

Alors qu'augmente l'âge moyen des travailleuses et travailleurs, et que nos emplois deviennent plus difficiles compte tenu du fait que nous avons moins de collègues pour partager la charge de travail, les questions concernant les pensions deviennent des points importants du programme de nombreuses sections locales du SCFP. Les pensions – les salaires différés pour la retraite des travailleuses et travailleurs – sont aussi importantes que nos salaires actuels. De meilleures rémunérations pour les femmes signifient que nous augmentons le revenu de retraite des femmes du SCFP.

Malgré les gains que les femmes ont faits, les femmes âgées sont toujours parmi les plus pauvres de la société canadienne. Les femmes âgées qui vivent seules connaissent le sort le plus triste. Au milieu des années 1990, plus de la moitié des femmes âgées seules étaient pauvres en comparaison d'un homme âgé seul sur trois<sup>1</sup>.

Nos salaires de retraite incluent les régimes de pension de l'État, soit le Régime de rentes du Québec et le Régime de pensions du Canada (RRQ/RPC), la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti

(SV/SRG) ainsi que nos régimes de retraite d'employeur. Comme la plupart des femmes vivront au moins 20 ans après la retraite, un bon salaire de retraite est essentiel pour s'assurer que les femmes du SCFP prendront leur retraite en jouissant d'une sécurité financière.

## Un système public fort est nécessaire

Nos régimes de pension de l'État sont essentiels pour fournir une retraite sûre aux femmes du SCFP.

La SV/SRG couvrent toute **citoyenne** et tout **citoyen** de plus de 65 ans alors que le RRQ/RPC couvrent toutes les **travailleuses** et tous les **travailleurs**. Le SCFP estime que ces régimes de pension devraient être améliorés étant donné qu'ils sont essentiels pour toute personne qui travaille, surtout pour les femmes.



Revenu - **TOUTES** ♀ de 65+

Les statistiques démontrent que 34 % du revenu des femmes retraitées plus jeunes (de 65 à 69 ans) provient des régimes combinés de la SV/SRG. Un autre 22 % vient du RPC. Cela signifie que **plus de la moitié** (56 %) de leur salaire de retraite vient du régime de l'État<sup>2</sup>. Pour les hommes du même groupe d'âge, 39 % du revenu vient de la combinaison de la SV/SRG (19 %) et du RRQ/RPC (20 %). Cet écart de revenu entre les genres est encore pire pour les femmes de plus de 69 ans.

Le RRQ/RPC est la rente de base pour toutes les travailleuses et travailleurs. En moyenne, quand elles prennent leur retraite, les femmes reçoivent moins, jusqu'à 41 % de moins, du RRQ/RPC que les hommes<sup>3</sup>. L'écart est surtout attribuable aux salaires plus bas des femmes, souvent parce qu'elles ont travaillé à temps partiel et donc que pendant leur vie professionnelle elles ont eu un taux de contribution plus bas. Peu de femmes contribuent le montant maximum parce que leurs revenus sont inférieurs au maximum.

## L'importance du système de pension de l'État<sup>4</sup>

- Environ 54 % du revenu des Canadiennes et Canadiens de plus de 65 ans provient du système de pension de l'État.
- Moins de 12 % du revenu des personnes âgées provient d'investissements, dont la grande partie découle d'intérêts sur les comptes bancaires.
- La moitié de toutes les personnes âgées ont un revenu annuel de moins de 15 634 \$, qui est le revenu médian\* des personnes de plus de 65 ans. Le revenu médian des personnes âgées entre 45 et 54 ans est près du double (29 547 \$). Pour le groupe des 35-44 ans, le revenu médian est de 83 % supérieur à celui des personnes âgées (28 669 \$).
- Près de une Canadienne ou de un Canadien sur cinq de plus de 65 ans est considéré comme une personne à faible revenu.
- Près de la moitié des femmes seules de plus de 65 ans ont un revenu inférieur au seuil de faible revenu de Statistique Canada.

\*Médian signifie le milieu de tous les revenus rapportés pour le groupe d'âge donné.

