

Groupe de travail du secrétaire-trésorier national du SCFP

SUR LA DOTATION EN PERSONNEL

SCFP

Septembre 2018





Présenté au Conseil exécutif national du SCFP
à sa réunion de septembre 2018
Préparé par Charles Fleury, secrétaire-trésorier national
du SCFP

GROUPE DE TRAVAIL DU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER NATIONAL DU SCFP SUR LA DOTATION EN PERSONNEL

MEMBRES

Sherry Hillier

Vice-présidente régionale,
SCFP Terre-Neuve-et-Labrador

Brien Watson

Vice-président régional,
SCFP Nouveau-Brunswick

Benoît Bouchard

Vice-président régional,
SCFP Québec

Amanda Farrow-Giroux

Vice-présidente régionale,
SCFP Nord de l'Ontario

Candace Rennick

Vice-présidente régionale,
SCFP Ontario

Gord Delbridge

Vice-président régional,
SCFP Manitoba

Rory Gill

Vice-président régional,
SCFP Alberta

Gloria Lepine

Vice-présidente de la
diversité, SCFP

Jacque Bramwell

Directrice régionale
Bureau régional de
l'Atlantique

Joe Matasic

Directeur régional
Bureau régional de l'Ontario

Daria Ivanochko

Directrice générale
Direction de l'organisation
et des services régionaux

CONSEILLER ET CONSEILLÈRE DU PERSONNEL

Dennis Burke

Adjoint exécutif au président national
Bureau national

Anne Healy

Adjointe exécutive au secrétaire-trésorier national
Bureau national

PERSONNE-RESSOURCE

Tammy Greaves

Directrice générale | Direction des finances et de l'administration
Bureau national

SOUTIEN ADMINISTRATIF

Nerlande Frédéric

Secrétaire exécutive | Bureau du secrétaire-trésorier national

Jackie Churcher

Secrétaire exécutive | Direction des finances et de l'administration

Comme le proposait le rapport du secrétaire-trésorier national adopté au congrès national de 2017, un projet a été entrepris pour : 1) mettre à jour et examiner le processus utilisé pour les allocations en personnel; et, 2) évaluer les défis en matière de services que doit relever le SCFP national pour que les sections locales, les organismes à charte et le personnel bénéficient des meilleurs soutiens et ressources possibles.

Le Groupe de travail national du secrétaire-trésorier sur la dotation en personnel, formé de membres du Conseil exécutif national et de la direction, a relevé le défi. Le Groupe a commencé à se réunir au printemps 2018 pour étudier les nouvelles réalités que vivent nos sections locales et organismes à charte et voir ce qui peut être fait pour réagir adéquatement aux nouvelles structures de négociation et répondre aux besoins de nos sections locales et de leurs leaders. Il a aussi comparé des données actuelles et historiques sur la dotation en personnel et examiné les aspects qualitatifs de la question, incluant les changements de rôles et les attentes de notre personnel.

Dès 2001, le Conseil exécutif national a commencé à étudier la question des « ratios de dotation en personnel » en réponse aux préoccupations soulevées par certains à l'effet que les ressources en service n'étaient pas distribuées équitablement. Il y a toujours eu des variations régionales dans les ratios de dotation en personnel, mais chaque examen a conclu qu'on ne peut pas appliquer une seule formule de dotation pour déterminer le nombre de membres du personnel à affecter à chaque région.

Dans son rapport présenté au Conseil en 2012, le comité spécial qui avait pour tâche d'examiner les décisions en allocation du personnel citait un rapport similaire datant de 2001 :

« Il n'existe pas de formule unique de dotation en personnel qui puisse guider le Conseil exécutif national dans ses décisions. Il y a plutôt de nombreux facteurs à considérer, dont des variables comme le nombre de conventions collectives et la géographie, pour n'en nommer que deux. »

Facteurs qui influencent les décisions en matière d'allocation de personnel, les 12 et 13 décembre 2012 (le « Document Goldenrod »).

D'autres recommandations avaient été présentées en 2001, dont une meilleure formation du personnel et des changements à la formulation et au suivi de l'affectation de service. Une autre étude, avec recommandations, a aussi été menée en 2012.

Il est aussi évident qu'il n'existe pas de lignes directrices pour guider le Conseil exécutif national quant aux types ou au nombre de postes particuliers qui devraient être ajoutés dans chaque région. Pendant les consultations budgétaires, les régions présentent des demandes spécifiques qui sont soigneusement étudiées et chaque ensemble de priorités régionales est pris en compte. Par exemple, une région peut demander un poste additionnel de conseiller syndical et une autre peut demander un poste additionnel de spécialiste.

Une région pourrait aussi demander un poste de conseiller syndical dans le but de l'affecter à un secteur en tant que coordonnateur pour répondre à des besoins créés par des négociations coordonnées ou centralisées. Le processus budgétaire du SCFP a maintenu ce type de souplesse au fil des ans.

