

À LA UNE RETRAITE DES JEUNES TRAVAILLEURS

Trois solutions pour assurer la sécurité de la retraite des jeunes

On connaît bien la crise de la sécurité de la retraite qui attend les baby-boomers, mais, enfoui dans les études sur ce sujet, on trouve un message plus troublant : si les baby-boomers d'aujourd'hui ont de la difficulté avec leur revenu de retraite, ce sera pire pour les générations suivantes.

Heureusement, il est possible d'éviter ce scénario si nous réalisons quelques changements dès maintenant. Voici trois points que peuvent réclamer les jeunes pour assurer leur avenir à la retraite.

1. Annuler les compressions à la Sécurité de la vieillesse

En 2012, Harper a décidé unilatéralement de faire passer l'âge d'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse de 65 à 67 ans. Cela privera les jeunes d'aujourd'hui de plus de 13 000 dollars (en dollars actuels). Harper n'a pas fait campagne pour ce changement que les spécialistes jugent inutile. Ce sont les jeunes d'aujourd'hui et les plus vulnérables de demain qui



feront les frais de ces compressions. Le NPD a promis d'annuler celles-ci s'il est élu.

2. Bonifier le Régime de pensions du Canada

Le RPC est avantageux sous bien des aspects : il est obligatoire que l'employeur verse la même cotisation que l'employé, presque tous les travailleurs y participent et ses prestations sont garanties et indexées au coût de la vie. La seule faiblesse du RPC, c'est qu'il n'est pas assez généreux. En ce moment, il donne aux nouveaux retraités un peu plus de 600 dollars par mois. Le mouvement syndical propose de doubler ses prestations en haussant les cotisations modestement et graduellement. La population, les provinces, les intervenants et les spécialistes des retraites sont tous d'accord qu'il faut bonifier le RPC, mais Harper refuse. Le NPD s'engage à bonifier le Régime de pensions du Canada s'il est porté au pouvoir.

Suite à la page 4

À L'INTÉRIEUR

2 TENDANCES

Dix choses à savoir sur les compressions de Harper à la Sécurité de la vieillesse

4 RECHERCHE

Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison?

5 NÉGOCIATION

La négociation d'un nouveau processus d'évaluation des emplois

6 NÉGOCIATION

Les articles d'avantages sociaux

8 AU TRAVAIL

Toujours un enjeu : l'écart salarial entre les sexes

Dix choses à savoir sur les compressions de Harper à la Sécurité de la vieillesse

En 2012, Stephen Harper annonçait qu'à compter de 2023, l'âge d'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse (SV) et au Supplément de revenu garanti (SRG) passerait de 65 à 67 ans. Les Canadiens nés après le 31 mars 1958 devront attendre deux ans de plus pour toucher des prestations de ces deux régimes de retraite publics. Il s'agit de la compression la plus importante jamais imposée au modeste système canadien de prestations de retraite. En plus de rendre le départ à la retraite plus difficile pour tout le monde, elle risque de condamner des milliers de personnes âgées à la pauvreté.

La SV est la base du système canadien de sécurité à la retraite. Il suffit de résider au Canada pour toucher ces prestations, qui sont d'un peu plus de 500 dollars par mois pour toutes les personnes âgées de 65 ans et plus. Le SRG est un sous-programme de la SV dont la fonction est d'éliminer la pauvreté chez les aînés.

Les compressions des conservateurs à la SV-SRG traduisent bien l'objectif de Harper : vider de leur substance les programmes sociaux efficaces sur lesquels comptent la classe moyenne et les personnes vulnérables, dans le but de pousser notre société vers le chacun-pour-soi. Les recettes fiscales économisées grâce à ces compressions sont refilées aux biens nantis et aux entreprises par le biais de réductions



d'impôts. En outre, la manière dont on a annoncé et adopté ces compressions, sans débat, démontre clairement la méthode Harper : objectifs secrets, campagnes de peur et mépris de la démocratie.

Voici dix choses à savoir sur les compressions de Harper dans la SV-SRG, des compressions que l'élection d'un gouvernement NPD permettrait d'annuler.