## Les régimes de retraite d'employeur

Aussi important que puisse être notre système de pension de l'État, un bon régime de retraite d'employeur est essentiel pour empêcher les travailleurs et travailleuses, surtout ces dernières, à prendre une retraite dans la pauvreté.

Un bon régime de retraite d'employeur, comme les régimes à prestations déterminées, fournit un revenu de retraite viager garanti calculé sur les revenus avant la retraite et sur la durée de l'adhésion au régime. Ces bons régimes de retraite d'employeur constituent une approche collective au salaire à la retraite et fournit souvent une protection contre l'inflation qui augmente le chèque de paye à la retraite.

Lorsqu'il s'agit des régimes de retraite d'employeur, les femmes du SCFP sont confrontées à des questions significatives :

1. Quand le salaire des femmes est plus bas, leur salaire de retraite l'est aussi. Les régimes de retraite d'employeur sont fondés sur le revenu des travailleuses et travailleurs. Les femmes retirent un revenu moindre de leur régime d'employeur, 14 % par rapport à 26 % pour les hommes<sup>5</sup>.
2. Les régimes de retraite d'employeur sont fondés sur les années de service sur le marché du travail. Les femmes ont un plus grand nombre d'interruptions que les hommes au cours de leur vie professionnelle parce qu'elles doivent s'arrêter pour avoir et élever des enfants et pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales. Ces interruptions affectent la durée de temps pendant laquelle elles peuvent contribuer à un régime d'employeur. En moyenne, les femmes consacrent toujours plus de temps que les hommes à faire du travail non rémunéré chaque semaine.
3. Un grand nombre de femmes travaillent à temps partiel. Ce n'est que depuis le milieu des années 1980 que la plupart des provinces ont légiféré l'ouverture des régimes de retraite d'employeur agréés aux travailleuses et travailleurs à temps partiel. Cela prendra des décennies pour que les femmes profitent de cette modification.

4. Même si les régimes d'employeur sont importants pour maintenir le revenu des personnes retraitées au-dessus du seuil de pauvreté, le nombre de personnes qui bénéficient d'un régime de retraite d'employeur est toujours faible. Moins de la moitié des Canadiennes et Canadiens sur le marché du travail bénéficient d'un tel régime. Et certains de ces régimes ne sont pas des régimes à prestations déterminées<sup>6</sup>.

## VOTRE REÉR et autres épargnes personnelles




On confond souvent les épargnes personnelles, comme les REÉR (régimes enregistrés d'épargne-retraite) avec les régimes de retraite d'employeur. La raison en est que la *Loi de l'impôt sur le revenu* regroupe les régimes de retraite agréés des employeurs et les économies personnelles, comme les contributions d'une personne à un REÉR. **Les REÉR ne sont pas des régimes de retraite.**

Les femmes en tant que groupe sont moins aptes à contribuer à un REÉR, selon les données de Statistique Canada et celles de l'Agence des douanes et du revenu du Canada. Tant pour les femmes que pour les hommes, les statistiques montrent que plus le revenu est élevé, plus les gens peuvent cotiser à un REÉR.

Les femmes sont moins nombreuses à avoir un REÉR que les hommes et les femmes y contribuent moins aussi. Quarante pour cent des femmes contribuent à un REÉR contre 60 % d'hommes. Les femmes n'économisent que 6 \$ pour chaque 10 \$ que les hommes épargnent. Peu d'hommes cotisent à un REÉR pour leur conjointe afin de réduire l'écart des pensions pour leurs partenaires féminines<sup>8</sup>.

## De bonnes nouvelles : le Régime de retraite MS pour les membres du SCFP!



Il existe maintenant un nouveau régime de retraite national, le Régime de retraite multisectoriel (RRMS), pour les membres du SCFP qui n'ont pas de régime de retraite ou dont le régime est inférieur.

