



PROJET DE CONSULTATION DES
DIRECTIONS DU SCFP NATIONAL
2016-17 CONFÉRENCE

Bâtir des sections locales fortes

**RAPPORT FINAL
SEPTEMBER 2017
SERVICE DE LA
RECHERCHE DU SCFP**

CUPE

Table des matières

INTRODUCTION.....	2
QUI A RÉPONDU AU SONDAGE?.....	42
Âge.....	5
Sexe.....	4
Sexe et présidents des sections locales.....	7
Sexe et vice-présidents des sections locales.....	7
Sections locales participantes par province.....	8
Sections locales participantes par secteur.....	9
Sections locales participantes par taille.....	10
POUR QUELLE RAISON N’Y A-T-IL PAS DAVANTAGE DE MEMBRES QUI PARTICIPENT AUX ACTIVITÉS DE LEURS SECTIONS LOCALES?.....	119
ACCUEIL DE NOUVEAUX MEMBRES.....	1212
PROMOUVOIR L’ENGAGEMENT DES MEMBRES.....	1614
FAIRE PARTICIPER LES MEMBRES AUX ASSEMBLÉES SYNDICALES – QUE FONT LES SECTIONS LOCALES PRÉSENTEMENT?.....	1715
REPENSER LES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DES MEMBRES.....	1816
SURMONTER LES OBSTACLES À LA PARTICIPATION POUR LES MEMBRES DES GROUPES QUI REVENDIQUENT L’ÉGALITÉ, LES JEUNES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEURS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PRÉCAIRE.....	2018
DIVERSITÉ AU SEIN DU SYNDICAT – MEMBRES DES COMITÉS DE L’ÉGALITÉ ET DU COMITÉ NATIONAL DES JEUNES TRAVAILLEURS.....	2119
Groupes de discussion – Travailleurs qui occupent un emploi précaire.....	23
Recommandations des participants aux groupes de discussion – Membres des comités nationaux.....	2422
Recommandations des participants aux groupes de discussion – Travailleurs qui occupent un emploi précaire.....	2523
L’ÉDUCATION EST LA CLÉ DE L’IMPLICATION.....	3734
SOUTIEN DU TRAVAIL SYNDICAL.....	3936
IDÉES POUR LE MENTORAT ET LA PLANIFICATION DE LA RELÈVE.....	4037
LA COMMUNICATION EST LA CLÉ.....	4239
AMENER LE SYNDICAT AUX MEMBRES ET CONVERSATIONS EN PERSONNE.....	4441
ENGAGEMENT DE LA COLLECTIVITÉ.....	4744
NÉGOCIATION COLLECTIVE.....	4946
NÉGOCIATION ET ADMINISTRATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	5047
S’ORGANISER POUR LE SUCCÈS.....	5148
DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES.....	54
MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE.....	61

INTRODUCTION

Les délégués au Congrès national du SCFP de 2015 ont voté en faveur de la tenue d'une deuxième enquête nationale auprès des membres dans le cadre du plan d'orientation stratégique pour 2015-2017.

Nous continuerons de bâtir des sections locales fortes en... menant notre deuxième enquête nationale auprès des membres pour se renseigner et s'orienter sur les façons de bâtir un syndicat plus actif, répondre aux besoins de nos membres et mobiliser nos membres; nous consulterons nos membres des groupes en quête d'égalité sur l'élaboration de ce sondage (Orientation stratégique, 2015-2017).

Le SCFP a effectué sa toute première enquête nationale auprès des membres en 2014, enquête qui, pour la toute première fois, dressait un profil des membres du SCFP d'un océan à l'autre. Le sondage a révélé des caractéristiques démographiques clés des membres du SCFP en termes de sexe, d'âge, d'origine raciale, d'origine autochtone, de santé physique ou mentale et d'identité sexuelle. Cela nous a également donné de l'information sur la nature des emplois des membres du SCFP : si, et dans quelle mesure, les membres travaillent à temps plein, ont accès à des avantages sociaux et à un régime de retraite, travaillent pour de multiples employeurs et ont droit à des congés de maladie payés, entre autres conditions de travail. Nous avons également appris les taux de participation des membres aux activités et événements organisés par le syndicat, les diverses façons dont les membres reçoivent les communications du syndicat et dans quelle mesure les membres occupent diverses formes d'emplois précaires.

Une des conclusions manifestes de l'enquête de 2014 auprès des membres est que seulement environ la moitié des membres (53 %) participent à une activité ou un événement organisé par le SCFP au cours de l'année. Les résultats du sondage de 2014 nous disent également que les membres qui participent le plus activement aux activités ou événements organisés par le syndicat ne sont pas entièrement représentatifs de tous les membres. Les membres du SCFP qui participent le plus activement aux activités et événements organisés par le syndicat ont tendance à être des hommes, plus âgés, non racisés, qui occupent des emplois stables à temps plein et gagnent des revenus plus élevés. Bon nombre de nos sections locales ont de la difficulté à faire participer un plus grand nombre de membres aux activités qu'elles organisent, particulièrement les membres qui souhaitent obtenir l'égalité, ceux qui occupent un emploi précaire et les membres plus jeunes.

Selon des renseignements anecdotiques, nous savons que certaines sections locales ont des taux de participation des membres peu élevés. Par exemple, certaines sections locales ont de la difficulté à obtenir le quorum lors des assemblées des membres, ce qui gêne la capacité de s'occuper des affaires du syndicat; d'autres ont de la difficulté à pourvoir les postes vacants au sein des conseils exécutifs ou des structures des comités; et d'autres sections locales ont un faible taux de participation aux événements sociaux ou communautaires.

Le projet d'enquête nationale auprès des dirigeants du SCFP de 2016-2017 cherche à comprendre les défis auxquels les sections locales sont confrontées lorsqu'elles tentent de faire participer des membres à des activités syndicales. Mais le plus important, nous voulons savoir ce que les sections locales font pour accroître la participation des membres aux activités syndicales. Notre objectif est de déterminer les pratiques exemplaires des sections locales pour faire participer les membres aux activités syndicales – particulièrement les membres des groupes qui revendiquent l'égalité, les membres qui occupent un

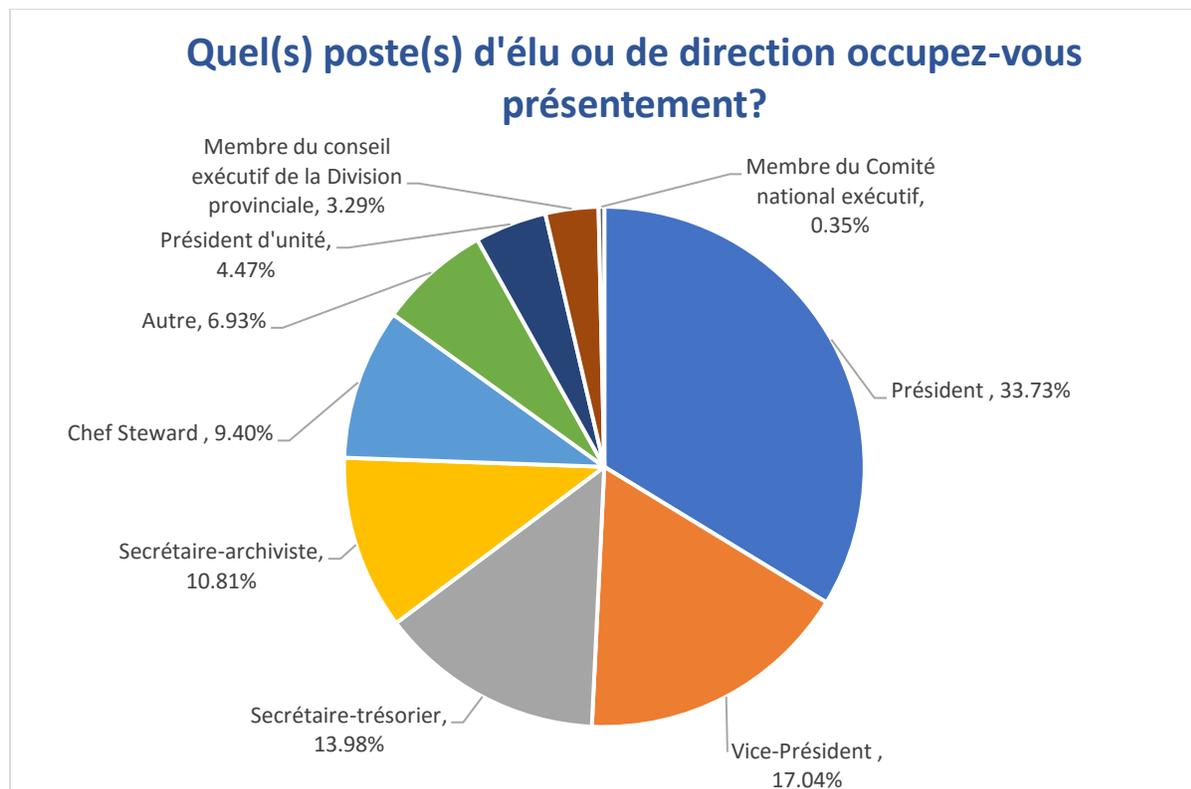
emploi précaire et les jeunes membres – et de partager cette information aux plus de 2 200 sections locales du SCFP. L'équipe qui s'est occupée de l'enquête a conclu que les dirigeants des sections locales du SCFP sont la meilleure source d'information pour atteindre nos objectifs de recherche.

Le rapport qui suit présente des données qui ont été recueillies à partir d'un sondage effectué auprès des dirigeants des sections locales du SCFP de partout au pays, de groupes de discussion avec des membres des comités de l'égalité du SCFP national (Comité des femmes, Comité arc-en-ciel, Conseil des Autochtones, Comité des personnes ayant un handicap et Comité du triangle rose) et du Comité national des jeunes travailleurs, de groupes de discussion avec des membres du SCFP qui occupent un emploi précaire et des conseillers syndicaux du SCFP. Voir la section *Méthodologie de recherche* pour plus d'information.

Veillez noter qu'afin de protéger l'anonymat ainsi que la confidentialité des participants, nous ne les identifions pas en tant qu'homme ou femme, il s'agit du même cas pour leurs réponses. Le texte est donc au masculin même si le participant est féminin.

Un rapport sur les résultats du projet d'enquête nationale a été présenté dans le cadre de la Conférence du SCFP national de 2017 *Bâtir des sections locales fortes*, qui a eu lieu à Halifax. Ce rapport et les ressources connexes sont disponibles en ligne à www.scfp.ca, y compris une série Web qui présente des histoires de membres du SCFP qui ont conçu des stratégies novatrices pour faire participer les membres à des activités organisées par les sections locales.

QUI A RÉPONDU AU SONDAGE?



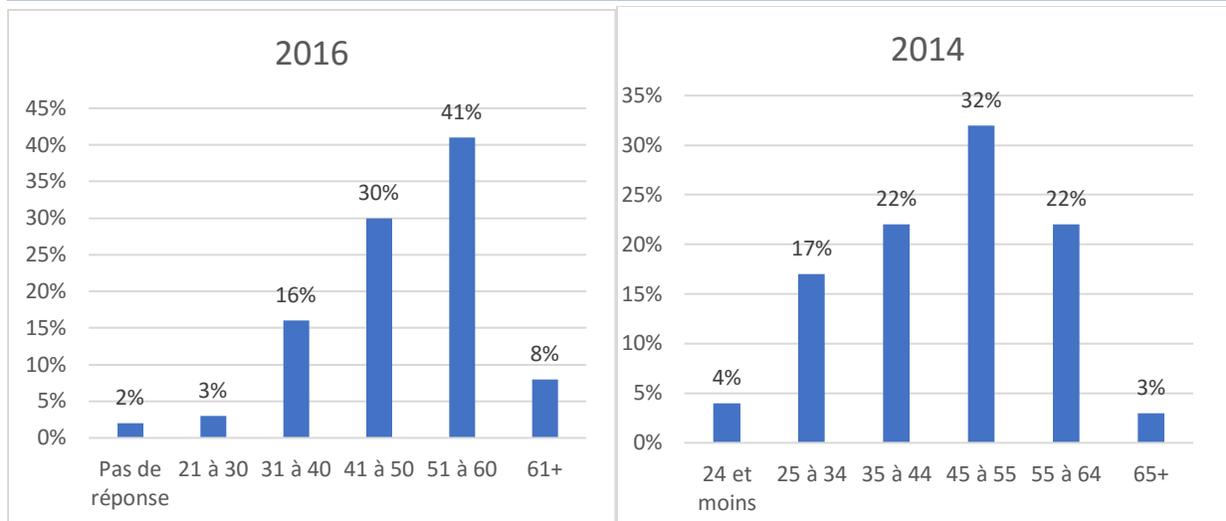
Un total de 851 membres ont répondu à cette question à réponses multiples. Un peu plus du tiers de l'échantillonnage de l'enquête, soit environ 34 %, sont des présidents de sections locales. Les vice-présidents de sections locales constituent 17 % de l'échantillonnage, suivis par les secrétaire-trésoriers de sections locales à environ 14 %.

Les taux de réponse pour les membres du Conseil exécutif national (moins de 1 %) et des conseils exécutifs des divisions provinciales (3 %) semblent bas parce que les membres de ces groupes pourraient avoir choisi une des autres options de réponse à l'enquête (par exemple : président ou vice-président). En fait, des 851 membres qui ont répondu à cette question, 42 ont indiqué occuper plus d'un poste au sein du syndicat et 13 ont indiqué occuper plus de deux postes au sein du syndicat.

Sept pour cent (7 %) ont écrit occuper d'« autres » postes élus, dont ceux de :

- membres ou membres d'un conseil exécutif à titre personnel (N=13);
- conseillers (N=7);
- conseillers en santé et sécurité (N=6);
- syndics (N=6);
- Sergents d'armes (N=5);
- membres d'un comité (N=4);
- coordonnateurs (N=4);
- dirigeants (N=2);
- secrétaires (N=2).
- Webmaster (N=1)

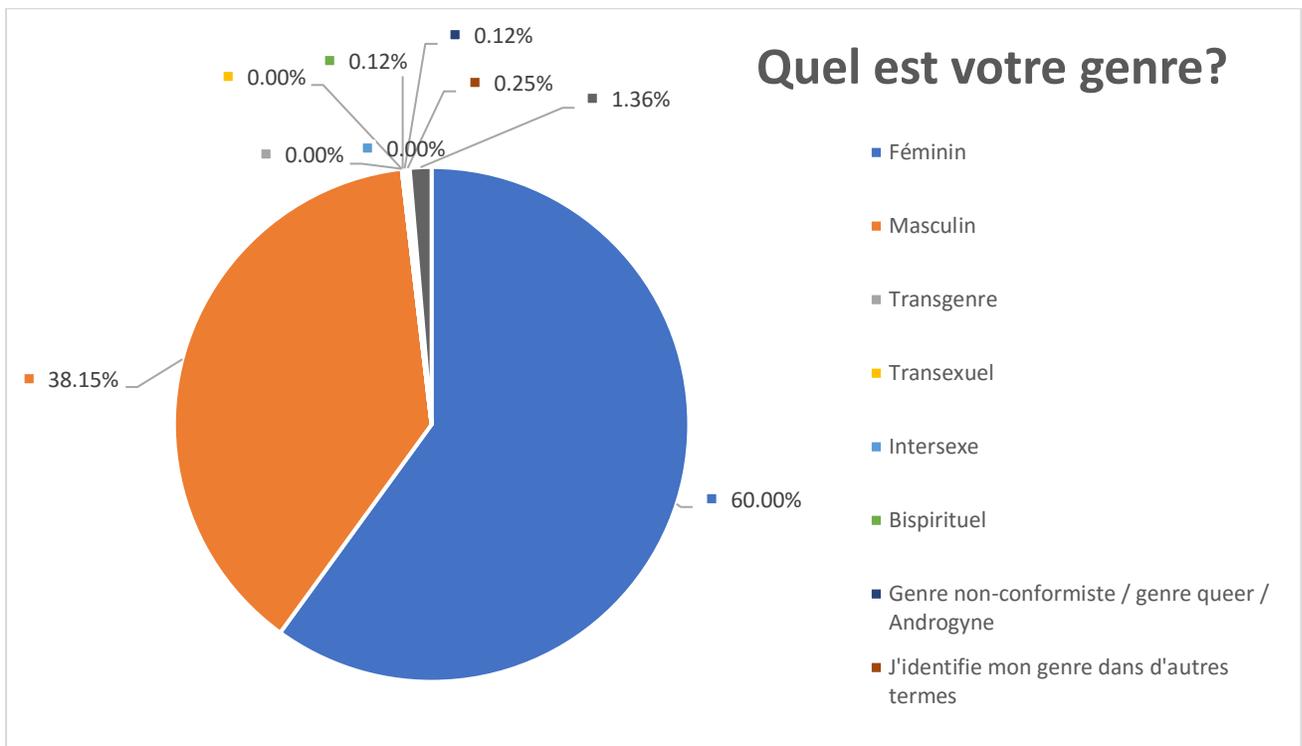
ÂGE



Âge

Proportionnellement moins de jeunes membres (3 %), définis comme étant âgés de 30 ans ou moins, ont participé au sondage. Les répondants au sondage sont généralement plus âgés. La majorité des membres (71 %) sont âgés entre 41 et 50 ans (30 % des répondants) et entre 51 et 60 ans (41 % des répondants). Au total, quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de l'échantillonnage est composé de membres de 31 ans ou plus.

Bien qu'elles ne soient pas précises, les données sur l'âge possèdent des similitudes avec des données de l'enquête nationale auprès des membres du SCFP de 2014, en ce sens que les répondants aux deux sondages sont plus âgés. Les données de 2014 révélaient que 21 % des membres du SCFP étaient âgés de 34 ans et moins, tandis que 79 % des membres étaient âgés de 35 ans et plus.



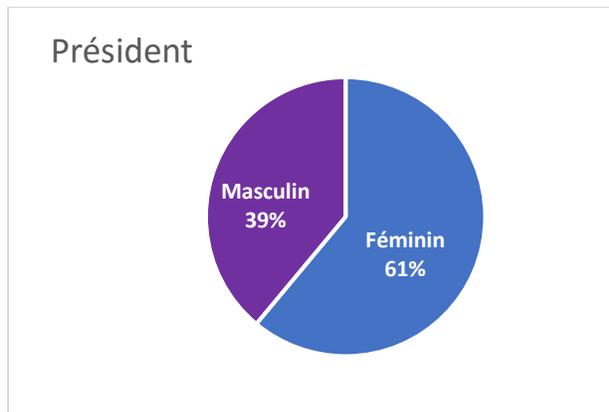
Sexe

Soixante pour cent (60 %) des participants au sondage s'identifient comme étant des femmes, tandis que près de 4 répondants sur 10 (38 %) s'identifient comme étant des hommes. Un répondant s'identifie comme étant bi spirituel et un autre répondant s'identifie comme ayant un genre non conforme / intersexuel / androgyne, représentant 0,12 % de l'échantillonnage chacun.

Environ 2 % de l'échantillonnage ont choisi de ne pas répondre à cette question. Aucune personne qui a participé au sondage s'est identifiée comme étant transgenre, transsexuelle ou intersexe.

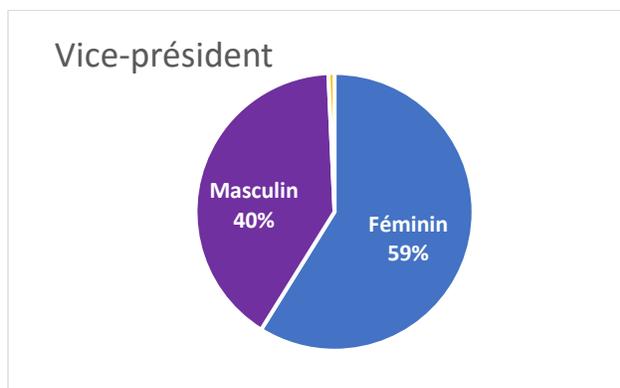
Encore une fois, les données de ce sondage sont semblables aux données de l'enquête auprès des membres de 2014 où 68 % des répondants s'étaient identifiés comme étant des femmes et 32 % s'étaient identifiés comme étant des hommes.

Sexe et présidents des sections locales



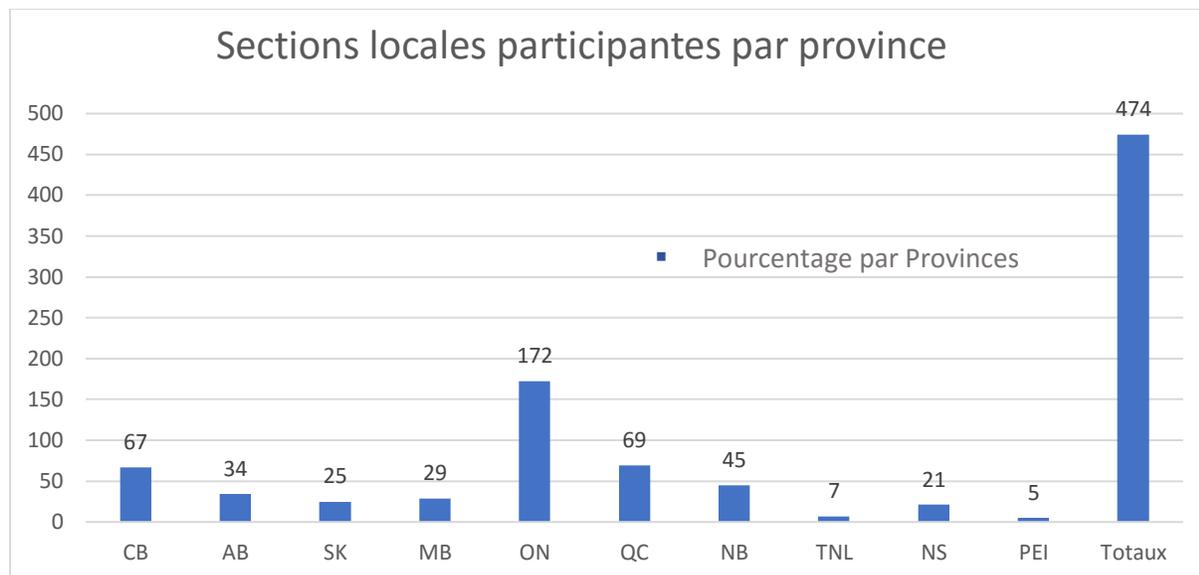
Les données révèlent que 6 présidents de sections locales sur 10 (61 %) sont des femmes et près de 4 présidents sur 10 (39 %) sont des hommes. C'est normal étant donné que plus de 60 % des membres du SCFP sont des femmes.

Sexe et vice-présidents des sections locales



Pareillement, près de 6 vice-présidents de sections locales sur 10 (59 %) sont également des femmes et 4 vice-présidents sur 10 (40 %) s'identifient comme étant des hommes. En fait, à tous les postes élus, la proportion de femmes par rapport aux hommes était plus élevée.