Le Groupe de travail sur la dotation en personnel s'est réuni au printemps 2018 et a examiné en profondeur les éléments qui suivent :

- Des données exhaustives sur l'effectif, les sections locales, les unités de négociation et la dotation en personnel en relation avec les ratios de dotation en personnel et les affectations dans chaque région et au bureau national du SCFP;
- Les changements survenus dans notre effectif et nos sections locales au fil des ans depuis l'examen précédent, en 2012;
- Les changements et défis organisationnels entraînés par la création de grandes sections locales provinciales, nationales et sous réglementation fédérale, et de conseils des négociations plus importants;
- L'établissement des affectations de service, y compris les moyens à prendre pour équilibrer des demandes concurrentielles, notamment : les grandes régions géographiques, de nombreuses sections locales très petites, des secteurs multiples, des sections locales dont les conventions collectives arrivent à échéance en même temps, des changements juridiques et législatifs qui ont des effets sur notre dotation en personnel et bien d'autres facteurs;
- Les besoins, défis et possibilités qui sont créés à mesure qu'un plus grand nombre de sections locales fusionnent ou se joignent à des structures provinciales, en se penchant particulièrement sur les besoins changeants en matière de services;
- Les soutiens offerts à nos conseillers syndicaux, à nos spécialistes et aux équipes de gestion pour répondre aux nouveaux besoins.

En plus des réunions du Groupe de travail, le secrétaire-trésorier national Charles Fleury a consulté, aux congrès des divisions de 2018, 18 sections locales et organismes à charte de diverses tailles de tout le pays.

Après un examen minutieux de l'effectif, des sections locales et des réalités de la dotation en personnel, le Groupe de travail a présenté des recommandations sur l'allocation de nouveaux postes à l'avenir et sur l'élaboration d'une méthode à jour pour offrir services et appui à nos sections locales et organismes à charte.

BUTS DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA DOTATION EN PERSONNEL DE 2018 :

1. Analyser les nouvelles réalités de nos organismes à charte.
2. A) Examiner l'actuelle dotation en personnel et recommander des critères pour les futures allocations.
B) Analyser et comprendre où se trouvent les déséquilibres réels ou perçus en dotation de personnel.
3. Présenter des recommandations pour étude sur l'élaboration d'une méthode de service à jour qui répondra à nos besoins actuels.

1. LES NOUVELLES RÉALITÉS DE NOS ORGANISMES À CHARTE

Depuis quelques années, dans la plupart des régions du pays, le SCFP national fait face à de nouveaux défis dans les services offerts à nos sections locales. Ce sont plus que des défis financiers et, dans certains cas, la solution n'est pas simple. Il ne suffit pas d'ajouter du nouveau personnel, mais certaines régions en ont clairement besoin.

Structures provinciales

Les sections locales du SCFP changent. Par exemple, dans certaines régions, elles se transforment en grandes sections locales ou en conseils de négociations provinciaux, ce qui crée un plus grand nombre de tables de négociations centralisées et provinciales. À mesure que le SCFP grandit, les nouveaux membres ont besoin de différents types de soutien.

En tant que solide syndicat progressiste, le SCFP maintient son engagement à lutter contre les concessions et à améliorer nos milieux de travail

et nos collectivités. En conséquence, il nous faut plus de coordination, de mobilisation et de communication, un soutien accru pour les luttes juridiques et politiques et plus de planification stratégique.

La formation récente du Conseil des syndicats scolaires de l'Ontario (CSSO) est un exemple frappant de ces changements. Le Conseil regroupe 67 sections locales et 107 unités de négociation du secteur de l'éducation de l'Ontario en un seul conseil de négociations représentant 55 000 membres des conseils scolaires. Après que le gouvernement eut imposé des négociations provinciales centralisées à tout le secteur, le conseil provincial des négociations a été créé au printemps 2018. Des discussions entre la direction du CSSO et la direction du SCFP sont en cours et une dotation en personnel spécifique à la région et au secteur est en voie d'élaboration.

La nouvelle section locale 5430 du secteur de la santé de la Saskatchewan, qui regroupe cinq sections locales représentant 13 600 membres de toute la province, est un autre exemple de nouvelle grande structure provinciale.

Et, dans le secteur de la santé du Manitoba, la nouvelle section locale 204, avec ses 7 000 membres, est le résultat de la fusion de 21 sections locales dont les membres travaillent dans plusieurs établissements de santé de Winnipeg et des environs.

Au Québec, les votes de représentation de 2017 ont donné lieu à une augmentation globale de 4 000 membres dans le secteur de la santé. En plus de la croissance de l'effectif, il y a eu une modification de la composition des sections locales. Le nombre de grandes sections locales a augmenté et celui des petites sections locales a diminué dans la région. L'effectif a aussi augmenté dans différentes régions géographiques, ce qui a changé les besoins en dotation en personnel dans différents bureaux.

Des discussions sur les besoins des nouvelles sections locales et structures de négociations provinciales ont lieu dans les régions et tous les soutiens nécessaires sont mis en place. Les plans de dotation en personnel sont exhaustifs et se font en fonction des besoins et des

priorités spécifiques de chaque groupe. Les grands groupes décident de certains enjeux communs, comme la création de structures administratives, la technologie, des communications accrues tant à l'interne qu'à l'externe, une meilleure coordination des campagnes, une recherche sectorielle et un soutien juridique.