## Qu'est-ce qu'un régime à prestations déterminées?

- Les régimes de retraite à prestations déterminées (pd) calculent votre âge à la retraite selon une formule (dans le texte de votre régime de retraite). La prestation est habituellement fondée sur votre salaire avant la retraite et le nombre d'années de cotisation au régime de retraite.
- Environ 87 % des membres de tous les régimes de retraite au Canada participent à un régime à prestations déterminées. Presque toutes les travailleuses et tous les travailleurs du secteur public (95 %) cotisent à un tel régime<sup>7</sup>.
- Un régime pd est une approche collective en comparaison du régime individuel à cotisation déterminée. Avec un tel régime, vous devez acheter votre rente de retraite et subir les hauts et les bas du marché.
- Un régime pd traite toutes les personnes membres du régime sur le même pied d'égalité. Il peut fournir une protection contre l'inflation, des rentes d'invalidité et de survivant. Les membres n'ont pas à acheter ces options importantes individuellement, comme c'est le cas avec les régimes à cotisation déterminée (et seulement si ces personnes peuvent se le permettre).
- Un régime pd peut répondre aux besoins d'un milieu de travail particulier et, qui plus est, peut offrir une retraite anticipée, des revenus de retraite décents pour les personnes qui travaillent à temps partiel et d'autres avantages essentiels aux travailleuses.

Les membres adhèrent à ce régime de retraite multi-employeurs à prestations déterminées par la voie du processus de négociation collective. Cette percée signifie que toutes les personnes membres du SCFP, peu importe la taille de leur unité de négociation, ont maintenant la possibilité d'adhérer à un bon régime de retraite d'employeur.

C'est un gain encore plus important pour les femmes du SCFP étant donné que dans la plupart des cas, elles n'ont pas de régime de retraite d'employeur.

Bien que le Régime MS soit enregistré en Ontario, il est ouvert aux membres du SCFP dans tout le Canada. Le Régime de retraite MS est entièrement contrôlé par le SCFP et par l'UIES (Union internationale des employés de services) et non pas par les employeurs.

L'adhésion au régime est simple. Chaque unité de négociation négocie le régime dans le milieu de travail. Ce pourquoi vous négociez est l'importance des contributions des employés et de l'employeur et l'engagement de l'employeur à fournir les données nécessaires sur les employés. (Pour des clauses spécifiques de convention collective et pour d'autres renseignements sur le RRMS, veuillez communiquer avec le Service de recherche du SCFP.)

Le salaire de retraite versé est fondé sur les deux facteurs suivants :


1. Une formule qui tient compte des contributions totales que vous et votre employeur avez faites.
2. Une prestation pour services passés fondée sur les années chez votre employeur avant d'adhérer au Régime MS.

Les membres n'achètent pas de services passés individuellement. Le coût est partagé par toutes les personnes membres en tant que partie du Régime MS et la formule utilisée a été déterminée avec l'aide d'experts actuariels.

Le Régime MS est fondé sur le Régime de retraite des foyers de soins infirmiers et des industries connexes (RRFSIIC) qui a vu le jour en 1991. Il compte maintenant quelque 300 millions de dollars d'actif, plus de 2 000 personnes retraitées; plus de 300 employeurs y participent. Le Régime MS utilise certains des avantages des prestataires de services du RRFSIIC (par exemple les actuaires et les avocats) pour réduire les coûts de démarrage.

Le nouveau Régime MS est un grand pas vers notre objectif de voir les femmes du SCFP prendre leur retraite avec un revenu de pension décent.

## À chaque femme un meilleur salaire de retraite!



Un bon régime de retraite d'employeur est une partie importante des avantages que l'employeur nous donne. Il peut faire la différence entre la pauvreté et une carrière à la retraite longue et confortable (une personne retraitée vit 20 ans en moyenne).

Pour les femmes du SCFP, un régime de retraite à prestations déterminées est essentiel parce que ces régimes traitent des questions qui ont un effet direct sur le salaire des femmes : couverture, services plus courts, protection contre l'inflation et prestations de survivant, pour en nommer quelques-unes.

Les travailleuses et travailleurs contrôlent en totalité ou en partie certains de nos régimes de retraite d'employeur. Assurez-vous que les militantes et militants des pensions de votre section locale traitent des questions de retraite des femmes. Nombre de sections locales du SCFP peuvent négocier directement les questions de pension alors que d'autres négocient par l'entremise de nos fiduciaires des pensions.

