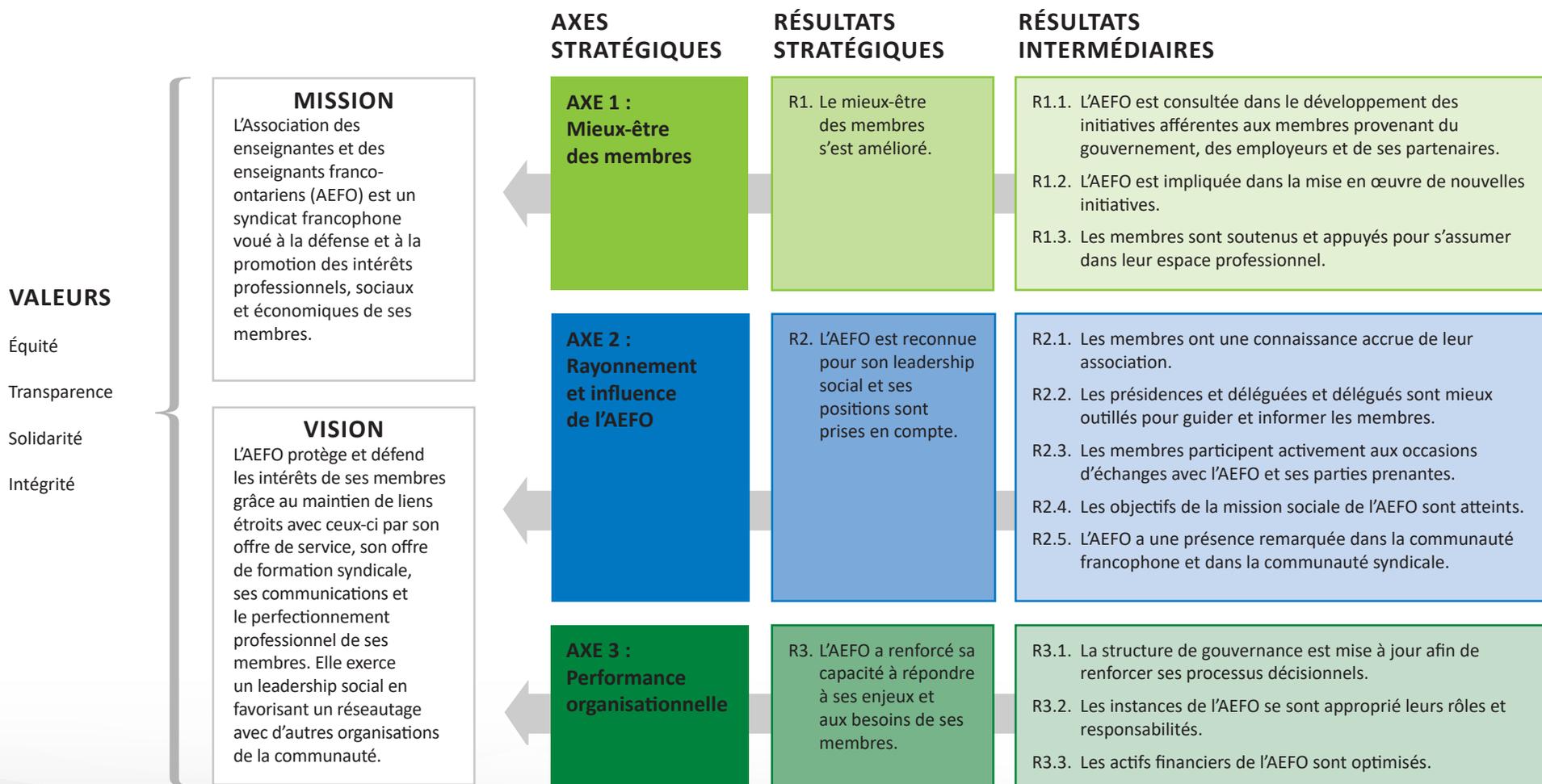
Le président de l'AEFO  
Rémi Sabourin



# Plan stratégique 2014-2018

Cette section reflète la structure du plan stratégique. Ainsi, les réalisations, activités et dossiers de 2016 sont associés à l'un des 11 résultats du plan stratégique et sont présentés sous le principal résultat auquel ils contribuent. Cette forme de présentation souligne la contribution de toutes et tous envers l'atteinte des résultats du plan stratégique.