1. LA SV-SRG EST UN PROGRAMME DE PRESTATIONS PUBLIC EFFICACE QU'IL FAUT PROTÉGER ET BONIFIER.

Depuis sa création dans les années 1950, la SV est essentielle à la sécurité à la retraite des Canadiens. La SV-SRG

représente le cinquième de l'ensemble des revenus des aînés au pays. Le taux de pauvreté chez les aînés a baissé considérablement depuis la création du SRG à la fin des années 1960, résultat qu'on qualifie souvent d'une des plus grandes réussites sociales du Canada. À une époque où s'effrite la sécurité d'emploi et de la retraite, nous devrions renforcer un modèle aussi bénéfique que la SV-SRG, au lieu de le démanteler.

2. IL MANQUERA 13 000 DOLLARS DANS LE FONDS DE RETRAITE DES GENS DE LA CLASSE MOYENNE.

Les prestations de SV totalisent en ce moment 6 500 dollars par an à partir de 65 ans. La perte de deux ans de prestations coûtera donc environ

Pourparlers est offert quatre fois l'an. Son but premier est de fournir aux comités de négociation des sections locales du SCFP, aux dirigeants élus et aux conseillers syndicaux l'information nécessaire pour préparer – et négocier – les demandes syndicales.

Trouvez les numéros précédents du bulletin en ligne à scfp.ca/pourparlers

Recevez les bulletins par courriel à scfp.ca/abonnement

Veuillez envoyer toutes corrections, questions ou contributions à Margot Young par courriel au servicederecherche@scfp.ca



SCFP / Syndicat canadien de la fonction publique

TENDANCES SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE

13 000 dollars (en dollars actuels) aux Canadiens de la classe moyenne nés après 1958.

3. DES CENTAINES DE MILLIERS DE FUTURS AÎNÉS RISQUENT DE VIVRE DANS LA PAUVRETÉ.

Selon les chiffres du gouvernement, la SV et le SRG maintiennent 1,7 million de personnes âgées au-dessus du seuil de la pauvreté, soit un aîné sur trois. Ce programme est d'une efficacité remarquable. Or, si on coupe ces prestations essentielles pendant deux ans, le nombre de personnes âgées vivant dans la pauvreté va grimper. Le gouvernement évalue que d'ici 2030, près de 250 000 aînés perdront, chaque année, leur SRG, soit le chèque qui leur permet de garder la tête hors de l'eau.

4. HARPER CACHAIT SES INTENTIONS.

En 2011, la plateforme électorale du Parti conservateur clamait : « *nous ne réduirons pas les paiements de transferts aux personnes ou aux provinces pour les choses essentielles comme la santé, l'éducation et les prestations de retraite* ». Moins d'un an après sa victoire aux élections, Harper dévoilait son plan secret : sabrer la SV. Entre l'élection et l'annonce des compressions, il ne s'est rien passé de nouveau du côté de la SV pour justifier ce revirement; Harper a menti délibérément pendant sa campagne.

5. CEUX QUI DISENT QU'ON N'A PAS LES MOYENS DE SE PAYER LA SV MENTENT.

Harper a prétendu que « le coût [de la SV] gonflera pour passer de 38 milliards de dollars en 2011 à 108 milliards de dollars en 2030 ». Ces chiffres correspondent bien aux plus récentes projections, mais les conservateurs les citent hors contexte. En 2030, la population et l'économie canadiennes seront beaucoup plus importantes, et l'inflation aura érodé considérablement la valeur du dollar actuel. Harper compare 2011 à 2030 comme s'il s'agissait de pommes

(le dollar d'aujourd'hui) et d'oranges (le dollar de 2030).

6. LA SV EST VIABLE SANS LES COMPRESSIONS DE HARPER.

Pour se faire une idée plus juste, on peut simplement étudier le pourcentage que représente le coût du programme, dans le temps, par rapport au produit intérieur brut (ou PIB). Selon les rapports actuariels fédéraux, on prévoyait, avant les compressions des conservateurs, que le coût SV-SRG passerait de 2,4 pour cent du PIB en 2011 à 3,1 pour cent en 2030, principalement à cause du gonflement démographique temporaire des baby-boomers. Après 2030, le coût du programme exprimé en pourcentage du PIB entamera une baisse à long terme. Contrairement aux prétentions de Harper, la SV deviendra de plus en plus abordable.