Sections locales participantes par province

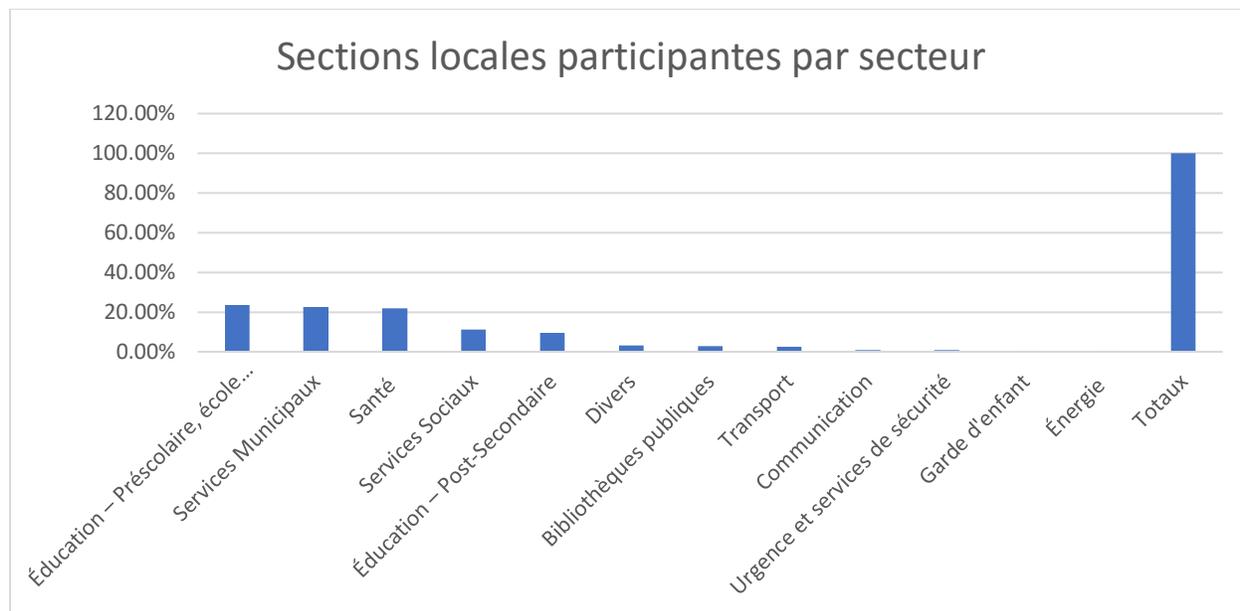


Un total de 474 sections locales ont participé au sondage, ce qui représente environ 22 % de toutes les sections locales du SCFP. L'Ontario a le taux de participation au sondage le plus élevé avec 36 % des sections locales, un peu moins que le taux de participation de la province à l'enquête auprès des membres de 2014 (40 %). Le Québec a le deuxième taux de participation le plus élevé avec environ 15 % des sections locales; le taux de participation de la province à l'enquête auprès des membres de 2014 était légèrement plus élevé à 18 % des sections locales. Et le troisième taux de participation le plus élevé appartient à la Colombie-Britannique avec 14 % des sections locales, un taux de participation identique à celui de 2014.

Dix-huit pour cent (18 %) des sections locales des provinces des Prairies ont participé au sondage, un peu plus qu'en 2014 alors que 17 % des sections locales des Prairies avaient participé à l'enquête auprès des membres. Sept pour cent (7 %) des sections locales de l'Alberta ont participé au sondage, la même proportion qu'en 2014. En Saskatchewan, 5 % des sections locales ont participé, identique à 2014. Et au Manitoba, 6 % des sections locales ont participé au sondage, comparativement à 5 % des sections locales qui avaient participé en 2014.

Un plus grand nombre de sections locales des provinces de l'Atlantique ont participé à ce sondage comparativement à celui de 2014, soit 15 % comparativement à 11 % respectivement. Le Nouveau-Brunswick constitue la majeure partie de l'augmentation, avec 9 % des sections locales qui ont participé, comparativement à 6 % des sections locales en 2014. En Nouvelle-Écosse, 4 % des sections locales ont participé au sondage comparativement à 3 % des sections locales en 2014. Et les chiffres pour Terre-Neuve-et-Labrador et l'Île-du-Prince-Édouard sont demeurés pratiquement inchangés avec 1 % des sections locales qui ont participé aux deux enquêtes dans chacune des provinces.

Sections locales participantes par secteur

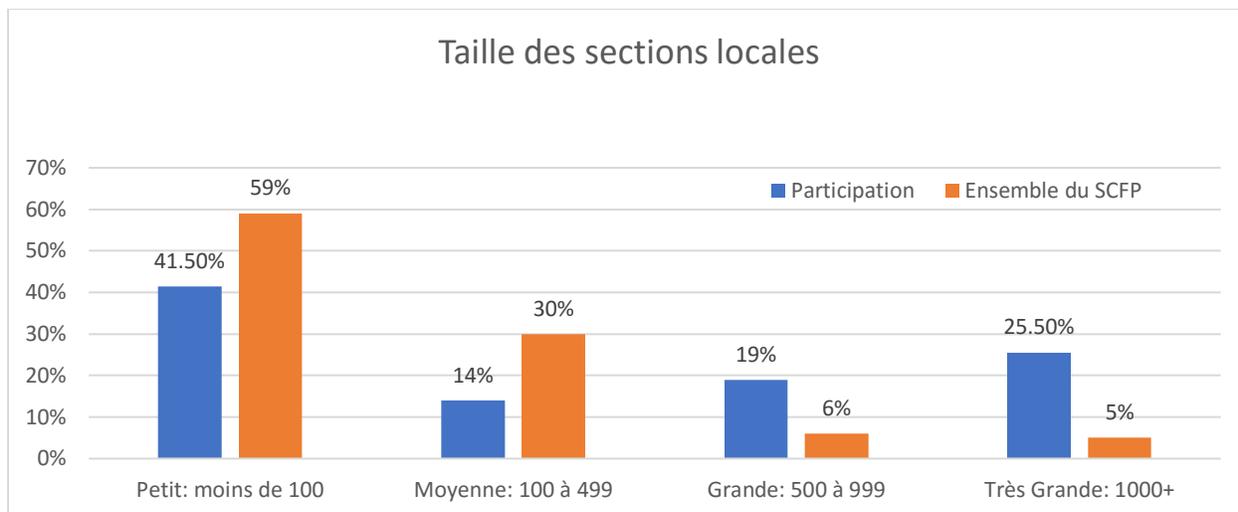


La plupart des répondants au sondage ont mentionné que leur section locale appartenait à un de trois secteurs : municipal, de l'éducation (préscolaire, primaire et secondaire) et de la santé. En fait, 67 % des sections locales qui ont participé au sondage appartiennent à un de ces trois secteurs.

Environ 23 % des sections locales qui ont participé au sondage se trouvent dans le secteur municipal. Les sections locales du secteur de l'éducation (préscolaire, primaire et secondaire) représentent également un 23 % additionnel des sections locales qui ont participé au sondage. Et 22 % des sections locales participantes sont dans le secteur de la santé.

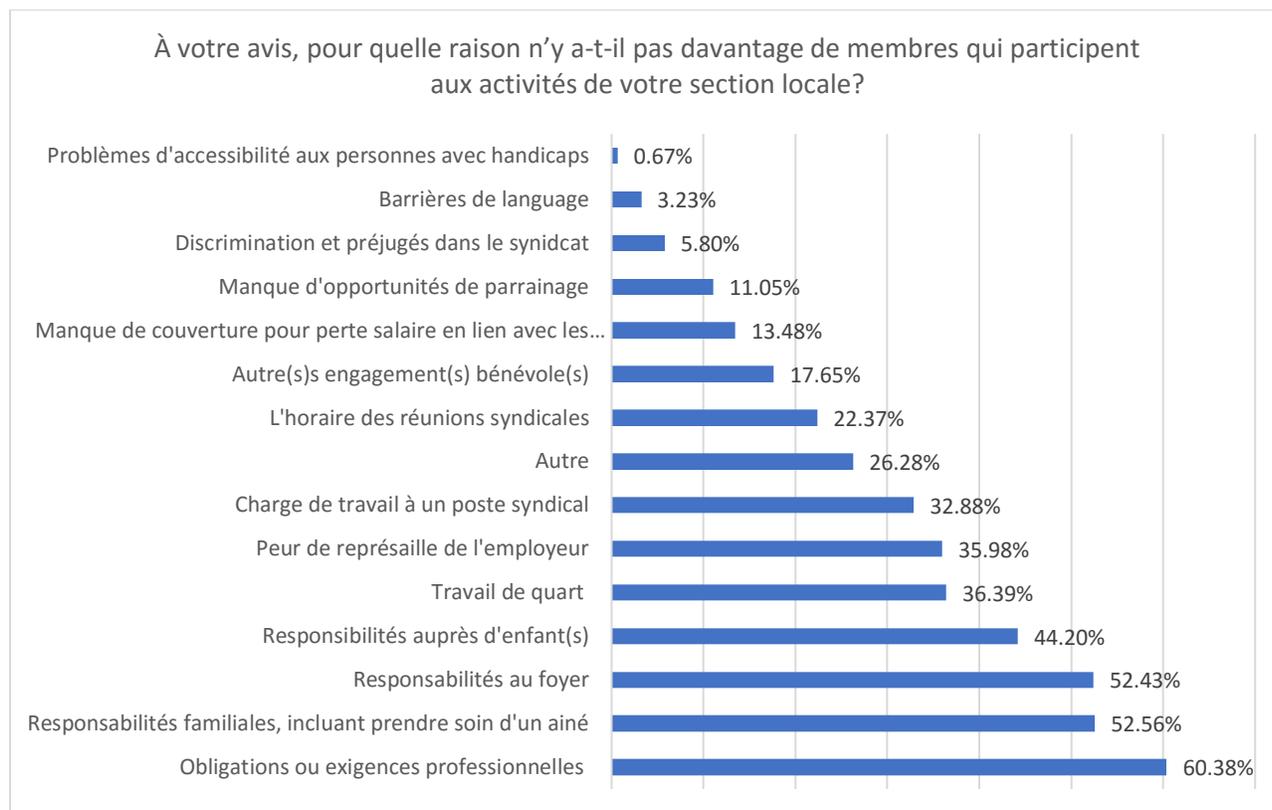
Les secteurs où les taux de participation au sondage étaient les plus bas incluent les secteurs des communications, des services d'urgence et de sécurité, des services de garde et de l'énergie, avec un taux de participation de moins de 1 % des sections locales du secteur chacun.

Sections locales participantes par taille



Les dirigeants élus de 474 sections locales, représentant 354 659 membres, ont répondu au sondage. De ce nombre, de petites sections locales, définies comme étant des sections locales de moins de 100 membres, composent la majorité de l'échantillonnage avec 41,5 % de toutes les sections locales qui ont répondu au sondage. Les très grosses sections locales (plus de 1 000 membres) représentent 25,5 % de l'échantillonnage, suivies des grosses sections locales (entre 500 et 999 membres) à 19 %, et les sections locales de taille moyenne (entre 100 et 499 membres) à 14 % de l'échantillonnage. Comparé au nombre total de sections locales du SCFP représentées par le « SCFP en général », l'échantillonnage sous-représente les petites sections locales et les sections locales de taille moyenne et surreprésente les sections locales de grandes et très grandes tailles.

POUR QUELLE RAISON N'Y A-T-IL PAS DAVANTAGE DE MEMBRES QUI PARTICIPENT AUX ACTIVITÉS DE LEUR SECTION LOCALE?

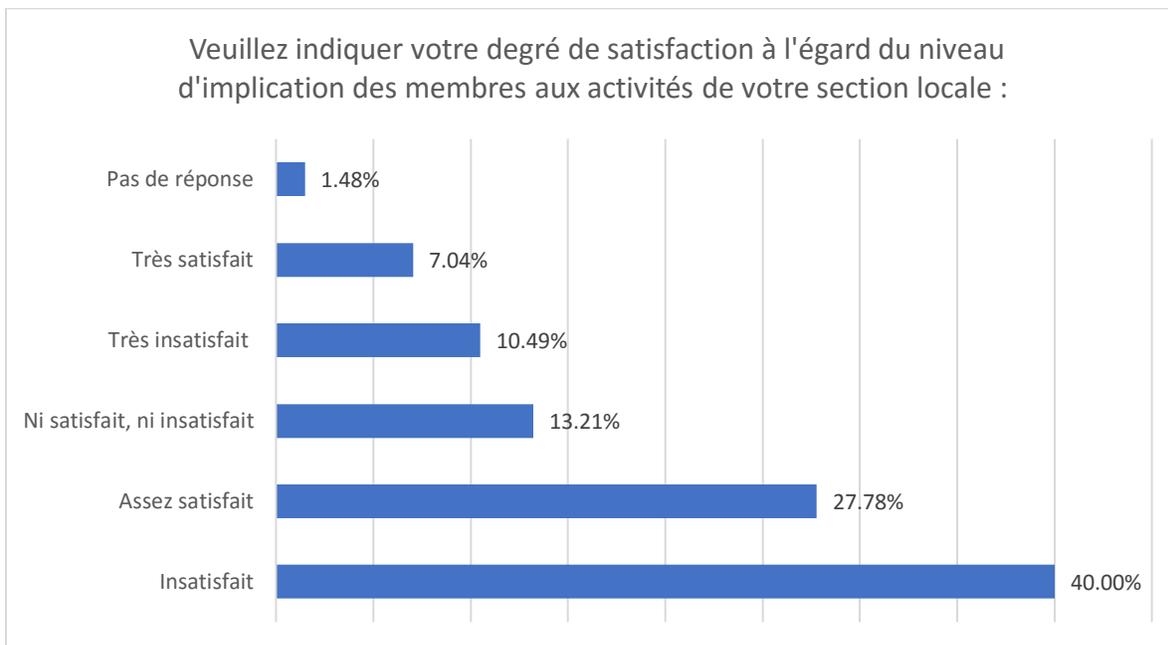


Remarque : c'est une question à réponses multiples, par conséquent la somme en pourcentage n'équivaut pas à 100 %.

La plupart des répondants (60 %) mentionnent des engagements au travail ou des exigences au travail pour expliquer pour quelle raison il n'y a pas davantage de membres qui participent aux activités de leur section locale. Les responsabilités familiales, y compris des soins à des personnes âgées (52 % des répondants), les responsabilités à la maison (52 % des répondants), les responsabilités quant à la garde d'enfants (44 % des répondants) et le travail par quart (36 % des répondants) sont les cinq principales raisons identifiées par les répondants au sondage.

Proportionnellement moins de répondants mentionnent des problèmes d'accessibilité pour les personnes ayant un handicap (0,67 %), les barrières linguistiques (3 %), la discrimination ou un préjudice au sein du syndicat (6 %), le manque de possibilités de mentorat (11 %) et le manque de congés syndicaux payés (13 %) comme étant des obstacles à la participation aux activités de leur section locale.

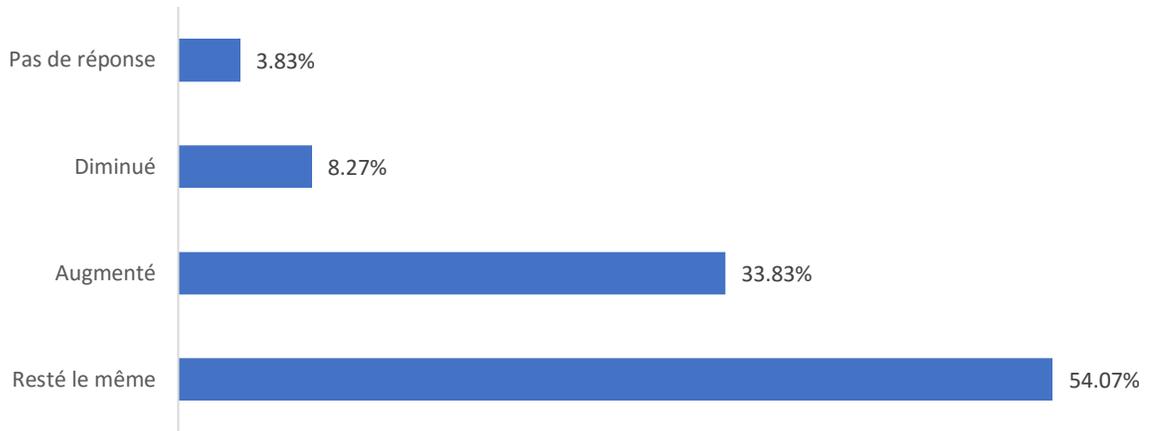
Les réponses écrites dans la catégorie « autre » (26 % des répondants) incluent un manque d'intérêt, un manque de connaissance au sujet des syndicats, le cynisme à l'égard du syndicat ou du conseil exécutif, la conciliation travail-famille et trop de responsabilités comme étant d'autres obstacles potentiels à la participation aux activités syndicales. Quelques répondants affirment que certains membres croient que les syndicats sont inutiles. Tout de même, d'autres rapportent que certains membres sont satisfaits du fonctionnement de leur section locale et ne voient pas l'utilité de s'impliquer.



Un plus grand nombre de répondants sont insatisfaits du niveau d'implication des membres aux activités de leur section locale comparativement à ceux qui sont satisfaits. Quarante pour cent (40 %) des participants au sondage sont insatisfaits du niveau d'implication des membres et un autre 10,5 % sont tout à fait insatisfaits. Au total, plus de la moitié de l'échantillonnage (50,5 %) sont insatisfaits des niveaux d'implication des membres aux activités de leur section locale.

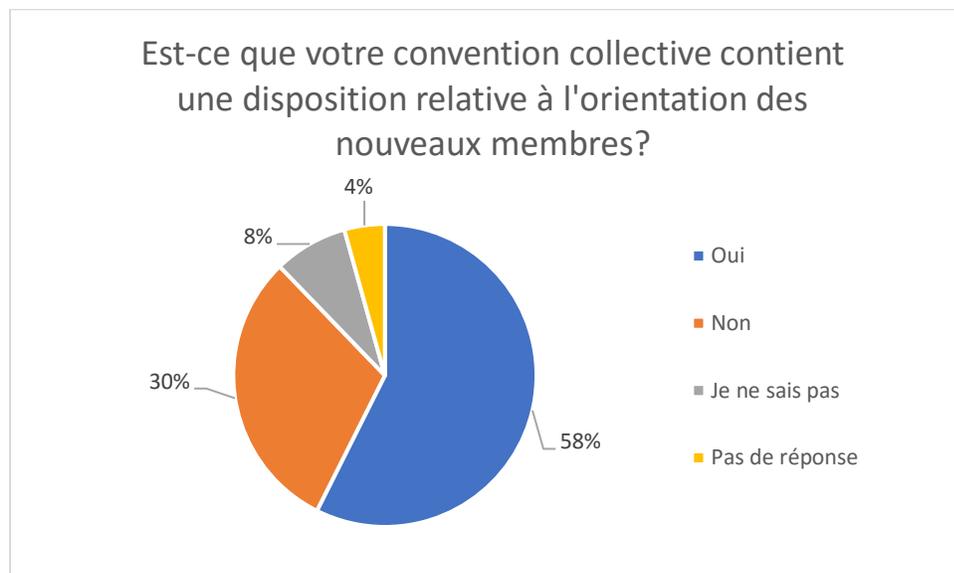
En comparaison, 28 % des répondants sont quelque peu satisfaits du niveau d'implication des membres et un autre 7 % sont tout à fait satisfaits. Au total, un peu plus du tiers des répondants (35 %) sont satisfaits des niveaux d'implication des membres aux activités de leur section locale.

Au cours des derniers 24 mois, le taux de participation syndicale aux activités de votre syndicat local a:

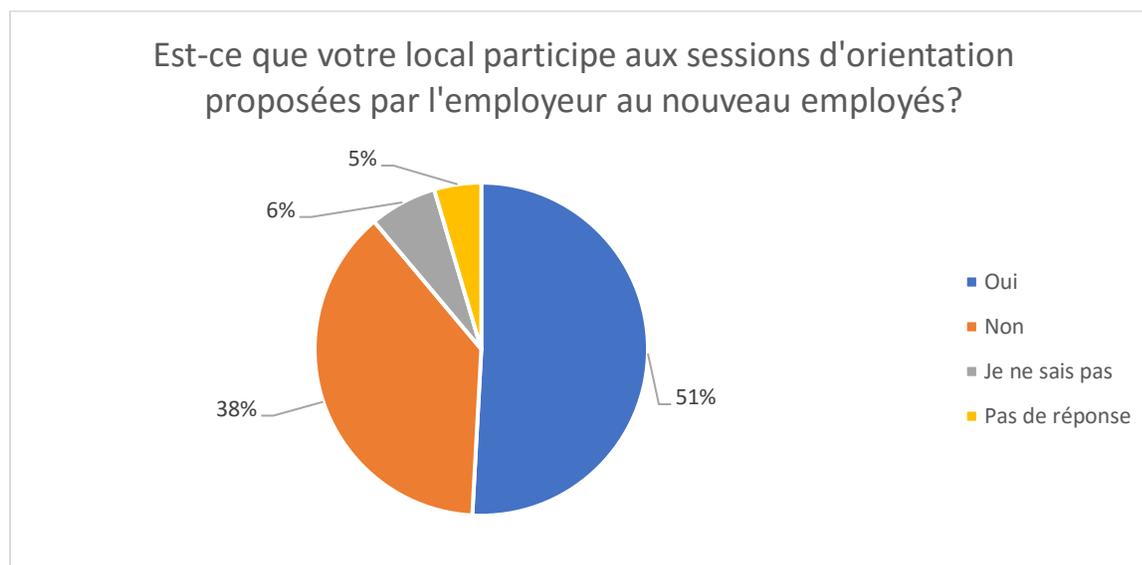


La plupart des répondants au sondage indiquent qu'au cours des 24 derniers mois, le niveau de participation aux activités de la section locale a soit augmenté (34 % des répondants) ou est resté le même (54 % des répondants). Seulement 67 des participants au sondage, ou 8 % de l'échantillonnage, rapportent une diminution du niveau de participation aux activités de la section locale au cours des 24 derniers mois.

ACCUEIL DE NOUVEAUX MEMBRES

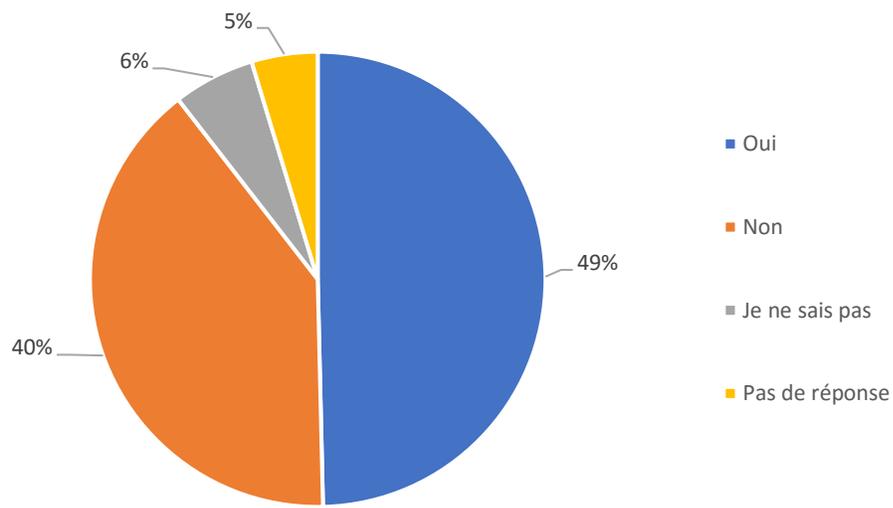


Bien au-delà de la moitié de l'échantillonnage (58 % des répondants) rapportent que leur convention collective contient une disposition pour l'orientation des nouveaux membres, tandis que moins du tiers (30 %) rapportent ne pas avoir de telle disposition dans leur convention collective. Huit pour cent (8 %) des répondants ignoraient la réponse à cette question.