Nous devons lutter pour obtenir une bonne couverture (comme le Régime de retraite MS) là où il n'y a pas de régime de retraite et faire en sorte que nos pensions travaillent pour nous.

Nous devons aussi lutter pour l'amélioration du système de pension de l'État.

# Vous voulez en savoir plus sur votre régime de retraite d'employeur?

- Les lois provinciales, sauf à l'ÎPÉ, exigent que l'on révèle l'information de base sur les régimes de retraite. Vous avez droit à une explication au sujet de votre régime de retraite ainsi qu'à un relevé personnel de votre régime de retraite.
- Votre section locale a le droit de voir le texte de votre régime de retraite ainsi que le rapport actuariel et les renseignements sur les rendements annuels.
- Pour plus de détails, parlez avec le fiduciaire des pensions de votre section locale, votre comité des pensions, votre comité des femmes ou avec votre conseillère ou conseiller syndical du SFCP.

## Régime de rentes du Québec/Régime de pensions du Canada (RRQ/RPC)

- Verse aux travailleuses et travailleurs 25 % de leur revenu avant la retraite jusqu'à un maximum qui augmente chaque année (38 300 \$ en 2001)\*.
- Couverture obligatoire pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs de 18 ans et plus, que ces personnes travaillent à temps complet, à temps partiel, sur une base occasionnelle ou de manière autonome.
- Tant les employés que les employeurs doivent cotiser.
- Le salaire de retraite peut être versé à toute personne âgée de 60 ans et plus qui a travaillé et cotisé au régime (le montant de la rente dépend de la moyenne annuelle des revenus gagnés pendant la vie de travail).
- On reconnaît les périodes en dehors du marché du travail pour voir à l'éducation des enfants.
- Accommodement pour rupture de relation.
- Protection contre l'inflation.
- Transférable (suit les travailleuses et travailleurs d'un employeur à l'autre).

Au 1er janvier 2001, la prestation mensuelle complète du RRQ/RPC était de 775,00 \$\*; mais la plupart des femmes du SFCP ne reçoivent pas la pleine rente.

## Sécurité de la vieillesse (SV)

- Garantit un salaire de retraite de base à toutes les Canadiennes et à tous les Canadiens.
- Disponible, sur demande, à toute citoyenne et citoyen de plus de 65 ans qui répond à certaines exigences concernant la résidence peu importe les antécédents professionnels. (Depuis 1977, les immigrantes et immigrants canadiens doivent satisfaire des exigences de résidence assez rigoureuses (40 ans) pour obtenir la totalité de la rente.)
- La SV fournit une rente mensuelle unique, complètement protégée contre l'inflation.

En janvier 2001, la rente mensuelle totale de la SV était de 431,36 \$\*.

## Supplément de revenu garanti (SRG)

Le SRG est un supplément fondé sur le revenu pour les personnes de 65 ans et plus dont le revenu est très bas et qui dépendent uniquement de la SV.

En janvier 2001, la rente maximum du SRG pour une personne seule ou veuve s'élevait à 512,65 \$; elle était de 333,93 \$ par personne pour un couple (dont les deux partenaires ont plus de 65 ans).

- En 1975, une allocation de conjoint a été introduite pour les personnes âgées de 60 à 64 ans mariées à une ou un prestataire du SRG (ou pour la veuve ou le veuf d'une telle personne prestataire). L'allocation de conjoint s'élève à 765,28 \$ alors que l'allocation de veuf ou veuve est de 844,88 \$\*.

\*Pour les montants à jour, rendez-vous, téléphonez ou écrivez au bureau du Programme de la sécurité du revenu le plus près de chez vous. Voir les pages bleues de votre annuaire téléphonique.

# Les pensions de votre section locale du SCFP — liste de vérification des femmes

## 1. Représentation

- Les questions de pension des femmes sont-elles au programme de ma section locale?
- Les femmes sont-elles représentées au comité de négociation ou aux comités consultatifs, comme fiduciaires du régime de retraite ou jouent-elles d'autres rôles?