7. NOUS POUVONS ABSORBER LA HAUSSE TEMPORAIRE DU COÛT DE LA SV.

Selon Harper, nous ne pouvons pas nous permettre ce programme, mais il n'hésite pas à accorder baisse d'impôt sur baisse d'impôt. La réduction de l'impôt sur le revenu des sociétés, les mécanismes de fractionnement du revenu et l'expansion des comptes d'épargne libre d'impôt (CELI) profitent principalement aux mieux nantis et sont *beaucoup plus coûteux* au trésor fédéral que ce que ses compressions dans la SV et le SRG permettront d'économiser.

8. LES CONSERVATEURS ONT FORCÉ L'ADOPTION DES COMPRESSIONS DANS LA SV-SRG EN LES INSCRIVANT DANS UN PROJET DE LOI OMNIBUS ANTIDÉMOCRATIQUE.

Harper a enseveli ses compressions dans le projet de loi omnibus sur le budget de 2012, qui comptait 452 pages, dont seulement cinq étaient consacrées à ces compressions. Ce projet de loi gigantesque a franchi les étapes de l'introduction, des trois lectures en

chambre, du Comité des finances, du Sénat et de nombreux votes en deux mois à peine. Le NPD et le mouvement syndical se sont opposés au projet de loi, réclamant qu'il soit, à tout le moins, scindé pour qu'on puisse étudier séparément certains éléments comme les compressions à la SV-SRG. Pourtant, le projet de loi a traversé tout le processus sans modifications ou presque, ce qui constitue un véritable outrage à la démocratie.

9. DE NOMBREUX AÎNÉS SONT INCAPABLES DE TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS.

Certains prétendent que l'âge de la retraite devrait progresser en même temps que l'espérance de vie, mais ce n'est pas parce qu'on vit plus vieux qu'on est automatiquement capable de travailler plus longtemps. D'importants segments de la population âgée (surtout des gens à faible revenu) ne peuvent plus travailler en raison de leur santé, d'un handicap, de responsabilités familiales ou de leur incapacité à trouver un emploi. Notons que ceux qui vivent plus longtemps, ce sont d'abord et avant tout les personnes à revenu plus élevé.

10. NOUS POUVONS ANNULER LES COMPRESSIONS.

Les compressions dans la SV-SRG ne commenceront pas à s'appliquer avant huit ans. Il est donc encore possible de modifier la loi pour qu'elles n'entrent jamais en vigueur. Le NPD promet depuis longtemps d'annuler ces changements. Pour réparer les dégâts, il suffit d'élire le plus grand nombre possible de députés néo-démocrates.

Voulez-vous vraiment perdre 13 000 dollars pour permettre à Harper de baisser l'impôt des riches et des grandes entreprises? Parlez-en à vos amis, vos proches et vos voisins, afin qu'ils comprennent que Harper a menti et que nous avons les moyens d'offrir une retraite décente à tous, et ce, dès 65 ans.

■ Mark Janson

Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison?

En 2014, 8429 travailleurs ont répondu à la toute première enquête canadienne sur la violence conjugale au travail.

Un peu plus du tiers des répondants (33,6 pour cent) ont affirmé avoir vécu de la violence conjugale et que cela a eu des répercussions sur leur travail.

- Quatre-vingt-deux pour cent des répondants qui ont vécu de la violence conjugale affirment que celle-ci a nui à leur rendement au travail. Plus du tiers affirment qu'elle a nui aussi à leurs collègues.
- Près de neuf pour cent des répondants ont perdu leur emploi à cause de la violence conjugale.
- Près de la moitié des répondants qui ont vécu de la violence conjugale affirme que celle-ci a eu lieu au travail ou près de leur lieu de travail, sous forme d'appels et de messages injurieux ou obscènes, de traque ou de contacts avec les collègues ou l'employeur.

Les segments de la population qui rapportent le plus haut taux de violence conjugale sont les femmes, les travailleurs autochtones, les personnes handicapées et les travailleurs s'identifiant comme LGBTQTTI.

Parmi les répondants qui ont parlé de la violence conjugale qu'ils vivaient avec quelqu'un du travail, 13 pour cent seulement en ont parlé à leur syndicat.

Les répondants sont aussi susceptibles de recevoir de l'information sur la violence conjugale de la part de leur employeur que de leur syndicat, mais près des trois quarts n'en avaient pas reçu du tout. Seulement 10,6 pour cent des répondants pensent que leur employeur est conscient des cas de violence conjugale qui affectent ses employés. Ce chiffre est à peine plus élevé pour le syndicat, soit 11,3 pour cent. Cependant, plus de répondants s'attendent à ce que leur syndicat (87 pour cent) aide les employés aux prises avec de la violence conjugale, comparativement à leur employeur (62 pour cent).