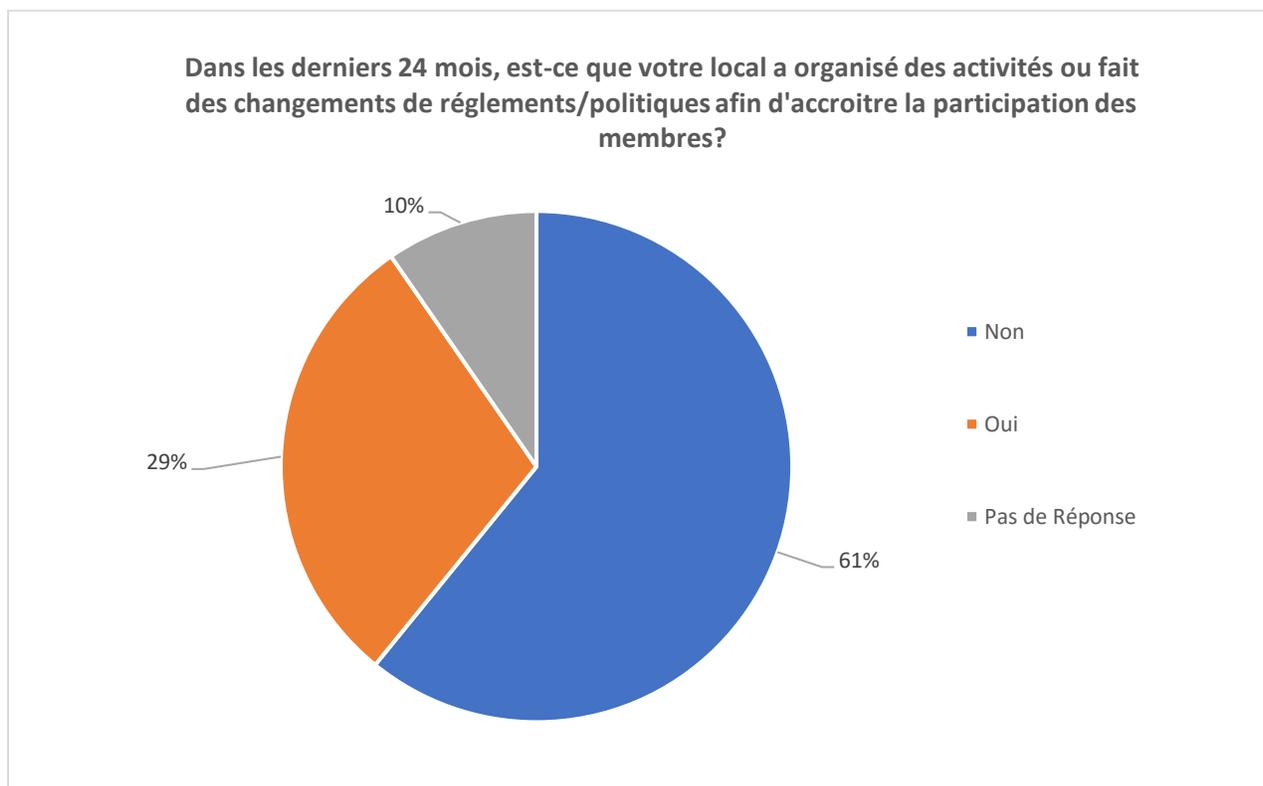
Légèrement un peu plus de la moitié (51 %) des répondants au sondage rapportent que leur section locale participe aux séances d'orientation organisées par leur employeur pour les nouveaux membres, tandis que 38 % des répondants rapportent que leur section locale ne participe pas à de telles séances.

Est-ce que votre local rencontre les nouveaux membres et leur fait signer une carte d'adhérent?



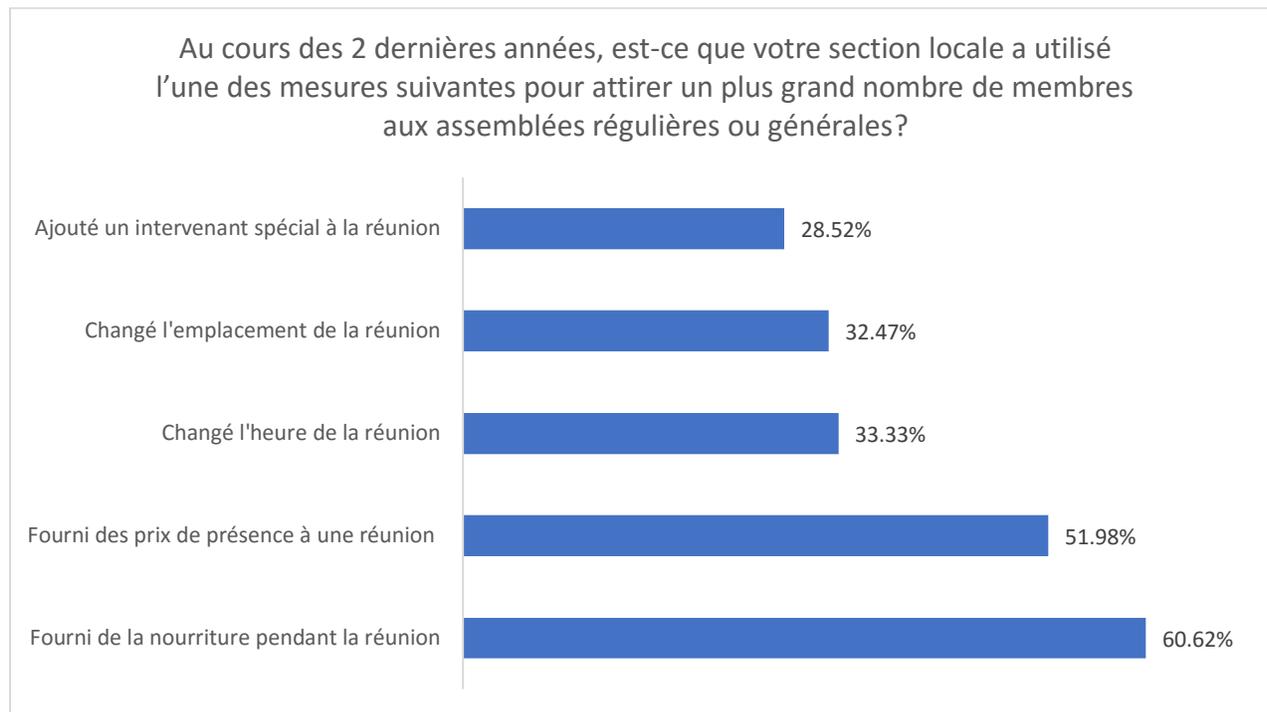
La moitié (50 %) des répondants au sondage rapportent que leur section locale rencontre les nouveaux membres pour leur faire signer des cartes de membres, tandis que 40 % des répondants rapportent que leur section locale ne le fait pas.

PROMOUVOIR L'ENGAGEMENT DES MEMBRES



La plupart des répondants (61 %) révèlent que leur section locale n'a entrepris aucune activité ou apporté des changements aux règlements ou aux politiques afin d'améliorer l'implication des membres au cours des 24 derniers mois. Il en va cependant autrement pour 29 % des répondants, ce qui suggère qu'une proportion assez importante des sections locales tentent de trouver des solutions pour impliquer davantage de leurs membres aux activités de leur section locale.

FAIRE PARTICIPER LES MEMBRES AUX ASSEMBLÉES SYNDICALES – QUE FONT LES SECTIONS LOCALES PRÉSENTEMENT?



Remarque : c'est une question à réponses multiples, par conséquent la somme en pourcentage n'équivaut pas à 100 %.

Fournir de la nourriture est le moyen le plus populaire d'attirer des membres aux assemblées pour plus de la moitié (61 %) des répondants. Un peu plus de la moitié (52 %) des répondants indiquent que l'offre de prix de présence est un moyen efficace de faire participer les membres. D'autres mesures populaires parmi les répondants au sondage incluent le changement d'heure des assemblées (33 %), le changement du lieu des assemblées (32,5 %) et la présence d'un conférencier invité (28,5 %).

REPENSER LES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DES MEMBRES

Les répondants d'un ensemble de données à l'autre recommandent que les sections locales repensent leurs assemblées générales des membres pour faire participer un plus grand nombre de membres. Certaines des recommandations peuvent nécessiter que les sections locales revoient leurs règlements pour éliminer les obstacles à la participation.

« Si vous devez modifier vos règlements pour permettre aux membres d'occuper des postes sans avoir à assister à un nombre x d'assemblées de suite, alors faites-le. Il se peut que ce soit la seule chose qui empêche une personne qui n'a pu assister au nombre d'assemblées requis. » (Répondant au sondage effectué auprès des membres du personnel)

« Nous venons tout juste de modifier les règlements afin que toute personne qui paye des cotisations syndicales qui assiste à [une] assemblée pour la première fois puisse être mise en candidature pour un poste. Ce fût un succès. En novembre, des postes pour deux nouveaux délégués syndicaux et un membre du Conseil exécutif ont été pourvus. » (Répondant au sondage effectué auprès des dirigeants)

« L'élimination du nombre de présences requises à des assemblées générales des membres afin d'être admissible à se présenter à des postes élus. L'élimination des restrictions géographiques pour les postes de délégués syndicaux (c'est-à-dire qu'au lieu d'être spécifique à un lieu de travail c'est davantage spécifique à la région dans l'ensemble de nos lieux de travail. » (Répondant au sondage effectué auprès des dirigeants)

Les répondants ont mentionné que les assemblées générales des membres sont trop formelles, trop longues, inintéressantes et ne sont pas suffisamment ciblées, ce qui finit par dissuader les membres de participer.

« La meilleure pratique que j'ai constatée, ce sont les assemblées qui se déroulent en devant respecter des délais et celles qui ne doivent pas s'écarter du sujet. Certains groupes planifient à l'avance leurs ordres du jour, ce qui aide à garder les membres concentrés sur les points à l'ordre du jour... et celles qui planifient que l'assemblée ne durera pas plus d'une heure trente minutes (1 1/2). » (Répondant au sondage effectué auprès des membres du personnel)

« Les assemblées qui sont intéressantes, invitantes et qui font une bonne utilisation du temps des gens – assemblées moins formelles, avec des ordres du jour clairs, qui réservent suffisamment de temps pour les commentaires des membres... » (Répondant au sondage effectué auprès des membres du personnel)

Certains répondants ont affirmé que le respect rigoureux de la procédure parlementaire et des règles de procédure peut être déroutant et intimidant pour les membres, particulièrement les membres qui n'ont jamais assisté à une assemblée syndicale, et peut dissuader les membres d'assister et de participer aux assemblées. Comme nous l'a dit un répondant, « les règles de procédure font peur aux gens et les troublent ».

Les recommandations incluent des assemblées moins longues, des assemblées qui se déroulent sur plus d'une journée ou qui s'échelonnent sur toute la journée, des ordres du jour pour les assemblées qui sont distribués à l'avance, des conférenciers invités, des mesures incitatives pour les membres qui amènent un membre avec eux à des assemblées et, surtout, s'efforcer de rendre les assemblées amusantes en prévoyant des tirages et des cadeaux.

« Garder les assemblées intéressantes. Pour beaucoup de membres, les assemblées sont ennuyantes et ils ne sont pas impliqués. Les assemblées tenues en respectant la procédure parlementaire font en sorte que les gens décrochent. Nous devons en faire davantage pour les garder intéressantes. Nous avons des choses à régler, mais ça ne signifie pas que l'assemblée doit être ennuyeuse – conférenciers invités – sujets particuliers à chaque assemblée – quelque chose de différent pour maintenir l'implication des membres et garder les choses simples. » (Répondant au sondage effectué auprès des membres du personnel)

Un répondant au sondage effectué auprès des membres du personnel nous a dit que l'ajout d'une composante éducative à une assemblée générale des membres avait eu une incidence positive sur la participation des membres.

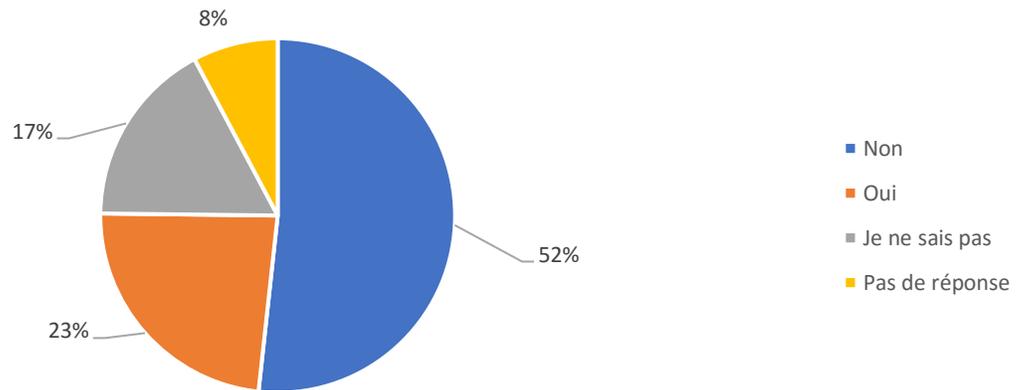
« J'ai suggéré à une de mes sections locales que lorsque j'assiste à des assemblées générales, je pourrais faire une brève présentation sur un aspect de leur convention collective, par exemple, expliquer la procédure de règlement des griefs. Nous l'avons fait une seule fois jusqu'à maintenant, mais cela a permis de faire participer les membres présents puisque c'était pertinent pour eux et que cela leur a permis de faire une pause de l'ordre du jour normal de l'assemblée générale. » (Répondant au sondage effectué auprès des membres du personnel)

Les recommandations provenant des données incluent :

- distribuer les ordres du jour à tous les membres avant les réunions;
- fournir les procès-verbaux des assemblées générales des membres aux membres (par exemple : par courriel ou de manière confidentielle par l'entremise du courrier interne au travail);
- des assemblées plus courtes devant respecter des délais (une heure par exemple);
- des assemblées qui se déroulent sur plus d'une journée ou qui s'échelonnent sur toute la journée;
- tenir les assemblées générales des membres au lieu de travail ou à un endroit près du lieu de travail;
- inviter des conférenciers;
- des mesures incitatives pour les membres qui amènent un membre avec eux à des assemblées, particulièrement de nouveaux membres et des membres qui n'ont jamais assisté à une assemblée générale des membres;
- permettre aux membres, pendant des assemblées formelles et en dehors de telles assemblées, de poser des questions et d'interagir avec les dirigeants élus. La procédure parlementaire et les règles de procédure peuvent être perçues comme étant déroutantes et intimidantes pour les membres et peuvent représenter un obstacle à la participation;
- des sujets d'intérêt particuliers pour les membres (par exemple : la procédure de règlement des griefs);
- assurer des assemblées qui tiennent compte des besoins des familles (par exemple : offrir des services de garde sur place, inviter les enfants des membres);
- assurer que les assemblées sont accessibles en fauteuil roulant;
- éliminer l'obligation que les membres assistent à un certain nombre d'assemblées par année pour pouvoir se présenter à un poste élu;
- assurer un accès à distance aux assemblées (par exemple : Skype, téléconférences, vidéoconférences, webinaires, format séance de discussion ouverte);
- offrir des formats multiples pour participer aux élections (par exemple : en ligne, par téléphone, vote par procuration, bureaux de scrutin physiques multiples).

SURMONTER LES OBSTACLES À LA PARTICIPATION POUR LES MEMBRES DES GROUPES QUI REVENDIQUENT L'ÉGALITÉ, LES JEUNES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEURS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PRÉCAIRE

Est-ce que votre local a mis en place des initiatives pour encourager la participation aux activités de la section local des groupes qui revendiquent l'égalité, des membres ayant un emploi précaire et/ou des jeunes travailleurs?



À peine un peu plus de la moitié (52 %) des répondants au sondage indiquent que leur section locale n'adopte pas de pratiques visant à encourager la participation des groupes qui revendiquent l'égalité, des travailleurs qui occupent un emploi précaire ou des jeunes travailleurs aux activités de la section locale. Cependant, près du quart des répondants (23 %) rapportent que leur section locale adopte de telles pratiques. Curieusement, 17 % des répondants au sondage ignoraient la réponse à cette question.

DIVERSITÉ AU SEIN DU SYNDICAT – MEMBRES DES COMITÉS DE L'ÉGALITÉ ET DU COMITÉ NATIONAL DES JEUNES TRAVAILLEURS

Les participants aux groupes de discussion ont fait référence à un manque de diversité au sein de leur section locale comme étant une raison majeure pour laquelle les membres – particulièrement les membres des groupes qui revendiquent l'égalité et les jeunes travailleurs – ne sont pas intéressés à participer aux activités de la section locale. Les membres du Comité national des femmes ont souligné que les conseils exécutifs de leurs sections locales étaient toujours dominés par les hommes et, dans certains cas, se montraient résistants à inclure des dirigeants de sexe féminin :

« Malheureusement, la structure est toujours dominée par les hommes et les femmes continuent d'avoir peur d'aller à une assemblée et de s'exprimer devant le club de gars. »
(Répondant aux groupes de discussion)

Les membres du Comité national des femmes et du Comité national arc-en-ciel ont souligné un manque de représentation des travailleurs de couleur ou des travailleurs immigrants au sein de leur section locale :

« Ils ne se reconnaissent pas dans le syndicat, les postes au sein des conseils exécutifs sont occupés par des femmes et des hommes blancs. Beaucoup de nos membres sont des membres immigrants, c'est donc un obstacle. » (Répondant aux groupes de discussion)

« Un des plus importants obstacles à la participation des personnes racisées est cette perception : 'en haut de la pyramide, les dirigeants et les administrateurs sont tous blancs, donc s'il n'y a personne pour défendre nos intérêts, pourquoi devrions-nous nous impliquer?' »
(Répondant aux groupes de discussion)

Le sentiment des membres ayant un handicap était que leurs préoccupations sont traitées comme étant de faibles priorités. En général, les participants ont souligné un problème de représentation pour expliquer pourquoi les membres de certains groupes de travailleurs ne voulaient pas participer ou ne se sentaient pas encouragés à le faire.

Les participants aux groupes de discussion ont également décrit des situations où les actions et les attitudes des dirigeants ont été perçus comme étant arbitraires ou ayant un effet d'exclusion, ce qui a frustré les membres :

« Pendant longtemps, notre conseil exécutif était comme un 'bon vieux club de gars' qui n'était pas intéressé par la diversité, avec quelques dirigeants racistes et xénophobes. Maintenant, les nouveaux changent la culture et mettent l'accent sur l'inclusion et le mentorat. » (Répondant aux groupes de discussion)

Certains participants étaient inquiets que les conseils exécutifs de leurs sections locales faisaient constamment preuve de favoritisme et n'avaient aucun intérêt à renouveler leurs membres ou à ouvrir leurs rangs pour inclure de nouvelles personnes :

« Je suis un jeune travailleur à temps partiel. Le principal obstacle qui m'empêche de participer aux activités de mon syndicat c'est que c'est un 'bon vieux club de gars', même si ma section locale est principalement dirigée par des femmes. Ils sont là depuis des années; c'est difficile de faire participer les gens. Les personnes qui se présentent à un poste au sein du syndicat refusent

de voir les choses dans une optique différente. Je soupçonne que j'ai été exclu moi aussi parce que j'ai dévoilé mon homosexualité. » (Répondant aux groupes de discussion)

« Je me suis senti menacé lorsque je me suis présenté contre le président. J'ai dû justifier pourquoi je me présentais à ce poste et je risquais d'être ostracisé parce que je me présentais. » (Répondant aux groupes de discussion)

« Je crois que la perception est la réalité. Si des membres perçoivent que c'est un bon vieux club de gars inaccessible, c'est parce que c'est un obstacle à la participation. Je crois que ça existe, parce que la perception de 'bon vieux club de gars' crée cette attitude empoisonnée que la dissension est considérée pratiquement comme une trahison d'une certaine façon. » (Répondant aux groupes de discussion)

Plusieurs participants ont également décrit comme étant problématique le fait que, dans certains cas, les dirigeants semblaient avoir un accès privilégié aux opportunités liées au syndicat, comme la formation et les conférences. Ce sentiment que les dirigeants du syndicat bénéficient d'un traitement de faveur a été décrit comme ayant une incidence négative sur la participation :

« Il continue d'y avoir du favoritisme. Si vous voulez assister à une conférence ou à un congrès, ce sont toujours les mêmes personnes qui s'élisent entre elles. Ce sont toujours les mêmes personnes qui sont là. Nous devons briser ce cycle; nous devons avoir [le] bon équilibre. » (Répondant aux groupes de discussion)

Les points précédents concernent de manière plus générale le fait que le syndicat est perçu comme étant soit un environnement accueillant, soit un environnement intimidant. Bien que certains participants aient décrit leurs section locale comme étant inclusive, progressiste et réussissant à représenter les groupes qui revendiquent l'égalité, d'autres participants ont expliqué que certains membres pouvaient se sentir mal à l'aise ou pas à leur place lorsqu'ils assistent à des assemblées.

Les participants du Comité national des personnes ayant un handicap ont souligné que des membres ayant un handicap pourraient ne pas vouloir s'exprimer par peur d'être jugés ou stigmatisés (particulièrement les personnes ayant un handicap invisible ou souffrant d'une maladie mentale), ou encore pour éviter d'être inclus de manière purement symbolique. Quelques participants ont également soulevé la question de l'auto identification pour les membres autochtones et LGBTTI.

Selon plusieurs participants, les complexités, dans certains cas, des règles internes, des règlements ou encore du jargon syndical empêchaient la participation des membres et rendaient les procédures syndicales quelque peu intimidantes :

« La première fois que j'ai assisté à une assemblée, j'ai essayé de dire quelque chose, mais on a coupé court à mon intervention parce que je ne respectais pas le protocole quant à la façon de prendre la parole lors de l'assemblée. » (Répondant aux groupes de discussion)

D'un autre côté, au sein de plusieurs comités, les participants ont mentionné le fait que les membres du syndicat ne voulaient pas s'impliquer auprès de leur section locale parce qu'ils avaient peur d'une certaine forme de représailles de la part de leur employeur.

Les participants ont également abordé les obstacles structurels à la participation des membres aux activités des sections locales. Le défi qui consiste à concilier le travail syndical avec un emploi rémunéré

a été souligné par tous les comités, particulièrement pour les femmes qui doivent assumer plusieurs rôles (par exemple : des responsabilités en matière de prise en charge d'enfants ou d'aînés, les tâches ménagères), et pour les travailleurs précaires, dont bon nombre sont de jeunes travailleurs qui occupent plus d'un emploi.

La distance et l'emplacement sont également des obstacles importants à la participation des membres, ainsi que le manque de ressources en matière de services de garde :

« Nous avons beaucoup de gens qui ont des occupations en dehors du syndicat, qui n'ont pas beaucoup de temps, ce qui est un dilemme. Le transport est aussi un élément clé. Il y a de nombreuses personnes qui n'ont pas les moyens de le payer et c'est contraignant et coûteux en temps. » (Répondant aux groupes de discussion)

« Il y a beaucoup de travailleurs à temps partiel, beaucoup de personnes qui ont de jeunes enfants ou un deuxième emploi, et les gens croient que cela représente beaucoup de travail d'amener les enfants à l'assemblée ou de gérer des calendriers très chargés. » (Répondant aux groupes de discussion)

L'accessibilité était un autre point important qui a été soulevé dans plus d'un groupe de discussion. Un participant du Comité des personnes ayant un handicap a souligné que la tenue d'une assemblée dans un édifice inaccessible, par exemple, était non seulement peu pratique, mais que cela pourrait être perçu comme étant peu accueillant.

Groupes de discussion – Travailleurs qui occupent un emploi précaire

Grâce à leurs réponses à plusieurs questions au sujet des activités syndicales et de leur participation, les participants aux groupes de discussion ont évoqué les obstacles qui empêchent la participation aux activités de leur section locale respective. De nombreux participants ont mentionné qu'ils ignoraient quelles activités leur section locale organisait (qu'elles soient sociales, éducatives, etc.) pour faire participer les membres. Certains ont fait part d'un manque d'intérêt, mais ils ont été nombreux à dire qu'ils croyaient que c'était en raison d'un manque de communication de la part du syndicat. La plupart des participants ont rapporté n'avoir droit à aucune séance d'orientation au sujet de leur syndicat et plusieurs croyaient que la formation et les autres opportunités étaient réservées aux membres des conseils exécutifs. Le sentiment de nombreux participants était que la participation aux activités de leur syndicat pourrait déclencher de vives réactions de la part de l'employeur.