Nota : le rapport annuel des activités couvre la période du 1er avril 2016 au 31 décembre 2016.



### RÉSULTAT 1.1 : L'AEFO est consultée dans le développement des initiatives de ses partenaires et des initiatives gouvernementales pour les membres

L'AEFO a été consultée davantage et de façon régulière sur le développement d'initiatives, en grande partie à la suite de la ratification du Protocole d'accord central (PAC) signé à l'automne 2015. La signature du PAC a fait naître des groupes de travail dans le but de consulter l'AEFO relativement au développement d'initiatives gouvernementales, comme le Groupe de travail francophone (GTF) et le Comité provincial des initiatives ministérielles.

#### Survol d'activités/réalisations pour l'atteinte du résultat 1.1

- Six consultations auprès de l'AEFO du GTF.
- Cinq consultations auprès de l'AEFO du Comité provincial des initiatives ministérielles.
- Quatre consultations auprès de l'AEFO du comité provincial sur la santé et sécurité.
- Trois consultations auprès de l'AEFO du comité de l'équipe de transformation pour la NPP 159 (collaboration professionnelle).

### RÉSULTAT 1.2 : L'AEFO est impliquée dans la mise en œuvre de nouvelles initiatives

Un constat semblable au résultat 1.1 s'applique au résultat 1.2 : depuis le printemps 2016, l'AEFO a été impliquée davantage et de façon continue dans les premières étapes de mise en œuvre de nouvelles initiatives, en grande partie à la suite de la ratification du PAC signé à l'automne 2015. Cela dit, le résultat 1.2 (mise en œuvre) est moins avancé que le résultat 1.1. (consultation), puisqu'il suit le cours du résultat 1.1. De fait, l'AEFO compile présentement les résultats de plusieurs sondages (voir survol d'activités 1.2 dans le tableau de droite). De plus, comme plusieurs parties telles que le gouvernement et les conseils scolaires sont impliqués dans la mise en œuvre des initiatives, certains facteurs demeurent hors du contrôle de l'AEFO.

### Survol d'activités/réalisations pour l'atteinte du résultat 1.2

- Été 2016 : rédaction du guide d'appui *Faire croître le succès* pour les bulletins, avec la collaboration de l'AEFO, le ministère de l'Éducation et les conseils scolaires, en lien avec le GTF.
- Automne 2016 : promotion du guide d'appui auprès des membres de l'AEFO.
- Fin automne 2016 : un sondage de rétroaction des membres sur le guide d'appui pour les bulletins.
- Automne 2016 : trois sondages de rétroaction des membres sur les initiatives ministérielles, dont le Programme de la maternelle et le jardin d'enfants et la stratégie renouvelée pour l'enseignement et l'apprentissage des mathématiques.

### RÉSULTAT 1.3 : Les membres sont soutenus et appuyés pour s'assumer dans leur espace professionnel

La tendance observée pour l'atteinte de ce résultat est encourageante. Avec la reprise du programme de formation de l'AEFO à l'automne 2016\* – qui avait été suspendu l'année antérieure – l'AEFO a été en mesure de soutenir et d'appuyer plus directement ses membres à s'assumer dans leur espace professionnel. En effet, l'AEFO a offert, entre autres, des formations régionales pour les déléguées syndicales et délégués syndicaux ainsi qu'une toute nouvelle formation en ligne sur les comités de consultation au niveau de l'école.

\*Voir le lien suivant sur le programme de formation de l'AEFO <http://www.aefo.on.ca/fr/services/formation/formation-syndicale>.

### Survol d'activités/réalisations pour l'atteinte du résultat 1.3

- Formations régionales pour les déléguées syndicales et délégués syndicaux : 272 participantes et participants.
- Cent vingt-six personnes ont consulté la formation en ligne sur les comités de consultation au niveau de l'école; de ce nombre, 13 membres l'ont complétée.
- Mise à jour du guide *J'enseigne* pour les membres suppléants.
- Remise de plus de 250 trousseaux aux nouveaux membres réguliers de l'AEFO.
- Promotion du programme d'apprentissage et de leadership du personnel enseignant (PALPE); douze projets PALPE acceptés en 2015-2016. Douze projets ont démarré en septembre 2016 pour la prochaine année.
- Réalisation de capsules d'information pour les membres dans la section sécurisée des membres du site [www.aefo.on.ca](http://www.aefo.on.ca) pour les appuyer dans leur espace professionnel.

