



PERFORMANCE
SOCIALE

6.1 LES OBJECTIFS

Faciliter la création d'emplois de qualité

La vocation sociale de SDA met l'accent sur l'interaction entre l'économie et la société comme prérequis à un développement économique durable et équitable. Elle y parvient :

- En veillant à générer un grand nombre d'emplois de qualité sur le site;
- En améliorant le milieu de vie et les services dans le quartier.

Pour y contribuer activement, elle travaille sur plusieurs axes :

- Soutien spécifique à l'implantation des entreprises spécialisées en économie sociale et communautaire, en particulier pour favoriser de manière indirecte l'insertion et la formation des diverses clientèles vivant en marge du monde du travail;
- Soutien des projets permettant de fournir des services directement sur le site : restauration, sport, moyens de locomotion, etc.;
- Orientation vers des secteurs diversifiés, pour générer des types d'emplois différents et couvrir plusieurs besoins d'emplois pour la population.

Soutenir les liens avec la communauté locale

SDA a été créée en 1996 pour donner suite à la volonté de la communauté de redynamiser le quartier tant d'un point de vue économique que social. Depuis, SDA recherche à préserver cette excellente relation qui l'associe à la communauté de Rosemont en maintenant des liens privilégiés avec elle. Avec ses partenaires, SDA cherche comment orienter le développement pour donner une cohérence économique et sociale au territoire.





6.2 LES RÉALISATIONS DE 2008 À 2010

Favoriser l'économie sociale

Pour SDA, chaque nouvelle occasion d'affaires est une opportunité de soutenir des entreprises d'économie sociale. Sur le site du Technopôle, les services de proximité destinés aux entreprises et aux travailleurs du site de même que les services d'entretien sont, autant que possible, opérés par des entreprises d'économie sociale.

Depuis 1998, Insertech Angus a ainsi pu former avec succès plus de 320 jeunes adultes dans son atelier de remise à niveau et d'assemblage de matériel informatique. On trouve également différentes entreprises d'insertion actives comme le Groupe Part (service de restauration), le Service d'entretien Pro-Prêt (entretien ménager), la Corporation des D-Trois-Pierres (déneigement, aménagement paysager) et Paradoxe (logistique d'événements).

Veiller à la satisfaction des entreprises

La satisfaction des entreprises qui ont choisi de s'établir au Technopôle Angus est bien évidemment essentielle pour le développement du parc (PR5). Ainsi, les entreprises intéressées par le site Angus sont d'abord informées de toutes les spécificités et caractéristiques des locaux qu'elles envisagent de louer (PR3). Et pour veiller à leur satisfaction durable SDA maintient un contact fréquent avec toutes les entreprises du site, notamment à travers ses services de gestion des bâtiments.

De 2008 à 2010, plusieurs activités spécifiques ont eu lieu avec toutes les entreprises locataires :

- En 2009, une enquête a été réalisée auprès des employeurs sur la problématique de l'offre de transport en commun et sur les politiques de développement durable menées par SDA.
- Diverses activités et animations offertes par SDA, notamment les Midis Angus, le marché fermier saisonnier (l'Autre Marché Angus), etc., permettent de renforcer les liens avec les entreprises et travailleurs.

Cependant, SDA souhaite davantage interagir avec les entreprises du site, et, plus encore, échanger avec elles pour rendre le Technopôle plus agréable et plus écologique.

SDA a ainsi créé en 2009 le comité vert Angus, composé d'employés ou de responsables des entreprises locataires. Cette initiative a été un succès, et le nombre d'entreprises participantes est passé de 7 à 12. Le comité permet d'aborder collectivement des questions environnementales globales telles que celles liées au bilan des émissions de GES. Il a également été une aide précieuse de SDA afin :

- De rapprocher le Technopôle Angus des entreprises locataires;
- De renforcer le sentiment d'appartenance au milieu de vie Angus;
- De cibler les principales préoccupations des locataires;
- De prioriser des interventions en matière de développement durable sur le site;
- De permettre des réalisations communes de projets de développement durable.

C'est un outil de gestion participative qui permet aux employés de s'intégrer à la vie sur le site et de se mobiliser sur le dossier de l'environnement.