Pour de nombreux participants, le faible taux de participation était dû à un manque de sensibilisation ou à un sentiment d'« apathie » parmi les travailleurs. Cependant, les participants ont également indiqué que les membres croyaient que leur section locale n'avait pas réussi à traiter adéquatement les préoccupations. Certains participants croyaient que certaines catégories de travailleurs étaient mal représentées par leur syndicat (par exemple : les travailleurs à temps partiel et les travailleurs saisonniers) et qu'on se concentre principalement sur les employés réguliers à temps plein :

« Étant un travailleur saisonnier, je n'ai jamais eu de sentiment d'appartenance au SCFP, ou à peine. Je ne me sens pas aussi attaché...les travailleurs saisonniers se sentent comme des employés 'inférieurs' et ne sont pas vraiment impliqués. » (Répondant aux groupes de discussion)

Pour une partie importante des participants aux groupes de discussion, ils n'ont pas eu une grande incidence ou peu à dire dans le processus de négociation; plusieurs personnes ont souligné un manque de consultation et des moyens limités pour leur permettre de faire des commentaires lors de ces processus. Certains participants ont affirmé sentir ne pas avoir été suffisamment informés et qu'ils présument que les décisions étaient prises par le conseil exécutif. La plupart des participants sentaient que les membres syndiqués étaient encouragés à exprimer leurs points de vue, mais on n'a pas demandé aux participants s'ils croyaient que ces points de vue auraient une incidence sur les décisions et les activités liées au syndicat.

Les participants ont également fait référence aux obstacles structurels liés aux conflits d'horaire, aux emplacements inadaptes et au manque de services de garde :

« J'aimerais assister aux assemblées si elles avaient lieu à des endroits plus près du lieu de travail. » (Répondant aux groupes de discussion)

L'heure des assemblées semble être davantage une préoccupation que l'emplacement. Par exemple, un participant a expliqué qu'il était impossible pour tous les travailleurs d'assister aux assemblées pendant les heures de travail simultanément en raison de la nature de leurs tâches. Cependant, il se peut que les gens n'aient pas envie de participer aux activités de leur syndicat pendant leurs périodes de dîner ou après les heures de travail.

Recommandations des participants aux groupes de discussion – Membres des comités nationaux

Les membres des comités pensent sincèrement qu'une plus grande inclusion et une plus grande diversité sont nécessaires pour régler les problèmes de représentation au sein du syndicat, créer un sentiment d'appartenance et, ainsi, augmenter la participation et l'implication aux activités des sections locales. Les membres du Comité national des femmes ont souligné l'importance d'assurer l'équité parmi les dirigeants et d'écouter les besoins spécifiques des femmes membres. Pour de nombreux participants, tendre la main à différentes populations parmi l'effectif du syndicat – comme les travailleurs plus jeunes, les travailleurs immigrants ou les travailleurs ayant un handicap – risquait de générer un changement positif au sein des sections locales.

Les participants ont également parlé de moyens techniques pour améliorer la participation, à savoir en prévoyant et en choisissant stratégiquement des emplacements pour les assemblées. La question de l'accessibilité a également été soulevée dans plus d'un groupe de discussion : les participants ont souligné le besoin d'accessibilité et de transport sécuritaire et facile pour faire en sorte que les gens assistent aux assemblées et aux événements. La question d'une communication rapide et efficace sur les rassemblements a également été soulevée à cet égard : il y a un besoin d'informer les membres de manière efficace afin de faciliter le processus décisionnel au sujet de la participation. Revoir les règlements et les pratiques internes pour faciliter la participation a également été mentionné.

De façon plus générale, la communication était une autre question où des améliorations pourraient aider à améliorer la participation. Globalement, les participants aux groupes de discussion ont souligné la nécessité de sensibiliser davantage les membres et de les éduquer au sujet du syndicat. Plus précisément, les participants ont recommandé une communication plus fréquente, constante et ciblée par les sections locales, à des fins de promotion et de mise à jour, mais également pour informer les

membres au sujet des possibilités offertes par l'entremise du syndicat (par exemple : des conférences, du financement disponible, etc.) :

« Nous devons communiquer davantage. Il y a un manque de communication. Les membres des conseils exécutifs sont au courant des séances de formation et y assistent, etc. J'aimerais connaître les enjeux dans mon secteur et en savoir davantage au sujet des enjeux de négociation. » (Répondant aux groupes de discussion)

L'utilisation des médias sociaux et de la technologie (par exemple: des applications, le vote en ligne) a également été mentionnée, particulièrement pour rejoindre les travailleurs plus jeunes. Certains membres ont suggéré que la présentation d'histoires à succès pourrait également être une bonne façon de transmettre l'information :

« Je veux entendre des histoires à succès. Souvent, nous n'entendons pas parler des histoires sur le travail fait par la section locale au-delà des dossiers que nous avons gagnés ou perdus en arbitrage. Je veux savoir ce qu'elle fait et pourquoi elle le fait. » (Répondant aux groupes de discussion)

Dans tous les groupes de discussion, plusieurs participants ont mentionné qu'un contact direct en personne (par exemple : par l'entremise de visites des sites, de conversations, de séances à l'heure du lunch, etc.) avec les dirigeants des sections locales pourrait jouer un rôle dans l'amélioration de l'implication :

« Nous devons commencer à sortir des sentiers battus et trouver des stratégies pour nous permettre de communiquer avec les membres. Nous devons éduquer nos membres et la population, et nous avons besoin de contacts physiques, il faut revenir à l'essentiel. » (Répondant aux groupes de discussion)

Le thème *amener le syndicat aux membres* émane des discussions; pour les participants, établir des relations était une bonne façon d'impliquer les gens. Cependant, avoir des ressources limitées ou le fait de devoir couvrir un vaste territoire peut faire en sorte qu'il soit impossible pour une section locale de déployer ces types d'efforts, comme l'ont souligné certains participants.

Recommandations des participants aux groupes de discussion – Travailleurs qui occupent un emploi précaire

Les participants ont mis l'accent sur la nécessité d'avoir une meilleure communication. Les recommandations allaient d'une publicité plus cohérente et en temps opportun, en passant par l'utilisation des médias sociaux ou d'une application pour garder les membres informés. Les participants ont souligné la nécessité d'informer les membres au sujet du syndicat et de son rôle, par exemple par l'entremise de brèves séances d'orientation. Les participants ont recommandé de fournir des informations de base dès le départ au sujet du syndicat, particulièrement puisque certains participants ont dit qu'ils ont appris qu'ils étaient syndiqués seulement un certain temps après leur embauche. Les participants ont insisté qu'ils aimeraient des informations claires et spécifiques qui leur permettraient de suivre les activités du syndicat, même lorsqu'ils ne pourraient pas être présents physiquement aux assemblées :

« Ce serait bien d'être informé de ce qui se passe à chaque assemblée, d'avoir un endroit où les membres pourraient aller pour avoir cette information, peut-être quelque chose d'électronique. » (Répondant aux groupes de discussion)

« Je crois que les procès-verbaux des assemblées doivent être communiqués de manière un peu plus claire aux membres du syndicat. Les gens sont occupés et n'ont pas toujours le temps d'assister aux assemblées. » (Répondant aux groupes de discussion)

Pour certains participants, la communication en ligne est très efficace et devrait être améliorée ou explorée davantage; d'autres ont cependant souligné la nécessité de rejoindre les gens hors ligne également en utilisant le courrier normal, des appels téléphoniques et d'autres moyens alternatifs. En général, les participants ont recommandé l'utilisation de voies de communication diverses pour « couvrir toutes les possibilités ». Comme l'a expliqué un participant :

« Pour rejoindre tout le monde, vous devez diversifier vos façons de le faire. » (Répondant aux groupes de discussion)

Un autre participant a dit que la consultation des gens sur les moyens de communication préférés pourrait être une bonne option (par exemple : des conversations en personne ou des songes).

Un autre point de communication majeur était la nécessité de consulter; les participants auraient aimé pouvoir faire des commentaires par l'entremise de sondages et d'enquêtes, parfois proposés comme moyen alternatif à une présence à des assemblées :

« La section locale devrait envoyer des sondages incitatifs pour évaluer ce que veulent divers employés qui payent des cotisations syndicales. Ça pourrait être plus efficace que les assemblées, ça aurait une portée plus large. » (Répondant aux groupes de discussion)

« Parfois, nous recevons des sondages et c'est toujours intéressant d'y répondre. Lorsqu'on me demande d'y répondre seul devant mon ordinateur, je suis toujours heureux de donner mon avis. C'est une bonne façon de dire ce que vous avez à dire. » (Répondant aux groupes de discussion)

« J'aimerais avoir un sondage sur nos besoins, pour tenir compte des différents points de vue lors de l'établissement des priorités. Ils pourraient ensuite les présenter à une assemblée accessible. » (Répondant aux groupes de discussion)

Comme pour des participants aux groupes de discussion des comités nationaux, quelques travailleurs qui occupent un emploi précaire se sont montrés critiques à l'égard de ce qu'ils perçoivent comme une « attitude de confrontation » dans les communications syndicales (par exemple : dépeindre l'employeur de manière négative) et l'utilisation de langage de confrontation ou « militariste » (par exemple : « sur les lignes de front », « dans la lutte pour » ou « dans la bataille pour »). Ils ont souligné l'utilisation d'un langage « négatif » comme raison pour laquelle certains membres ne participent pas aux activités des sections locales. Ces participants préféreraient que le syndicat développe l'information avec un « message positif » et qu'il se concentre sur l'« établissement de relations ».

Plusieurs participants ont mentionné que pour eux il serait important de rendre le syndicat plus accessible, moins intimidant et plus représentatif, à savoir pour les travailleurs saisonniers, les jeunes travailleurs et les personnes qui travaillent dans des lieux de travail non traditionnels :

« Bon nombre de nos employés viennent d'environnements non traditionnels, ils ne sont donc pas certains de ce que fait le syndicat pour eux. Il semble y avoir une certaine hésitation et de l'intimidation face aux processus syndicaux et aux attentes des syndicats, ce qui élimine alors beaucoup de gens qui pourraient autrement prendre position. J'imagine que c'est pareil pour les travailleurs plus jeunes et les travailleurs saisonniers. Nous devons rendre [le] syndicat plus accessible et moins intimidant. » (Répondant aux groupes de discussion)

« Je me sens intimidé à l'idée d'assister à une assemblée et de parler de mes préoccupations. Je préférerais parler à quelqu'un en personne. » (Répondant aux groupes de discussion)

Les participants croyaient également que certains groupes de travailleurs pourraient se sentir mieux si un de leurs membres occupait un poste au sein du conseil exécutif ou si la section locale avait un « service » distinct (pour les travailleurs à temps partiel par exemple) :

« Dans chaque département, il devrait y avoir un travailleur à temps partiel qui est un représentant du syndicat. Cela aiderait à garder les gens plus largement informés. » (Répondant aux groupes de discussion)

Quelques participants ont également suggéré que les assemblées devraient cibler des groupes de travailleurs spécifiques ou des questions précises afin que les gens puissent établir des priorités et s'impliquer lorsque la question à l'étude est particulièrement pertinente pour eux.

De nombreux participants ont convenu que les rencontres en personne entre des dirigeants des sections locales et des membres pourraient être bénéfiques pour faire paraître le syndicat plus accessible. Des visites sur place, des séances d'information et des entretiens en personne avec des dirigeants ont été mentionnés comme étant des outils importants, non seulement pour informer les membres, mais également pour instaurer la confiance des membres. Par exemple, certains participants voulaient que les dirigeants syndicaux se présentent en personne, « qu'ils distribuent des cartes professionnelles » ou même qu'ils affichent leur photo dans le lieu de travail.

Des conversations avec les dirigeants ou les délégués syndicaux ont également été jugées moins intimidantes que de prendre la parole pendant une assemblée. De manière générale, ce type de contact « personnel » était considéré important pour bâtir une relation réelle avec la section locale, ce qui se traduirait par une participation accrue. Voici quelques exemples de telles déclarations :

« Je crois qu'un contact en personne et une visite d'une personne de la section locale au lieu de travail seraient efficaces... La venue d'une personne serait utile pour offrir un lien direct avec le syndicat. » (Répondant aux groupes de discussion)

« Ce serait bien d'avoir un contact avec le conseiller syndical. Ainsi, si vous vous blessez ou que vous vous retrouvez sans travail, ou encore si vous subissez du harcèlement, alors la bonne personne pourra communiquer avec vous. » (Répondant aux groupes de discussion)

« Je pense que le contact direct est vraiment important. Pour ma part, j'y vais en personne et c'est 30 fois mieux que d'utiliser le courriel. Nous devons garder ce lien, cette énergie. Il se peut que parfois vous interprétiez mal ce que contient un courriel. Il est préférable de se voir en personne. » (Répondant aux groupes de discussion)

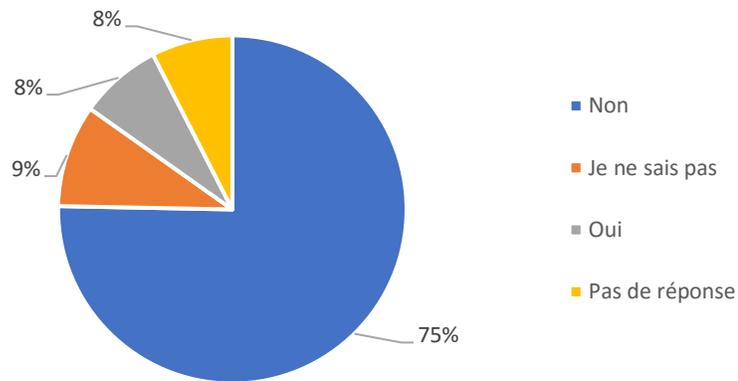
Dans l'ensemble des groupes de discussion, les participants ont également parlé de recommandations plus « pratiques » pour améliorer la participation aux activités du syndicat. Ces dernières incluaient d'accorder une attention plus particulière au moment et à l'emplacement des événements afin de les rendre plus accessibles. Certains participants croyaient que l'utilisation de mesures incitatives concrètes (nourriture, tirages, etc.) serait une stratégie gagnante.

Les recommandations provenant des données incluent :

- adopter une optique d'équité pour voir à ce que la composition de l'effectif soit reflétée dans la composition des structures, des activités et des événements des sections locales (par exemple : les conseils exécutifs, les comités, les ateliers, les conférences, les congrès, etc.), afin que les membres des groupes sous-représentés (par exemple : membres des groupes qui revendiquent l'égalité, membres qui occupent un emploi précaire et jeunes travailleurs) « se voient » dans leur section locale;
- des sièges désignés au sein des structures du syndicat (par exemples : les conseils exécutifs et les comités) pour les membres des groupes qui revendiquent l'égalité, les membres qui occupent un emploi précaire et les jeunes travailleurs;
- des événements syndicaux ouverts (par exemple : des ateliers, des conférences et des congrès) aux membres de la base, dont les membres des groupes qui revendiquent l'égalité, les travailleurs qui occupent un emploi précaire et les jeunes;
- s'attaquer à la discrimination et aux préjugés au sein du syndicat et à l'extérieur du syndicat;
- offrir des possibilités d'éducation sur les préoccupations relatives à l'égalité à tous les membres;
- chercher activement à établir des liens avec les membres des groupes qui revendiquent l'égalité, les travailleurs qui occupent un emploi précaire et les jeunes pour encourager l'implication;
- lorsque cela est nécessaire, modifier les règlements pour créer des structures de comités permettant aux groupes sous-représentés de se réunir, de discuter de leurs préoccupations et d'élaborer une stratégie afin de répondre aux préoccupations (par exemple : Comité des travailleurs qui occupent un emploi précaire, Comité des LGBTTI, etc.); par ailleurs, offrir des possibilités d'éducation pour les groupes sous-représentés afin de créer des comités spéciaux;
- prévoir de façon stratégique l'heure et la date des assemblées, des activités et des événements. Par exemple, examiner la possibilité d'organiser l'assemblée générale des membres sur plus d'une journée, ou prévoir une série de réunions tout au long de la journée pour s'adapter aux travailleurs de quarts;
- offrir des possibilités pendant les assemblées formelles, et en dehors des assemblées formelles, afin de permettre aux membres de poser des questions et d'interagir avec les dirigeants élus. La procédure parlementaire et les règles de procédure inhérentes aux assemblées formelles peuvent être perçues comme étant déconcertantes et intimidantes pour les membres et elles peuvent s'avérer un obstacle à la participation;
- choisir un endroit central pour les assemblées, les activités et les événements, et qui est facilement accessible en transport en commun;
- rendre les assemblées, les activités et les événements plus favorables à la famille en invitant les conjoints et les enfants des membres ou en offrant des services de garde sur place;
- fournir les procès-verbaux des assemblées à tous les membres par l'entremise du courrier interne confidentiel, du courrier régulier ou d'un courriel personnel;
- assurer que la salle de réunion est accessible en fauteuil roulant;
- offrir des séances d'orientation aux nouveaux membres afin de sensibiliser davantage les membres et de les éduquer au sujet du SCFP, de son rôle, de ce qu'il fait et de la façon dont les membres peuvent participer aux activités de la section locale;

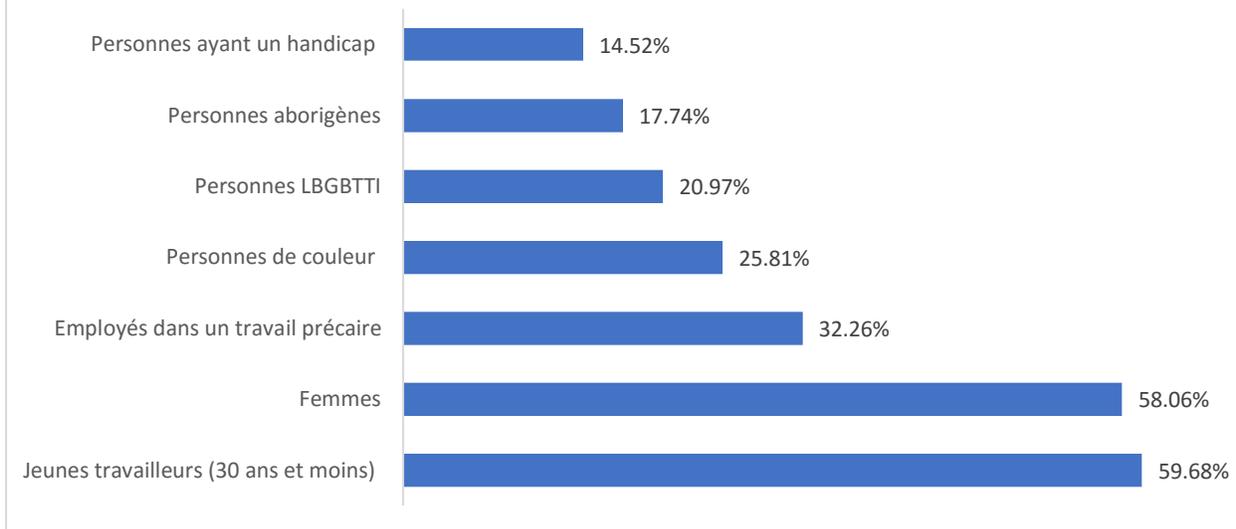
- assurer une communication fréquente et rapide au sujet des assemblées, des événements et des activités, et des possibilités disponibles par l'entremise du syndicat (par exemple : conférences, ateliers, etc.);
- revoir les règlements et les pratiques internes et éliminer les obstacles à l'implication des membres;
- offrir de multiples plates-formes pour participer aux élections (par exemple : en ligne, par téléphone, votes par procuration, bureaux de vote physiques multiples);
- amener le syndicat aux membres en ayant des conversations en personne avec les membres à leurs lieux de travail (par exemple : visites des sites, séances d'information ou déjeuners de travail);
- réunions en petits groupes avec des classifications spécifiques, des groupes professionnels, les travailleurs par quart et les travailleurs qui occupent un emploi précaire afin de discuter des enjeux qui les intéressent;
- réunions sur des sujets qui intéressent les membres (par exemple : la procédure de règlement des griefs, la santé et la sécurité et divers autres sujets contenus dans la convention collective);
- offrir des voies de communication diverses (par exemple : conversations en personne, courriels, médias sociaux, etc.);
- les sondages sont une bonne façon de consulter les membres sur les méthodes de communication qu'ils préfèrent et sur les enjeux qui les intéressent (par exemple : la négociation);
- événements conjoints section locale-employeur sur l'égalité;
- activités sociales et événements communautaires qui accueillent la diversité, la reflètent et la célèbrent;
- élaborer du matériel de communication qui est positif, reflète l'établissement de relations et célèbre nos succès et nos victoires.

Est-ce qu'il y a des postes désignés au sein de l'exécutif pour des membres des groupes qui revendiquent l'égalité, les travailleurs qui occupent un emploi précaire ou les jeunes travailleurs?



La plupart des répondants, environ les trois-quarts ou 75 %, rapportent qu'il n'y a pas de postes désignés au sein du conseil exécutif de leur section locale pour les membres des groupes qui revendiquent l'égalité, les travailleurs qui occupent un emploi précaire ou les jeunes travailleurs. Seulement 8 % des répondants révèlent l'existence de sièges désignés au sein du conseil exécutif de leur section locale pour les groupes mentionnés. Neuf pour cent (9 %) des membres qui ont répondu au sondage ignoraient la réponse à cette question.

Veillez indiquer lesquels groupes ont un poste désigné au sein de l'exécutif de votre section locale:



Remarque : c'est une question à réponses multiples, par conséquent la somme en pourcentage n'équivaut pas à 100 %.

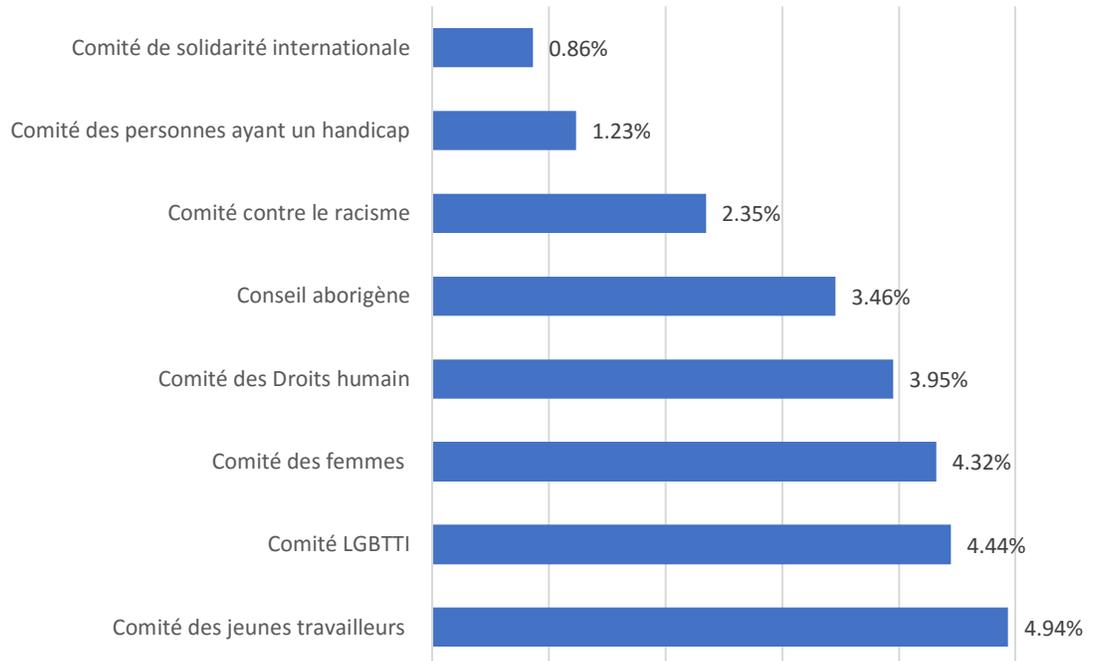
Dans la question précédente, seulement 8 % des répondants ont révélé l'existence de sièges désignés au sein du conseil exécutif de leur section locale pour les membres des groupes qui revendiquent l'égalité, les travailleurs qui occupent un emploi précaire ou les jeunes travailleurs. Ici, nous demandons aux répondants d'identifier quels groupes ont des postes désignés au sein du conseil exécutif de leur section locale.

Les trois principales réponses incluent les jeunes travailleurs (60 % des répondants), les femmes (58 % des répondants) et les membres qui occupent un emploi précaire (32 % des répondants).

Les groupes qui risquent le moins d'avoir un poste désigné au sein du conseil exécutif de leur section locale incluent les personnes ayant un handicap (14,5 % des répondants), les Autochtones (18 % des répondants) et les personnes LBGBTTI (21 % des répondants).

