

Rapport sommaire

Résultats d'un sondage national mené
auprès des membres
sur la participation des femmes
au syndicat



Les femmes du SCFP
une force du syndicat

Groupe de travail national sur la participation des femmes
 Septembre 2007

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	1
Données démographiques	2
Niveau d'activité au syndicat	5
Barrières à une plus grande participation au syndicat	9
Les femmes aux postes de direction – Priorités de changement.....	10
Améliorer les conditions de travail des femmes.....	12
Conclusion.....	13

INTRODUCTION

Le Groupe de travail national sur la participation des femmes a reçu du congrès national de 2005 le mandat de consulter le plus grand nombre possible de membres du SCFP sur l'égalité des femmes et sur leur niveau de participation au syndicat.

En plus de rencontrer les membres en personne, le Groupe de travail a mené un sondage sur la situation des femmes au syndicat, notamment sur les barrières à leur participation aux activités syndicales, sur leur accès aux postes de direction et sur les moyens que peut prendre le syndicat pour promouvoir l'égalité des femmes au travail.

Methodologie

L'instrument de sondage (questionnaire) a été élaboré par le Groupe de travail national sur la participation des femmes, en consultation avec l'Unité de recherche par sondage de l'Université de Regina. Le sondage était disponible en français et en anglais.

Parce que le SCFP ne possède pas de liste centralisée des membres, il a été impossible de distribuer le sondage selon un choix des membres au hasard. Le sondage était disponible en ligne pour les membres du SCFP sur le site Web du syndicat national, en plus d'être distribué directement aux membres de chaque région et division par les membres du Groupe de travail national sur la participation des femmes.

La distribution du sondage écrit variait selon les régions et les divisions. La plupart des sondages ont été distribués aux grandes conférences et réunions du SCFP. En Alberta, les conseillers syndicaux ont fourni les sondages directement aux sections locales qui leur sont affectées. La distribution plus grande du sondage dans cette province a permis d'obtenir le taux de réponse le plus élevé au pays (28,8 %), même si l'effectif de l'Alberta est d'environ cinq pour cent du total des membres du SCFP national.

L'analyse est basée sur 4 788 sondages. L'Unité de recherche par sondage de l'Université de Regina a assuré l'entrée de données et l'analyse pour le Groupe de travail. Le présent rapport est un résumé de ces résultats.

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

4 788 membres du SCFP ont répondu au sondage.

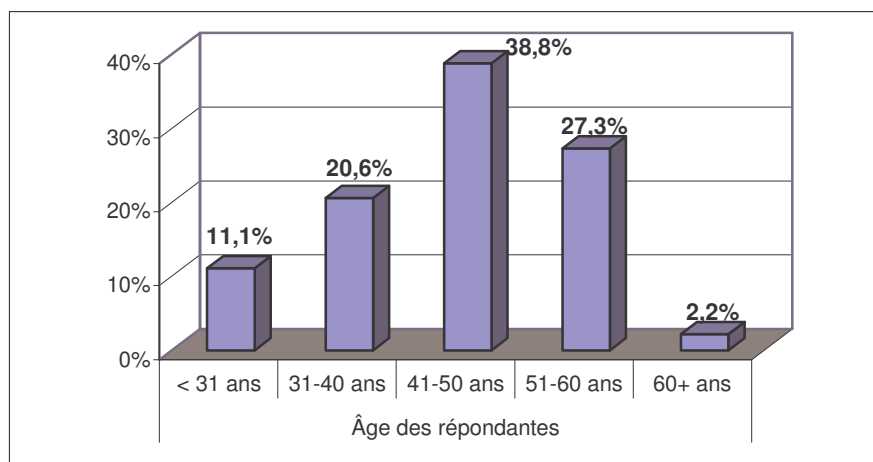
Répartition hommes-femmes

La majorité des membres du SCFP qui ont répondu au sondage du GTNPF étaient des femmes : 89,9 % de femmes contre 10,1 % d'hommes. (N.B. : Pour alléger le texte, dans le présent document, le féminin englobera le masculin.)

Âge

Les répondantes au sondage étaient réparties en deux principaux groupes d'âges : 41 à 50 ans (38,8 %) et 51 à 60 ans (27,3 %). Seules 11 % avaient moins de 31 ans.

Tableau 1



Diversité

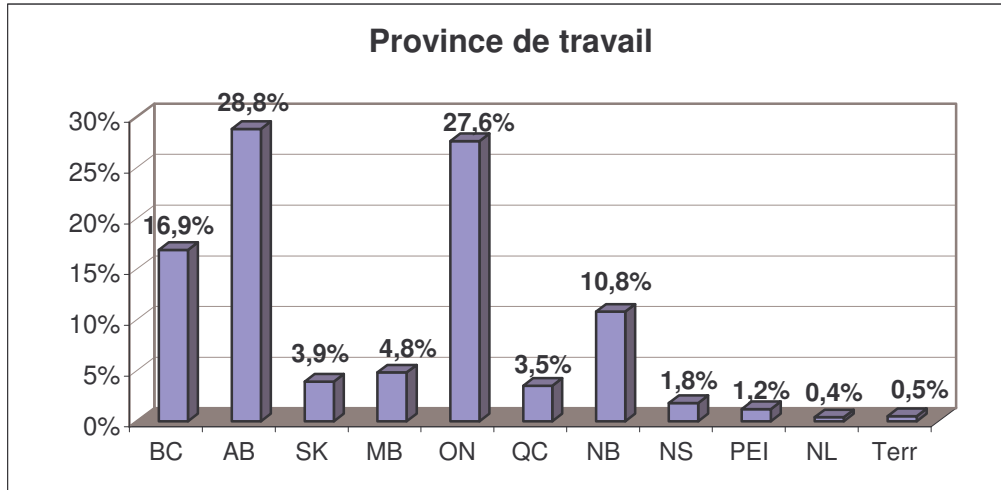
Un peu plus de 10 % des répondantes ont dit venir d'un groupe en quête d'égalité. De ce nombre, 38,8 % étaient des travailleuses de couleur, 27,4 % étaient autochtones, 18,4 % étaient des personnes ayant une déficience et 16 % étaient des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transsexuelles ou transgenre.