Privilégier les liens avec le quartier

Plusieurs programmes d'activités avec les employés et les résidents du quartier sont en place pour créer de l'animation autour du site et favoriser l'interaction avec la communauté. L'évaluation de la réussite de ces programmes se fait surtout par le nombre de participants (SO1) :

- Les Midis Angus permettent d'animer le parc et de se rapprocher des locataires ou des partenaires et de créer de nouvelles ententes. Ces événements attirent en moyenne 40 personnes, avec un sommet de participation de 250 personnes lors de l'épluchette de blé d'Inde.
- Depuis 2009, six marchés publics l'Autre Marché Angus ont été tenus sur le site, soit durant une saison. On estime qu'un nombre moyen de 500 personnes fréquentent le marché chaque semaine, principalement des résidents.
- Presque à chaque année, une assemblée générale est tenue avec les riverains du site.
- SDA a célébré son 15^e anniversaire, le 2 février 2010, en invitant de nombreux partenaires et la population de Rosemont-La-Petite Patrie à se joindre à une soirée cocktail et hommage. Environ 325 personnes y ont assisté.





Agir en conformité avec la Loi

Le respect des lois est essentiel dans tous les domaines, et ce, pour toutes les activités. En plus de veiller au strict respect des lois, SDA entreprend tout projet avec la conviction d'œuvrer pour un développement durable.

En pratique, SDA porte le plus grand soin au choix de ses fournisseurs. Outre le fait d'être minimalement responsable et reconnaissante des droits de l'homme, SDA privilégie autant que possible des entreprises d'économie sociale ou de réinsertion socio-professionnelle (HR1, HR2).

SDA n'offre pas de formation spécifique en droit de l'homme, car dans son contexte à l'échelle de Montréal, le respect des droits humains est moins un enjeu que l'impact social de l'économie ou le respect de l'environnement (HR3, HR6, HR7, HR8, HR9). Il n'apparaît pas pertinent pour SDA de considérer ces risques, car ces problématiques sont prises en charge par la société, les règlements, les lois, la police, les inspecteurs, etc.

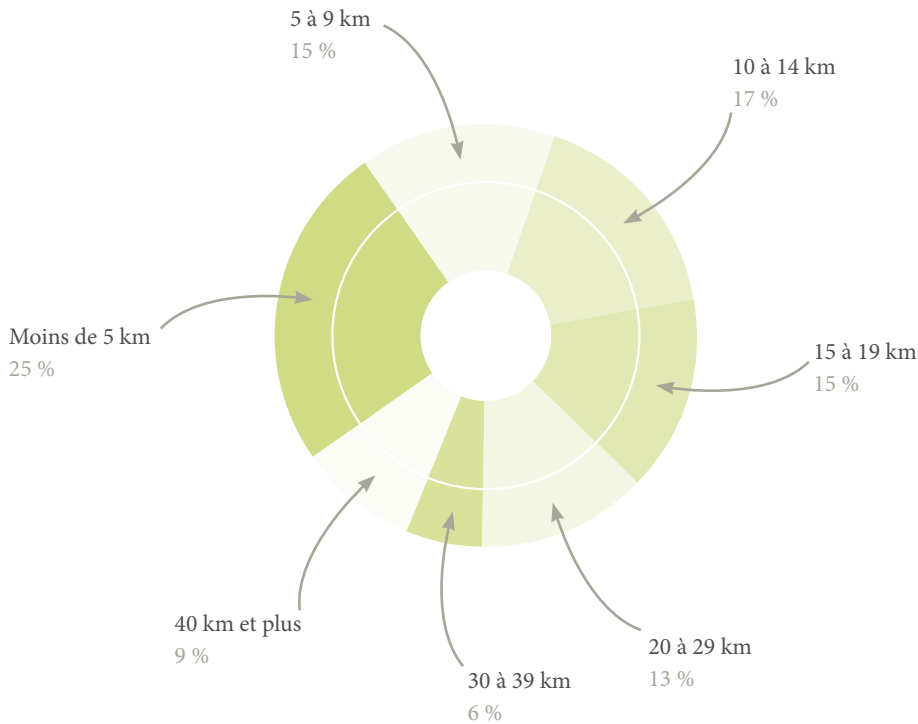
Au sein de SDA il n'existe pas de charte explicite relative à la communication et au marketing. En revanche, en pratique, les employés de SDA travaillent ensemble pour présenter la démarche de SDA sur de nombreux supports : déployer les efforts et promouvoir les réalisations de l'organisme sont au centre de l'argumentaire de SDA pour mettre en valeur son parc d'entreprises et ses maints aspects écologiques (PR6).

