

[ALLER À LA TABLE DES MATIÈRES](#)

COMPTEZ-moi! 

LE RECENSEMENT DU SEFPO

Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO)

Rapport du sondage auprès des membres Hiver 2010



Créé par : **TWI Inc.**
www.twiinc.com

©2010 TWI Inc. Tous droits réservés.

Ce matériel est exclusif, confidentiel et réservé à l'usage interne.

La distribution ou la reproduction non autorisées de ce matériel sont interdites et contraires aux lois sur le droit d'auteur.

Sommaire

C'est à l'occasion du Congrès 2008 que les membres du SEFPO avaient adopté la résolution d'entreprendre un projet de cartographie sociale. Le projet de cartographie sociale (PCS) est ressorti d'une prise de conscience accrue de l'importance de reconnaître l'évolution démographique en Ontario. Le SEFPO s'est associé à TWI Inc., une société d'experts-conseils multinationale offrant des services multiples dans le domaine de la diversité et de l'inclusion, pour travailler sur la phase 1 d'un projet de cartographie sociale. Cette initiative établit un précédent au sein du mouvement ouvrier canadien. En effet, c'est la première fois qu'un syndicat effectue un recensement auprès de ses membres. Cette initiative est conforme aux obligations du SEFPO établies dans la phase 1 du PCS.

Les conclusions du rapport aideront le SEFPO à bâtir un syndicat plus fort, qui comprend mieux ses membres. La collecte et l'analyse des données sur diverses caractéristiques d'identité sociale, telles que le sexe, la race, l'ethnicité/culture, les soins aux personnes à charge et la langue, informent le SEFPO sur l'évolution des besoins de ses membres. L'information recueillie permettra de créer un profil des attributs du syndicat et des aptitudes et des atouts des membres du SEFPO. Cette information essentielle pourra servir de base à la planification, à la surveillance des tendances, à l'établissement des priorités et au développement des programmes, pour améliorer la façon dont le SEFPO sert ses membres.

Fiabilité des résultats

Les membres ont été invités à participer au recensement et 26 768 d'entre eux ont répondu et fourni des données démographiques précieuses. Il est important de se souvenir que, comme dans tout sondage, les répondants représentent ici une partie de la population, et les résultats devraient ainsi être interprétés avec prudence.

Des mesures ont été prises pour évaluer le degré d'alignement entre les membres qui ont répondu et ceux qui n'ont pas répondu. Les analyses effectuées par région, sexe et âge indiquent que les différences n'étaient pas considérables. Les analyses par division et mesures d'activisme indiquent une sous-représentation des membres du SPP et des membres non activistes. Ces différences ne sont pas surprenantes compte tenu des antécédents du syndicat, de sa structure et de ses normes, et nous recommandons de les prendre en considération dans l'analyse des résultats. Ceci dit, il est raisonnable de supposer que des similarités correspondantes existent entre la nature des données des répondants et des membres qui n'ont pas participé au sondage.

Étant donné que cette initiative établit un précédent dans le secteur du travail, il n'existe pas de repère que l'on puisse utiliser à titre de comparaison. Un membre sur quatre est un segment appréciable de la totalité des membres et fournit une information d'une grande valeur sur la situation courante au SEFPO.

Les conclusions du sondage offrent un message convaincant sur le syndicat, ses membres et leurs besoins. Elles nous dirigent vers la prise de mesures qui peuvent bénéficier à tous les membres et qui permettront en bout de ligne de renforcer notre syndicat et d'améliorer ses services.

Constatations clés

Certaines des constatations clés du sondage effectué auprès des membres du SEFPO incluent :

Données démographiques générales

- La FPO compte pour 32 % de l'effectif réel comparé à 55 % de l'échantillon du recensement, tandis que le SPP compte pour 53 % de l'effectif réel comparé à 29 % de l'échantillon du recensement.

Cette différence n'est pas surprenante si l'on tient compte des antécédents, de la structure et des normes du syndicat. La nature des réponses des deux divisions est similaire dans le cas d'un grand nombre de questions du recensement, ce qui minimise tout effet de sous-représentation ou de surreprésentation. La proportion des répondants de chaque région est similaire à l'effectif réel, bien que la région 6 (et dans un moindre degré la région 3) soit légèrement surreprésentée et la région 5 soit sous-représentée. Ces différences en matière de participation soulèvent des questions sur la façon pour le syndicat de mieux mobiliser et engager ses membres dans le SPP et dans la région 5.