Répartition selon les provinces

Les provinces où le taux de réponse au sondage auprès des membres a été le plus élevé étaient l'Alberta (28,8 %), l'Ontario (27,6 %) et la Colombie-Britannique (16,9 %). Le nombre réel de membres du SCFP en Alberta représente un peu plus de 5 % de l'effectif total du SCFP et, par conséquent, les réponses de l'Alberta sont surreprésentées dans le présent échantillon.

Le taux de réponse de l'Alberta est très élevé parce que le sondage y a été distribué plus largement que dans les autres provinces.

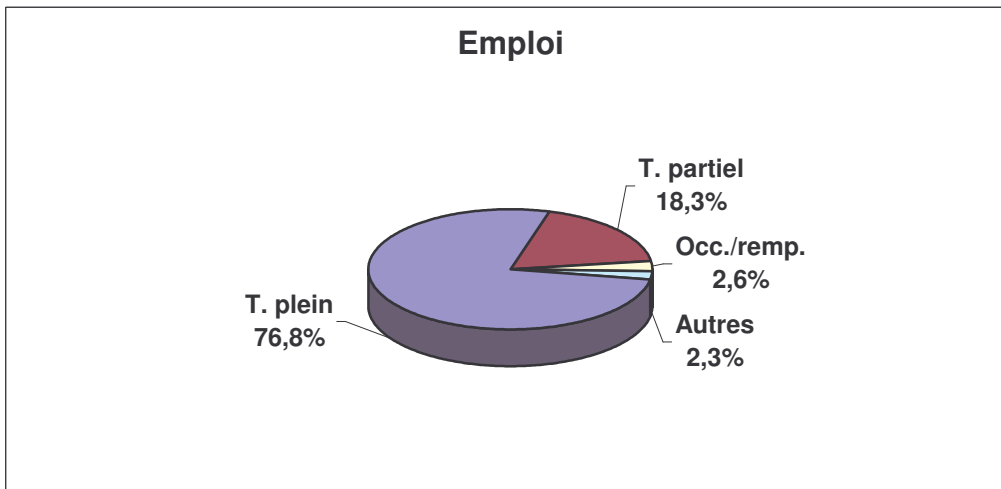
Tableau 2



Emploi

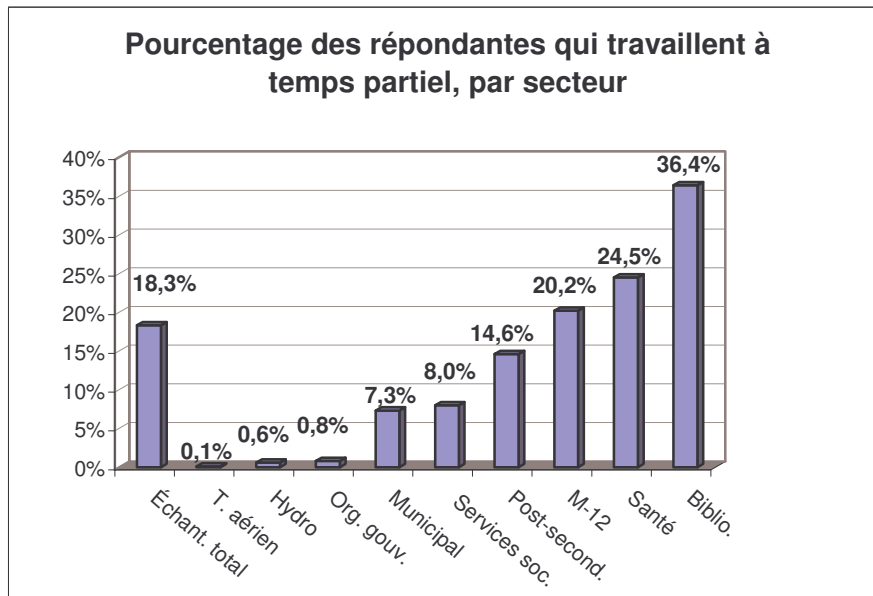
Plus des trois quarts des membres du SCFP ayant répondu au sondage ont dit occuper un emploi à temps plein. Seules 18,3 % avaient un emploi à temps partiel et 2,6 % occupaient un poste occasionnel ou de remplacement.

