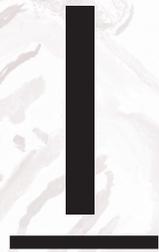




**Un milieu de travail
pour toutes et tous**

Négocier l'égalité



**Pensions et
avantages sociaux**

Après les salaires, les pensions et les avantages sociaux sont les points monétaires les plus importants d'une convention collective. Habituellement, les dispositions spécifiques d'un régime de pension ou d'assurance sont énoncées dans la brochure du régime et non pas dans la convention collective. Voilà pourquoi il est important d'inclure les détails sur les droits relatifs à la pension et aux avantages dans la convention de votre section locale.

Lorsque les travailleuses et les membres des autres groupes de l'égalité prennent leur retraite, il arrive souvent que ces personnes sont confrontées aux effets d'un faible salaire versé au cours d'une vie entière. Cela est souvent attribuable aux interruptions de carrière (par exemple pour élever des enfants) et à un manque d'accès relatif aux régimes de retraite. Une vie pendant laquelle une personne a reçu un salaire inégal signifie une retraite dans la pauvreté.

Les régimes de pension et d'assurances doivent être conçus afin qu'il n'y ait aucune discrimination contre les travailleuses et travailleurs moins rémunérés et les gens qui travaillent à temps partiel. Ces régimes devraient également faire référence spécifiquement aux partenaires de même sexe et aux dépendants des personnes vivant avec une ou un partenaire de même sexe. Des cas juridiques récents ont conclu qu'il était discriminatoire d'exclure les relations entre personnes de même sexe des régimes d'assurances et de pension.

Les médicaments pour le VIH/SIDA peuvent coûter des centaines de dollars par mois. Voilà pourquoi il est important de voir à ce que nos régimes d'assurances couvrent ces médicaments qui peuvent sauver des vies.

Examinez tous les régimes de retraite et d'assurance pour être certains qu'ils offrent le même degré de prestations à tous vos membres, hommes et femmes, surtout aux membres des groupes désavantagés comme les personnes qui ont un handicap. Évitez les régimes d'assurance à deux vitesses et les régimes flexibles (à la carte) parce qu'ils ne donnent pas une couverture égale aux membres.

Un régime d'assurance devrait comprendre :

- des prestations d'invalidité de longue durée financées par l'employeur sans aucune condition d'exclusion préexistantes;
- une définition large de la couverture pour les personnes à charge;

- une bonne protection pour l'assurance-maladie supplémentaire qui inclut tous les médicaments d'ordonnance, les appareils médicaux et les services paramédicaux ainsi que les soins infirmiers privés;
- les soins oculaires;
- les soins dentaires aux tarifs courants.

Parce que les coûts des régimes d'invalidité de longue durée augmentent, certains employeurs examinent la possibilité de prendre des mesures pour réduire les coûts, comme les exclusions pour les conditions préexistantes. Cela cause des difficultés importantes pour les membres qui ont un handicap dont l'état de santé existait avant d'occuper leur emploi actuel chez l'employeur.

Ressources :

Everyone's Spouse/Partner is Entitled to a Pension, SCFP, fiche d'information.

Avantages sociaux adaptés, SCFP, fiche d'information.

Managed Health Care, SCFP, fiche d'information.

Ateliers sur les pensions (3 niveaux), SCFP.

Les pensions – les salaires différés des femmes, Trousse À chaque femme un meilleur salaire, SCFP.