Données démographiques personnelles

Retraite

- Environ 35 % des répondants envisagent de prendre leur retraite dans les dix prochaines années. La région 7 a le pourcentage le plus élevé, alors que 45 % du personnel scolaire des CAAT et 38 % des dirigeants envisagent de prendre leur retraite dans les dix prochaines années.

Révélaient une large proportion des membres du syndicat envisageant de prendre leur retraite à courte échéance, ces résultats ont une incidence considérable sur la croissance du syndicat et la planification de la relève. La transition d'une telle proportion de membres du syndicat affectera la capitalisation du syndicat et son aptitude à offrir des programmes, services et politiques adéquats dans l'avenir.

Revenu

- 81 % des répondants ont un revenu annuel au niveau ou supérieur au revenu moyen de l'ensemble de la population (qui est de 39 386 \$). 37 % des répondants ont un revenu annuel de 60 000 \$ ou plus. En examinant ces chiffres de plus près, on voit que le personnel scolaire des CAAT enregistre les revenus annuels les plus élevés, alors que le personnel du SPP enregistre les revenus les plus bas.

Un coup d'œil d'ensemble nous montre que ces niveaux de revenu reflètent l'expérience et les compétences de nos membres et le succès des négociations précédentes du SEFPO. Les niveaux de revenu supérieurs à la moyenne soutiennent aussi notre objectif d'être un syndicat de premier choix. Dans un même temps, les chiffres au SPP augmentent rapidement et de façon stable et comprennent la majorité des membres du syndicat. Le SEFPO devra examiner cette tendance en rapport avec les revenus et stratégies de négociation futurs.

Invalidités

- 83 % des répondants qui présentent une invalidité ont une invalidité qui n'est pas visible, ce qui signifie que certains membres du syndicat souffrent d'une invalidité dont le syndicat n'a pas conscience et ont vraisemblablement besoin d'accéder à certains programmes, services et politiques.

Ces données peuvent avoir un impact important sur les priorités de négociation futures et sur les obligations juridiques telles qu'elles se rapportent à l'aménagement des espaces de travail par l'employeur.

Ascendance et race autochtone

- 5 % des répondants ont une ascendance autochtone, venant soit des Premières nations ou du peuple métis – avec la plus grande concentration dans les régions 6 et 7. 10 % des répondants se considèrent racialisés comparé à 23 % au sein de la population ontarienne. D'ici à 2015, 100 % de la croissance nette de la main-d'œuvre en Ontario sera attribuable à l'immigration, ce qui ne manquera pas d'augmenter la diversité ethnoculturelle et raciale au sein de la main-d'œuvre.

Les constatations ci-dessus suggèrent que le SEFPO jouera deux rôles critiques dans l'avenir – celui de syndiquer une plus grande partie de la main-d'œuvre croissante, pour assurer la densité de la main-d'œuvre, et celui d'assurer que les propres programmes, services et politiques du SEFPO favorisent un environnement accueillant pour une diversité toujours croissante.

Éducation

- 42 % des répondants ont des attestations d'études collégiales, 30 % d'études universitaires de premier cycle et 10 % d'études de deuxième cycle universitaire.

Ces chiffres révèlent que pour encourager plus de membres à s'impliquer dans l'activisme syndical, il faudra pouvoir offrir des occasions de formation et de perfectionnement qui correspondent aux aptitudes, niveau d'instruction et compétences des membres du SEFPO.

Communications

- 81 % des répondants ont exprimé une préférence pour les communications électroniques avec le syndicat, soit par courriel au travail et/ou à la maison ou par l'entremise du site Web du SEFPO; une forte minorité de répondants préfèrent communiquer par la poste ou par téléphone.

Ces résultats mettent en évidence le besoin pour le syndicat d'examiner la façon d'utiliser ces moyens de communication rapides, de grande envergure et bon marché à bon escient avec une plus grande proportion de ses membres; ainsi que le besoin éventuellement d'éduquer les membres sur les dangers croissants de l'utilisation du courriel au travail à des fins personnelles.