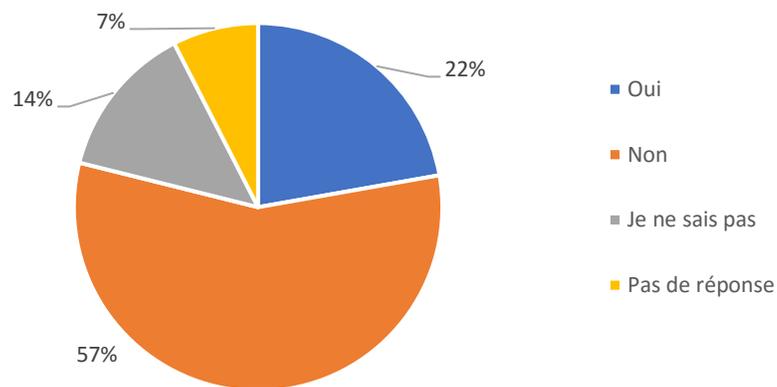
À peu près le quart des répondants (26 %) rapportent un poste désigné au sein du conseil exécutif de leur section locale pour les travailleurs racisés.

Est-ce qu'un des comités suivants joue un rôle actif au sein de votre section locale?



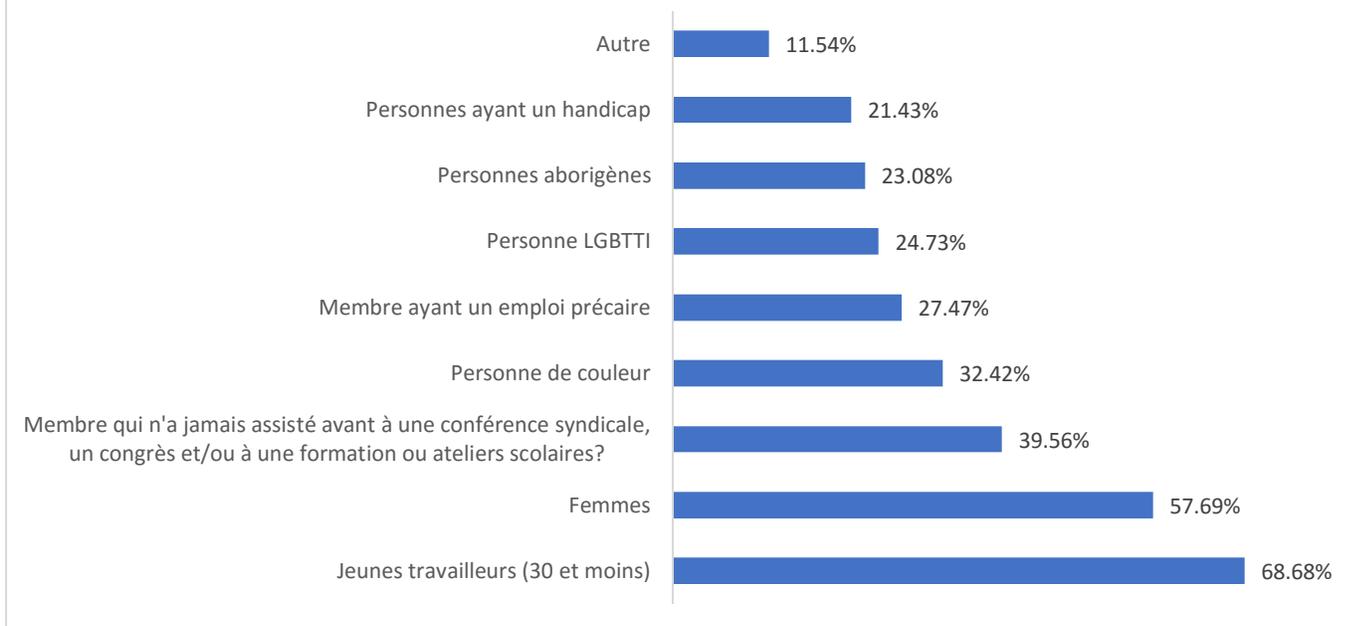
La plupart des sections locales n'ont pas de comité de l'égalité, de comité des jeunes travailleurs ou de comité de la solidarité internationale qui joue un rôle actif. Pour chaque catégorie de comités, moins de 5 % des répondants rapportent l'existence de ces comités au sein de leur section locale. Les données varient d'un important 5 % pour les comités des jeunes travailleurs à un creux de moins de 1 % pour les comités de la solidarité internationale.

Est-ce que les membres des groupes qui revendiquent l'égalité, les jeunes travailleurs ou les membres qui occupent un emploi précaire sont délégués pour assister à des conférences syndicales, au congrès national, à des séances de formation ou à des ateliers



La plupart des répondants (57 %) rapportent que les membres des groupes qui revendiquent l'égalité, les jeunes travailleurs ou les membres qui occupent un emploi précaire ne sont pas délégués pour assister à des conférences syndicales, au congrès national, à des séances de formation ou à des ateliers. Il est cependant encourageant de constater que plus d'un répondant sur cinq (22 %) rapportent que les membres de ces trois groupes sont délégués pour assister à de tels événements.

Si oui, veuillez indiquer lesquels de ces groupes sont délégués pour assister à de tels événements :



Remarque : c'est une question à réponses multiples, par conséquent la somme en pourcentage n'équivaut pas à 100 %.

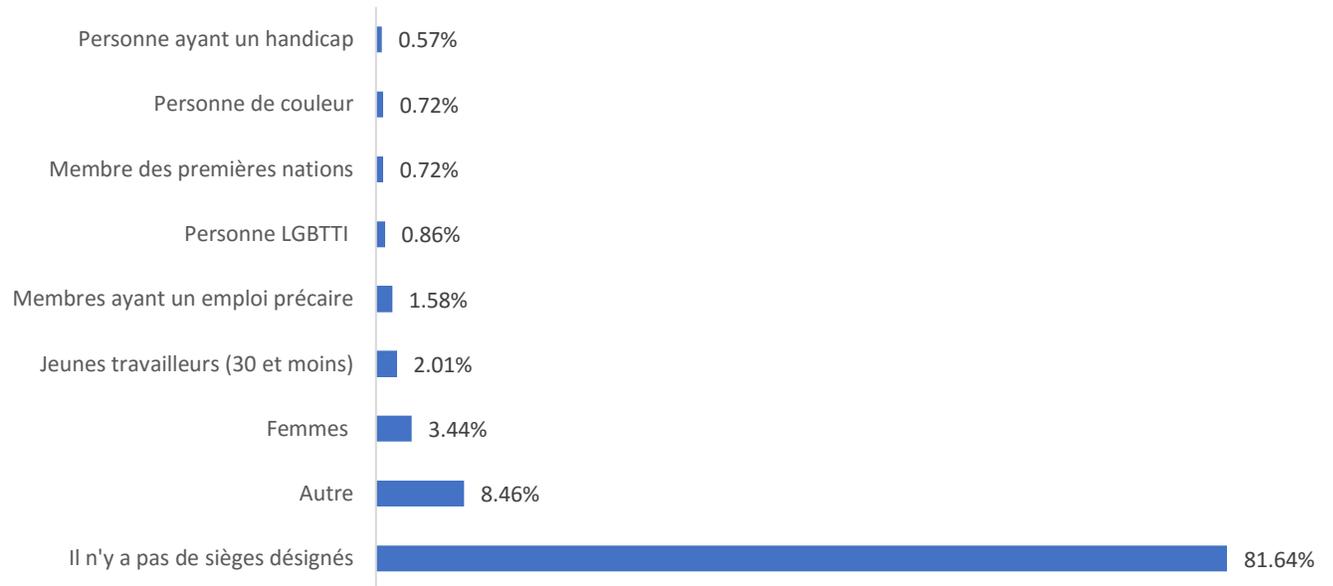
Soixante-neuf pour cent (69 %) des répondants ont identifié les jeunes travailleurs (30 ans ou moins) comme étant le groupe qui risque le plus d'être délégué pour assister à des événements syndicaux, dont des conférences, le congrès national, des séances de formation ou des ateliers, suivi des femmes (58 % des répondants), des membres qui n'ont jamais assisté à un événement syndical (40 % des répondants), les personnes racisées (32 % des répondants) et les membres qui occupent un emploi précaire (27 % des répondants).

Une plus petite proportion des participants au sondage ont identifié les personnes LGBTTI (25 % des répondants), les Autochtones (23 % des répondants) et les personnes ayant un handicap (21 % des répondants) comme étant des groupes qui sont délégués pour assister à des événements syndicaux.

Environ 11,5 % des répondants ont choisi de faire des commentaires dans la catégorie « autre ». Les commentaires incluent :

- toute personne qui montre un intérêt;
- le conseil exécutif;
- cela dépend/varie selon le type d'événement.

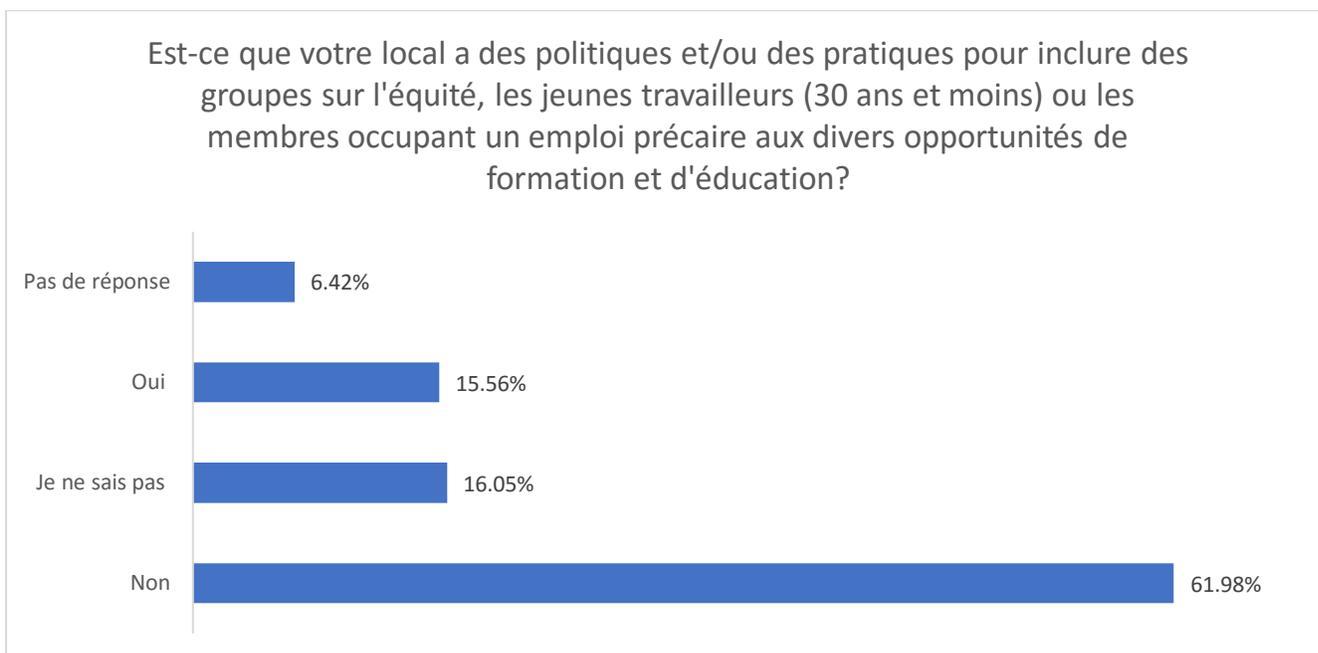
Est-ce que votre comité local de négociation a des sièges désignés pour certains de ces groupes?



Relativement peu de sections locales ont des sièges désignés au sein de leurs comités de négociation pour les membres des groupes qui revendiquent l'égalité, les travailleurs qui occupent un emploi précaire et les jeunes travailleurs. Sept répondants sur dix (70 %) ont indiqué qu'il n'y a pas de sièges désignés pour ces groupes au sein de leur comité de négociation.

Seulement 3 % des sections locales ont des sièges désignés pour les femmes; 2 % ont des sièges désignés pour les jeunes travailleurs; et 1,4 % ont des sièges désignés pour les membres qui occupent un emploi précaire.

Moins de 1 % des sections locales ont des sièges désignés pour les personnes LGBTTI, les Autochtones, les personnes de couleur et les personnes ayant un handicap.



La plupart des répondants (62 %) révèlent que leur section locale n'a pas de politiques ou de pratiques pour faire participer les membres des groupes qui revendiquent l'égalité, les jeunes travailleurs (30 ans ou moins) ou les membres qui occupent un emploi précaire aux possibilités d'éducation ou de formation.

Par comparaison, près de 16 % des répondants affirment que leur section locale dispose de telles politiques ou pratiques.

Un 16 % additionnel des répondants ignoraient la réponse à cette question.

L'ÉDUCATION EST LA CLÉ DE L'IMPLICATION

Les répondants affirment que l'éducation est la clé pour impliquer tous les membres aux activités des sections locales. Mais, en même temps, les répondants rapportent que les sections locales doivent mieux s'y prendre pour éduquer les membres au sujet du SCFP, de la politique du SCFP et de ses conventions collectives.

« De nombreux membres se sentent dépassés et ne comprennent pas les dispositions de leur convention collective ou les politiques du SCFP. Nous devons prendre le temps d'éduquer nos membres – groupes de discussion mensuels sur la convention collective – quelques articles à la fois. » (Répondant au sondage effectué auprès des membres du personnel)

L'éducation des membres n'a pas besoin d'être trop compliquée. Par exemple, une section locale utilise le courrier électronique pour éduquer les membres au sujet des aspects de leur convention collective :

« Courriels d'information de type 'Saviez-vous' envoyés régulièrement aux adresses courriel personnelles des membres sur des choses spécifiques qu'ils devraient savoir au sujet de leurs droits ou de leur convention collective. » (Répondant au sondage effectué auprès des dirigeants)

Les répondants nous ont dit qu'un plus grand nombre de membres ont besoin d'être éduqués sur la procédure parlementaire et les règles de procédure afin d'être plus à l'aise d'assister à des assemblées générales des membres et d'y prendre la parole. Ils recommandent des mises à jour régulières du conseil exécutif sur les affaires de la section locale, y compris davantage d'information sur les possibilités d'éducation. Les répondants recommandent également que davantage de possibilités d'éducation soient mises à la disponibilité des membres de la base afin de contrer la perception que le syndicat est le conseil exécutif.

« Encourager les membres à s'inscrire aux séances de formation syndicales même s'ils n'occupent pas de poste au sein du conseil exécutif. Cela améliorera leur confiance s'ils décident de se présenter à un poste. » (Répondant au sondage effectué auprès du personnel)

« La section locale a besoin de plus d'éducation, de conférences et de congrès plus facilement... disponibles à tous les membres. Plus souvent qu'autrement, ce ne sont que les membres des conseils exécutifs qui profitent de ces possibilités et cela crée l'attitude que le syndicat est seulement pour quelques membres triés sur le volet. » (Répondant au sondage effectué auprès du personnel)

Finalement, l'orientation des nouveaux membres est considérée comme étant un point essentiel pour impliquer les nouveaux membres. Mais les répondants affirment que certaines sections locales ne profitent pas de cette occasion pour impliquer les membres dans le travail du syndicat.

« Un trop grand nombre de nouveaux membres arrivent au sein de la section locale sans présentation sur le syndicat. À mon avis, c'est le meilleur moment pour impliquer des membres. » (Répondant au sondage effectué auprès du personnel)

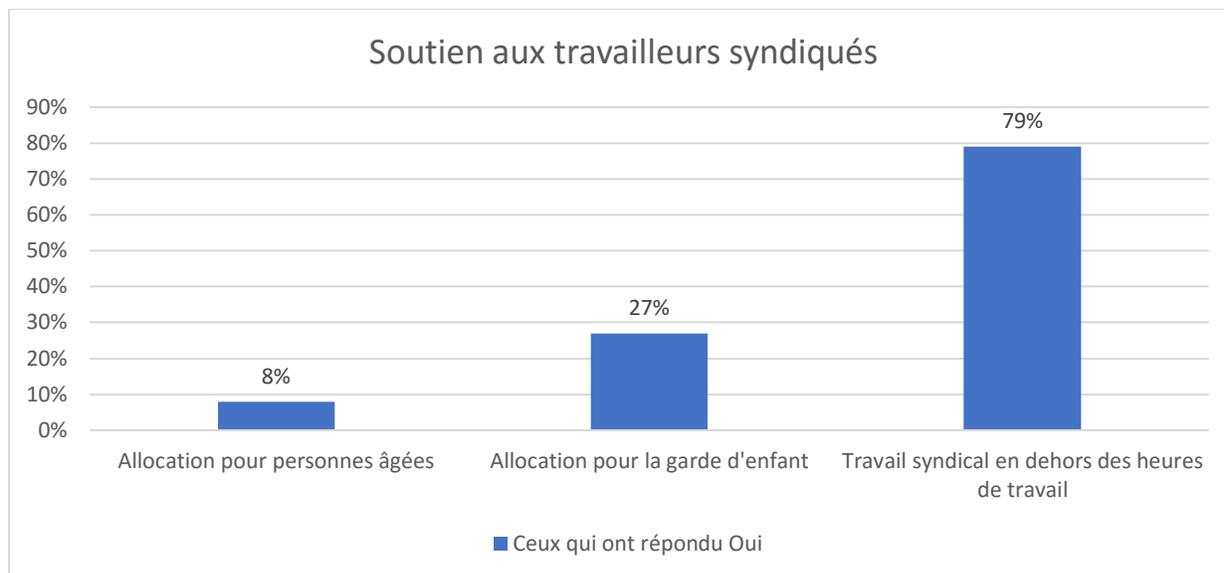
L'orientation des nouveaux membres est la première occasion pour une section locale de faire une bonne première impression aux nouveaux membres. C'est la première étape du processus d'implication des membres. Impliquer les membres dès le départ, chercher continuellement à obtenir leurs

commentaires et leur demander leur implication et leur soutien sont les meilleures pratiques qu'aucune section locale ne devrait ignorer.

Les recommandations provenant des données incluent :

- éduquer davantage les membres au sujet du SFCP, de la politique du SFCP et des conventions collectives;
- éduquer un plus grand nombre de membres sur la procédure parlementaire et les règles de procédure;
- fournir aux membres des mises à jour régulières au sujet des affaires de la section locale;
- fournir aux membres des informations régulières et en temps opportun sur les possibilités d'éducation;
- offrir des possibilités d'éducation ouvertes à un plus grand nombre de membres de la base;
- offrir une séance d'orientation aux nouveaux membres à chaque occasion.

SOUTIEN DU TRAVAIL SYNDICAL



Nous avons demandé aux dirigeants élus si leur section locale fournit des allocations pour garde d'enfants et soins aux personnes âgées lorsque les membres effectuent du travail syndical ou assistent à des événements syndicaux. Nous avons également demandé si les sections locales offrent des libérations (sans pertes de salaires) pour aider les dirigeants élus à s'occuper des responsabilités administratives qui incombent à leurs postes.

Soixante-dix-neuf pour cent (79 %) des répondants nous ont dit que les libérations sont de loin la forme la plus courante de soutien pour le travail syndical. Moins d'un répondant sur trois (27 %) a indiqué que sa section locale fournit des allocations pour garde d'enfants. Et beaucoup moins de répondants (8 %) ont rapporté que leur section locale fournit des allocations pour soins aux personnes âgées aux membres qui travaillent au nom de leur section locale.

IDÉES POUR LE MENTORAT ET LA PLANIFICATION DE LA RELÈVE

Les sections locales du SFCP utilisent une ribambelle de stratégies innovatrices pour développer les compétences en leadership des membres. Par exemple, une section locale provinciale organise une formation d'une journée complète une fois par année pour plus de cinquante délégués, dont des femmes, des jeunes travailleurs, des délégués syndicaux et leurs substituts. La section locale a conclu que l'événement était un outil utile pour encourager les femmes et les jeunes travailleurs à se présenter pour des postes élus. Une autre section locale encourage *tous* ses membres à suivre l'atelier *Introduction au travail de délégué syndical* du SFCP afin de les éduquer et d'unir la section locale.

Les sections locales offrent des possibilités de mentorat aux membres et prennent part à des stratégies de planification de la relève afin de développer les compétences en leadership des membres. Le mentorat peut prendre de nombreuses formes. Par exemple, des sections locales parrainent de futurs leaders pour des postes de direction au sein des conseils exécutifs.

« Nous offrons des séances de formation et d'orientation aux membres de notre Comité exécutif et, récemment, nous avons ouvert quatre sièges au sein de notre conseil exécutif pour des 'membres à titre personnel', que nous appelons des représentants des membres. Ce fut une excellente façon pour les personnes intéressées par le syndicat de savoir ce qui se passe. »
(Répondant au sondage effectué auprès des dirigeants)

Une section locale a créé un programme en vertu duquel chaque membre du conseil exécutif parraine un membre lors des activités de la section locale. Certaines sections locales offrent des possibilités de jumelage aux membres moins expérimentés afin qu'ils puissent développer leurs compétences en leadership en apprenant de membres plus expérimentés. Au sein d'autres sections locales, les délégués syndicaux expérimentés parrainent des délégués syndicaux ayant moins d'expérience, et les ex-membres des conseils exécutifs parrainent des membres actuels des conseils exécutifs.