Tableau 3



Qui est le plus susceptible de travailler à temps partiel ? Le sondage révèle que ce sont les travailleuses de bibliothèque (36,4 % – près du double de l'échantillon total), suivies de 24,5 % des travailleuses de la santé. Il est important de souligner que les trois secteurs où le taux de travail à temps partiel est le plus élevé sont majoritairement féminins.

Tableau 4



Parmi celles qui ont dit occuper un travail à temps partiel ou occasionnel, 55,1 % préféreraient un poste à temps plein.

Emplois multiples

Plus d'un quart des répondantes (26,4 %) ont dit occuper plus d'un emploi. Les répondantes du secteur de l'enseignement primaire et secondaire (M-12) étaient les plus susceptibles d'occuper plus d'un emploi (30,9 %), suivies des répondantes du secteur des services sociaux (28,8 %) et de celles des soins de santé (26,6 %).

Régime de retraite

Près des trois quarts (74,5 %) des répondantes ont un régime de retraite au travail. Environ 10,6 % cotisent à un REER au travail, 9,7 % ont dit n'avoir aucun régime de retraite et 5,2 % ne savaient pas si elles avaient un régime de retraite. Bien qu'un pourcentage élevé de répondantes aient un régime de retraite au travail, les données ne nous disent pas si le régime assure un bon revenu de retraite.

Les répondantes qui sont membres du SCFP depuis cinq ans ou moins étaient les moins susceptibles d'avoir un régime de retraite au travail. Seules 55 % des nouveaux membres du SCFP avaient un régime de retraite au travail comparativement à 75 % pour l'échantillon total.

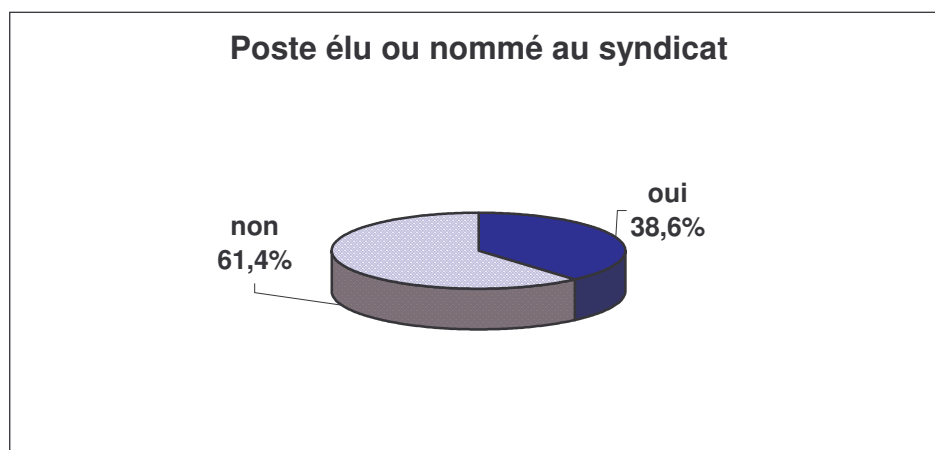
NIVEAU D'ACTIVITÉ AU SYNDICAT

Le Groupe de travail voulait connaître le niveau d'activité des répondantes au syndicat. Le sondage leur demandait par exemple si elles occupaient un poste au syndicat; le niveau, selon elles, de leur activité au syndicat; et la fréquence à laquelle elles assistaient aux assemblées des membres. Voici les résultats.

Poste au syndicat

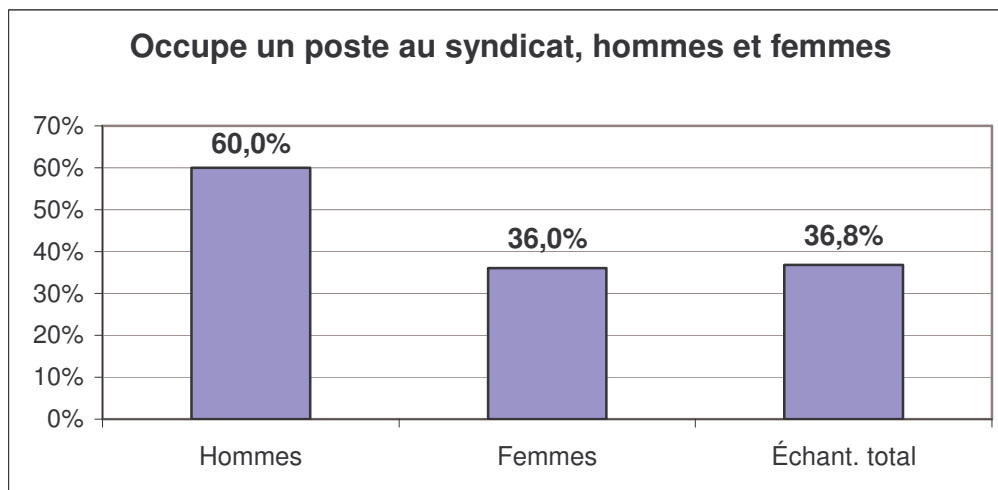
La majorité des répondantes n'occupent pas de poste au syndicat. Environ 38,6 % des répondantes ont dit occuper présentement un poste élu ou nommé au syndicat, tandis que 61,4 % n'occupent aucun poste élu ou nommé.