Des faits sur les pensions

- De manière typique, seulement la moitié environ des emplois à temps partiel fourniront des prestations équivalentes à celles des emplois à temps complet. En 1999, seulement une personne travaillant à temps partiel sur cinq (19 pour cent) était couverte par un régime de retraite d'employeur en comparaison de 42 pour cent du personnel à temps complet. Vingt pour cent du personnel à temps partiel (des femmes pour la plupart) était couvert par un régime d'assurance-maladie complémentaire en comparaison de 59 pour cent du personnel à temps complet.
- Les travailleuses et travailleurs victimes de discrimination raciale ont peu de chance de détenir un emploi offrant un régime de retraite. En 1999, 35 pour cent des travailleuses et travailleurs de couleur occupaient un emploi offrant un régime de retraite en comparaison de 42 pour cent de toute la main-d'œuvre. Pour les travailleurs de couleur, la différence était de 36 pour cent en comparaison de 45 pour cent de tous les travailleurs; pour les femmes de couleur, leur pourcentage était de 34 pour cent par rapport à 39 pour cent de toutes les travailleuses.
- Les emplois plus précaires signifient une interruption dans le relevé des gains, une capacité moindre à économiser et une réduction des contributions au Régime de pensions du Canada ou au Régime des rentes du Québec pour les prestations futures. Combiné à un régime de retraite d'employeur faible, cela signifie que nombre de travailleuses et travailleurs de couleur risquent d'avoir un maigre salaire dans leur vieil âge.
- Même quand elles ont réussi à trouver un emploi, les travailleuses qui ont un handicap étaient moins rémunérées que les autres femmes et que les travailleurs ayant un handicap. Ainsi, en 1998, les travailleuses qui ont un handicap âgées de 35 à 49 avaient un salaire moyen de 12,36 \$ l'heure en comparaison de 15,05 \$ pour les travailleuses sans handicap de ce groupe d'âge. Les hommes ayant un handicap du même groupe d'âge touchaient 16,07 \$ l'heure.

Ressource : Andrew Jackson, *Le travail en vaut-il la peine pour les femmes?*, CTC, 2003.

Les pensions dans votre section locale du SCFP

1. Représentation

- Les questions concernant la pension des femmes sont-elles au programme de ma section locale?
- Les groupes de l'égalité sont-ils représentés au comité de négociation ou au comité consultatif, comme fiduciaires ou dans d'autres rôles d'activistes?

2. Couverture

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

3. Les congés autorisés et les interruptions de service donnent-ils droit à pension?

- Lorsque je suis en congé autorisé, est-ce que je peux contribuer à mon régime de retraite et est-ce que mon employeur est obligé de le faire?
- Puis-je obtenir des crédits eu égard à mon régime de retraite pour certains congés autorisés sans faire de cotisations? (Un exemple pourrait être un congé de maladie et une invalidité de longue durée.)
- Est-ce que mon régime de retraite calcule ou tient compte d'une réduction de la vie de travail des femmes? (Par exemple un congé de maternité ou un congé parental)

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

- Est-ce que je peux transférer la pension que j'ai acquise chez mon prochain employeur?
- Est-ce que j'ai une entente avec d'autres régimes de pensions pour couvrir tout transfert, dans sa totalité?

(À SUIVRE)

Les pensions dans votre section locale du SCFP

Ai-je droit à une pension peu importe le temps que je resterai dans mon emploi?

Mon indemnité de cessation d'emploi me permet-elle d'augmenter ma pension d'un lieu de travail à l'autre?

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

Est-ce que tout leur service est crédité?

Le régime de retraite est-il obligatoire pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel?

6. Qu'en est-il d'une rente pour ma conjointe ou mon conjoint?

Y aura-t-il une rente de survivant pour ma conjointe ou mon conjoint sans réduire mon salaire de retraite?

Mon régime couvre-t-il les prestations pour les couples de même sexe?

7. Ai-je droit à une protection contre l'inflation?

Mon régime de retraite d'employeur prévoit-il des augmentations salariales pour couvrir l'inflation au cours de ma vie?

8. Mon régime d'employeur fait-il en sorte que les travailleuses et travailleurs faiblement rémunérés ne subventionnent pas les travailleuses et travailleurs hautement rémunérés?

Les déductions pour ma pension sont-elles proportionnelles à mon salaire et aux prestations que je toucherai?

Mon régime assure-t-il que les bas salariés ne paient pas un pourcentage de salaire plus élevé aux fins du régime de retraite que leurs collègues de travail qui gagnent plus?

9. Responsabilité

Les administrateurs du régime comprennent-ils les questions de pension des femmes?

Les groupes de l'égalité de mon lieu de travail sont-ils formés pour être actifs sur les questions des pensions?