« Nous nous concentrons sur le développement de notre capacité. Avant, c'était le président qui faisait tout. Maintenant tous les membres du conseil exécutif se partagent le travail et notre prochaine étape s'étendra aux délégués syndicaux. Nous... encourageons les gens à choisir des sujets qui les intéressent et à suivre de près les membres du conseil exécutif alors qu'ils traitent ces sujets. Nous envoyons deux représentants élus aux réunions sur le retour au travail, si le membre en question donne son consentement. Cela nous permet d'enseigner à quelqu'un et de renforcer la confiance. Comme avec tous nos enjeux, la gestion des présences, la charge de travail, les griefs, etc. Et l'employeur est prêt à nous permettre de le faire. Notre objectif est d'avoir des délégués syndicaux engagés qui prennent en charge une partie du travail des membres du conseil exécutif afin de permettre à ces derniers de se concentrer sur... la stratégie. » (Répondant au sondage effectué auprès des dirigeants)

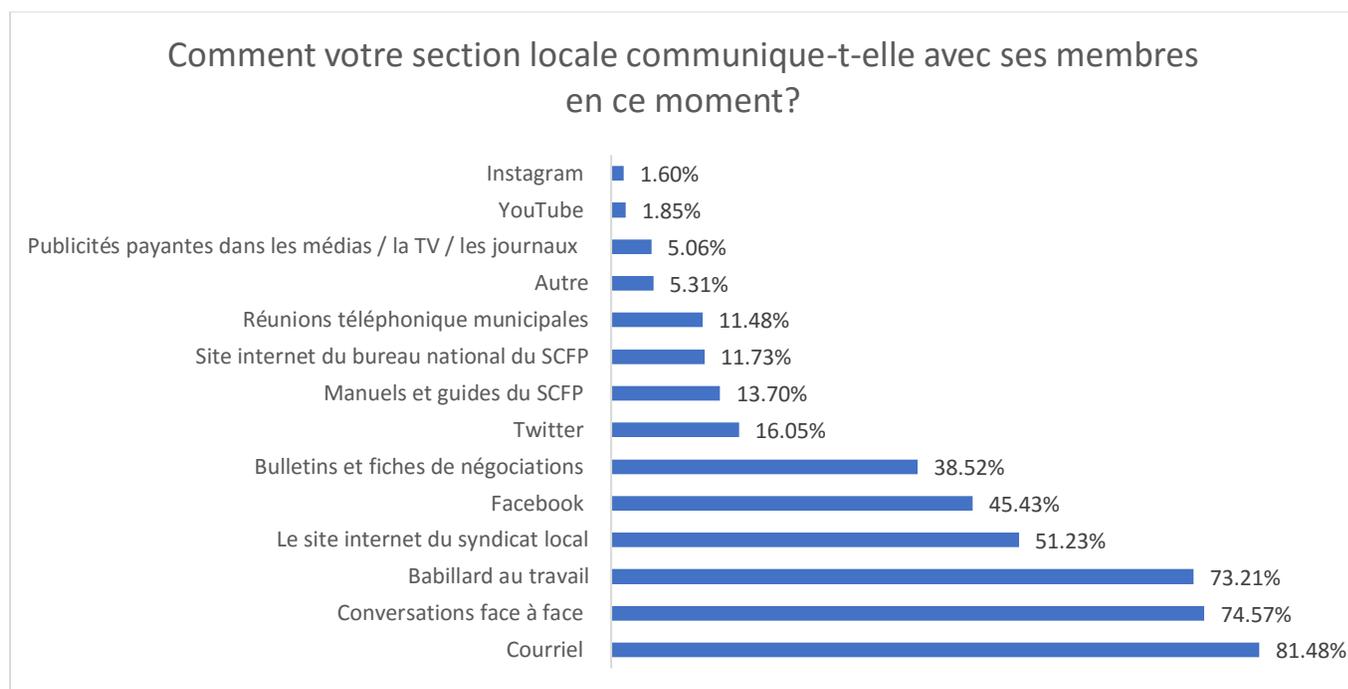
Les répondants indiquent que la charge de travail à des postes élus du syndicat est une des raisons pour lesquelles un plus grand nombre de membres ne participent pas à des activités des sections locales. Cependant, certaines sections locales s'attaquent activement au problème de charge de travail afin d'impliquer un plus grand nombre de membres au travail du syndicat :

« Nous avons décidé de modifier les règlements afin de permettre un deuxième vice-président. » (Répondant au sondage effectué auprès des dirigeants)

« Nous avons changé la structure de notre Comité exécutif et les rôles du délégué syndical afin de répartir le travail plus équitablement, rendre les postes moins fastidieux et articuler plus clairement les rôles de chaque dirigeant élu. Les élections ont été réorganisées afin que les votes se fassent en ligne et qu'il y ait une période électorale qui permet aux membres d'apprendre à connaître les candidats, de se présenter à des postes et de voter même s'ils ne peuvent assister à l'assemblée générale annuelle des membres. » (Répondant au sondage effectué auprès des dirigeants)

Les recommandations provenant des données incluent :

- offrir des possibilités de mentorat afin d'encourager et d'éduquer la prochaine génération de dirigeants des sections locales – particulièrement les membres des groupes sous-représentés, y compris les membres des groupes qui revendiquent l'égalité, les membres qui occupent un emploi précaire et les jeunes travailleurs;
- offrir des possibilités de partage des rôles pour régler le problème de charge de travail à des postes élus; les avantages incluent le transfert de connaissances et de compétences et le partage des responsabilités liées à la charge de travail;
- offrir des possibilités d'éducation à tous les membres (par exemple : Série de cours pour les délégués syndicaux) afin de renforcer l'intérêt pour le travail du syndicat et développer le potentiel de leadership.



Remarque : c'est une question à réponses multiples, par conséquent la somme en pourcentage n'équivaut pas à 100 %.

Tel que rapporté par 81,5 % des répondants, le courriel est le moyen le plus populaire utilisé par les sections locales pour communiquer avec les membres. La deuxième méthode de communication la plus populaire, ce sont les conversations en personne (75 % des répondants), suivies par le tableau d'affichage au travail (73 % des répondants). Le site Web de la section locale et Facebook sont populaires, avec un peu plus de la moitié des répondants (51 % chacun), suivis des bulletins de nouvelles ou des bulletins de négociation (38,5 % des répondants).

Instagram et YouTube sont populaires pour moins de 2 % des répondants chacun, tandis que les publicités payées dans les médias, à la télévision ou dans les journaux sont populaires pour 5 % des participants au sondage.

Une meilleure sensibilisation au sujet de la section locale et ce qu'elle fait pourrait influencer davantage de membres à s'impliquer dans les activités des sections locales. Les répondants nous ont dit qu'ils voulaient être mieux informés au sujet du rôle de leur section locale et de ce qu'elle fait. Ils veulent également des mises à jour régulières, pertinentes et en temps opportun sur les affaires de la section locale, y compris plus d'information au sujet de la négociation, des possibilités d'ateliers et d'activités sociales. De nombreux répondants veulent savoir ce qui se passe au sein de leur section locale, même s'ils ne peuvent assister aux assemblées et participer aux événements et aimeraient recevoir des informations de suivi cohérentes (par exemple : procès-verbaux des assemblées).

Les préférences quant aux communications étaient variées, allant de conversations en personnel, en passant par les courriels et les médias sociaux (par exemple : Facebook). Cela suggère qu'une stratégie de communication uniforme doit être évitée.

Les répondants veulent être consultés au sujet des enjeux qui les préoccupent. Les sondages ont été proposés comme méthode pour solliciter les commentaires des membres sur divers sujets, dont la négociation et les méthodes de communication (par exemple : courriel, documentation imprimée, en personne, etc.). Il a été suggéré que les sections locales pourraient effectuer des sondages auprès des membres sur le sujet des assemblées générales des membres afin de savoir ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas et pour faire des changements en réponse aux préoccupations et aux besoins des membres. Il a également été suggéré que les sections locales pourraient effectuer des sondages auprès des membres sur les types d'événements sociaux auxquels ils participeraient ou les types d'événements communautaires et de causes qu'ils soutiendraient.

Les répondants affirment qu'avoir un accès facile aux coordonnées des dirigeants des sections locales pourrait faciliter l'implication des membres. Des exemples provenant des données incluent le fait de voir à ce que les coordonnées des dirigeants (y compris une photo récente) soient visibles, à jour et facilement accessibles (par exemple : des cartes d'affaires placées sur le tableau d'affichage de la section locale ou sur le site web de la section locale).

Les recommandations provenant des données incluent :

- sensibiliser davantage les gens sur le rôle que joue la section locale et ce qu'elle fait pour les membres;
- fournir des informations régulières, pertinentes et en temps opportun au sujet de la négociation, des ateliers, des conférences, des congrès, des événements communautaires et sociaux, etc.;
- fournir de l'information au sujet des activités et des événements des sections locales (par exemple : assemblées générales des membres), même si les membres ne peuvent y assister;
- éviter une stratégie de communication unique. Les répondants recommandent diverses méthodes de communication, allant de moyens électroniques (par exemple : courriels et médias sociaux) en passant par les conversations en personne;
- consulter les membres sur les enjeux qui les préoccupent et présenter des rapports sur les conclusions; les sondages sont une option qui a été recommandée;
- voir à ce que les coordonnées des membres du conseil exécutif soient visibles et facilement accessibles.

Finalement, les sections locales pourraient vouloir travailler avec l'employeur pour avoir davantage accès aux membres au travail. Comme nous l'a dit un répondant, « il est difficile de communiquer avec les membres lorsque vous ne pouvez pas entrer en contact avec eux au travail. »

AMENER LE SYNDICAT AUX MEMBRES ET CONVERSATIONS EN PERSONNE

La communication est le principal problème au sein de notre syndicat. Afin de les motiver, la discussion en personne semble être la seule chose qui fonctionne vraiment. (Répondant au sondage effectué auprès des dirigeants)

Amener le syndicat aux membres est un thème majeur qui est ressorti du projet de sondage national auprès des dirigeants du SCFP de 2016-2017. Les dirigeants élus, les participants aux groupes de discussion et les conseillers syndicaux nous ont dit qu'il est important pour les dirigeants des sections locales d'aller rencontrer les membres où ils sont, à leur lieu de travail, et de parler avec les membres sur ce qui compte le plus pour eux.

« Rencontrer les membres où ils sont au travail et leur parler des questions qui les préoccupent; impliquer les membres dans un plan d'action; c'est-à-dire pas seulement écouter et ensuite dire aux membres que le « syndicat » s'en occupera – cela envoie le message que les membres ne sont pas vraiment nécessaires après tout. » (Répondant au sondage effectué auprès du personnel)

« En tant que syndicat, nos dirigeants élus doivent réserver du temps, en dehors des fonctions administratives (c'est-à-dire des rencontres avec l'employeur, le dépôt et le traitement des griefs, etc.), pour faire le tour des lieux de travail ou des salles de repos et discuter avec les membres pour établir des rapports et bâtir des relations. » (Répondant au sondage effectué auprès du personnel)

« Je travaille présentement sur un programme, que je poursuivrai, qui s'appelle « informations sur roues ». Nous amenons la... remorque, nous la stationnons devant des lieux de travail et nous discutons en prenant un café et en mangeant des muffins, et même des hot-dogs sur le barbecue, si la température le permet. Je pense que si, en tant que syndicat, nous amenons le syndicat aux membres sur une base régulière, pas seulement une fois pour une occasion spéciale, mais que nous montrons régulièrement à nos membres qu'ils sont importants pour nous et que nous voulons venir et que nous voulons les écouter, ils viendront aux assemblées et deviendront de plus en plus impliqués. En tant que président à temps plein, je crois que nos membres méritent notre temps et nos efforts. » (Répondant au sondage effectué auprès des dirigeants)

Les répondants ont mentionné les succès des réunions informelles entre les dirigeants élus et les membres de la base, et des plus petites réunions avec des membres de groupes professionnels ou des membres de classifications de travailleurs, y compris les travailleurs par quart et les travailleurs de plus petites unités au sein de sections locales.

« Les réunions en petits groupes (de un à deux membres à la fois) pour consulter des classifications spécifiques de membres sur des préoccupations (par exemple : changements possibles aux heures de travail). La réponse a été assez positive, en ce sens que le syndicat a reçu des commentaires précieux et les membres concernés ont senti un sentiment d'appartenance plus fort à l'égard de leur syndicat. D'autres enjeux ont également été identifiés dans le cadre de cette intervention directe, enjeux sur lesquels le syndicat a pu faire un suivi lors des rondes de négociation subséquentes. (répondant au sondage effectué auprès du personnel).

« Ils organisent des séances de ‘vous parlez, nous écoutons’ où les membres du conseil exécutif apportent du café au lieu de travail à différents moments de la journée afin d’améliorer l’engagement des membres. » (Répondant au sondage effectué auprès du personnel)

Amener le syndicat aux membres signifie également trouver des façons d’inclure les membres aux activités du syndicat, même lorsque les membres ne peuvent assister aux événements en personne.

« Transmettre l’information aux membres qui ne peuvent assister aux assemblées syndicales. Plutôt que d’ignorer les membres qui ne peuvent assister aux assemblées, amener l’assemblée à eux si possible ou du moins transmettez-leur l’information. » (Répondant au sondage effectué auprès du personnel)

Un répondant nous a parlé d’une histoire à succès où la section locale a créé un comité d’approche pour impliquer les membres et entendre leurs préoccupations :

« Le Comité membre action communique avec chaque membre de la section locale pour savoir s’ils ont des préoccupations au travail, s’ils ont des problèmes avec le syndicat, s’ils savent qui sont leurs délégués syndicaux, etc. Les réponses ont été surtout positives, ce qui a permis de déterminer des délégués syndicaux possibles et a créé plus d’intérêt à l’égard du syndicat, et permis la tenue d’assemblées au lieu de travail. » (Répondant au sondage effectué auprès du personnel)

Amener le syndicat aux membres souligne la nécessité d’avoir des *conversations en personne* entre les dirigeants élus et les membres de la base afin de bâtir une communauté au sein de la section locale. En fait, de nombreux répondants nous ont dit qu’une conversation en personne est l’outil de communication le plus efficace pour impliquer les membres dans les activités de leur section locale. Un répondant a mentionné que les membres ont répondu positivement aux conversations en personne parce que cela humanise les relations interpersonnelles :

« Les conversations en personne entre les militants syndicaux et les membres sont essentielles. Plus nous nous connaissons sur le plan humain (non transactionnel), plus nous risquons de nous entraider et d’aider aux efforts syndicaux lorsqu’on nous le demande. » (Répondant au sondage effectué auprès du personnel)

Les répondants nous ont dit qu’il n’y a pas de substitut à la communication en personne. De nombreux participants ont affirmé que les conversations personnelles avec des dirigeants syndicaux contribuent à instaurer la confiance et montre que la section locale est accessible, active et accueillante. La preuve montre que la touche personnelle fonctionne.

« Le conseil exécutif et les délégués syndicaux doivent sortir et discuter personnellement avec leurs membres. Mon expérience... avec mes sections locales qui sont allées discuter avec leurs membres est que cela a entraîné une plus grande participation aux assemblées et a été la plus grande influence pour améliorer la participation des membres aux activités de leur syndicat. J’ai vu une section locale passer d’avoir de la difficulté à pourvoir des postes à avoir plus qu’assez de membres qui se présentent pour pourvoir tous les postes. Une présence en personne auprès de vos membres est un point essentiel pour impliquer vos membres. » (Répondant au sondage effectué auprès du personnel)

Quelques répondants ont fait référence au projet *Ensemble pour un monde plus juste* comme modèle de réussite pour faire participer les membres à des conversations en personne, mais ils ont indiqué que le projet nécessite des ressources additionnelles pour assurer son succès :

« Des conversations en personne comme la campagne [*Ensemble pour*] *un monde plus juste* sont essentielles pour s'attaquer aux préoccupations des membres et sensibiliser les membres au sujet du syndicat et faire en sorte qu'ils en soient fiers. » (Répondant au sondage effectué auprès du personnel)

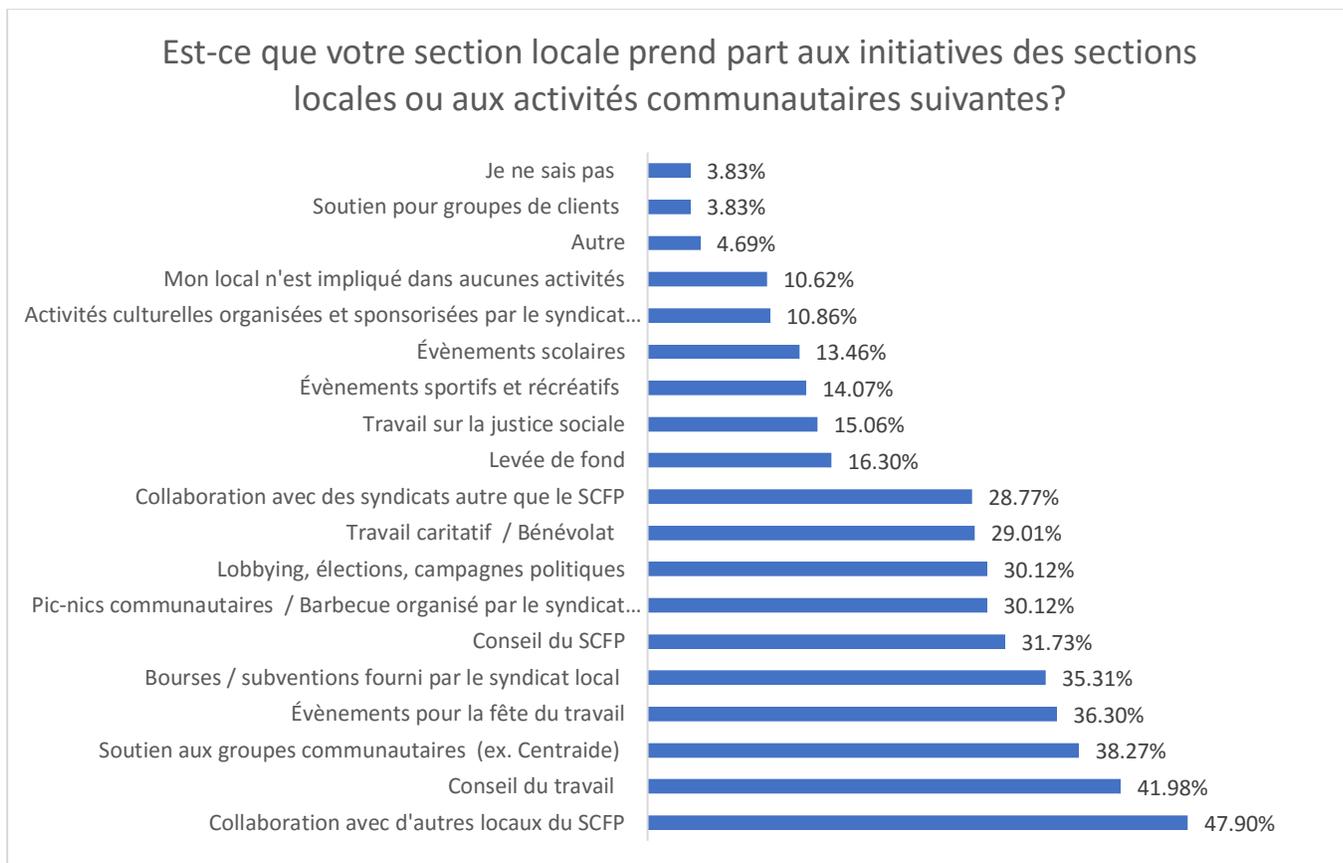
« Consacrer des ressources financières à [la] campagne *Ensemble pour un monde plus juste* afin que les sections locales puissent libérer des membres pour aider avec la campagne ou partager les frais avec les sections locales qui peuvent le faire. » (Répondant au sondage effectué auprès du personnel.)

Voici quelques exemples concrets qui sont ressortis des données sur le thème *amener le syndicat aux membres* :

- des visites régulières des lieux de travail par les dirigeants élus des sections locales afin de discuter des préoccupations des membres;
- des réunions en petits groupes entre les dirigeants élus des sections locales et des membres de classifications spécifiques, des membres de groupes professionnels, des travailleurs par quart et des travailleurs qui occupent un emploi précaire pour discuter de questions qui les préoccupent;
- organiser les assemblées générales des membres au lieu de travail ou près du lieu de travail si possible afin de rendre la participation plus pratique pour les membres de la base;
- fournir aux membres les procès-verbaux des assemblées générales des membres par courriel ou de manière confidentielle par le biais du courrier interne au travail;
- permettre un accès à distance aux assemblées et aux événements par Skype, téléconférence, vidéoconférence, webinaire et conférence téléphonique;
- fournir de nombreuses plates-formes pour participer aux élections, soit le vote en ligne, le vote par téléphone, le vote par procuration et de multiples bureaux de scrutin physiques;
- créer un comité ayant pour tâche spécifique de rejoindre tous les membres de la section locale (par exemple : comité d'engagement des membres).

Ces recommandations éliminent les obstacles à l'engagement et offrent une meilleure possibilité aux membres de participer aux activités des sections locales. Cela nous aide également à atteindre nos objectifs d'inclusivité et à répondre aux besoins des membres, particulièrement pour les membres ayant un handicap, les travailleurs par quart, les membres qui occupent un emploi précaire et qui occupent plus d'un emploi, les membres qui ont des responsabilités quant à la garde d'enfants, aux soins à une personne âgée et parentales – dont bon nombre sont des femmes – et les membres qui n'ont pas accès à un transport ou qui ne peuvent pas facilement avoir accès à des modes de transport en commun.

Nous sommes sur la bonne voie pour bâtir des sections locales fortes lorsque nous intégrons tous les membres, y compris les membres des groupes qui revendiquent l'égalité, les membres qui occupent un emploi précaire et les jeunes membres, et lorsque nous tentons de répondre aux besoins variés des membres.

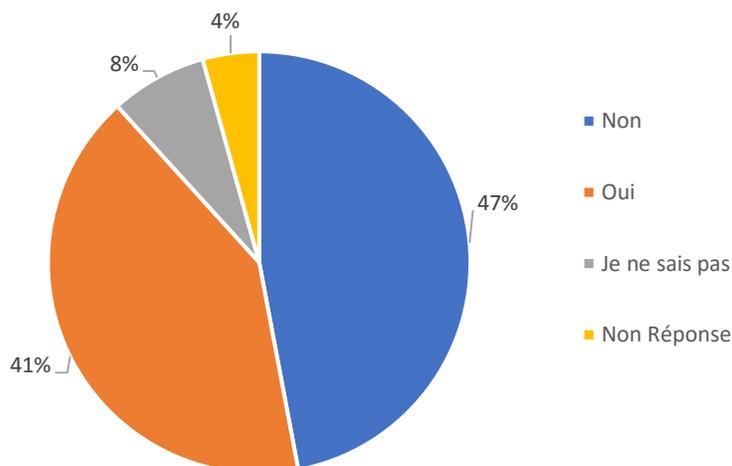


Remarque : c'est une question à réponses multiples, par conséquent la somme en pourcentage n'équivaut pas à 100 %.

Près de la moitié des répondants (48 %) ont identifié le *travail avec d'autres sections locales du SCFP* comme étant l'activité communautaire la plus fréquente de leur section locale. Les répondants rapportent que leur section locale est également impliquée dans le travail de son conseil syndical (42 % des répondants) et qu'elle offre du soutien à des groupes communautaires comme Centraide (38 % des répondants). Trente-six pour cent (36 %) des participants au sondage rapportent que leur section locale participe à des événements de la fête du Travail et qu'elle offre des bourses (35 %).

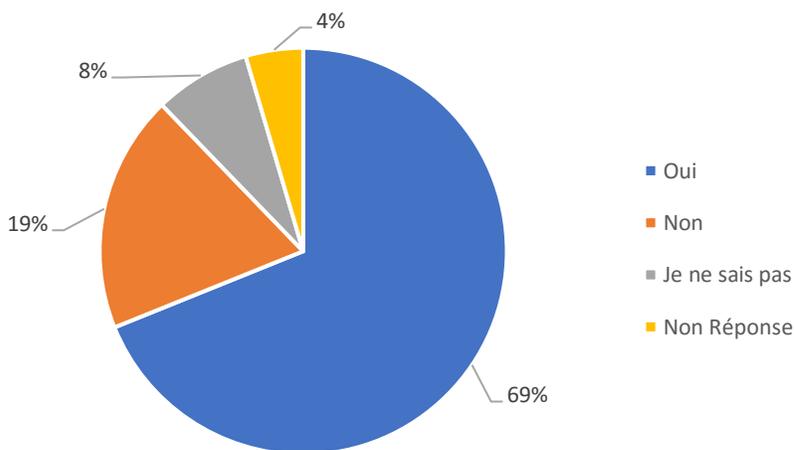
Les sections locales sont moins susceptibles d'offrir du soutien à des groupes de clients (4 % des répondants), des activités culturelles comme des festivals et des concerts (11 % des répondants), des événements scolaires (13 % des répondants), des activités sportives et récréatives (14 % des répondants) et du travail de justice sociale (15 % des répondants). Curieusement, 11 % des répondants rapportent que leur section locale ne prend part à aucune initiative d'une section locale ou activité communautaire.

Est-ce que votre section locale participe a des activités communautaires pour l'égalité?