Tableau 5



Les hommes étaient *plus susceptibles* d'occuper un poste au syndicat que les femmes (60 % des hommes contre 36 % seulement des femmes).

Tableau 6

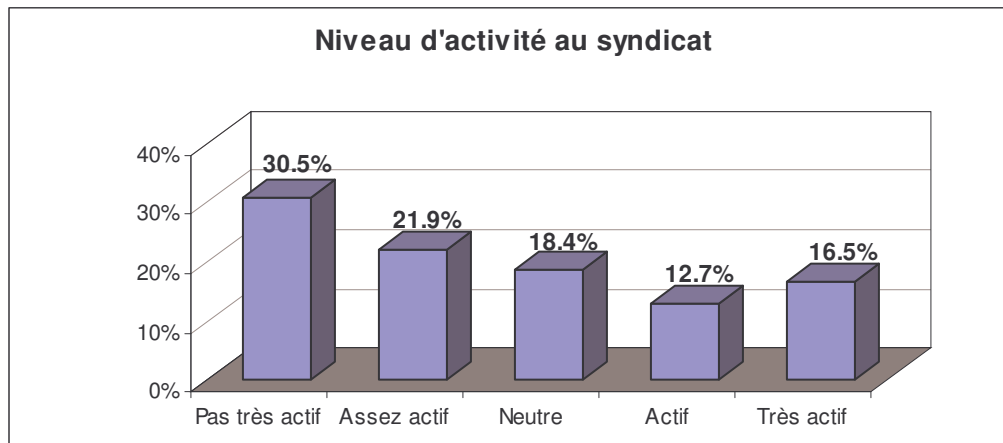


Les jeunes travailleuses étaient les *moins susceptibles* d'occuper un poste au syndicat : seules 2,3 % des répondantes de moins de 31 ans ont dit occuper un poste, comparativement à 16,3 % de celles de 41 à 50 ans.

Niveau d'activité

Un faible pourcentage de répondantes trouvaient qu'elles jouaient un rôle « très actif » au syndicat (16,5 % seulement), comparativement à 30,5 % qui disaient ne pas jouer un rôle « très actif ». Il est intéressant de constater que le pourcentage de répondantes qui considèrent jouer un rôle « actif » et « très actif » (plus de 29 %) est inférieur au pourcentage de membres qui occupent un poste au syndicat (38,6 %).

Tableau 7



Qui sont les plus susceptibles de jouer un rôle « très actif » au syndicat parmi les répondantes ? Celles du secteur de la santé étaient les plus susceptibles de dire qu'elles jouent un rôle « très actif » (24,1 % c. 16,5 % pour l'échantillon total) de même que celles de l'Ontario (26,9 % c. 16,5 % pour l'échantillon total).

Les répondantes du secteur du transport aérien étaient les *moins susceptibles* de dire qu'elles jouent un rôle « très actif » (4,7 % c. 16,5 %) et, parmi les provinces, celles de l'Alberta étaient les *moins susceptibles* de dire qu'elles jouent un « rôle très actif » (5 % c. 16,5 % pour l'échantillon total).

Les hommes étaient presque deux fois plus susceptibles que les femmes de dire qu'ils jouent un rôle « très actif » – (29,1 % des hommes contre 14,9 % seulement des femmes).

Les membres qui jouent un rôle plus actif ont aussi tendance à être plus âgées : 21 % des répondantes de 51 à 60 ans disaient jouer un rôle « très actif » comparativement à 5,2 % seulement des membres de moins de 31 ans. Comme il fallait s'y attendre, celles qui sont membres du SCFP depuis plus longtemps sont plus susceptibles de jouer un rôle « très actif ». Près de 29 % de celles qui sont membres depuis 18 ans ou plus considèrent

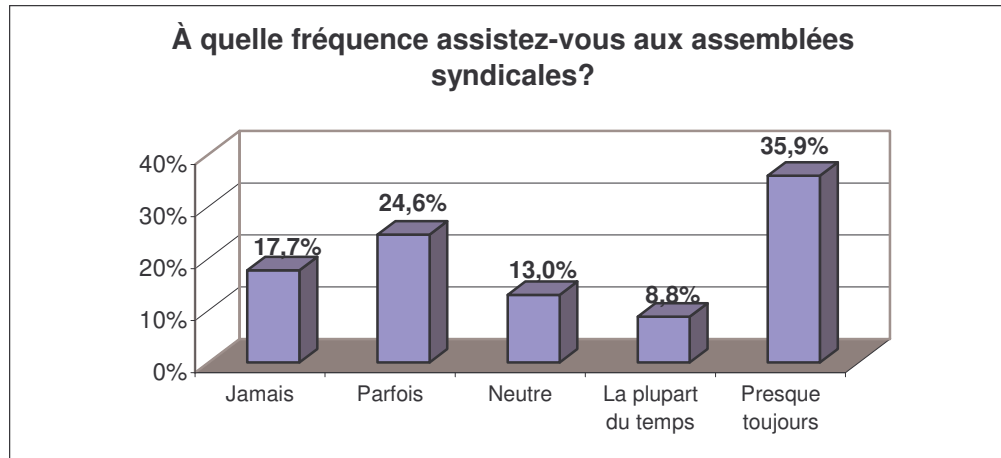
qu'elles jouent un rôle « très actif », comparativement à 16,5 % de l'échantillon total et à 5,6 % de celles qui sont membres du SCFP depuis moins de cinq ans.