Adapté de : *Les pensions – les salaires différés des femmes, Trousse À chaque femme un meilleur salaire, SCFP.*

Régime d'invalidité de longue durée (ILD)

Voici les points à viser pour la négociation :

- La couverture commence quand le congé de maladie est épuisé.
- Disposition sur les cotisations au régime de retraite pendant que l'on reçoit des prestations d'assurance-invalidité.
- Une personne en congé pour ILD garde son statut d'employé.
- Une personne en congé pour ILD a droit à tous les avantages prévus à la convention collective.
- Lorsque les prestations pour ILD cessent, une personne a droit de revenir à son emploi ou à un poste équivalent.
- La couverture d'ILD continue pendant une mise à pied, une grève ou un lock-out.
- La définition d'emploi « habituel » dans les cas d'invalidité réfère à l'incapacité de l'individu de faire ses tâches habituelles seulement (cela signifie que la personne n'est pas affectée à un emploi moins rémunéré).
- L'employeur paie la totalité des cotisations au régime.
- Les prestations correspondent à 75 pour cent du salaire.
- Les prestations sont protégées contre la hausse du coût de la vie.
- L'employeur accepte de partager tout rabais des primes fondées sur l'expérience avec les personnes à son emploi.
- Il y a peu d'exclusions ou de limites pour s'assurer que toutes les personnes employées ont droit à une protection en tout temps.
- Programme de réadaptation pour les travailleuses et travailleurs.

(À SUIVRE)

Régime d'invalidité de longue durée (ILD)

- L'employeur est responsable de fournir les prestations; s'il établit la politique, alors tout refus de verser les prestations devrait pouvoir faire l'objet d'un grief.
- L'accord du syndicat est nécessaire pour modifier le régime ou changer d'assureur.
- L'employeur doit fournir une copie courante du régime aux membres et la police de base au syndicat.
- Le syndicat a plein accès à tous les renseignements sur l'ILD qui pourraient être disponibles pour l'employeur.
- Les déductions du Régime de pensions du Canada sont limitées aux prestations d'invalidité versées à la personne employée à la date du premier paiement.

Ressource : *Le Point, SCFP.*

Assurance-vie collective

Veuillez utiliser cette liste de vérification pour négocier un bon régime d'assurance-vie qui ne fait pas de discrimination.

- 1. La couverture commence-t-elle immédiatement?
- 2. Le personnel à temps complet et à temps partiel est-il admissible à la protection du régime?
- 3. Une personne qui reçoit des prestations d'invalidité de longue durée est-elle exemptée du paiement de la prime?
- 4. La couverture est-elle maintenue pendant les mises à pied ou les conflits de travail?
- 5. Est-ce que l'employeur paie la totalité de la prime?
- 6. Le niveau de couverture inclut-il un montant forfaitaire immédiat correspondant, par exemple, à deux fois le salaire? Y a-t-il un montant d'assurance minimum pour les travailleuses et travailleurs?
- 7. La ou le bénéficiaire reçoit-il une prestation mensuelle?
- 8. Les hommes et les femmes qui font le même travail ont-ils droit au même montant d'assurance?

Assurance-maladie

Veillez utiliser cette liste de vérification pour négocier un bon régime d'assurance-maladie qui ne fait pas de discrimination.

- 1. Est-ce que toutes les travailleuses et tous les travailleurs (temps complet et temps partiel) et les personnes à leur charge sont couverts ?
- 2. Est-ce que l'employeur paie la totalité de la prime?
- 3. L'assurance est-elle maintenue pendant les mises à pied et les conflits de travail?
- 4. La couverture est-elle maintenue pour la conjointe ou le conjoint ainsi que pour les personnes à charge lors du décès de la travailleuse ou du travailleur?
- 5. Y a-t-il une caractéristique « pas de franchise »?
- 6. Y a-t-il une facturation directe à l'assureur pour le service fourni?
- 7. L'assurance-maladie supplémentaire couvre-t-elle les services suivants :