### RÉSULTAT 2.1 : Les membres ont une connaissance accrue de leur association

Nous ne pouvons prédire le niveau de connaissance des membres à l'égard de l'AEFO. Cependant, il y a une tendance à la baisse en ce qui a trait à l'intérêt des membres envers les publications de l'AEFO. Cette tendance à la baisse s'explique, en partie, par le fait que contrairement à l'automne 2015, l'AEFO n'était pas au cœur de la période de négociation centrale entre avril et décembre 2016 et nous savons d'expérience que l'intérêt des membres pour les publications de l'AEFO a tendance à augmenter en période de négociations.

Cela étant dit, les abonnements aux différents réseaux sociaux de l'AEFO et les affichages ont continué à augmenter, bien qu'il soit important de noter que ce ne sont pas que les membres qui peuvent s'abonner aux différents réseaux sociaux.

## R2. L'AEFO EST RECONNUE POUR SON LEADERSHIP SOCIAL ET SES POSITIONS SONT PRISES EN COMPTE

### Survol d'activités/réalisations pour appuyer l'atteinte du résultat 2.1

- Augmentation d'abonnements aux différents réseaux sociaux de l'AEFO : Facebook provincial +8 %; Facebook présidence : +77 %; Twitter provincial : +7 %; Twitter présidence : + 17 %; Instagram : +56 %.
- Publications pour que les membres connaissent mieux l'AEFO (57 publications entre avril 2016 et décembre 2016) : *Info NÉGOS* (7), *Info AEFO* (32), *En Bref* (7), *Le Point* (3), communiqués (3), messages du président (5).
- Site Web public de l'AEFO : le nombre d'utilisateurs se maintient et fluctue autour de 4 000 visiteurs par mois. On note une chute à l'été, suivie d'une grande augmentation en septembre (30 % d'augmentation entre le 30 juin et le 30 septembre 2016).
- Site Web sécurisé : le nombre d'utilisateurs se maintient et fluctue autour de 2 500 membres par mois. On note une chute à l'été, suivie d'une augmentation en septembre (15 % d'augmentation entre le 30 juin et le 30 septembre 2016).

Note sur le résultat : il demeure aussi difficile de mesurer l'intérêt et le niveau de connaissance des membres qui ne s'informent pas par Internet ou via les envois électroniques des publications de l'AEFO.

### RÉSULTAT 2.2 : Les présidences et déléguées et délégués sont mieux outillés pour guider et informer les membres

L'AEFO continue de se faire un devoir de trouver des façons d'appuyer les présidences et les déléguées syndicales et les délégués syndicaux. À titre d'exemple, l'AEFO a effectué des sondages de satisfaction quant aux outils disponibles auprès des déléguées syndicales et des délégués syndicaux de même qu'auprès des présidences.

Les résultats sont prometteurs : 72 % des déléguées et des délégués sont satisfaits ou très satisfaits des outils mis à leur disposition; 91 % des présidences sont satisfaites ou très satisfaites des outils mis à leur disposition; et 59 % des déléguées et délégués ont participé à la formation offerte cette année.

#### Survol d'activités/réalisations pour appuyer l'atteinte du résultat 2.2

- Mise à jour d'un recueil de ressources pour les présidences.
- Séance d'orientation pour les nouvelles présidences, formations/mise à jour pour les présidences à l'automne.
- Lancement et diffusion d'une formation Web sur le comité de consultation au niveau de l'école.
- Diffusion d'outils de communication pour appuyer les présidences et les déléguées et délégués lors de la promotion du sondage de négociation à l'automne 2016.
- Rédaction de messages clés pour les présidences sur les questions de l'heure afin de mieux les outiller auprès des membres.
- Formations régionales pour les déléguées syndicales et les délégués syndicaux.
- Mise à jour : *Le petit GDS – Guide de la déléguée syndicale ou du délégué syndical*.
- Derniers préparatifs de la mise en place d'une nouvelle base de données à l'AEFO, un outil à l'usage des présidences.
- Appui des présidences dans l'utilisation des médias sociaux.
- Autre – programme des unités : comprend l'ensemble des activités des unités, c'est-à-dire les assemblées annuelles, les comités exécutifs, les visites des lieux de travail, les formations, les relations publiques et la représentation, ainsi que la valorisation et les activités sociales : 381,092 \$.