Variations dans les niveaux de dotation en personnel

À l'occasion, il y a discussion sur l'équité des ressources en personnel entre les régions. Mais les variations dans les niveaux de dotation en personnel entre les régions sont complexes et il faut prendre en compte différents facteurs, dont les suivants :

- La taille d'une section locale et le nombre de petites sections locales par rapport aux grandes dans une région : parce que leur effectif est plus centralisé et étant donné la disponibilité des ressources locales, les grandes sections locales exigent, pour la plupart, moins de soutien par membre que les petites.
- La distribution géographique des sections locales dans les régions : par exemple, les sections locales en région rurale ou celles dont les membres sont dispersés dans une vaste région géographique ont généralement besoin d'un ratio membre-personnel beaucoup plus élevé que les grandes sections locales en région urbaine dont la base de membres est centralisée.
- Les groupes de négociations centralisées ou provinciales et les sections locales provinciales : la table de négociation centrale de ces structures est beaucoup plus efficace et exige habituellement moins de soutien en personnel et en ressources.
- Les sections locales nationales ont des défis particuliers à relever en matière de services et de fonctionnement général. La dotation en personnel doit tenir compte de la géographie, des défis sectoriels, du code du travail fédéral et des ressources considérables nécessaires pour fournir des services aux membres.

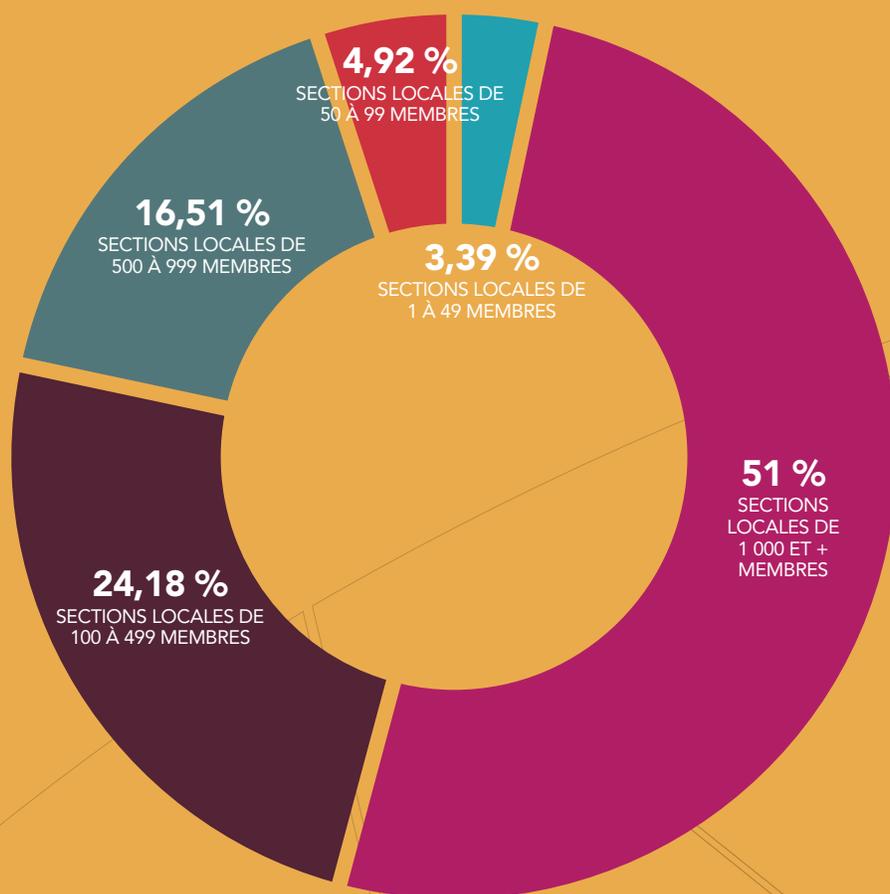
Lorsque l'on examine la dotation en personnel sous cet angle, il devient évident qu'une bonne partie des différences est due beaucoup plus

Revenu par taille de section locale

Notre syndicat national est formé de régions de tout le pays. Toutefois, nos finances de capitation ne viennent pas des régions. Toutes les finances nationales viennent directement de nos sections locales.

En plus du profil des sections locales du SCFP, il est très instructif de regarder les paiements de capitation du SCFP national. Comme le montrent les tableaux qui suivent, ce sont des grandes sections locales qui viennent la plus grande partie des finances du SCFP :

- Environ 68 % de notre capitation vient de 11 % de nos sections locales.
- 50 % des cotisations de capitation viennent de 5 % de nos sections locales partout au pays.



Remarques :

- La section locale 1000 (12 626 membres) et le SEH (34 678 membres) sont exclus.
- Les revenus représentent les 12 derniers mois payés jusqu'en février 2018.

Profil de la section locale

Profil de la section locale	Revenu total
Sections locales de +1 000 membres	106 686 999 \$
Sections locales de 500 à 999 membres	34 545 263 \$
Sections locales de 100 à 499 membres	50 576 320 \$
Sections locales de 50 à 99 membres	10 281 649 \$
Sections locales de 1 à 49 membres	7 098 452 \$

Total : 209 188 683 \$

à la taille de la section locale, à la distribution géographique des membres et aux structures de négociation qu'aux simples allocations régionales. La différence de ratios de dotation en personnel est basée moins sur la région que sur la taille, la structure et le profil géographique des sections locales.