Le SCFP est l'un des syndicats qui ont aidé le Congrès du travail du Canada et l'Université Western à concevoir et à administrer cette enquête. Les résultats serviront au SCFP comme aux autres organisations à faire de la sensibilisation interne et à réclamer des lois plus strictes, de meilleures dispositions dans les conventions collectives et de meilleurs programmes d'aide aux employés.



Il existe quelques modèles en matière d'intervention syndicale dans les cas de violence conjugale. En Australie, les syndicats ont obtenu un congé payé, la protection contre les représailles et des accommodements au travail pour les victimes. Au Canada, Unifor a obtenu la création d'un programme d'intervenantes auprès des femmes. Au Yukon, les enseignants ont

obtenu cinq jours de congé spécial. Enfin, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes du Canada a des délégués sociaux qui aident leurs pairs qui vivent une relation familiale violente.

Si vous connaissez l'existence de clauses de convention collective ou de programmes sur la violence conjugale, dans les milieux de travail SCFP, veuillez nous en informer à egalite@scfp.ca

Pour en savoir plus sur cette enquête, visitez-le : <http://congresdutravail.ca/enjeux-et-recherche/violence-conjugale-au-travail>

■ Irene Jansen

Suite de la page 1

3. Défendre les régimes de retraite au travail équitables

Partout au pays, les employeurs s'enprennent aux bons régimes de retraite au travail. Résultat, certains régimes se transforment en régimes « à deux vitesses » où seuls les employés actuels conservent un bon régime, les nouveaux employés (des jeunes, pour la plupart) bénéficiant d'un régime beaucoup moins

avantageux. De surcroît, les employés à temps partiel (surtout des jeunes, encore une fois) sont exclus du régime. Les jeunes peuvent aider leur section locale à défendre leur régime contre les demandes de concession, tout en réclamant un accès élargi au régime, en plus de combattre les clauses à disparité de traitement.

La classe moyenne a besoin d'un revenu de retraite décent et sûr. Au Canada, de puissantes forces idéologiques cherchent à nous convaincre que cette exigence coûte trop cher et qu'elle n'est pas viable pour les générations futures. C'est pourquoi les jeunes doivent s'unir et exiger la sécurité de la retraite que nous méritons tous.

■ Mark Janson

La négociation d'un nouveau processus d'évaluation des emplois

Il est important que chaque emploi soit rémunéré équitablement en fonction du travail qu'il nécessite. Le processus d'évaluation conjointe des emplois (PÉCE) permet de calculer la valeur des tâches associées à chaque emploi, en évitant de passer par une série de griefs ou d'arbitrages individuels. Cette méthode permet de mesurer l'évolution des tâches ou des exigences d'un poste et de calculer le salaire approprié pour les nouveaux postes. Elle se fonde sur le poste en soi, et non sur le rendement de la personne qui l'occupe. Un bon PÉCE vous aidera à éliminer les inégalités salariales et créer une structure salariale équitable et objective.

Voici quelques dispositions de base à utiliser pour lancer la négociation d'un PÉCE.

1. Les parties acceptent de négocier, de mettre en œuvre et de garder en place, conjointement, un programme d'évaluation des emplois, incluant un cadre de référence qui fixera les modalités du processus. Ce cadre de référence fera partie de la convention collective.

2. Les parties mettront sur pied un comité mixte d'évaluation des emplois 30 jours au plus tard après la signature de la présente convention collective.
3. Ce programme sera prêt et mis en œuvre d'ici le [insérer la date].
4. L'employeur déboursera les frais du programme d'évaluation des emplois.

L'étape suivante consiste à élaborer ensemble le cadre de référence. Il s'agit d'un accord détaillé sur le fonctionnement du PÉCE. Il définit la taille du comité, la manière dont on recueille les données, la grille d'évaluation, le mécanisme de règlement des désaccords au sein du comité et les droits des titulaires et des superviseurs en désaccord avec les résultats.

Notre exemple d'article de convention collective couvre les bases, mais il peut rester plusieurs autres points à régler lors des négociations. Voici les problématiques les plus répandues.

L'ARGENT : Il est préférable de négocier l'application des résultats lorsqu'on aura évalué tous les postes.