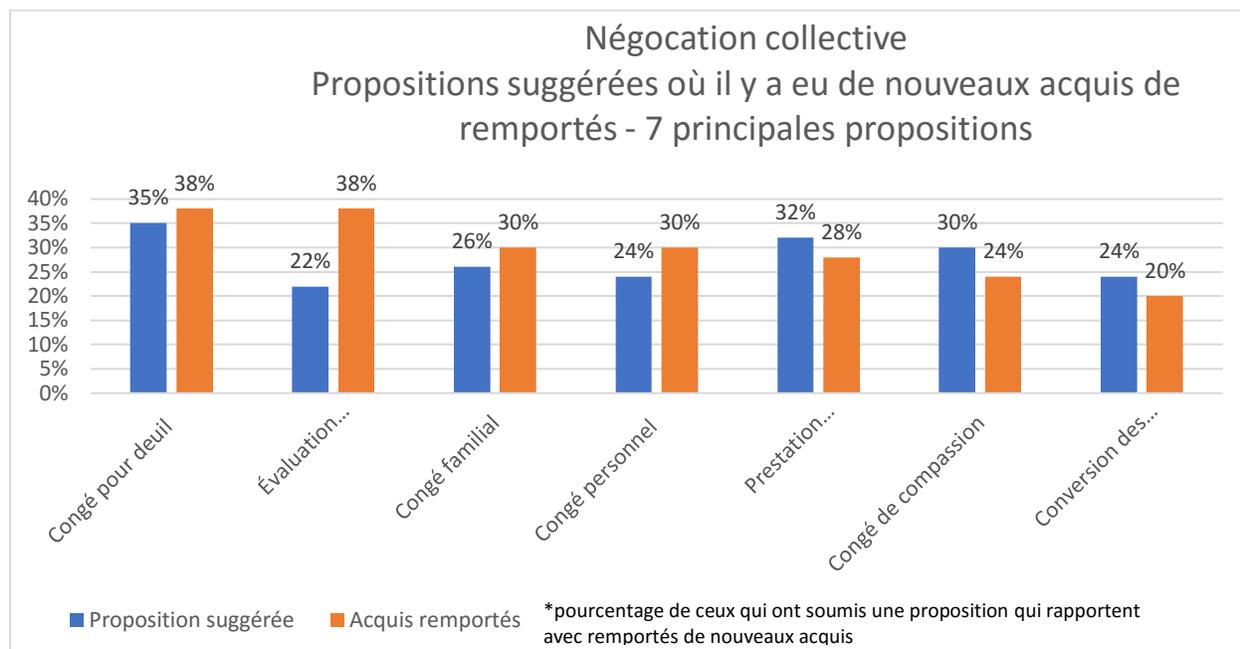
Près de la moitié de l'échantillonnage (47 % des répondants) rapportent que leur section locale *ne* participe *pas* à des événements populaires liés à l'égalité. Cependant, 41 % des répondants rapportent que leur section locale participe à des événements populaires liés à l'égalité. Huit pour cent (8 %) des répondants ignoraient la réponse à cette question.

Est-ce que votre section locale participe à des événements de solidarité avec d'autres sections locales du SCFP ou d'autres syndicats?



La plupart des répondants au sondage (69 %) rapportent que leur section locale participe à des événements de solidarité avec d'autres sections locales du SCFP ou d'autres syndicats. Seulement 19 % des répondants affirment que leur section locale ne participe pas à de tels événements. Huit pour cent (8 %) des répondants ignoraient la réponse à cette question.

NÉGOCIATION COLLECTIVE



Nous avons demandé aux dirigeants élus si leur section locale avait soumis des propositions sur divers enjeux au cours de la dernière ronde de négociation et si des gains avaient été faits sur ces propositions. Le graphique à barres ci-dessus présente des données sur les sept principales propositions qui ont été soumises au cours de la dernière ronde de négociation et les gains qui ont été rapportés, tel qu'indiqué par les répondants.

Curieusement, quatre des sept principales propositions soumises au cours de la dernière ronde de négociation concernent les congés : congé pour décès, congé pour obligations familiales, congé personnel et congé pour raisons familiales. Un autre fait révélateur, deux des sept propositions soumises concernent la précarité au travail : protection pour les travailleurs qui occupent un emploi précaire et conversion des postes temporaires ou occasionnels en postes permanents.

Selon les données, le congé pour décès et l'évaluation des emplois sont ce qui a permis d'obtenir le plus de gains au cours de la dernière ronde de négociation selon 38 % des répondants chacun. Trente pour cent (30 %) des répondants rapportent des gains lors de la négociation pour chacune des questions suivantes : congés pour obligations familiales et congés personnels.

Moins de gains ont été rapportés en ce qui a trait à la protection pour les travailleurs qui occupent un emploi précaire (28 % des répondants), aux congés pour raisons familiales (24 % des répondants) et à la conversion des postes temporaires ou occasionnels en postes permanents (20 % des répondants).

NÉGOCIATION ET ADMINISTRATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les répondants veulent que les sections locales s'attaquent à la question de la précarité en négociant un accès aux prestations et aux droits à pension pour les membres qui occupent un emploi précaire, et en négociant des dispositions qui obligent l'employeur à convertir des postes à temps partiel en postes permanents à temps plein. Ils recommandent également que les conseils exécutifs des sections locales saluent les contributions et les points de vue uniques des membres qui occupent un emploi précaire en créant un siège désigné au sein du comité de négociation pour un membre-représentant qui occupe un emploi précaire.

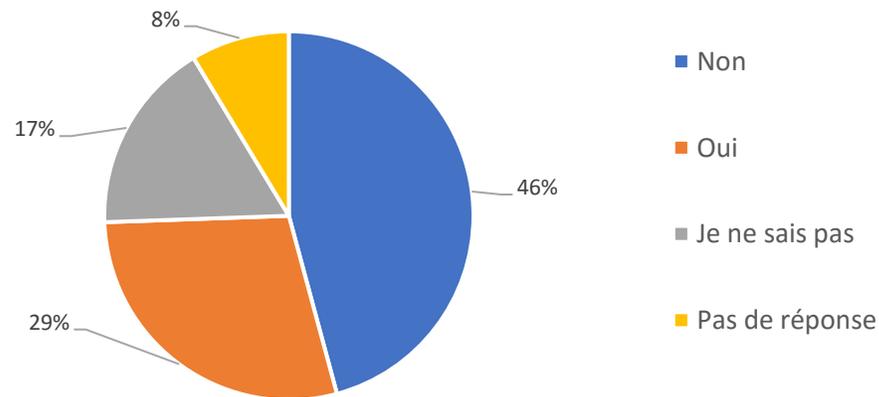
Les répondants considèrent les sondages sur la négociation comme étant un outil efficace pour impliquer les membres sur les enjeux au travail qui les préoccupent. D'autres suggestions incluent l'accès, lors de la négociation, aux coordonnées des membres et des durées plus courtes pour les conventions collectives puisque cela permet à un plus grand nombre de membres de se réunir plus souvent.

Les répondants ont fait des recommandations sur l'administration des conventions collectives, dont des suivis en temps opportun et des suivis sur le dépôt de griefs, ainsi que le respect des droits prévus dans les conventions collectives. Les conventions collectives écrites en langage clair ont également été suggérées pour faire participer davantage les membres.

Les recommandations provenant des données incluent :

- s'attaquer à la précarité par l'accès, lors de la négociation, aux prestations et aux droits à pension;
- s'attaquer à la précarité avec des dispositions sur la négociation qui obligent l'employeur à convertir les postes à temps partiel en postes permanents à temps plein;
- créer des sièges désignés au sein des comités de négociation pour les membres des groupes qui revendiquent l'égalité, les membres qui occupent un emploi précaire et les jeunes;
- négocier l'accès aux coordonnées personnelles des membres;
- offrir plus d'occasions de participation des membres au processus de négociation (par exemple : sondages sur la négociation);
- fournir des mises à jour régulières et en temps opportun sur le processus de négociation;
- négocier des conventions collectives de plus courte durée;
- offrir des suivis en temps opportun et un suivi sur le dépôt des griefs et le respect des droits prévus dans les conventions collectives;
- prévoir des conventions collectives en langage clair.

Au cours des 5 dernières années, est-ce que votre syndicat local a élargi le champs d'application de sa clause pour inclure d'autres travailleurs de votre lieu de travail?



Un peu moins du tiers des répondants, ou 29 % de l'échantillonnage, rapportent qu'au cours des cinq dernières années leur section locale a élargi la portée de sa convention collective pour inclure les travailleurs qui occupent un emploi précaire dans la convention collective. Cependant, il en va autrement pour un plus grand nombre de répondants (46 %). Curieusement, 17 % des répondants au sondage ignoraient la réponse à cette question.

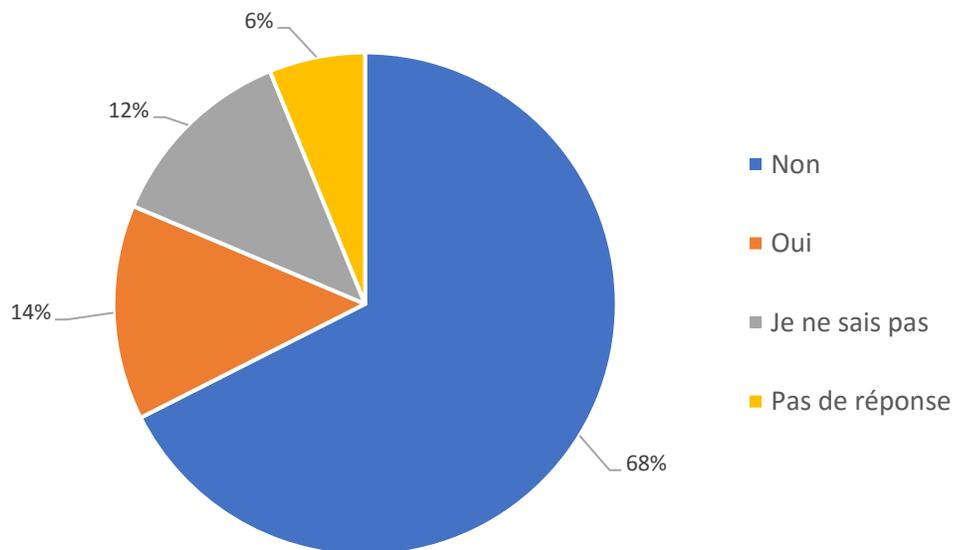
Les répondants considèrent le recrutement comme un outil d'engagement. Par exemple, un répondant a mentionné que le recrutement peut être utilisé de façon stratégique pour faire participer un plus grand nombre de membres au travail de la section locale.

« J'ai également vu beaucoup d'intérêt parmi des sections locales qui voulaient recruter les personnes non syndiquées au sein de leur lieu de travail, ce qui, à mon avis, entraîne également une participation des membres étant donné que nos membres actuels s'impliquent pour augmenter le nombre de membres en promouvant le SCLP. » (Répondant au sondage effectué auprès du personnel)

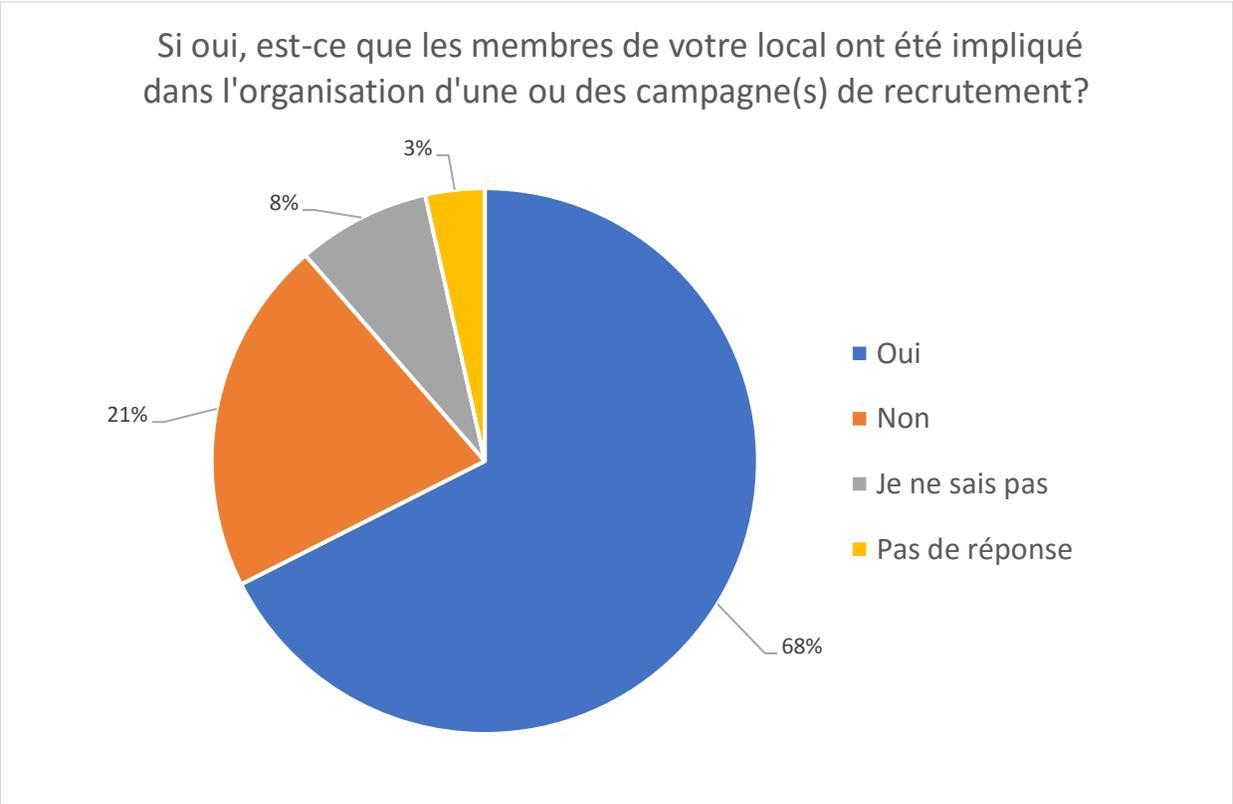
Un autre répondant nous a dit que les sections locales tendent la main aux travailleurs qui occupent un emploi précaire dans leurs lieux de travail; parfois ces travailleurs ne sont pas syndiqués.

« Les membres des sections locales existantes regardent leurs collègues de travail non syndiqués qui occupent un emploi précaire et s'aperçoivent à quel point il est important qu'ils soient également syndiqués avec une protection d'emploi, de meilleurs salaires et avantages sociaux, etc. » (répondant au sondage effectué auprès du personnel)

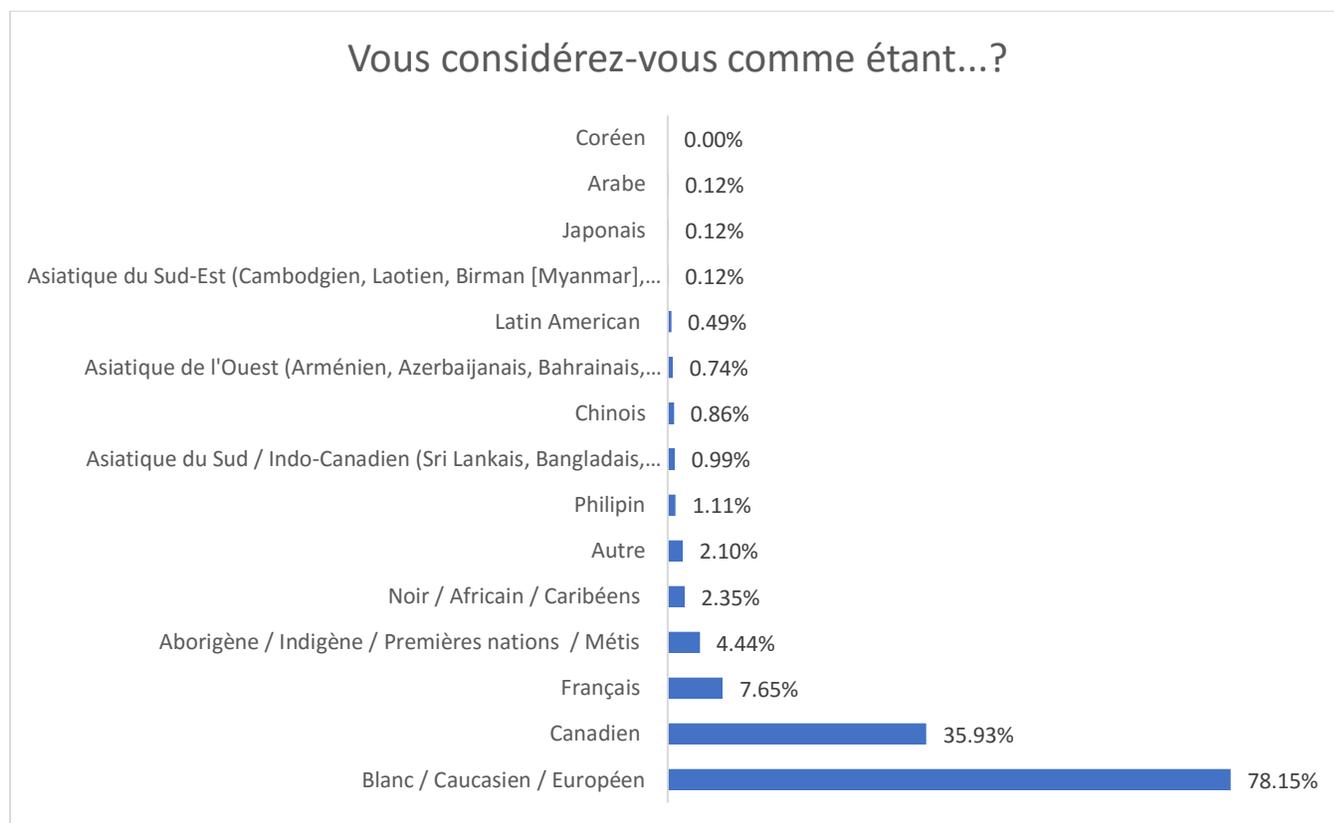
Au cours des 5 dernières années, est-ce que de nouveaux membres sont venus s'ajouter à votre local grâce à l'organisation d'une campagne de recrutement?



La plupart des répondants (68 %) rapportent qu'au cours des cinq dernières années, aucun nouveau membre ne s'est joint à leur section locale par l'entremise d'une campagne de recrutement, comparativement à 14 % des répondants qui affirment que le recrutement a augmenté l'effectif de leur section locale. Douze pour cent (12 %) des répondants ignoraient la réponse à cette question.



Quatorze pour cent (14 %) des répondants rapportent qu'au cours des cinq dernières années, de nouveaux membres se sont joints à leur section locale par l'entremise d'une campagne de recrutement. De ce nombre, la plupart des répondants (68 %) rapportent que les membres de leur section locale ont participé à une ou des campagnes de recrutement, comparativement à un répondant sur cinq (21 %) qui affirme qu'aucun membre de sa section locale ne s'est impliqué.

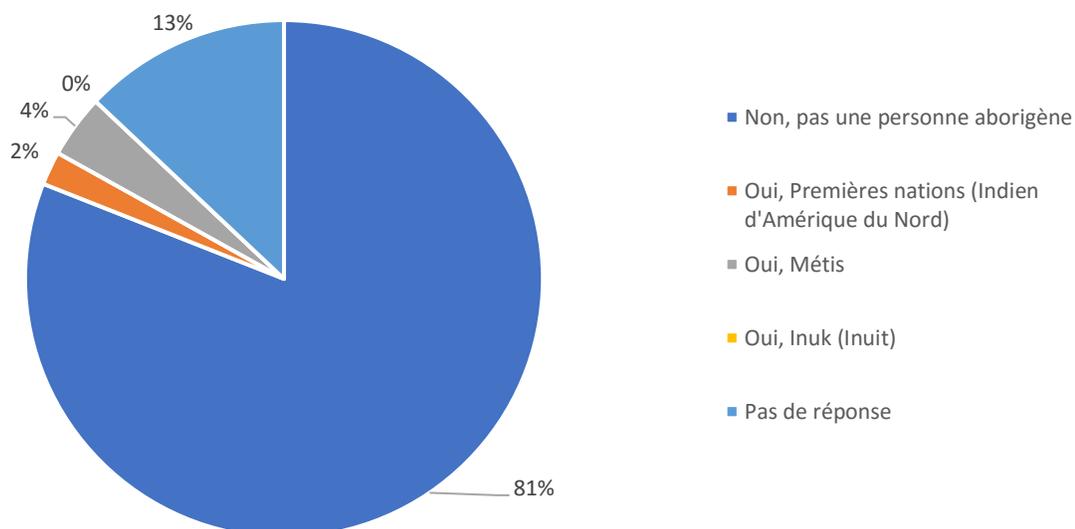


Remarque : c'est une question à réponses multiples, par conséquent la somme en pourcentage n'équivaut pas à 100 %.

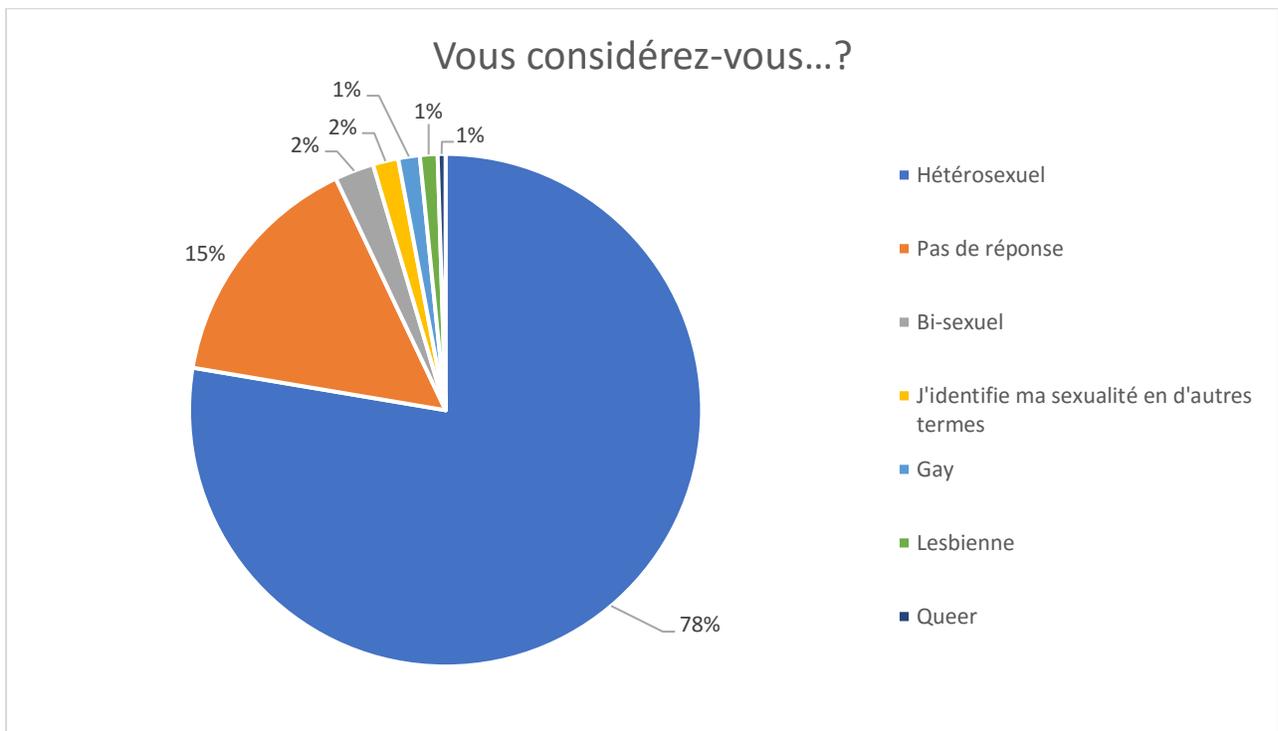
Soixante-dix-huit pour cent (78 %) des répondants s'identifient comme étant Blancs / Caucasiens / Européens comparativement à 66 % des répondants au sondage de 2014 effectué auprès des membres. Un autre 36 % des répondants s'identifient comme étant des Canadiens (2014 : 23 %). Près de 8 % des répondants s'identifient comme étant francophones (2014 : 4 %). Quatre pour cent (4 %) s'identifient comme étant Autochtones / Aborigènes / membres des Premières Nations / Métis (2014 : 2 %). En général, 13 % des répondants s'identifient comme étant racisés (2014 : 15 %).

Comparativement au sondage de 2014 effectué auprès des membres, le sondage actuel est surreprésentatif des dirigeants du SCFP qui s'identifient comme étant Blancs / Caucasiens / Européens (par 12 %) et Canadiens (par 13 %). L'échantillonnage actuel surreprésente également légèrement les membres qui s'identifient comme étant francophones (par 2 %) et Autochtones (par 2 %). Cependant, la composition globale des personnes racisées des deux échantillonnages est très similaire avec une différence de seulement 1,6 %.

Êtes vous un aborigène, c'est-à-dire, membre des premières nations (Indien d'Amérique du Nord), Métis ou Inuit?



La plupart des répondants (81 %) ne s'identifient pas comme étant des Autochtones. Des répondants qui s'identifient comme étant des Autochtones (un total de 6 % de l'échantillonnage), 4 % s'identifient comme étant des Métis et 2 % s'identifient comme étant des membres des Premières Nations. Dans le sondage de 2014 effectué auprès des membres, la proportion des répondants qui s'identifiaient comme étant des Autochtones était moins élevée à 3,4 %.