Puisque toutes les sections locales du SCFP cotisent selon la taille de leur effectif, les paiements de capitation des plus grandes sections locales forment la plus grande partie des revenus servant à financer les activités du SCFP national.

Effectif par taille de section locale

De plus, un examen de la taille de nos sections locales nous révèle une information très importante : plus de la moitié de nos membres viennent de grandes sections locales de plus de 1 000 membres.

Près de 800 sections locales comptent moins de 50 membres. C'est presque 40 % de nos sections locales.

Plus de 50 % de nos sections locales ont moins de 100 membres, mais elles ne forment que 10 % de notre effectif.

TOTAL DES SECTIONS LOCALES ET MEMBRES - FÉVRIER 2018		
Taille (membres)	Nombre de sections locales	Nombre de membres
1000+	121	310 718
501-1000	131	96 082
201-500	302	96 388
101-200	338	51 820
51-100	398	32 100
1-50	799	21 835
Total	2 089	608 943

Remarques :
 La section locale 1000 (12 626 membres) et le SEH (34 678 membres) sont exclus.
 Les membres du secteur du transport aérien sont inclus dans leurs régions respectives.

Le soutien aux petites sections locales

Ce qui distingue le plus le SCFP des autres syndicats, c'est notamment la grande force de ses sections locales. Le leadership de nos sections locales est la base même du syndicat. Le personnel national peut aider à combler l'écart laissé par les sections locales inactives, mais il ne peut pas remplacer une section locale forte, engagée et active et cela, il faut le bâtir de l'intérieur.

Les consultations et les délibérations du Groupe de travail donnent lieu à d'importantes discussions sur la nécessité d'examiner la réalité des petites sections locales. Une bonne partie des problèmes de dotation en personnel sont les mêmes partout au pays. Dans beaucoup de petites sections locales, trop souvent des postes de membre de l'exécutif et de délégué syndical restent vacants, les rapports de syndicats ne sont pas remis, les règlements sont désuets et les membres n'ont pas accès à des libérations syndicales pour participer aux différents ateliers et conférences.

À maintes reprises, on a dit au Groupe de travail qu'il faut améliorer les soutiens offerts aux petites sections locales et unités afin qu'elles deviennent des membres dynamiques et actifs du SCFP. La croissance du nombre de petites sections locales inactives a beaucoup changé le travail des conseillers syndicaux. Ceux-ci doivent jouer de nombreux rôles autres que celui de conseiller syndical, par exemple président, délégué en chef, syndic ou trésorier.

Sans changement de direction, beaucoup de nos membres du personnel continueront à assumer d'autres tâches que celles pour lesquelles ils ont été formés.

Le Groupe de travail a déterminé qu'il faut s'attarder particulièrement à la formation et aux soutiens nécessaires aux petites sections locales dans divers secteurs pour améliorer l'éducation, augmenter le pouvoir de négociation et accroître la coordination de secteur. Il recommande aussi de voir ce qui peut être fait pour les petites sections locales intéressées à une fusion.

RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL :

- > L'OSR travaillera avec les directrices et directeurs régionaux pour faire un examen régional des enjeux relatifs aux petites sections locales et recommander une méthode de service plus adéquate.
- > Le SCFP examinera les moyens à prendre pour bâtir et développer le militantisme et les capacités des sections locales inactives. Ce but, qui doit être prioritaire, sera atteint grâce à un recrutement ciblé de militants, à l'engagement des membres et aux stratégies d'éducation.
- > Il faudra étudier des modèles à recommander aux sections locales, comme la restructuration, afin qu'elles puissent fusionner avec une section locale existante là où la loi le permet.
- > Le bureau du président national (BPN) étudiera l'Annexe B des statuts nationaux du SCFP pour proposer les modifications nécessaires. Le BPN examinera et, au besoin, modifiera le Guide de rédaction des règlements de section locale.
- > On examinera les options technologiques qui permettront d'élaborer des systèmes standard de suivi de griefs et d'arbitrage pour assurer une meilleure documentation historique, une transition plus efficace lorsque les conseillers syndicaux changent d'affectation et une documentation des taux de réussite.
- > Le service de l'éducation syndicale préparera un cours sur le rôle d'une présidente ou d'un président de section locale.

Accroître la participation des membres

Pour nos sections locales, la diminution du nombre de membres qui jouent un rôle actif au syndicat est un facteur important. Ce manque d'engagement a des répercussions importantes sur tous les aspects de la vie syndicale, et en particulier sur les attentes des sections locales par rapport au conseiller syndical et aux services.

Au SCFP, nous voulons que toutes les sections locales et tous les membres participent aux activités syndicales. Mais, sans surprise, avec l'augmentation des emplois à temps partiel et occasionnels, les membres ont peu de temps à consacrer aux activités du syndicat. Toutefois, la diminution de

l'engagement vaut aussi pour les membres qui ont des emplois à temps plein. Partout au pays, le message est le même : nous avons moins de membres actifs et leur intérêt à participer pendant leurs temps libres est limité.