Les défis à relever

Favoriser l'emploi local

Avec la création de pôles d'activités diversifiées sur le site et avec l'attractivité du Technopôle qui permet à plusieurs entreprises de choisir de s'y installer, la proportion de l'emploi local a baissé avec les années. Aujourd'hui, elle est une composante minoritaire pour SDA : 40 % des salariés du site résident à moins de 10 km, et 28 % parcourent 20 km et plus.

Distance origine / destination pour les employés du site, en km



À l'avenir, SDA souhaite adopter une démarche plus proactive pour favoriser l'emploi local dans des proportions plus importantes.

Parer au risque de corruption

La corruption existe dans le domaine de la construction, mais SDA n'a pas de pratique spécifique, ni ne prévoit de formation sur la corruption (SO2, SO3, SO4). Il n'y a pas d'incidents à répertorier non plus.

Consolider une saine gestion des ressources humaines

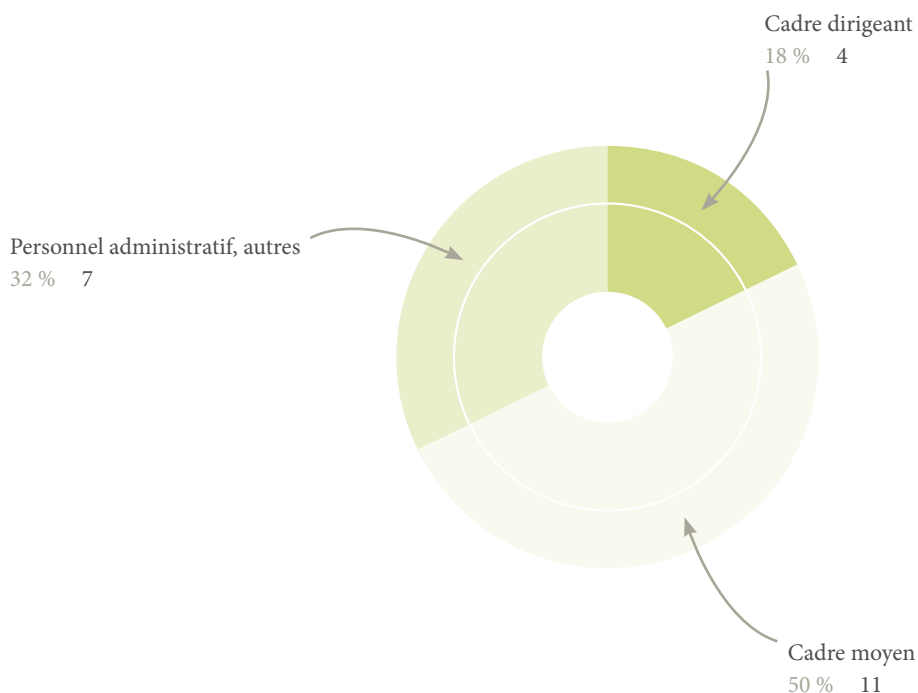
SDA emploie 22 salariés, qui ont choisi d'y travailler pour occuper des fonctions fort différentes et variées. Aussi, chaque poste est unique et la gestion des ressources humaines est davantage conçue individuellement que collectivement.



6.3 LES RÉSULTATS EN CHIFFRES

L'ensemble des 22 salariés de SDA travaillent à temps plein dans les bureaux situés sur le site du Technopôle Angus (LA1).

Répartition des ressources humaines par type d'emploi



TYPE D'EMPLOI	TEMPS PLEIN	NOMBRE D'EMPLOYÉS	POURCENTAGE DE L'EFFECTIF
Cadre dirigeant	100 %	4	18 %
Cadre moyen	100 %	11	50 %
Personnel administratif et autre	100 %	7	32 %

Au sein de SDA, il n'existe pas à proprement parler de politique d'embauche locale. SDA recherche avant tout les personnalités et les compétences en adéquation avec les ordres de mission. Néanmoins, en pratique, le fait d'habiter le quartier ou à proximité est pris en compte dans les critères d'embauche. Pour des profils similaires, cela donne à la personne une meilleure connaissance du contexte qui peut être très bénéfique pour son implication et son enthousiasme. Actuellement 50 % des cadres dirigeants de SDA habitent le quartier (EC7).

Le nombre de salariés ayant quitté l'organisation en 2009-2010 est de 5, soit un pourcentage de 18,5 % de la masse salariale (LA2).