Enfants et autres personnes à charge

- 62 % des répondants ont des personnes à charge. Toutefois, dans 17 % des cas, les personnes à charge sont des membres immédiats de la famille du répondant, dans 16 % des cas, les personnes à charge sont des personnes âgées et dans 4 % des cas, ce sont des personnes handicapées, lesquelles sont rarement reconnues en tant que « personnes à charge » dans les politiques d'appui.

Ces constatations suggèrent que les politiques d'appui traditionnelles, qui mettent principalement l'accent sur les enfants à charge, ne sont peut-être pas pertinentes pour un segment appréciable de notre effectif. La diversité croissante de la population en Ontario donne lieu à diverses définitions de la famille et à des normes de plus en plus variées en ce qui concerne les soins aux personnes qui ne font pas partie de la famille immédiate. Les soucis liés à la garde des personnes à charge concernent un grand nombre des membres et reflètent le besoin de s'assurer que les membres ont les ressources et le soutien nécessaires pour bien s'occuper des personnes qui sont à leur charge (p. ex., garde des enfants, prestations de maladie, gestion du stress, souplesse en ce qui concerne les congés, etc.). Ces facteurs feront vraisemblablement l'objet d'un examen détaillé dans le cadre de l'élaboration des prochaines stratégies de négociation du SEFPO.

Activités des membres

- 43 % des répondants font du surtemps sans rémunération. 31 % des répondants font au moins deux heures de travaux ménagers par jour. 26 % des répondants consacrent au moins deux heures par jour aux personnes à leur charge. 31 % des répondants passent une heure ou plus par jour sur la route pour se rendre au travail.

Les politiques et programmes de négociation qui favorisent l'harmonisation entre les vies professionnelle et privée et mettent l'accent sur des modalités de travail plus flexibles peuvent aider les membres à mieux gérer leurs obligations. Parallèlement, pour améliorer le niveau d'engagement et l'intérêt à l'égard du SEFPO, il faudrait peut-être que le syndicat envisage de prendre des mesures novatrices, telles que celle d'offrir des cours et programmes de gestion du stress et de prise en charge de la santé.

Données démographiques syndicales

- 78 % des répondants n'ont jamais participé à une activité d'apprentissage offerte par le syndicat.

Pour améliorer la participation aux activités d'apprentissage, le syndicat doit, entre autres, examiner dans quelle mesure de telles activités sont accessibles, en termes de choix du moment, de coût et/ou d'endroit, identifier les obstacles à l'accès équitable, évaluer la suffisance des programmes de remboursement, améliorer la promotion et la communication, évaluer les types d'occasions d'apprentissage offertes et enquêter sur les raisons pour lesquelles les membres choisissent de ne pas participer aux activités d'apprentissage du syndicat.

Les conclusions détaillées du rapport intégral offrent une bonne base d'information sur laquelle planifier stratégiquement les étapes à suivre. Ce rapport fournit au SEFPO les recommandations de la société TWI Inc. de réaliser et soutenir les objectifs de la Phase I et de renseigner la Phase II, soit l'examen des systèmes. La Phase I contient une grande quantité de données importantes que l'on peut examiner plus en détail à la Phase II.

Le SEFPO a fait d'énormes progrès dans le cadre du projet de cartographie sociale et pour devenir un syndicat de premier choix. Dans le cadre de la Phase II, on examinera les politiques et programmes du SEFPO pour identifier et éliminer les obstacles réels ou potentiels à la pleine participation de tous les membres, afin d'améliorer l'accès et la participation des membres. Le projet de cartographie sociale aura un impact soutenu en aidant à façonner les stratégies futures du SEFPO concernant ses membres.

Le SEFPO dirige le mouvement ouvrier canadien dans cette initiative avec un esprit professionnel de transparence et de prévoyance.

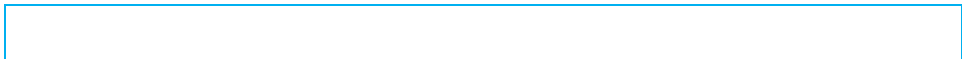
Recommandations

Recommandations stratégiques

Ce rapport fournit au SEFPO un ensemble de mesures à prendre en priorité pour améliorer son aptitude à promouvoir l'inclusion et l'équité au sein de l'organisme, pour en apprendre plus sur ses membres et pour s'assurer que tous les membres participent à part entière aux efforts du syndicat.