## 2. Couverture

- Est-ce que j'ai un régime de retraite d'employeur? Si non, ma section locale peut-elle négocier le nouveau Régime de retraite MS?
- Le régime de retraite de mon employeur actuel est-il un régime à prestations déterminées?
- Puis-je adhérer au régime de retraite de mon employeur? Quand?
- Est-il obligatoire d'adhérer au régime de retraite de mon employeur?

## 3. Les congés autorisés et les interruptions de service sont-ils rachetables?

- Est-ce que je peux cotiser au régime de retraite de mon employeur quand je suis en congé autorisé et mon employeur doit-il y cotiser?
- Puis-je obtenir des crédits pour mon régime de retraite pour certains congés autorisés sans faire de contributions? (Un congé de maladie ou une invalidité de longue durée pourrait être un exemple.)
- Mon régime de retraite calcule-t-il une réduction de la vie professionnelle rémunérée des femmes ou en tient-il compte?

## 4. Puis-je transférer mon régime de retraite d'un employeur à l'autre?

- Puis-je transférer la pension que j'ai acquise chez mon prochain employeur?
- Est-ce que j'ai une entente avec d'autres régimes de retraite pour couvrir pleinement tout transfert?
- Ai-je le droit à une pension peu importe le temps travaillé chez mon employeur?
- Mes prestations de fin d'emploi voient-elles à ce que ma pension s'accumule d'un employeur à l'autre?

## 5. Qu'en est-il des travailleuses à temps partiel?

- Toutes leurs années de service sont-elles créditées?
- Le régime de retraite est-il obligatoire pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel?

## 6. Qu'en est-il d'une pension pour mon conjoint?

- Mon conjoint aura-t-il droit à une pension de survivant sans que mon salaire de retraite soit réduit?
- Mon régime couvre-t-il les prestations pour les partenaires de même sexe?

## 7. Suis-je protégée contre l'inflation?

- Le régime d'employeur fournit-il des augmentations de salaire pour couvrir l'inflation pendant le reste de ma vie?

## 8. Le régime d'employeur voit-il à ce que les travailleuses faiblement rémunérées ne subventionnent pas les personnes dont le salaire est élevé?

- Les déductions aux fins de pension sont-elles proportionnelles au salaire et avantages que je recevrai?
- Les travailleuses faiblement rémunérées versent-elles des contributions fondées sur un pourcentage du salaire plus élevé que les personnes qui ont un salaire plus élevé?

## 9. Y a-t-il une responsabilisation?

- Le fiduciaire de mon régime de retraite comprend-il les questions concernant la pension des femmes?
- Les femmes de mon milieu de travail sont-elles formées pour militer sur les questions de pension?

1 Tel que mesuré par le Seuil de faible revenu de Statistique Canada.  
2 Statistique Canada. *L'emploi et le revenu en perspective*, hiver 2000, vol. 12, no 4.  
3 La prestation mensuelle versée aux personnes nouvellement retraitées, à compter de janvier 2001, est de 316 \$ pour les femmes en comparaison de 532 \$ pour les hommes. Statistique sur le Régime de rentes du Canada de DRHC.  
4 Monica Townson, *Pensions Under Attack: What's Behind the Push to Privatize Public Pension*, Centre canadien de politiques alternatives, 2001.  
5 Statistique Canada. *L'emploi et le revenu en perspective*, hiver 2000, vol. 12, no 4.  
6 En 1998, 42 % des hommes et 39 % des femmes seulement sur le marché du travail étaient couverts par un régime de retraite agréé. Statistique Canada. *Régimes de retraite agréés au Canada*.  
7 *Régime de retraite au Canada*, Statistique Canada, janvier 1999.  
8 En 1989, seulement 3,4 % des personnes qui avaient cotisé à un REÉR ont versé une partie de leurs cotisations ou toutes leurs cotisations au nom de leur conjointe et 98 % de ces personnes étaient des hommes. Statistique Canada. *Perspectives sur l'emploi et le revenu*, été 2001.