ROTATION DU PERSONNEL PAR TRANCHE D'ÂGE	MOINS DE 35	35-50	PLUS DE 50
	25 % de la masse salariale	11 % de la masse salariale	16,6 % de la masse salariale

ROTATION DU PERSONNEL PAR GENRE	HOMMES	FEMMES
	10 % de la masse salariale masculine	23,5 % de la masse salariale féminine

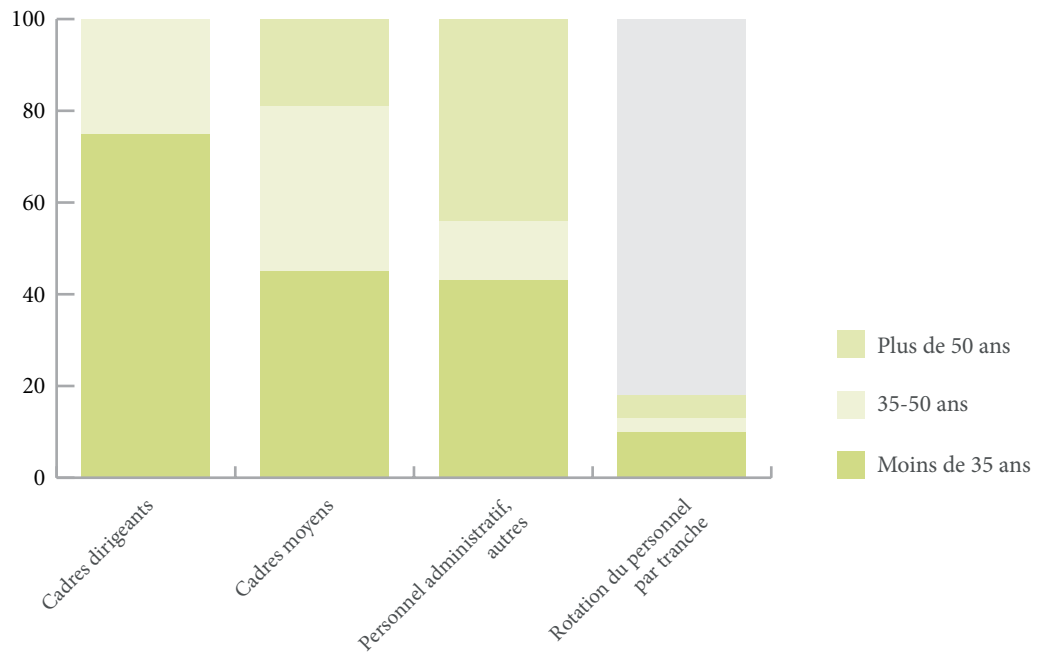
La composition de l'effectif est assez peu homogène, car elle dépend des caractéristiques de l'organisation : petit nombre d'employés, postes individualisés.

Répartition des employés, par tranche d'âge et par genre (LA13) :