C'est pour cela que nous devons continuer à chercher des moyens innovateurs de susciter l'engagement de nos membres. Nous savons que la solution de base, c'est-à-dire parler à nos membres personnellement, fonctionne. En partie, ce processus d'engagement consiste à veiller à ce que notre personnel soit le reflet de nos membres et que ceux-ci se reconnaissent dans le leadership et le personnel de notre syndicat.

RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL :

- > Pour l'OSR, préparer un aide-mémoire pour aider les conseillers syndicaux à travailler avec chacune de leurs sections locales assignées à l'évaluation de leurs besoins, y compris une vérification des cours sur le leadership.
- > Évaluer et déterminer le type et le niveau de services nécessaires pour chaque section locale.
- > Réviser et mettre à jour des trousse d'orientation et des présentations pour les nouvelles sections locales et les nouveaux membres et mettre ces ressources à la disposition de toutes les sections locales.
- > Pour les conseillers syndicaux, présenter ces trousse d'orientation aux assemblées des membres. Toutes les sections locales seront invitées à négocier des clauses relatives à l'orientation en milieu de travail dans les conventions collectives.
- > Veiller à ce que les nouvelles sections locales se dotent d'un plan stratégique continu.

2. EXAMINER L'ACTUELLE DOTATION EN PERSONNEL ET RECOMMANDER DES CRITÈRES POUR LES FUTURES ALLOCATIONS

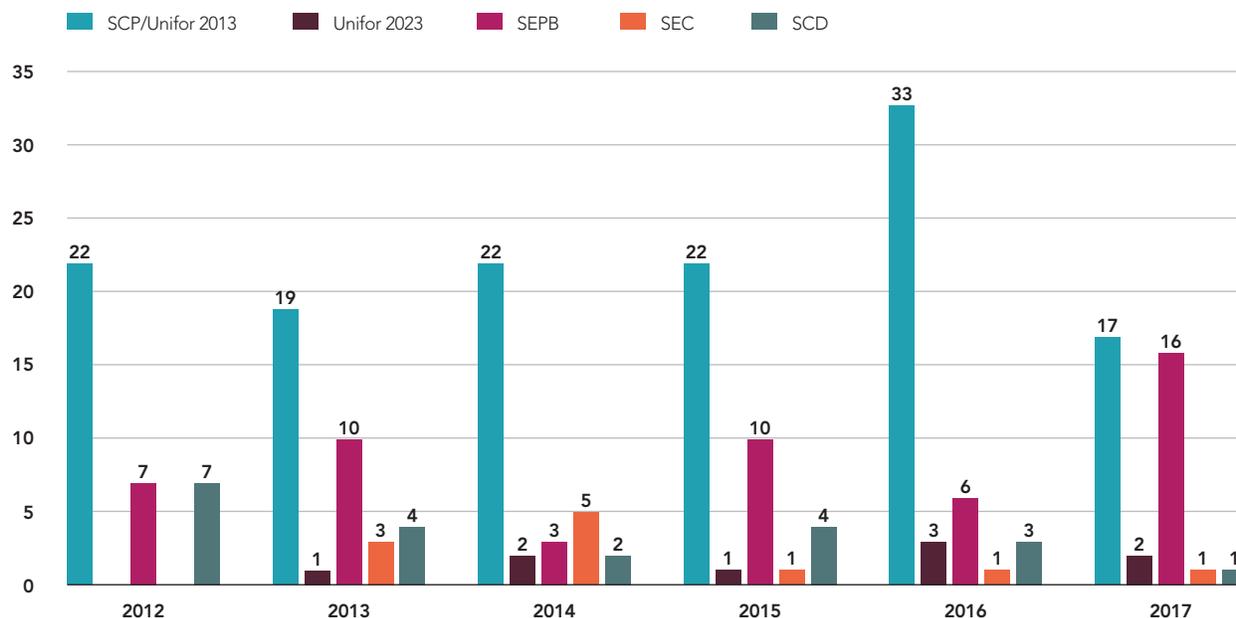
Roulement de personnel

En 2017, comme à chaque congrès national, les sections locales ont présenté des résolutions pour augmenter le nombre de membres du personnel qui leur sont affectés, car elles se disent préoccupées par le roulement de personnel élevé dans certaines sections locales. Les membres du Groupe de travail et des sections locales qui ont participé aux consultations ont aussi soulevé ces questions et demandé ce qui pouvait être fait pour réduire le roulement de personnel dans les affectations de service.

Départs à la retraite

Depuis le congrès national du SCFP de 2011, plus de 230 membres du personnel ont pris leur retraite. En mai 2018, 29 % de nos conseillers syndicaux de tout le pays comptaient moins de cinq ans d'expérience. Dans certaines régions, ce pourcentage est beaucoup plus élevé. Le SCFP a la chance que la très grande majorité de ces conseillers syndicaux soient d'anciens leaders de section locale et aient des décennies d'expérience au SCFP. Mais comme membres du personnel, leur rôle est assez différent de celui d'un dirigeant élu et exige une concentration, une expérience et d'autres compétences.