Participation aux assemblées syndicales

Un autre indicateur du militantisme syndical est la fréquence à laquelle les membres assistent aux assemblées syndicales. Près de 36 % (35,9 %) ont dit assister « presque toujours » aux assemblées syndicales. C'est plus du double du pourcentage des répondantes qui considèrent qu'elles jouent un rôle « très actif » (16,5 %), mais légèrement moins que le pourcentage des répondantes qui ont dit occuper un poste au syndicat (38,6 %).

17,7 % des répondantes ont dit ne jamais assister aux assemblées et 24,6 % disaient le faire parfois.

Tableau 8



Les répondantes du secteur de la santé étaient les plus susceptibles d'assister « presque toujours » aux assemblées syndicales (46,6 %), suivies de celles des secteurs municipal (43,2%) et postsecondaire (40,6 %). Seules 7,1 % de celles du secteur du transport aérien disaient assister « presque toujours » aux assemblées.

Désir de jouer un rôle plus actif au syndicat

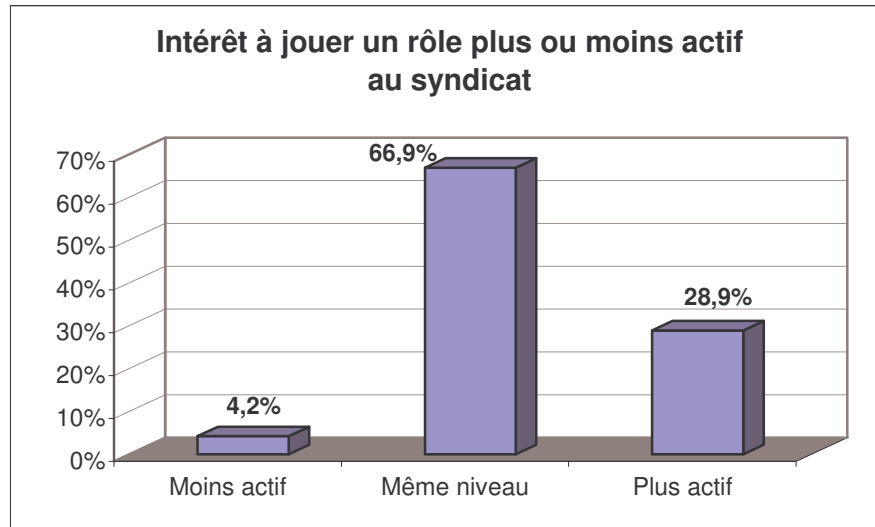
Près de 29 % des répondantes ont dit souhaiter jouer un rôle plus actif au syndicat. Les deux tiers des répondantes (66,9 %) ont dit vouloir maintenir le même niveau d'activité au syndicat. Un faible pourcentage – 4,2 % – voulaient réduire leur niveau d'activité au syndicat.

Les répondantes du secteur des services sociaux étaient les *plus susceptibles* de vouloir jouer un rôle plus actif (39 %), suivies de celles du secteur du transport aérien (34,3 %). Les répondantes de l'Ontario étaient les plus intéressées à devenir plus actives (36,9 %), tandis que celles de

l'Alberta étaient les *moins susceptibles* de vouloir devenir plus actives (20,2 %).

Les femmes étaient légèrement plus susceptibles que les hommes de dire qu'elles aimeraient jouer un rôle plus actif au SCFP (29,5 % des femmes c. 24,3 % des hommes).

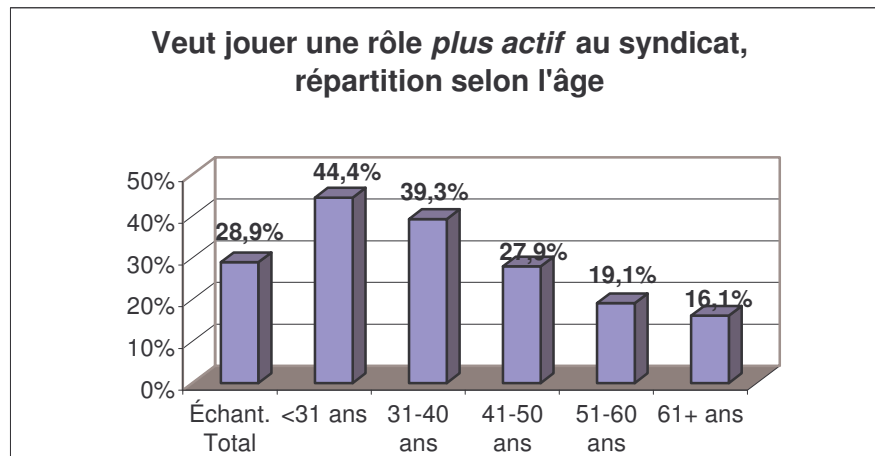
Tableau 9



Les travailleuses à temps partiel ou occasionnelles étaient un peu plus susceptibles que les travailleuses à temps plein de dire qu'elles veulent jouer un rôle plus actif. Seules 27,9 % des travailleuses à temps plein veulent devenir plus actives au syndicat, comparativement à 31,7 % des travailleuses à temps partiel et à 32,8 % des travailleuses occasionnelles.