Voici un exemple d'article, d'une convention collective du SFCP, qui n'a pas donné à la section locale les résultats escomptés:

« L'application du plan d'évaluation des emplois sera soumise à la négociation entre les parties. L'employeur s'engage à réserver à cet effet une somme totale de 175 000 dollars.

Les parties conviennent que cette somme constitue la totalité du budget affecté aux rajustements salariaux, au sein de l'unité d'accréditation, découlant de l'application du plan, pour la durée de la présente convention collective. »

Il est difficile d'appliquer les résultats si la convention précise le budget disponible.

Dans l'exemple, la somme de 175 000 dollars s'est avérée largement insuffisante. Or, la formulation de l'article ne laissait aucune marge de négociation à la section locale.

Il faut prévoir une certaine flexibilité pour pouvoir négocier les coûts d'application inattendus. Il existe des compromis créatifs, comme l'intégration graduelle des résultats sur une longue période. L'important à retenir, c'est qu'on ne peut pas prévoir les coûts avant la fin du processus d'évaluation.

PARITÉ SALARIALE : Certains lieux de travail sont couverts par une loi sur l'équité salariale, mais pas tous. Ces lois ont pour but d'éliminer les inégalités salariales dues à la discrimination fondée sur le sexe. Si votre section locale n'est pas couverte par une loi sur l'équité salariale et qu'elle cherche à obtenir la parité salariale par l'entremise d'un processus négocié d'évaluation des emplois, encore faut-il définir ce que cela signifie.

Suite à la page 6



Suite de la page 5

Les emplois seront-ils comparés à l'échelle de l'unité d'accréditation ou de l'employeur? Comparera-t-on les résultats de l'unité à ceux d'un employeur apparenté (par exemple, comparer les résultats des employés de bibliothèque à ceux de la municipalité qui finance la bibliothèque)? Sans loi ni définition qui font consensus, la notion de « parité salariale » peut donner lieu à de la confusion.

BLOCAGE DE POSTES :

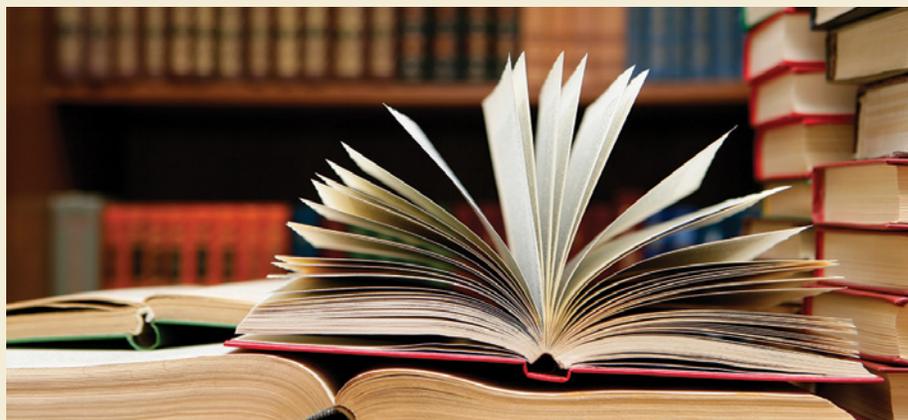
Rien ne garantit que les salaires augmentent à la suite d'une évaluation d'emploi. En fait, certains postes perdront de la valeur. Pour protéger les titulaires de ces postes, il faut négocier une clause de protection des salaires. Celle-ci peut prendre diverses formes, comme un « blocage des postes » (gel salarial jusqu'au rattrapage du nouveau salaire de départ) ou la poursuite des augmentations de salaire pour les titulaires actuels jusqu'à leur départ (clause « titulaire actuel seulement »). L'important, c'est de ne pas laisser ce choix à l'employeur.

ENTRÉE EN VIGUEUR DES RAJUSTEMENTS : Malgré toute la bonne volonté du monde, l'échéancier est rarement respecté, chose qui peut avoir un impact sur la date d'entrée en vigueur de la nouvelle valeur des postes. En s'entendant dès le départ sur une date d'entrée en vigueur, les parties seront plus motivées à faire avancer les choses. Elles éviteront aussi les désaccords sur la date d'application des résultats de l'évaluation.

Chaque processus d'évaluation des emplois est unique, mais c'est en se donnant des clauses et des objectifs clairs qu'on a le plus de chances qu'il aboutisse. Contactez votre conseiller syndical du SCFP pour en savoir plus sur l'aide que peut vous apporter le personnel d'évaluation des emplois du SCFP.