DÉPARTS À LA RETRAITE DE 2012 À 2017



Nos sections locales vivent aussi un roulement de personnel important avec le nombre de leaders qui prennent leur retraite.

Grâce à l'amélioration de notre situation financière et à de solides résultats financiers pour les six premiers mois de 2017, le Conseil a pu convertir, à sa réunion de septembre 2017 NEB, les 11 postes temporaires financés par la Caisse générale en postes permanents.

De plus, avec la forte croissance économique de nos grandes régions, le surplus budgétaire de 2018 a été consacré à la création de 13 postes permanents additionnels. Ces 24 postes permanents devraient aider à réduire le taux de roulement. En outre, le but est toujours de minimiser les postes temporaires à l'avenir, ou de les convertir en postes permanents dès que possible pour augmenter la stabilité de notre personnel et de nos sections locales.

Du côté administratif, le personnel de la direction examinera d'autres avenues pour réduire le roulement de personnel. Il y a beaucoup d'occasions de s'attaquer à des problèmes comme la difficulté d'obtenir une première convention collective ou de réduire le nombre de conseillers syndicaux qui participent aux rondes de négociation.

RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL :

- > Évaluer les possibilités d'assurer la plus grande cohérence possible dans les services, en particulier pour les négociations.
- > Bâtir notre capacité par des initiatives comme les suivantes :
 - Augmenter les négociations coordonnées;
 - Créer une équipe spécialisée en recrutement pour que ce soient les mêmes membres du personnel qui suivent les nouvelles sections locales jusqu'à leur première convention collective, « du premier contact au premier contrat »;
 - Examiner la possibilité que les mêmes conseillers syndicaux terminent les rondes de négociation commencées s'ils changent d'affectation, en particulier pour les premières conventions collectives. De même, explorer les occasions de favoriser la continuité en ce qui a trait au personnel de soutien des campagnes de recrutement, des grèves ou lock-out, des arbitrages et d'autres activités importantes pour une section locale.
- > Former et mentorer les exécutifs et les militants des nouvelles sections locales afin qu'ils comprennent clairement leurs responsabilités et obligations.
- > Veiller à ce que les nouvelles sections locales comprennent que les statuts exigent de commencer la retenue des cotisations dès que possible.

Allocation du personnel dans l'ensemble du pays

Le Groupe de travail a examiné les ratios de dotation en personnel à partir du moment où le SCFP a commencé à les compiler. Depuis 2012, le ratio unités de négociation-personnel s'est amélioré partout au pays et dans chaque région. En même temps, le ratio membres-personnel a augmenté dans la plupart des régions.

Il ne suffit pas d'examiner ces ratios, mais ils sont un facteur important.

RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL :

2. A) Examiner les allocations de personnel actuelles et recommander des critères pour les futures allocations

- > Les décisions en allocation de personnel doivent tenir compte des divers facteurs qui influencent les niveaux de dotation en personnel comme les suivants : géographie, taille de la section locale, structure de l'unité de négociation, nombre d'auditions et niveaux de contentieux, ainsi que les campagnes et la collaboration avec des coalitions ou des centrales syndicales.
- > Il faut également inclure des facteurs comme le nombre de membres, de conventions collectives et d'unités de négociation.

B) Analyser et comprendre où se trouvent les déséquilibres réels et perçus

Même si la situation s'est améliorée depuis quelques années, les données montrent que le ratio membres-personnel demeure plus élevé dans certaines régions. Le Groupe de travail recommande que les futures délibérations budgétaires tendent vers une égalisation des ratios dans l'ensemble du pays.

3. PRÉSENTER DES RECOMMANDATIONS POUR ÉTUDE SUR L'ÉLABORATION D'UNE MÉTHODE DE SERVICE À JOUR QUI RÉPONDRA À NOS BESOINS ACTUELS

Différentes visions de la dotation en personnel

Le Groupe de travail a examiné certaines visions de la dotation en personnel au SCFP et a confirmé qu'il n'existe pas de méthode unique. Il existe des différences importantes entre secteurs, sections locales et régions et, donc, dans les méthodes de service.

Même si le Groupe de travail ne suggère pas qu'il devrait y avoir un « modèle de service SCFP », il recommande d'accroître le travail d'équipe, d'améliorer la coordination et de clarifier les rôles des conseillers syndicaux.

L'une des méthodes utilisées consiste à bâtir et à améliorer le soutien aux sections locales au niveau sectoriel. Nous pouvons ainsi mieux coordonner le travail accompli avec nos sections locales. Nous pouvons aussi offrir différents niveaux d'appui aux sections locales d'un secteur particulier : coordonnateurs de secteur, communications, recherche, soutien juridique et autres spécialistes.

Cette méthode est particulièrement importante dans les situations où les conseillers syndicaux sont nouveaux ou sans expérience, ou lorsque le roulement du personnel est très élevé. Idéalement, le niveau sectoriel assurerait une cohérence dans tout le secteur, en plus d'assurer un soutien plus large et des connaissances pertinentes pour le secteur.

RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL :

- > Créer des occasions de travail d'équipe et de coordination et de concentration sectorielles dans la mesure du possible pour maximiser notre potentiel de service. Nous devons songer à rationaliser, dans la mesure du possible, le nombre de secteurs dont chaque conseiller est responsable.
- > Établir des procédures et des politiques de formation cohérentes, notamment le mentorat pour le personnel. Il faut particulièrement penser à offrir une formation standardisée et obligatoire à tout le personnel dans les trois premières années d'emploi. Des affectations avec de grandes sections locales bien établies peuvent fournir une formation et une orientation au travail pour les nouveaux conseillers. (La formation peut se faire de nombreuses façons, que ce soit en ligne, en personne ou par Skype.) Les plans de formation doivent être régulièrement revus et évalués pour en assurer l'efficacité et privilégier les meilleures pratiques.
- > Mettre au point un programme de recrutement qui tienne compte des différences régionales, en visant plus de diversité et en veillant à ce que les conseillers soient représentatifs de nos membres et en accordant une attention particulière aux régions éloignées et rurales qui ont des taux de roulement du personnel élevés.
- > Explorer l'utilisation de la technologie pour faciliter la collaboration et assurer une gestion efficace du temps.
- > Examiner le rôle des conseillers syndicaux et des coordonnateurs pour assurer la cohérence et clarifier la conformité aux exigences des statuts et des lois.
- > Explorer la gamme des soutiens et des services offerts aux sections locales et aux membres afin de présenter des recommandations sur un système de soutien plus rationalisé et réactif qui tienne compte de la technologie actuelle ainsi que des points de contact des membres avec le SCFP. Cette initiative commencera par un examen des pratiques administratives dans les régions, examen qui sera coordonné par l'OSR.

Conclusion

Le rapport final va beaucoup plus loin que le mandat original du projet, car de longues délibérations et un examen exhaustif des données ont permis de constater que de nombreux enjeux étroitement liés doivent être pris en considération.

Malgré tous ces principes et recommandations, une région pourrait, de temps à autre et compte tenu de divers facteurs, nécessiter des ressources additionnelles pour répondre correctement à ses besoins. Ces considérations seront évaluées au cas par cas et des recommandations visant à combler leurs besoins seront présentées.

Partout au pays, les défis politiques augmentent avec la montée des opposants de droite. À l'occasion, les régions, sections locales ou secteurs auront besoin de ressources additionnelles en personnel pour faire face à cette réalité.

Le Groupe de travail croit que les principes et recommandations soumis dans le présent rapport amélioreront les services aux membres et assureront un meilleur soutien au personnel.

Mise à jour de 2018

Le SCFP représente actuellement plus de 665 000 travailleuses et travailleurs de tout le Canada qui sont membres de plus de 2 000 sections locales représentant autour de 3 700 unités de négociation et conventions collectives.

Au cours des six années qui se sont écoulées depuis la dernière mise à jour des ratios de dotation en personnel, les changements suivants se sont produits :

- De 2012 à 2018, le SCFP a gagné un total de 44 109 membres avec divers degrés d'augmentation dans la plupart des régions;
- Pendant la même période, 41 membres du personnel se sont ajoutés à l'effectif, répartis comme suit :
 - 25 postes ont été ajoutés dans les régions
 - 16 postes ont été ajoutés au bureau national, y compris les sept membres de l'équipe d'entretien ménager ajoutés à l'effectif du bureau national

Voir l'Annexe 1: Nouveaux postes permanents, 2012-2018

Depuis 2012, le ratio unités de négociation-personnel est resté constant, à 9 unités de négociation par membre du personnel.

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Nouveaux postes permanents, 2012-2018

Annexe 2 : Ratios membres, janvier 2002 – février 2018 (tout le personnel)

Annexe 3 : Ratios membres, janvier 2002 – février 2018 (directrices et directeurs, conseillères et conseillers syndicaux et spécialistes)

Annexe 4 : Unités de négociation – 2012 à 2018

Consultations du Groupe de travail sur la dotation en personnel avec les sections locales

Pendant qu'il était dans les régions pour les congrès de divisions de mars à juin 2018, le secrétaire-trésorier national Charles Fleury a rencontré un large éventail de sections locales, de conseils de négociations et de divisions de services de chaque région représentant la plupart des secteurs de notre syndicat. Les questions étaient ouvertes et la discussion portait sur les éléments suivants :

- Quels services fournis maintenant par le SCFP national sont utiles pour votre section locale et quels sont ceux que le SCFP national devrait offrir à l'avenir?
- Y a-t-il des tendances et des changements auxquels le SCFP national pourrait mieux répondre?

Les rencontres de consultation ont permis de recueillir beaucoup de commentaires semblables et quelques suggestions innovatrices qui ont aidé le Groupe à faire son travail.