Les jeunes travailleuses ont exprimé un intérêt élevé pour une plus grande participation au syndicat. En effet, 44,4 % des répondantes de moins de 31 ans ont dit vouloir jouer un rôle plus actif.

Tableau 10



BARRIÈRES À UNE PLUS GRANDE PARTICIPATION AU SYNDICAT

Le sondage demandait aux répondantes ce qui les empêchait de jouer un rôle plus actif au syndicat. Les principales barrières nommées par les répondantes étaient, par ordre de réponses les plus fréquentes, les suivantes :

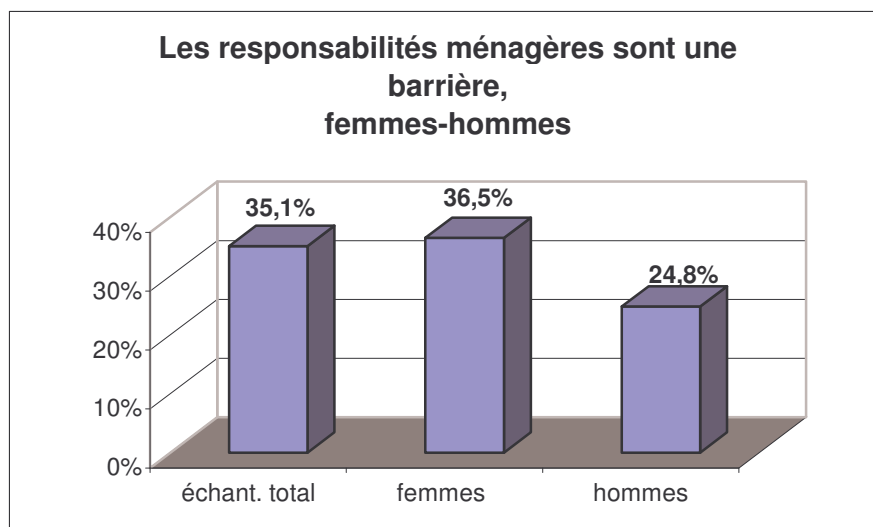
- Engagements ou exigences au travail (36,5 %);
- Responsabilités ménagères (35,1 %);
- Responsabilités familiales, incluant les soins à donner aux personnes âgées (34,6 %);
- Responsabilités des enfants (19,7 %);
- Heure des assemblées syndicales (19,3 %);
- Charge de travail des postes syndicaux (15,6 %).

Les pourcentages ci-dessus n'égalent pas 100 % parce que les répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.

Les répondantes qui ont dit que les exigences au travail étaient une barrière étaient plus susceptibles de venir de la Saskatchewan et du Manitoba (41,2 %), d'avoir moins de 31 ans (40,9 %) et d'être des femmes (37 % c. 33,4% des hommes).

Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de dire que les responsabilités ménagères sont une barrière (36,5 % des femmes c. 24,8 % des hommes) tout comme les responsabilités familiales (35,7 % des femmes c. 28,1 % des hommes).

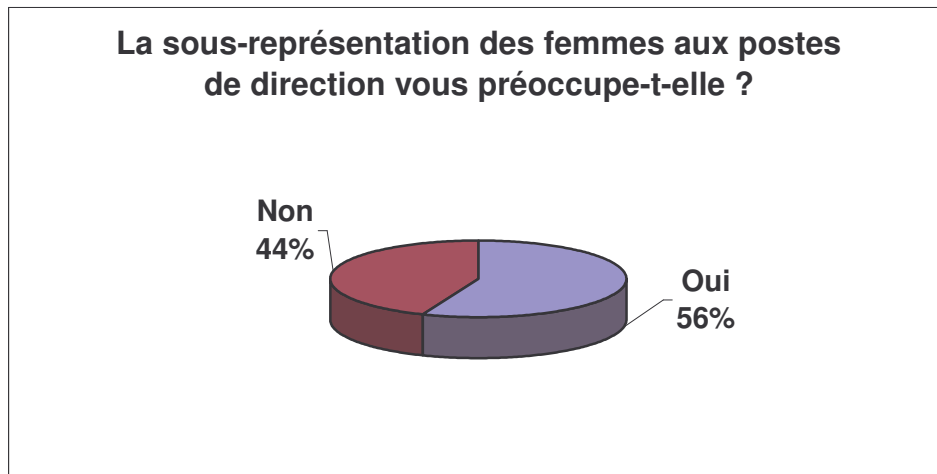
Tableau 11



LES FEMMES AUX POSTES DE DIRECTION

La majorité des répondantes (56 %) disaient être préoccupées par la sous-représentation des femmes aux postes de direction au syndicat.

Tableau 12



Parmi les provinces, c'est en Colombie-Britannique (66,6 %) et en Ontario (61,5 %) que les femmes étaient le plus préoccupées. Parmi les secteurs, les répondantes des services sociaux (71,7 %), de l'enseignement post-secondaire (69,3 %) et des bibliothèques (61 %) étaient le plus préoccupées.