### RÉSULTAT 2.3 : Les membres participent activement aux occasions d'échanges avec l'AEFO

Le taux de participation des membres aux rencontres des présidences des unités dans les lieux de travail a augmenté de 18,3 % depuis l'an dernier (soit 62,4 % à l'automne 2016 contre 51 % en 2015-2016). Certaines présidences ont noté que la participation était plus élevée dans les écoles élémentaires que dans les écoles secondaires, mais que la connaissance du syndicalisme semblait plus développée chez les membres des écoles secondaires.

Le taux de participation des membres aux assemblées annuelles\* n'était pas aussi encourageant : au printemps 2016, il a diminué de 17 % par rapport à 2015, soit 39 % en 2016 et 47 % en 2015. Certaines présidences ont expliqué que la fin de la période de négociation a possiblement joué un rôle dans la diminution de l'intérêt pour les assemblées annuelles, tandis que d'autres présidences ont noté que les années d'élections de nouvelles présidences avaient tendance à attirer une plus grande participation aux assemblées annuelles.

En général, le taux de participation des membres aux assemblées annuelles est moins élevé que le taux de participation aux rencontres dans les lieux de travail. Cela s'explique par le fait qu'il est plus facile pour un membre de participer si la présidence se déplace sur les lieux de travail plutôt que l'inverse. À l'échelle provinciale, moins d'occasions que l'an dernier se sont présentées pour des échanges, en partie puisque la négociation centrale était terminée. Malgré cela, l'AEFO a noté quelques occasions d'échange, tel le sondage de négociation à l'automne 2016, qui a sondé les membres pour mieux définir et orienter les objectifs de négociation.

\* À noter que la participation dans certaines unités est par délégation.

#### Survol d'activités/réalisations pour appuyer l'atteinte du résultat 2.3

- Participation des membres aux rencontres avec les présidences dans le cadre des visites de lieux de travail : le taux moyen de participation est de 62,4 %.
- Participation des membres aux assemblées annuelles des unités en 2016 : le taux de participation est de 39 %.
- Sondage auprès des membres pour déterminer les objectifs de la prochaine négociation.
- Trois sondages auprès des membres sur les initiatives ministérielles.
- Sondage auprès des membres sur le guide d'appui *Faire croître le succès* pour les bulletins.
- Blogue de la présidence et réseaux sociaux pour permettre un dialogue avec les membres.

### RÉSULTAT 2.4 : Les objectifs de la mission sociale de l'AEFO sont atteints

- Le progrès vers l'atteinte de ce résultat a été encourageant, en grande partie grâce à la fin de la dernière ronde de négociation qui a permis à l'AEFO de compléter 55 % des activités prévues en lien avec l'atteinte des objectifs de la mission sociale. Rappelons qu'en 2014, les congressistes du 7<sup>e</sup> congrès d'orientation avaient défini l'orientation de la mission sociale de l'AEFO : l'éducation et la santé, qui forment les deux axes autour desquels s'articulent les actions sociales du syndicat.

#### Survol d'activités/réalisations pour appuyer l'atteinte du résultat 2.4

- Mai 2016 : campagne de promotion de la santé mentale dans les réseaux sociaux de l'AEFO dans le cadre de la semaine de la santé mentale.
- Juin 2016 : création d'un nouvel onglet et d'une bannière sur le site Web de l'AEFO pour les services offerts en santé mentale aux membres de l'AEFO (128 visites depuis la création de l'onglet).
- Juin 2016 : création d'un logo et du slogan *Ma santé mentale, ma priorité*.
- Septembre 2016 : lancement d'une chronique mensuelle sur la santé mentale dans *l'En Bref*.
- Sensibilisation des membres au bien-fondé de la mission sociale lors des assemblées annuelles locales, par exemple, intégration des messages clés de la mission sociale aux discours du président provincial.
- Augmentation de la participation des présidences d'unité aux tables du comité sur la santé mentale dans les conseils scolaires (non atteint).