■ Brad Dale

OUTILS DE NÉGOCIATION **AVANTAGES SOCIAUX**



Les articles d'avantages sociaux

On constate, dernièrement, un changement dans la manière dont les consultants et les assureurs classent les avantages sociaux. La formulation des nouveaux articles de convention collective est très similaire aux articles portant sur les régimes de retraite. De plus, les divers types d'assurances collectives sont regroupés en de nouvelles catégories. Ces changements ont peu d'impact sur la négociation des avantages sociaux, mais ils en auront sur la manière dont on « vend » ces régimes d'assurances aux employeurs. Les assureurs redoublent d'ardeur pour accroître la part des employés dans les coûts des régimes.

Avantages sociaux déterminés : Cette formule sert à classifier et à vendre des régimes d'assurances qui garantissent certaines dispositions, sans égard à l'utilisation collective ou individuelle du régime, à l'augmentation des coûts ou aux modifications législatives. Il s'agit généralement des régimes « traditionnels », où chacun a droit aux mêmes prestations. Leur coût peut être assumé entièrement par l'employeur ou partagé entre celui-ci et les employés.

Avantages sociaux à risque partagé : Cette formule sert à définir les régimes hybrides entre un régime traditionnel et un « buffet » ou régime flexible. Règle générale, les régimes de ce genre offrent une couverture de base minimale pour une prime peu coûteuse. L'employé peut ensuite bonifier sa couverture par le biais d'un système de points. Dans ce type de régime, c'est l'employé qui assume la hausse des coûts. Advenant un changement à sa situation, il risque de se retrouver sans couverture.

Avantages sociaux à cotisations déterminées : Cette formule désigne un régime où l'employé porte tout le fardeau de la hausse des coûts due à l'utilisation, à un changement de la loi ou à la hausse des frais généraux. Ces régimes sont des plans d'épargne santé (ou comptes d'assurance maladie) ou des régimes flexibles. Dans le deuxième cas, normalement, la valeur des crédits accordés n'augmente pas au rythme des coûts, ce qui fait que la capacité du membre à acheter des protections diminue avec le temps. Dans le cas d'un plan d'épargne santé, l'employeur dépose une somme X dans un compte que l'employé pourra utiliser pour couvrir ses dépenses de santé. À mesure que les coûts augmentent, la capacité d'acheter diminue, même pour les soins médicaux et dentaires de base.

Le fait de connaître ces changements à la manière dont les assureurs vendent ces régimes aux employeurs nous aidera à comprendre les pressions à la table des négociations et à y résister.

■ Jordana Feist

La précarité d'emploi dans le secteur universitaire de la Colombie-Britannique

Selon un nouveau rapport de recherche du SCFP, l'emploi se précarise de plus en plus dans le secteur universitaire de la Colombie-Britannique. Rédigée en janvier par Edward Kroc, un membre du SCFP, cette étude s'appuie sur des données obtenues de six sections locales SCFP réparties dans trois institutions : l'Université Simon Fraser, l'Université de la Colombie-Britannique et l'Université de Victoria.

La précarité d'emploi est le contraire de la sécurité d'emploi. Elle est associée à des horaires de travail imprévisibles et une faible garantie d'un revenu stable. Les personnes dans cette précarité doivent organiser leur vie autour de cette incertitude, ce qui est une source de stress.

Le travail temporaire et à temps partiel est répandu parmi le personnel enseignant du secteur universitaire, surtout parce que les assistants à l'enseignement sont aussi des étudiants. Cependant, ce type de travail n'est plus confiné aux sections enseignantes.

Le rapport explique que la proportion et le nombre absolu de postes à plein temps ont diminué au fil du temps, tandis que les postes à temps partiel et occasionnels augmentent.

La surutilisation des postes occasionnels

Selon les conventions collectives universitaires du SCFP, les postes occasionnels doivent servir à compléter, au besoin, la main-d'œuvre constante et saisonnière. Ceux-ci ne requièrent pas d'affichage et durent moins de trois mois. Or, dans les faits, leur utilisation dépasse ce cadre restreint. Cette surutilisation est préoccupante, puisque les travailleurs occasionnels sont rarement capables d'accumuler

de l'ancienneté, leurs avantages sociaux sont limités et ils sont mal protégés contre le congédiement arbitraire.