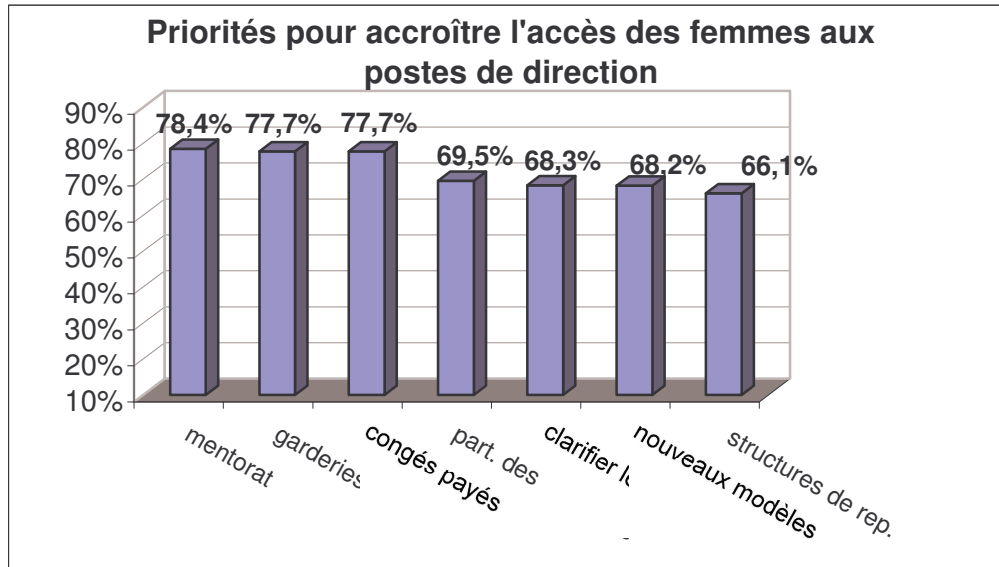
L'Alberta est la seule province où la majorité des répondantes n'étaient pas préoccupées par la présence des femmes aux postes de direction (43 %). Le profil différent des répondants de l'Alberta, résultat de la distribution plus large du sondage, pourrait expliquer certaines des différences par rapport à d'autres provinces. Par exemple, l'Alberta avait le pourcentage le plus faible de répondantes qui disaient jouer un rôle « très actif » au syndicat (seules 5 % des répondantes albertaines disaient jouer un rôle « très actif » au syndicat, comparativement à 26,9 % des répondantes de l'Ontario).

L'Alberta avait aussi le niveau le plus élevé de répondantes membres du SCFP depuis cinq ans ou moins (32,4 % c. 22,6 % pour l'échantillon total).

Priorités de changement – améliorer l'accès des femmes aux postes de direction

Les membres du SCFP ont été invitées à donner leur perception de l'importance de certaines mesures pour améliorer l'accès des femmes à des postes de direction. Les réponses étaient : « très importante », « importante », « assez importante » ou « pas importante ». L'ordre de priorité des mesures jugées « très importantes » était le suivant :

Tableau 13



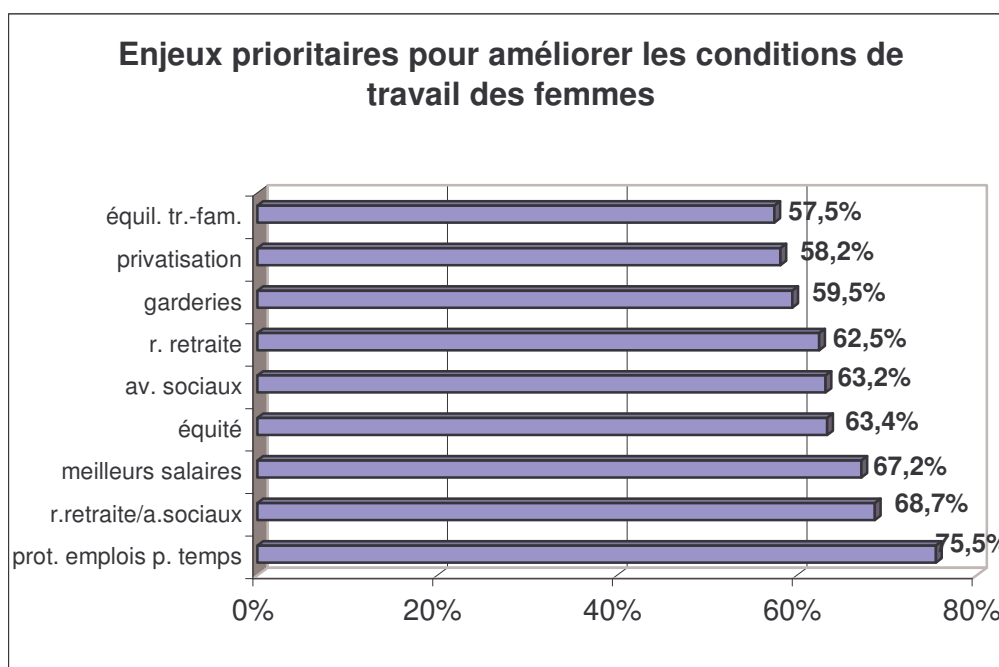
1. Mentorat. 78,4 % des répondantes considéraient le mentorat des femmes comme la priorité la plus importante pour accroître le nombre de femmes aux postes de direction.
2. Garderies. Plus des trois quarts des répondantes (77,7 %) pensaient que la satisfaction des besoins des femmes en matière de services de garde était très importante ou importante.
3. Congé syndical payé. 77,7 % des répondantes pensaient que l'accès à des congés syndicaux payés était une mesure importante pour les femmes.
4. Participation des membres au processus décisionnel. 69,5 % des répondantes ont dit que la recherche d'autres façons de faire participer les membres aux décisions du syndicat était importante pour accroître le nombre de femmes aux postes de direction.
5. Clarification des règles et pratiques non écrites. 68,3 % des répondantes trouvaient important que le SCFP clarifie les règles et pratiques non écrites.
6. Développement de nouveaux modèles de leadership. Le développement de nouveaux modèles de leadership était important pour 68,2 % des répondantes.
7. Création de structures syndicales plus représentatives. 66,1 % des répondantes ont dit que la création de structures syndicales plus représentatives des membres était une mesure importante.