.nf/sepb 491

ANNEXE 1

Historique des postes permanents de 2012 à 2018

Année	RÉGION														Total					
	Atlantique		Maritimes		Québec		Ontario		Manitoba		Saskatchewan		Alberta		Colombie-Britannique		Bureau national			
	Direction et conseillers	Pers. de bureau	Direction et pers. technique	Pers. de bureau	Direction et pers. technique	Pers. de bureau														
2012	1,0		1,0		1,0							1,0				0,5	2,0	6,0	0,5	
2013																	1,0	9,0	9,0	
2014					1,0				-1,0										0,5	
2015																			0,5	1,0
2016																				
2017					5,0	1,0		0,5									2,0	10,0	0,5	
2018			1,0		5,0	2,0		0,5									2,0	12,0	0,5	
Total nouveaux postes	1,0		1,0		12,0	4,0		1,0	-1,0					1,0	1,0	1,0	7,0	29,0	12,0	

ANNEXE 2

Ratio membres | personnel janvier 2002 à octobre 2012 à février 2018 (TOUT LE PERSONNEL)

RÉGION	Membres Jan 2002	Personnel 2002	Membres / Personnel Ratio	Membres Oct 2012	Personnel 2012	Membres / Personnel Ratio	Membres Feb 2018	Personnel 2018	Membres / Personnel Ratio	% Changement du ratio 2002-2018	% total de nouvelles positions 2002-2018
C.-B.	67 580	71,0	952	82 759	86,5	957	92 352	91,0	1 015	-6,6	15,4
Alberta	30 594	35,0	874	32 924	35,0	941	36 735	37,5	980	-12,1	1,9
Saskatchewan	24 706	30,0	824	28 850	32,0	902	29 964	32,0	936	-13,7	1,5
Manitoba	22 433	30,0	748	27 006	31,5	857	25 745	30,5	844	-12,9	0,4
Ontario	156 989	158,5	990	225 210	214,0	1 052	255 871	227,0	1 127	-13,8	52,7
Québec	90 967	99,0	919	111 122	117,5	946	112 918	123,0	918	0,1	18,5
Maritimes	21 495	30,5	705	32 876	37,0	889	30 496	37,5	813	-15,4	5,4
Atlantique	20 285	29,0	699	24 087	33,5	719	24 862	34,5	721	-3,0	4,2
Totaux	435 049	483,0	901	564 834	587,0	962	608 943	613,0	993	-10,3	100,0

Notes :

La section locale 1000 (12,626 membres) et SHE (34,678 membres) sont exclus.
Les membres du secteur du transport aérien sont inclus dans leur région respective.
Le total des membres comprend les membres à temps plein et à temps partiel.
Les directeurs, conseillers syndicaux, spécialistes et le personnel de bureau sont inclus.

ANNEXE 3

Ratio membres/personnel janvier 2002 à octobre 2012 à février 2018 (Directeurs, conseillers syndicaux et spécialistes)

RÉGION	Membres Jan 2002	Staff 2002	Membres / Staff Ratio	Membres Oct 2012	Personnel 2012	Membres / Personnel Ratio	Membres Feb 2018	Personnel 2018	Membres / Personnel Ratio	% Changement du ratio 2002-2018	% total de nouvelles positions 2002-2018
C.-B.	67 580	47,0	1 438	82,759	63,0	1 314	92 352	64,0	1 443	-0,4	18,1
Alberta	30 594	24,0	1 275	32,924	24,0	1 372	36 735	25,0	1 469	-15,3	1,1
Saskatchewan	24 706	22,0	1 123	28,850	23,0	1 254	29 964	23,0	1 303	-16,0	1,1
Manitoba	22 433	21,0	1 068	27,006	22,0	1 228	25 745	21,0	1 226	-14,8	0,0
Ontario	156 989	116,0	1 353	225,210	155,0	1 453	255 871	164,0	1 560	-15,3	51,1
Québec	90 967	81,0	1 123	111,122	92,0	1 208	112 918	98,0	1 152	-2,6	18,1
Maritimes	21 495	19,0	1 131	32,876	24,0	1 370	30 496	25,0	1 220	-7,8	6,4
Atlantique	20 285	19,0	1 068	24,087	22,0	1 095	24 862	23,0	1 081	-1,2	4,3
Totaux	435 049	349,0	1 247	564,834	425,0	1 329	608 943	443,0	1 375	-10,3	100,0

Notes :

La section locale 1000 (12,626 membres) et SHE (34,678 membres) sont exclus.
Les membres du secteur du transport aérien sont inclus dans leur région respective.
Le total des membres comprend les membres à temps plein et à temps partiel.

ANNEXE 4

Unités de négociation 2012-2018

RÉGION	Personnel 2012	Unité de négociation 2012	Unité de négociation / Personnel 2012	Personnel 2018	Unité de négociation 2018	Unité de négociation / Personnel 2018
C.-B.	58	430	7	62	441	7
Alberta	23	211	9	24	201	8
Saskatchewan	23	152	7	22	135	6
Manitoba	21	245	12	20	213	11
Ontario	147	1,333	9	159	1390	9
Québec	88	747	8	94	783	8
Maritimes	23	319	14	24	314	13
Atlantique	21	224	11	22	218	10
Totaux / Moyenne nationale	404	3,661	9	427	3695	9

Notes :

Les conseillers syndicaux et spécialistes sont inclus.

Exclus la section locale 1000 et SHE.

Les membres du secteur du transport aérien sont inclus dans leur région respective.