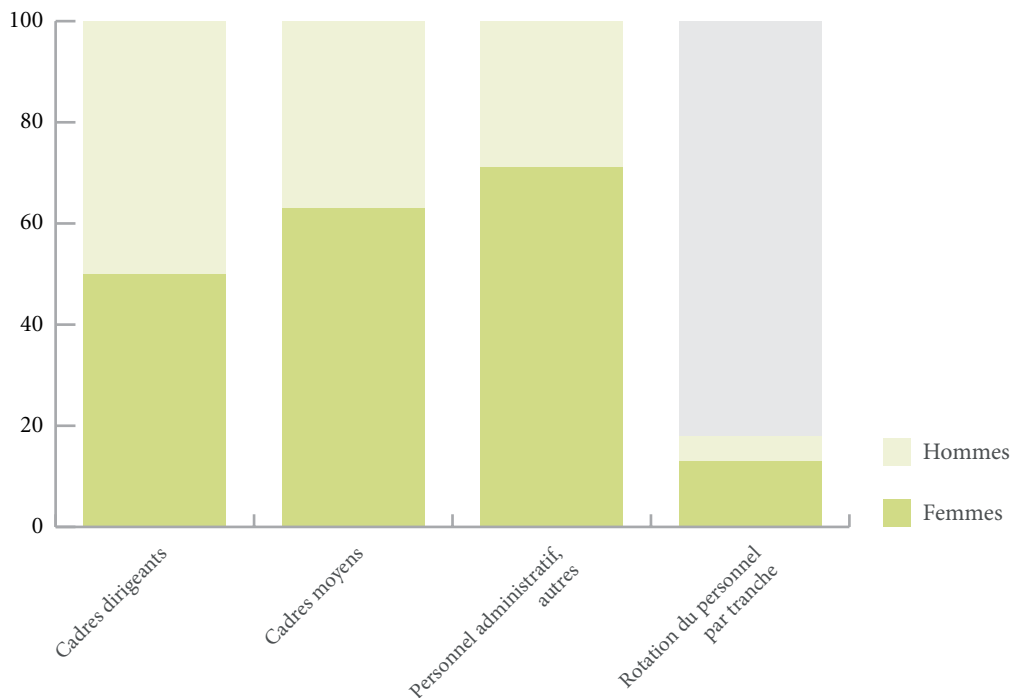
CADRES DIRIGEANTS : 4 PERSONNES	Par tranche d'âge	Moins de 35 ans	35-50 ans	Plus de 50 ans
		0 %	75 %	25 %
Pourcentage total : 18 %	Par genre		Hommes	Femmes
			50 %	50 %
CADRES MOYENS : 11 PERSONNES	Par tranche d'âge	Moins de 35 ans	35-50 ans	Plus de 50 ans
		46 %	36 %	18 %
Pourcentage total : 50 %	Par genre		Hommes	Femmes
			46 %	64 %
PERSONNEL ADMINISTRATIF, AUTRES : 7 PERSONNES	Par tranche d'âge	Moins de 35 ans	35-50 ans	Plus de 50 ans
		43 %	14 %	43 %
Pourcentage total : 32 %	Par genre		Hommes	Femmes
			29 %	71 %



Répartition des types d'emplois par tranche d'âge



Répartition des types d'emplois par genre



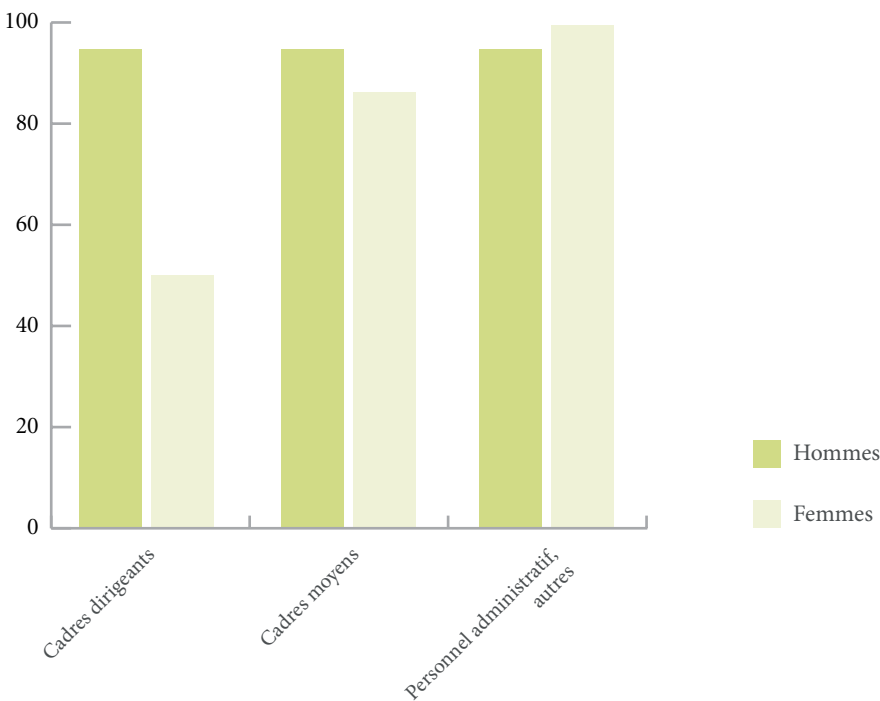
Au sein de SDA, il n'y a pas de salaire de base, car chaque poste est évalué selon sa mission spécifique et les compétences de la personne. Aucun salarié de SDA ne touche le salaire minimum de 9,50 \$ l'heure. Le plus bas salaire est 18 \$ l'heure et il est versé à 5 % des employés seulement (EC5).

Rapport du salaire des hommes et des femmes par catégorie professionnelle (LA14).