Le SEFPO est doté de certaines caractéristiques uniques qui le distinguent des autres organismes qui ont conduit des sondages similaires au sein de leurs populations. En tant que syndicat, le SEFPO reconnaît divers degrés d'activisme et de participation au sein de son effectif; nous reconnaissons que ce phénomène est essentiel à la formulation des recommandations stratégiques et mesures de suivi suggérées. TWI Inc. a développé les recommandations suivantes en se basant sur les données recueillies à la Phase I pour aider le SEFPO à atteindre son objectif.

1. Dans le cadre du projet de cartographie sociale, le SEFPO doit s'occuper de l'examen des systèmes pour bien comprendre les implications du recensement auprès des membres. L'examen des systèmes doit mettre l'accent sur l'identification des obstacles comportementaux et structurels dans les services, politiques et programmes, qui peuvent gêner l'accès et la participation des membres.
2. Le SEFPO doit communiquer les résultats clés du recensement à tous ses membres en reconnaissant tout spécialement la contribution des 27 000 membres qui ont pris le temps de remplir et retourner le recensement.
3. Le SEFPO doit conduire une séance de travail stratégique avec les dirigeants du SEFPO pour mettre au premier plan les occasions d'améliorer la position de négociation du syndicat.
4. Les dirigeants du SEFPO doivent appuyer publiquement les résultats du recensement et préciser les mesures futures que prendront les cadres supérieurs.
5. Le SEFPO doit former des groupes de consultation ciblée dans la phase d'examen des systèmes afin de clarifier davantage les domaines identifiés dans les données, tels que les options de communication électronique, l'apprentissage en ligne, les invalidités cachées et la sous-représentation des groupes racialisés.
6. Le SEFPO devrait déterminer comment répartir et analyser les données afin de fournir aux dirigeants régionaux, de l'équité et de division les données pertinentes à leurs domaines d'intérêt particuliers.
7. Compte tenu de ce qui précède, le SEFPO devrait fournir au groupe dirigeant central et aux dirigeants régionaux des trousseaux d'information prêts à l'emploi et/ou des présentations sur les résultats les plus pertinents du recensement.



Recommandations et mesures de suivi suggérées

Organisationnelles

- Baser l'examen des systèmes sur l'accès et la participation des membres en rapport à l'éducation et au recrutement des dirigeants afin d'améliorer la diversité au sein de l'effectif actif et parmi les dirigeants du SEFPO.
- Examiner les politiques et pratiques liées à la sélection des dirigeants afin d'assurer qu'elles sont équitables, sans barrières et appliquées de manière uniforme à travers le SEFPO.
- Examiner les politiques et pratiques de recrutement pour s'assurer qu'elles tiennent compte des questions de diversité identifiées par le recensement (p. ex., la sous-représentation des groupes racialisés).
- Examiner les politiques et pratiques de rétention pour s'assurer qu'elles tiennent compte des questions de diversité identifiées par le recensement (p. ex., surreprésentation des 40 ans et plus).
- Chercher d'autres sources d'information (p. ex., données démographiques du sondage de la FPO) pour confirmer la représentation des différents groupes parmi les répondants au sondage du SEFPO (p. ex., appartenance ethnoculturelle, revenu, invalidité).
- Faire une ébauche de la vision de la diversité et de l'inclusion, de l'énoncé de mission et des valeurs du syndicat qui exprime clairement l'importance de la diversité et de l'inclusion au sein du syndicat, et les relier à notre plan stratégique visant à faire de notre syndicat un syndicat de choix.

Ethnicité, culture et race

- Répartir les données par région et région métropolitaine du recensement pour déterminer si le SEFPO est représentatif des régions correspondantes à travers l'Ontario.
- Réunir des données sur la disponibilité en matière d'instruction et dans la main-d'œuvre des membres des groupes ethniques et raciaux pour déterminer avec précision la disponibilité de l'ensemble des candidats.
- Développer un plan à long terme pour le recrutement qui renforce la diversité des membres potentiels au sein des communautés. Examiner les politiques et pratiques pour s'assurer qu'elles sont inclusives, respectent la diversité et tiennent compte des besoins de groupes uniques.
- Élaborer des programmes qui favorisent l'acquisition de connaissances, aptitudes et compétences clés, précieuses aux yeux des dirigeants syndicaux.