### RÉSULTAT 2.5 : L'AEFO a une présence remarquée dans la communauté francophone et dans la communauté syndicale

La tendance observée pour l'atteinte de ce résultat est encourageante. Avec la reprise du plan de commandites et de publicités de l'AEFO à l'automne 2016 – qui avait été suspendu l'an dernier – l'AEFO a été en mesure de reprendre du terrain auprès des communautés francophones et syndicales, notamment lors de campagnes ciblées comme la Journée mondiale des enseignantes et des enseignants, ainsi que le Jour des Franco-ontariennes et des Franco-ontariens. Des progrès ont aussi été notés dans les dossiers « Ottawa ville bilingue », du Centre Jules-Léger et de l'accès aux études postsecondaires en français en Ontario.

#### Survol d'activités/réalisations pour appuyer l'atteinte du résultat 2.5

- L'AEFO a fait 111 publicités radio et journaux entre septembre 2016 et novembre 2016 dans le cadre de deux campagnes, une augmentation de 311 % depuis l'an dernier.
- Le président provincial a participé à plus d'une trentaine d'événements/rencontres/conférences auprès des communautés francophones, syndicales et politiques entre avril 2016 et décembre 2016.
- Le président a participé à de nombreuses rencontres d'associations nationales et provinciales, dont la FCE, la FEO, l'ACELF, l'ADFO, le RREO et CAFÉ.
- Plus de 18 mentions de l'AEFO et d'entrevues de la présidence provinciale dans les médias francophones, dont des entrevues sur la pénurie de personnel enseignant francophone en Ontario et sur le rapport spécial de la vérificatrice générale de l'Ontario en lien avec les paiements du gouvernement aux syndicats du secteur de l'éducation, des entrevues sur le début de mandat de la nouvelle présidence, la Journée mondiale des enseignantes et des enseignants, le dossier d'une capitale du Canada officiellement bilingue et le début des discussions sur les conventions collectives entre l'AEFO, le gouvernement et le CAE.

## AXE 3 : PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE

### RÉSULTAT 3.1 : La structure de gouvernance est mise à jour afin de renforcer ses processus décisionnels

L'atteinte de ce résultat progresse bien. Les membres de l'AEFO se sont dotés d'un nouveau modèle de gouvernance au Congrès de 2016. Le travail entourant la mise en œuvre du nouveau modèle est en cours depuis le printemps 2016. Une proposition pour un nouveau cadre réglementaire (statuts constitutifs, règlements administratifs, lignes directrices) a été développée et sera présentée à l'assemblée annuelle de février 2017 pour adoption.

### RÉSULTAT 3.2 : Les instances de l'AEFO se sont approprié leurs rôles et responsabilités

Ce résultat progresse lui aussi comme prévu. Depuis avril 2016, tous les membres du conseil d'administration (CA) ont été formés en regard de leurs rôles et de leurs responsabilités fiduciaires. Comme le travail pour définir la nouvelle gouvernance est en cours, il est trop tôt pour savoir exactement comment s'articuleront les rôles de chacun. Après l'assemblée annuelle de février 2017 où seront adoptés les règlements administratifs, nous pourrons commencer à envisager le travail en lien avec ce résultat dans l'optique de la nouvelle gouvernance. Une formation sera organisée en mai 2017 pour les membres qui siégeront au CA selon le nouveau modèle.

## R3. L'AEFO A RENFORCÉ SA CAPACITÉ À RÉPONDRE À SES ENJEUX ET AUX BESOINS DE SES MEMBRES

### Survol d'activités/réalisations pour appuyer l'atteinte du résultat 3.1

- Adoption et mise en œuvre d'un nouveau modèle de gouvernance.
- Élaboration du nouveau cadre réglementaire.

### Survol d'activités/réalisations pour appuyer l'atteinte du résultat 3.2

- Formation offerte aux membres du CA sur leurs rôles et leurs responsabilités fiduciaires.
- Instances : le comité exécutif a tenu 5 réunions ordinaires et 5 réunions extraordinaires; le CA a tenu 2 réunions ordinaires et 2 réunions extraordinaires.

### RÉSULTAT 3.3 : Les actifs financiers de l'AEFO sont optimisés

L'atteinte de ce résultat est envisagée à long terme et est liée au plan de recapitalisation présenté au CA en novembre 2015. Une des options recommandait à l'AEFO de vendre son parc immobilier afin de se concentrer sur sa mission première qui est la défense des membres. C'est une des raisons qui explique le changement de parcours de stratégie depuis le printemps 2016 – c'est-à-dire la vente du parc immobilier – pour optimiser les actifs financiers.