CADRES DIRIGEANTS : 4 PERSONNES	Le salaire des femmes correspond à 54,4 % de celui de leurs homologues masculins	Hommes	Femmes
		65 % du total	35 % du total
CADRES MOYENS : 11 PERSONNES	Le salaire des femmes correspond à 92,9 % de celui de leurs homologues masculins	Hommes	Femmes
		47 % du total	53 % du total
PERSONNEL ADMINISTRATIF, AUTRES : 7 PERSONNES	Le salaire des femmes correspond à 106,6 % de celui de leurs homologues masculins	Hommes	Femmes
		27 % du total	73 % du total

Rapport entre les salaires des hommes et celui des femmes





Étendue de la couverture des retraites

SDA ne propose pas de régime de retraite à prestation définie. En revanche, elle contribue à la planification des retraites de chaque salarié en cotisant avec eux pour accumuler le capital sous la forme d'un REER (régime enregistré d'épargne-retraite) (EC3).

Pour le plus bas salaire gagné à SDA, le fonds ainsi généré, qui servira à compléter les sources de revenus à la retraite, atteindra un minimum de 135 000 \$ pour 30 ans de vie active.

Le salarié choisit le pourcentage de son salaire qu'il versera pour ses cotisations. SDA doublera le montant du salarié jusqu'à concurrence de 4 % du salaire de l'employé. Au total, la somme annuelle versée par SDA a été de 47 836 \$ en 2009.

Pour tous les employés de SDA, les avantages sociaux offerts aux salariés sont les suivants (LA3) :

- Assurances vie et invalidité : l'employeur cotise en totalité l'assurance collective de l'employé.
- Congés payés : l'employé a droit à quatre semaines de congés payés après un an de travail, en plus de 11 jours fériés.
- Congés spécifiques : l'employé bénéficie de 8 journées de maladie ; de 5 jours pour une naissance, en plus des programmes provinciaux; de 5 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ; de 3 jours pour un décès dans la famille ; de 2 jours pour le 1^{er} mariage et de 1 journée pour l'hospitalisation du conjoint ou d'un enfant, le déménagement ou le mariage dans la famille.
- Couverture de retraite : doublement du capital versé par le salarié dans un fonds REER, à un maximum de 4 %.

Le tableau ci-après montre la participation de l'employeur aux avantages sociaux des employés :

Cotisations REER	REER Bâtirente	47 836
Assurances collectives	SSQ Vie	24 300
Avantages salariés		33 888
TOTAL DES PRESTATIONS		106 024

Si SDA ne prévoit pas de programmes de formation spécifique, du fait de son effectif faible et diversifié, elle reste ouverte à la proposition des salariés en matière de besoin de formation (LA10, LA11).

En 2009, aucun employé n'a fait de requête pour obtenir une formation spécifique. Par contre, SDA a offert un atelier de travail sur les compétences et le leadership à cinq de ses employés.

Les défis à relever

Outre la certitude d'offrir un cadre de travail permettant à plusieurs de travailler en accord avec leurs valeurs, le principal atout de SDA est d'offrir des salaires avantageux. Néanmoins, SDA veut améliorer la gestion de ses ressources humaines en assurant à ses employés des avantages similaires à ceux des plus grandes entreprises.

Ainsi, SDA ne dispose pas de convention collective (LA4) ni de couverture syndicale (LA9).

En pratique, les employés de SDA n'ont pas choisi de se syndiquer. Il existe, cependant, des syndicats adaptés à la situation où la description de chaque poste est spécifique. Les employés de SDA peuvent donc choisir d'adhérer ou non à un syndicat. (HR5)

Le délai de notification de fin d'emploi est conforme au délai minimal requis selon les règlements en vigueur au Québec (LA5).

L'entretien d'évaluation n'est pas une pratique annualisée chez SDA. Cependant, il est prévu de mettre en place une évaluation et un suivi des performances plus régulier au cours des prochaines années (LA12).





Les employés de SDA n'ont pas formé de comité d'hygiène et de sécurité au travail (LA6). Dans l'organisme, trois employés ont cependant suivi une formation de secourisme. Mais il n'y a jamais eu d'accidents du travail (LA7). SDA n'offre pas de gestion spécifique des risques de maladies graves (LA8).

D'autre part, il existe une disparité salariale entre les hommes et les femmes qui désavantage ces dernières. Si les différences sont importantes pour les cadres dirigeants, la disparité s'explique en partie par l'hétérogénéité des fonctions et des responsabilités incombant à ces postes. Par contre, la différence pour les cadres moyens s'explique moins aisément. De manière générale, la politique salariale gagnerait à être précisée.