Retraite

- Examiner stratégiquement les données du recensement pour obtenir une analyse ciblée sur la planification de la relève pour les postes clés qui deviendront vacants au SEFPO et les secteurs où le taux de retraite excède 30 %.
- Établir des programmes de mentorat ou des initiatives similaires qui aident à compenser pour le manque d'expérience des jeunes membres en les aidant à acquérir les aptitudes et l'expérience nécessaires de façon accélérée et guidée.
- Examiner les politiques courantes pour s'assurer qu'elles sont en ligne avec les besoins d'une population plus âgée et tiennent compte du niveau de transition prévu dans les années à venir.

Éducation

- Déterminer si les politiques et programmes de formation du SEFPO tiennent suffisamment compte des objectifs des membres en matière de formation, compte tenu du niveau d'instruction supérieur à la moyenne.



Invalidités

- Conduire des groupes de consultation sur les invalidités afin de mieux comprendre l'impact du pourcentage élevé de membres qui vivent avec des invalidités cachées.
- Passer en revue les programmes, services et politiques pour vérifier qu'ils ne contiennent pas d'obstacle à l'accès pour les membres qui présentent des invalidités.
- Identifier comment les conclusions du recensement du SEFPO peuvent influencer les obligations des employeurs contenues dans la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO).

Soins aux personnes à charge

- Utiliser l'examen des systèmes touchant les membres pour s'assurer que les programmes, les services et les politiques liés aux soins des personnes à charge sont pertinents pour tous les membres qui ont des personnes à leur charge et ne se contentent pas de parler uniquement des soins aux enfants.
- Identifier l'impact des responsabilités en matière de soins aux personnes à charge sur l'engagement et la participation des membres.
- Identifier le lien éventuel entre les groupes importants de membres ayant des personnes à leur charge et la préférence marquée pour des communications électroniques.
- Déterminer s'il existe un besoin de soutiens additionnels ou de modalités de travail nouvelles qui aideraient les membres à gérer leurs responsabilités en matière de soins aux personnes à charge.

Harmonisation entre vies professionnelle et privée

- Utiliser l'examen des systèmes touchant les membres pour identifier les obstacles à la participation syndicale qui sont liés aux problèmes apparents d'harmonisation entre les vies professionnelle et privée d'une grande proportion des membres.
- Tester la faisabilité d'une participation syndicale accrue en ligne, comme par le biais de webinaires, webémissions, babillards, blogues, distribution de nouvelles, baladodiffusion, enquêtes en ligne et orientation et formation des membres en ligne.
- Envisager d'offrir des programmes de formation en ligne pour mieux gérer l'harmonisation entre les vies professionnelle et privée et les ressources disponibles pour les options de travail de rechange.
- Examiner plus en détail la quantité d'heures supplémentaires travaillées, la mesure dans laquelle ces heures supplémentaires sont faites volontairement, les secteurs ou les rôles au sein du syndicat qui sont le plus affectés par ce phénomène et si des ressources additionnelles sont nécessaires pour aider les membres à gérer leurs charges de travail.
- Déterminer si des soutiens additionnels ou des modalités de travail nouvelles pourraient aider les membres à mieux harmoniser leurs vies professionnelle et privée.

Religion

- Se servir de l'examen des systèmes touchant les membres pour déterminer si les politiques et pratiques tiennent compte de la diversité religieuse au SEFPO et si les jours fériés et autres occasions religieuses spéciales sont pris en compte.
- Incorporer et promouvoir la mise en œuvre d'un calendrier en ligne mentionnant les fêtes religieuses et journées spirituelles de tous les membres.
- Entreprendre l'examen des mesures que le syndicat doit adopter lorsque la diversité religieuse devient plus complexe au sein du syndicat.



Langue

- Développer, mettre à jour et promouvoir une base de données linguistiques informelle pour les membres du SEFPO.
- Utiliser l'examen des systèmes touchant les membres pour évaluer le besoin en matière de ressources linguistiques, telles que l'apprentissage de l'anglais comme langue seconde, les documents multilingues et les services de traduction.

Ce sont les recommandations stratégiques tirées des données recueillies à la Phase I. Une quantité importante de données doivent être examinées dans la Phase II - Examen des systèmes - pour faire ressortir la façon exacte d'éliminer les obstacles et créer des aménagements qui permettront d'améliorer l'accès et la participation des membres. L'achèvement des Phases I et II servira de base solide à l'amélioration de la stratégie du SEFPO.