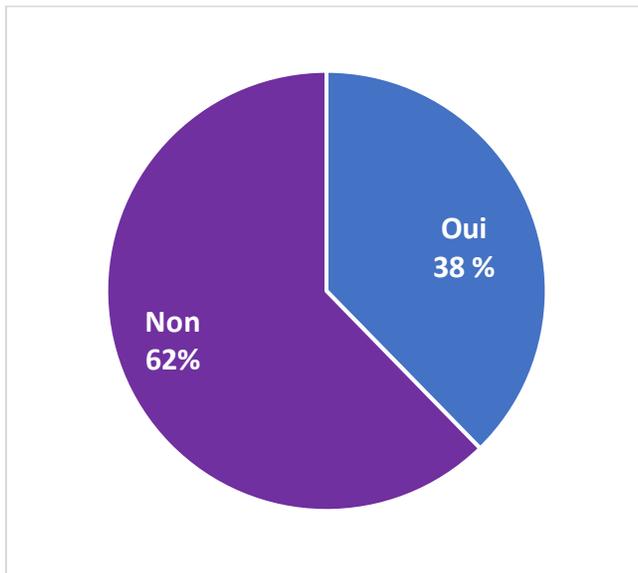
La plupart des répondants au sondage (78 %) s'identifient comme étant des hétérosexuels. Un pour cent (1 %) des répondants chacun s'identifiait comme étant des gais, lesbiennes ou allosexuels. En comparaison, 3 % des répondants au sondage de 2014 effectué auprès des membres s'identifiaient comme étant des gais, lesbiennes, bisexuels ou transgenres.

Quinze pour cent (15 %) des répondants ont choisi de ne pas répondre à cette question. Nous avons appris à partir des données qualitatives que certains répondants ne se sentaient pas à l'aise avec cette question, tandis que d'autres considéraient la question comme étant non pertinente.

Environ 2 % de l'échantillonnage identifient leur sexualité en d'autres termes; les réponses incluent :

- pansexuel;
- asexué.

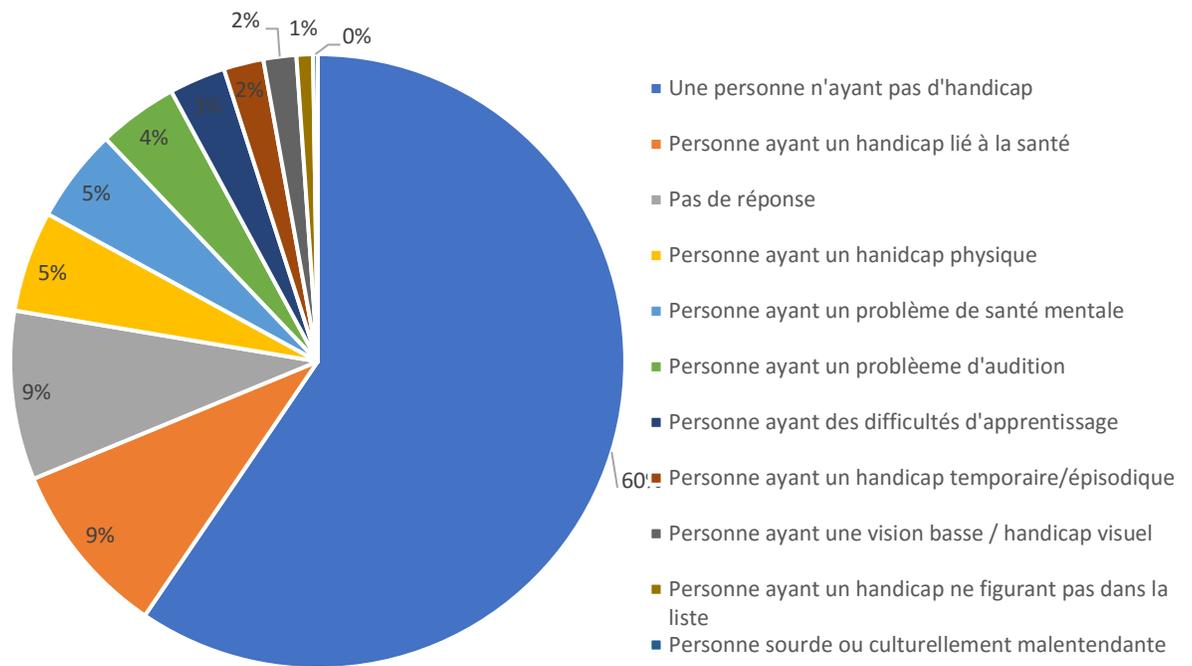
Membres d'un groupe qui revendique l'égalité (ne tient pas compte du sexe) :



Pour l'analyse, nous avons conçu un « identificateur de l'équité » qui comprend les groupes suivants : les Autochtones, les personnes ayant un handicap, les personnes de couleur et les personnes LGBTQ+. Nous avons choisi d'omettre le sexe de l'« identificateur de l'équité » parce qu'il représente une catégorie beaucoup plus vaste de personnes en termes de nombres et mérite sa propre analyse distincte.

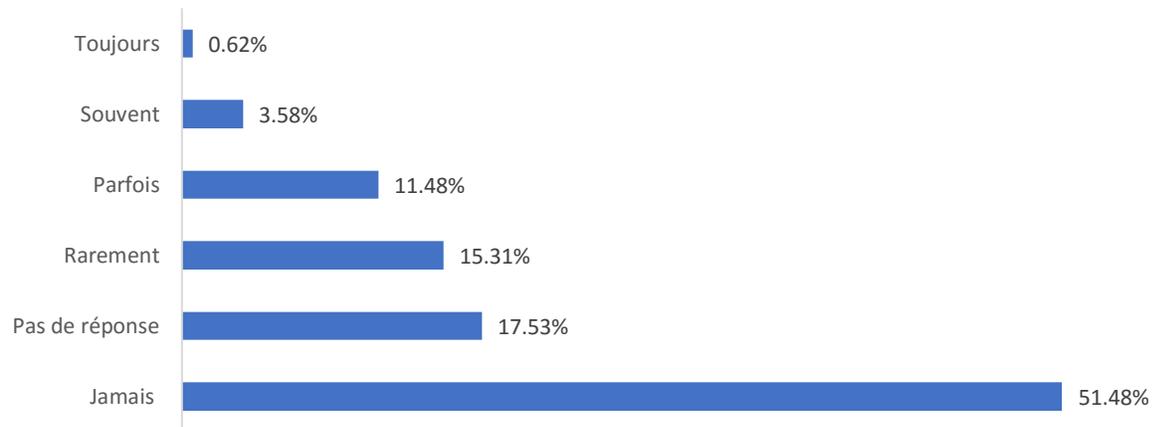
Les données révèlent que près de quatre répondants sur dix (38 %) s'identifient comme étant des membres d'un groupe qui revendique l'égalité, tandis que ce n'est pas le cas pour la majorité, soit 62 % des répondants.

Vous considérez-vous comme étant une...?



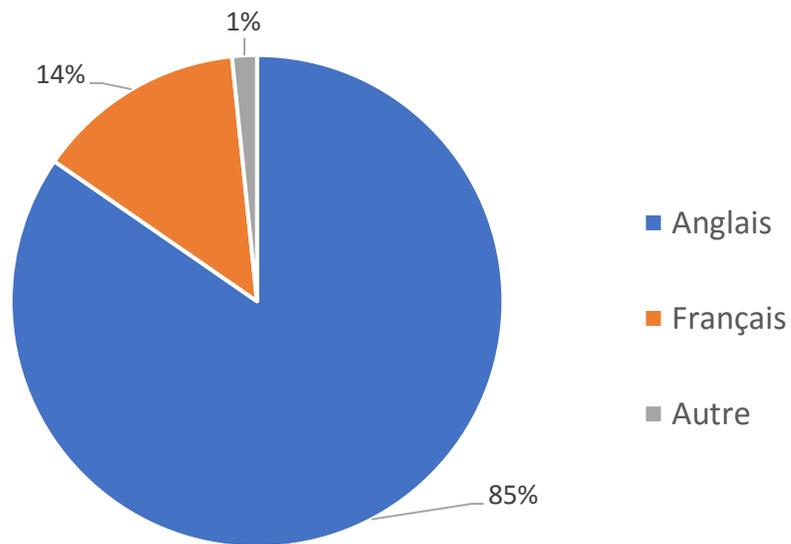
Soixante pour cent (60 %) de l'échantillonnage s'identifient comme étant des personnes n'ayant aucun handicap. Si nous omettons le 9 % des répondants qui ont choisi de ne pas répondre à cette question, on découvre que 31 % de l'échantillonnage rapportent un certain type de handicap. Le type de handicap le plus couramment rapporté par 9 % des répondants est un handicap lié à la santé, suivi d'un handicap physique (5 % des répondants) et d'un problème de santé mentale (5 % des répondants).

À quelle fréquence des obstacles liés à un handicap restreignent-ils vos activités quotidiennes au travail ou nécessitent que vous vous adaptiez pour effectuer votre travail?



Seize virgule cinq pour cent (16,5 %) de l'échantillonnage rapportent que les obstacles en milieu de travail liés à un handicap restreignent leurs activités quotidiennes au travail ou nécessitent des adaptations toujours (1 % des répondants), souvent (4 % des répondants) ou parfois (11,5 % des répondants). La plupart des répondants (51,5 %) ne rapportent aucun obstacle lié à un handicap, tandis que 15 % rapportent que des obstacles liés à un handicap restreignent rarement leurs activités quotidiennes au travail. Dix-sept virgule cinq pour cent (17,5 %) des répondants ont choisi de ne pas répondre à cette question.

Quelle langue parlez-vous le plus fréquemment à la maison?



La majorité de l'échantillonnage (84 %) parlent anglais le plus fréquemment à la maison; en comparaison, 14 % de l'échantillonnage parlent français le plus fréquemment à la maison. En comparaison aux données du sondage de 2014, les données actuelles reflètent davantage d'anglophones et moins de francophones. Soixante-quinze pour cent (75 %) des répondants au sondage de 2014 parlaient l'anglais le plus fréquemment à la maison, tandis que 19 % parlaient français. Au moment où le sondage de 2016 a été effectué, de nombreuses sections locales du Québec étaient confrontées à des votes de représentation, ce qui pourrait expliquer les taux de participation plus faibles de la part des francophones au sondage de 2016 comparativement aux résultats du sondage de 2014.

MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

i) Sondage en ligne effectué auprès des dirigeants élus des sections locales du SCFP

Les dirigeants élus des sections locales du SCFP de partout au pays ont été invités à participer au sondage en ligne effectué auprès des dirigeants. Aux fins du sondage, les dirigeants élus des sections locales du SCFP incluent :

- les présidents;
- les vice-présidents;
- les secrétaires-trésoriers;
- les secrétaires-archivistes;
- les délégués en chef;
- les présidents d'unité;
- les personnes qui occupent d'autres postes élus au sein des conseils exécutifs des sections locales.

Les membres des conseils exécutifs de toutes les divisions provinciales et du Conseil exécutif national (CEN) ont également été invités à participer au sondage en ligne effectué auprès des dirigeants.

Le Service de recherche du SCFP a conçu le matériel d'enquête; il consiste en 61 questions ouvertes et fermées, bien que plusieurs questions comportent de multiples sections. Le sondage en ligne effectué auprès des dirigeants a été lancé le 13 septembre 2016 et il a pris fin le 4 décembre 2016.

On a communiqué avec un total de 6 316 dirigeants de sections locales du SCFP (4 895 anglophones et 1 421 francophones) par courriel pour les inviter à participer au sondage en ligne. Le taux de réponse global est de 13,0 %, ce qui veut dire que 13,0 % des dirigeants de sections locales du SCFP avec qui on a communiqué ont répondu au sondage en ligne. Un total de 474 sections locales ont participé au sondage, pour un taux de réponse de 22 %.

Au total, 1 591 dirigeants de sections locales du SCFP ont répondu au sondage en ligne. De ce nombre, 954 dirigeants de sections locales du SCFP ont soumis les résultats de leur sondage au SCFP national, tandis que 637 autres dirigeants de sections locales du SCFP ont choisi, quelle qu'en soit la raison, de ne pas soumettre les résultats de leur sondage.

Des 954 sondages qui ont été soumis, 810 contenaient des données utilisables avec un ensemble de données complètes et un numéro de section locale valide. L'analyse contenue dans le rapport est fondé sur ce nombre (N=810).

Des 637 sondages qui n'ont pas été soumis, 295 étaient vierges et ne contenaient aucune donnée. Quatre-vingt-quinze autres répondants ont été éliminés du sondage parce qu'ils ne s'étaient pas identifiés comme étant des dirigeants élus d'une section locale. Et 247 autres répondants ont répondu à seulement une partie du sondage.

Promotion du sondage :

On a fait la promotion du sondage dans l'ensemble du SCFP de plusieurs façons. L'équipe du sondage a tenu deux conférences téléphoniques au début de l'été 2016 avec les coprésidents des comités nationaux de l'égalité et du Comité national des jeunes travailleurs afin de discuter du projet de sondage

et de le promouvoir. Les membres du personnel ont rencontré les membres des comités de l'égalité lors de réunions des comités régulièrement prévues à l'horaire à l'automne 2016 pour répondre à des questions au sujet de la partie « groupes de discussion » du projet de recherche. Le sondage a été promu dans le cadre de la Conférence du Conseil national des secteurs, à Winnipeg, en octobre 2016. À la fin novembre 2016, une lettre d'information incluant des liens vers le sondage a été envoyée à toutes les sections locales dans l'envoi général du SCFP. Finalement, le projet de sondage a été activement promu par le personnel du bureau national et les conseillers syndicaux dans toutes les régions.

Limitations des données :

Contrairement au sondage de 2014 effectué auprès des membres, le Sondage national auprès des dirigeants du SCFP de 2016-2017 n'est pas un sondage auprès d'un échantillonnage aléatoire; par conséquent, **nous faisons une mise en garde contre l'utilisation des résultats du sondage pour faire des exposés de faits généraux sur l'ensemble des membres du SCFP.** Cependant, nous sommes encouragés par le fait qu'il y a de fortes similitudes entre l'ensemble des données démographiques des sondages de 2014 et de 2016, ce qui nous donne une certaine mesure de confiance quant à la fiabilité des données.

Par exemple, les répondants aux deux sondages sont généralement plus âgés, la majorité sont des femmes et les salaires annuels sont similaires. La composition raciale générale des deux échantillonnages est équivalente, la plupart s'identifiant comme des citoyens canadiens, la plupart parlent anglais à la maison la plupart du temps et quelques répondants s'identifient comme étant gais, lesbiennes, bisexuels ou transgenres.

Comparativement au sondage de 2014 effectué auprès des membres, le sondage actuel est surreprésentatif des dirigeants du SCFP qui s'identifient comme étant Blancs / Caucasiens / Européens et Canadiens. Les données de 2016-2017 surreprésentent légèrement les membres qui s'identifient comme étant francophones et Autochtones, et sous-représentent légèrement les répondants qui s'identifient comme étant gais, lesbiennes, bisexuels ou transgenres.

ii) Groupes de discussion – Comités nationaux du SCFP

La deuxième étape du projet de recherche, qui était parallèle à la collecte de données au sondage en ligne, consistait en groupes de discussion avec les cinq comités nationaux de l'égalité du SCFP (Comité des femmes, Comité arc-en-ciel, Conseil des Autochtones, Comité des personnes ayant un handicap et Comité du triangle rose) et le Comité national des jeunes travailleurs. Le but des séances en groupes de discussion était d'apprendre la meilleure façon de faire participer les membres des groupes qui revendiquent l'égalité et les jeunes travailleurs (moins de 30 ans) aux activités des sections locales.

Le Service de recherche a fait une demande de propositions (DP) pour la phase « groupes de discussion » du projet de recherche. Trois sociétés d'experts-conseils ayant une expertise avec les groupes de discussion ont été invitées à soumettre des propositions écrites fondées sur les objectifs de la recherche. On a demandé aux trois sociétés de démontrer leur expérience de travail avec les groupes qui revendiquent l'égalité, entre autres critères, dans leurs propositions écrites. La société qui a été retenue est une société d'experts-conseils d'Ottawa, Goss Gilroy Inc.

Les groupes de discussion ont eu lieu pendant les réunions des comités régulièrement prévues à l'horaire, à Ottawa, à l'automne 2016. Chaque groupe de discussion durait jusqu'à deux heures. Goss Gilroy Inc. (le consultant) a animé les cinq groupes de discussion. Le Service de recherche du SCFP a

travaillé avec le consultant à l'élaboration du guide d'entretien pour les groupes de discussion. Les membres du personnel du Service de recherche ont assisté aux cinq séances des comités en groupes de discussion. Le consultant était responsable de présenter un rapport final qui incluait une analyse des principales conclusions, avec des recommandations.

iii) Groupes de discussion – Membres qui occupent un emploi précaire

La troisième étape du projet de recherche consistait en groupes de discussion avec les membres du SCFP qui occupent un emploi précaire. Le but des séances en groupes de discussion était d'apprendre la meilleure façon de faire participer les membres qui occupent un emploi précaire aux activités des sections locales. Aux fins des groupes de discussion, un *membre qui occupe un emploi précaire* a été défini comme étant :

un membre qui ne travaille pas à temps plein tel que défini dans la convention collective et comprend des membres qui :

- sont des travailleurs à temps partiel;
- sont des travailleurs temporaires;
- sont des travailleurs contractuels;
- sont des travailleurs occasionnels;
- sont des travailleurs de relève;
- sont des travailleurs saisonniers.

Souvent, les membres qui occupent un emploi précaire n'ont pas droit aux prestations de maladie et à la protection en matière de pensions en vertu de la convention collective.

Les groupes de discussion ayant des membres qui occupent un emploi précaire du SCFP ont commencé au début décembre 2016 et se sont terminés au début février 2017. Un total de huit groupes de discussion ont été organisés partout au pays : deux à Halifax, Vancouver et Toronto et une séance en groupe de discussion à Winnipeg et Montréal. Tous les groupes de discussion ont eu lieu en soirée, un jour de semaine; le premier groupe de discussion devait avoir lieu à 18 h 00; le deuxième groupe de discussion, s'il était prévu à l'horaire, avait lieu le même soir, à 20 h 00. Un total de 45 membres qui occupent un emploi précaire du SCFP ont participé aux séances en groupes de discussion.

Chaque groupe de discussion durait jusqu'à deux heures. On a demandé aux membres de répondre à un court sondage au début de chaque groupe de discussion. Chaque membre a reçu une allocation en guise de remerciement pour avoir participé à l'étude en groupes de discussion.

Le consultant, Goss Gilroy Inc., a animé les huit groupes de discussion et administré le sondage. Le Service de recherche du SCFP a travaillé avec le consultant à l'élaboration du sondage et du guide d'entretien pour les groupes de discussion. Les membres du personnel du Service de recherche ont assisté à toutes les séances en groupes de discussion. Le consultant était responsable de présenter un rapport final qui incluait une analyse des principales conclusions, avec des recommandations.

Il a été difficile de recruter un nombre suffisant de membres pour participer à bon nombre de groupes de discussion. De nombreux animateurs croient qu'entre huit et douze personnes est le nombre idéal de participants à des groupes de discussion. Cependant, nous avons pu obtenir entre huit et douze participants dans seulement deux des cas; par exemple, huit membres ont participé au deuxième groupe de discussion à Toronto et dix membres ont participé au groupe de discussion à Montréal. Dans la plupart des cas, six membres ou moins ont participé aux groupes de discussion individuels et, dans un cas, soit le premier groupe de discussion de Vancouver, seulement trois membres ont participé.

Il y a plusieurs raisons pour expliquer le faible taux de participation aux séances en groupes de discussion, dont un temps orageux (à Vancouver par exemple). Certains membres ont indiqué qu'ils habitaient trop loin de l'endroit où avait lieu le groupe de discussion. Certaines personnes avec qui on a communiqué ont indiqué qu'elles n'étaient pas des membres du SCFP et, dans certains cas, le recruteur a indiqué que quelques personnes avec qui on avait communiqué étaient hostiles et ont demandé à être ajoutées à la liste d'exclusion du recruteur.

La difficulté à recruter un nombre suffisant de membres du SCFP pour participer aux groupes de discussion est la raison pour laquelle une seule séance en groupe de discussion, au lieu de deux, a eu lieu à Winnipeg et à Montréal, les deux dernières villes de l'étape collecte de données.

Les membres du personnel du Service de recherche et de la Direction des services nationaux ont travaillé avec les membres du personnel dans les régions pour obtenir des listes de membres auprès des sections locales ayant des membres qui occupent un emploi précaire. Les listes de membres contenaient le nom complet des membres et leurs coordonnées, dont leur numéro de téléphone à la maison ou leur adresse de courrier électronique personnelle. Les listes de membres ont été fournies au consultant. Ce dernier a embauché Nielsen Opinion Quest pour recruter des membres par téléphone et, dans certains cas, par courriel, pour assister à chacun des huit groupes de discussion. Seuls les membres qui s'identifiaient comme occupant un emploi précaire ont été invités à participer aux groupes de discussion.

Au mieux, nous avons eu un succès modéré dans nos tentatives d'obtenir des listes de membres auprès des sections locales. La moitié des sections locales (50 %) avec lesquelles on a communiqué pour les groupes de discussion de Halifax ont fourni des listes de membres, ce qui représente notre taux de réussite le plus élevé. En comparaison, des 20 sections locales avec lesquelles on a communiqué pour obtenir les listes de membres pour le groupe de discussion de Winnipeg, seulement trois ont fourni des listes, pour un taux de réussite de 15 %.

iv) Sondage effectué auprès des conseillers syndicaux du SCFP

L'étape finale du projet de recherche consistait en un sondage en ligne auprès des conseillers syndicaux du SCFP. Le sondage a été lancé le 24 janvier 2017 et s'est terminé le 27 février 2017. Le but du sondage était d'apprendre des conseillers syndicaux du SCFP les meilleures pratiques qu'ils ont observées et que les sections locales adoptent pour améliorer le niveau d'implication des membres aux activités des sections locales, y compris les membres des groupes qui revendiquent l'égalité, les jeunes membres et les membres qui occupent un emploi précaire.

Soixante-et-un pour cent (61 %) des conseillers syndicaux du SCFP avec lesquels on a communiqué ont répondu au sondage en ligne. Le lien vers le sondage en ligne a été envoyé par courriel à un total de 360 conseillers syndicaux partout au pays. De ce nombre, un total de 220 personnes (189 anglophones et 31 francophones) ont répondu au sondage en ligne.

Beaucoup plus de la moitié de l'échantillonnage (61 %) possèdent dix ans d'expérience ou moins en tant que conseillers syndicaux et près du tiers des répondants (32 %) travaillent pour le SCFP depuis entre cinq et dix ans. Un tiers des répondants (34 %) possèdent 11 ans d'expérience ou plus en tant que conseillers syndicaux du SCFP. De ce nombre, la majorité (21 %) possèdent entre 11 et 15 ans d'expérience. Seulement 2 % des répondants possèdent plus de 20 ans d'expérience de travail au SCFP. Cinq pour cent (5 %) de l'échantillonnage ont choisi de ne pas répondre à cette question.

Plus des deux tiers de l'échantillonnage (67 %) travaillent dans les provinces de l'Ontario (37 % des répondants), de la Colombie-Britannique (17 % des répondants) et du Québec (13 % des répondants). Seize pour cent (16 %) des conseillers syndicaux travaillent en Alberta (7 % des répondants), en Saskatchewan (4 % des répondants) et au Manitoba (5 % des répondants). Et 11 % de l'échantillonnage travaillent au Nouveau-Brunswick (4 % des répondants), en Nouvelle-Écosse (5 % des répondants), à l'Île-du-Prince-Édouard (1 % des répondants) et à Terre-Neuve-et-Labrador (1 % des répondants).

JC/kd/aa/sepb491