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES

La dernière section du sondage demandait aux répondantes quels étaient, selon elles, les principaux enjeux sur lesquels le SCFP doit agir pour améliorer les conditions de travail des femmes. Les enjeux jugés « très importants » étaient classés dans l'ordre suivant :

1. Protection des emplois à plein temps permanents (75,5 %);
2. Amélioration des régimes de retraite et d'avantages sociaux (68,7 %);
3. Négociation de meilleurs salaires pour les femmes (67,2 %);
4. Négociation de plans d'équité en matière d'emploi (63,4 %);
5. Obtention de régimes d'avantages sociaux (63,2 %);
6. Obtention de régimes de retraite (62,5 %);
7. Service de garde à l'enfance à coût abordable et accessible (59,5 %);
8. Lutte contre la privatisation et la sous-traitance (58,2 %);
9. Négociation de dispositions relatives à l'équilibre travail-famille (57,5 %).

Tableau 14



CONCLUSION

Le présent sondage auprès des membres fournit des renseignements précieux sur les membres du SCFP et sur les barrières qui limitent leur participation aux activités syndicales. Même si nous ne pouvons pas dire que l'échantillon soit complètement représentatif de nos membres, le taux de réponse a été extraordinaire : nous avons reçu près de 5 000 réponses de membres, militants ou non. C'est plus du double des délégués qui assistent à notre congrès national pour déterminer l'orientation du syndicat.

Environ 700 membres ont offert des commentaires additionnels à la fin du sondage sur divers sujets. Les membres ont utilisé cet espace pour discuter des barrières à surmonter au travail, à la maison et au syndicat. Certains commentaires étaient très personnels et quelques membres ont parlé de leur expérience en matière de discrimination et de l'attitude du syndicat face à certains enjeux particuliers.

L'atmosphère négative qui règne aux assemblées syndicales était perçue comme un élément dissuasif pour les femmes. D'autres se disaient frustrées par l'heure à laquelle ont lieu les assemblées et se plaignaient de l'existence de cliques au syndicat qui empêchent les nouveaux membres d'accéder à des postes de direction.

D'autres encore ont parlé de problèmes au travail qu'elles aimeraient voir aborder par le syndicat, comme de meilleurs régimes de retraite et d'avantages sociaux. Une femme a souligné que les secrétaires de son école travaillent 30 heures par semaine, alors qu'elles auraient besoin d'en faire 31 pour recevoir une pleine pension. L'équité salariale a aussi été soulevée comme un enjeu important pour les femmes et beaucoup sont frustrées qu'elle ne soit pas appliquée à leur lieu de travail.

Beaucoup ont parlé de la difficulté de trouver un équilibre entre le travail et la famille et du fait qu'elles ne peuvent même pas songer à consacrer du temps au syndicat à cause de leurs contraintes familiales. Dans les commentaires additionnels, une femme a écrit : « Toujours du pareil au même : mère monoparentale qui occupe plusieurs emplois pour arriver à joindre les deux bouts, qui ne passe pas assez de temps avec ses enfants et qui se débat sans cesse ».

Quant à ce que le syndicat pourrait améliorer, beaucoup pensaient que le syndicat devrait se pencher sur les questions de garderies pour que les femmes jouent un rôle plus actif au syndicat. Les services de garde d'enfants aux réunions et congrès étaient une suggestion populaire.

Quelques répondantes étaient en désaccord avec le sondage et croyaient que le Groupe de travail se trompait. Elles ne pensaient pas que le syndicat devait se préoccuper de l'accès des femmes au pouvoir et que les dirigeants devaient être élus selon le mérite, sans tenir compte de questions de genre ou de diversité. Cette opinion était toutefois minoritaire chez les répondantes.

La majorité des répondantes étaient reconnaissantes que le syndicat ait créé le Groupe de travail et exprimaient de l'espoir pour l'avenir du syndicat. Beaucoup ont souligné l'importance de l'éducation continue et du mentorat pour les femmes et trouvaient qu'il fallait accorder plus d'attention aux enjeux propres aux femmes. Beaucoup de répondantes ont pris le temps de remercier le Groupe de travail de leur avoir permis de s'exprimer, d'avoir donné une voix aux femmes. D'autres ont dit qu'elles aimeraient aider le Groupe de travail et en faire plus au niveau local pour encourager les femmes à occuper des postes de direction.