Au printemps 2016, les congressistes ont approuvé une cotisation spéciale au Fonds de solidarité. Cette cotisation est entrée en vigueur en septembre 2016.

#### Survol d'activités/réalisations pour appuyer l'atteinte du résultat 3.3

- Adoption et mise en œuvre de la cotisation spéciale pour le Fonds de solidarité.
- Mise en vente du parc immobilier.

# Annexe : information additionnelle pour appuyer le rapport annuel des activités (avril 2016 à décembre 2016)

## REPRÉSENTATION ET DÉFENSE DES MEMBRES

L'AEFO maintient son service de défense des membres et représente plusieurs d'entre eux : 154 nouveaux litiges (griefs ou différends) et 19 nouveaux dossiers à l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OEEO) pour la période d'avril à décembre 2016. L'AEFO fait également des interventions auprès des conseils scolaires pour résoudre des situations litigieuses et éviter le dépôt de griefs ou de différends. À titre de renseignement, les frais juridiques associés à la défense des membres s'élèvent à 573,358 \$ entre avril et décembre 2016.

Pour ce qui est des négociations pour le personnel enseignant, 29 protocoles d'accord locaux (PAL) sont conclus dès juin 2016 pour les unités de négociation liées à un conseil scolaire, accords qui ont tous été ratifiés par les membres des unités concernées. L'AEFO procède à la mise en page des 29 conventions collectives, exercice plus laborieux que prévu étant donné que les conventions collectives regroupent deux parties : Partie A (conditions négociées centralement) et Partie B (conditions négociées localement).

Parallèlement à cela, à la fin du mois de juin, l'AEFO conclut trois autres accords qui sont par la suite ratifiés par le personnel enseignant et le personnel syndiqué du Lycée Claudel, et par le personnel syndiqué du Centre psychosocial. Pour sensibiliser les membres de toutes nos unités de négociation aux nouvelles dispositions des conventions collectives, plusieurs formations sont données aux déléguées syndicales et délégués syndicaux à l'automne.

La planification de la prochaine ronde de négociation du personnel enseignant et suppléant des unités de négociation liées à un conseil scolaire débute par une consultation à deux niveaux : entrevues avec des personnes ciblées dans ces unités de négociation, suivies d'un sondage pour l'ensemble du personnel enseignant et du personnel suppléant. Ces consultations doivent permettre de déterminer des objectifs pour les négociations de 2017.

À la fin octobre, le gouvernement provincial invite l'AEFO à discuter de la possibilité d'une prolongation des conventions collectives. L'AEFO accepte de participer à une rencontre exploratoire avec le gouvernement et le Conseil d'associations d'employeurs (CAE). Le 1<sup>er</sup> novembre, le conseil d'administration (CA) donne à l'AEFO le mandat de poursuivre les discussions avec le gouvernement et le CAE afin d'identifier quels seraient, pour les membres de l'AEFO, les avantages d'une prolongation des conventions collectives jusqu'en août 2019. Dans l'éventualité d'une entente, celle-ci serait assujettie au processus de ratification de l'AEFO. Plusieurs discussions se poursuivent entre l'AEFO, le gouvernement et le CAE au mois de novembre et décembre. Malgré des échanges productifs et l'éventualité d'une entente, les discussions achoppent pendant le temps des fêtes.

Mentionnons également qu'à l'automne 2016, une équipe de l'AEFO planifie et met en œuvre un sondage auprès des membres de l'Unité 103 – PAPSP afin de cibler des objectifs pour les négociations de 2017. À sa réunion de fin novembre, le CA décide que l'AEFO restera membre du regroupement de plusieurs syndicats, l'Alliance des travailleuses et des travailleurs en éducation de l'Ontario (l'Alliance), afin de participer aux discussions de prolongation de leur convention collective. Aucune date de discussion n'est encore ciblée en décembre 2016.

Les coûts en lien avec la négociation centrale entre avril et décembre 2016 sont de 258,857 \$.

## RESSOURCES HUMAINES

Au siège social, Claudia Guidolin (directrice générale adjointe) a pris sa retraite le 31 août 2016. Anne Lavoie, qui était cadre en relations de travail à ce moment, fut nommée pour la remplacer à compter de septembre 2016. Par la suite, Julie Skinner a été embauchée à la fin octobre 2016 à titre de cadre en relations de travail.