<input type="checkbox"/> chambre semi-privée?	<input type="checkbox"/> appareils?
<input type="checkbox"/> ambulance?	<input type="checkbox"/> services de maternité?
<input type="checkbox"/> soins oculaires?	<input type="checkbox"/> lunettes?
<input type="checkbox"/> prothèses auditives?	<input type="checkbox"/> médicaments d'ordonnance?
<input type="checkbox"/> transfusion sanguine?	<input type="checkbox"/> services paramédicaux?
	<input type="checkbox"/> chirurgie pour réassignation sexuelle?
- 8. Les services dentaires incluent-ils :

<u>Régime de base</u>	<u>Régime complet</u>
<input type="checkbox"/> diagnostic?	<input type="checkbox"/> services orthodontiques?
<input type="checkbox"/> chirurgie?	<input type="checkbox"/> prothèses dentaires?
<input type="checkbox"/> services endodontiques?	<input type="checkbox"/> services prothétiques?
<input type="checkbox"/> services périodontiques?	<input type="checkbox"/> couronnes et ponts?
<input type="checkbox"/> soins préventifs?	

CLAUSES

Section locale 23 du SCFP et Ville de Burnaby, C.-B.

10.35 Couverture pour les partenaires de même sexe

Une personne employée qui cohabite avec une personne de même sexe et qui présente cette personne comme sa partenaire et qui l'a fait pendant une période minimum de douze (12) mois sera admissible pour que la personne soit couverte comme conjointe ou conjoint aux fins du régime d'assurance-maladie, d'assurance-maladie supplémentaire et de soins dentaires.

Clause selon le modèle d'examen de l'égalité

Les régimes de pension et d'assurance collective sont incorporés à cette entente et seront donc sujets à la clause interdisant la discrimination. Dans le cas de violation de cette clause, l'Employeur modifiera les dispositions offensantes afin d'y éliminer toute discrimination, et ce après consultation avec le Syndicat.

Convention collective signée par le Conseil de direction de l'Université de Toronto et par la section locale 1230 du SCFP (personnel à temps partiel)

Article 33 – Régimes d'assurance – personnel régulier à temps partiel

33:01 L'Employeur accepte de fournir les régimes d'assurance suivants à tout le personnel régulier à temps partiel dont la nomination correspond à vingt-cinq (25) pour cent ou plus des nominations à temps complet :

Régime de retraite

33:02 L'Employeur accepte de fournir un régime de retraite dont les détails sont présentés à l'Annexe II à toute personne employée régulière à temps partiel nommée à un poste pour vingt-cinq (25) pour cent ou plus et dont le revenu est de trente-cinq (35) pour cent ou plus du maximum des gains ouvrant droit à pension du Régime de pensions du Canada.

Régime d'assurance-vie collective et de prestations de survivant

33:03 L'Employeur accepte de fournir un régime d'assurance-vie collective et de prestations de survivant dont les détails sont présentés à l'Annexe III.

Régime de soins dentaires

33:04 L'Employeur accepte de fournir un régime de soins dentaires dont les détails sont présentés à l'Annexe IV.

Régime d'assurance-maladie supplémentaire

33:05 L'Employeur accepte de fournir un régime d'assurance-maladie supplémentaire dont les détails sont présentés à l'Annexe V.

Régime d'assurance-hospitalisation semi-privée

33:06 L'Employeur accepte de fournir un régime d'assurance-hospitalisation semi-privée dont les détails sont présentés à l'Annexe VI.

Régime d'assurance-invalidité de longue durée

33:07 L'Employeur accepte de fournir un régime d'assurance-invalidité de longue durée dont les détails sont présentés à l'Annexe VII.

Soins oculaires

33:08 L'Employeur accepte de fournir un régime de soins oculaires dont les détails sont présentés à l'Annexe VIII.

Une couverture maximum de cent cinquante dollars (150 \$) aux deux ans par personne à charge.

La couverture inclut des lentilles cornéennes et des lunettes de soleil avec prescription.

Lettre d'intention

Dispense des frais pour personne à charge – Personnel régulier à temps partiel

L'Employeur accepte que les personnes à charge du personnel régulier à temps partiel de l'unité de négociation aie droit aux avantages de la dispense de frais de la politique pour les personnes à charge annexée à la présente. Il est entendu que l'Employeur peut modifier ladite politique de temps à autre.