Un gros segment de l'effectif du SCFP occupe un poste occasionnel. Par exemple, il représente 25 pour cent des cols bleus de la section locale 917 (Université de Victoria). De cette proportion, un nombre croissant se trouve en situation « excessive ». Par exemple, 17 pour cent des cols blancs de la section locale 2950 (Université de Colombie-Britannique) occupent un poste occasionnel depuis plus de trois mois, avec plus de 75 heures par mois.

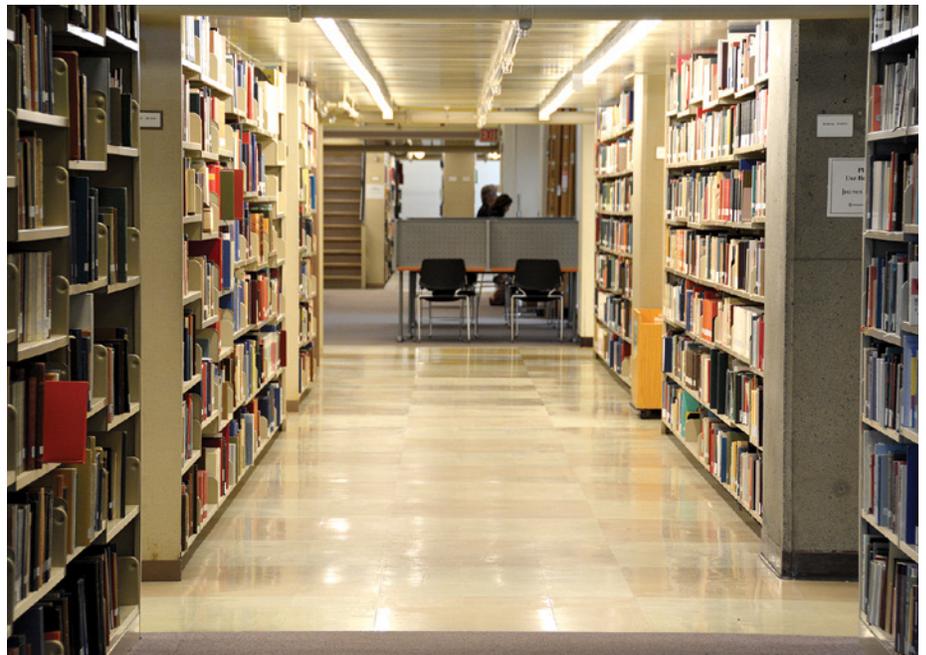
Il est fréquent de voir des employés à temps partiel accepter un poste occasionnel représentant quelques heures de plus, ce qui évite à l'employeur de créer de nouveaux postes à temps partiel. Certains services, comme la garderie et la bibliothèque de l'Université de Victoria, emploient des occasionnels à longueur d'année. La fréquence et la durée des mandats occasionnels

montrent qu'on pourrait les remplacer par des postes permanents à temps partiel, mais l'employeur aurait alors plus d'obligations envers son employé.

Collecte et suivi des données

Il est difficile d'obtenir un portrait d'ensemble de la surutilisation des postes occasionnels. Pour ce faire, il faudrait pouvoir recueillir des données et les analyser. Idéalement, la convention collective des sections locales nous donnerait accès à un état triennal de la situation de l'effectif, avec classe d'emploi (régulier, temporaire et occasionnel), poste, service ayant embauché et nombre d'heures. Le SCFP peut préparer des outils pour les sections locales qui souhaitent suivre et analyser le recours aux postes occasionnels. En saisissant mieux comment l'employeur utilise ces postes, la section locale pourrait tenter de renforcer sa convention collective en conséquence.

■ Sarah St John



Toujours un enjeu : l'écart salarial entre les sexes

Triste réalité : pour beaucoup de gens, la discrimination réduit la taille de leur chèque de paie. En Ontario, on a annoncé, en 2015, une consultation gouvernementale sur l'écart salarial entre les sexes. Le SCFP va s'assurer qu'on y entende le point de vue de ses membres.

L'Ontario n'est pas la seule province à afficher un écart salarial entre les sexes. Il en existe dans tout le pays. En fait, des 34 pays de l'OCDE, le Canada est septième au palmarès des plus importants écarts salariaux entre les sexes. Cet écart va de 16,1 pour cent à l'Île-du-Prince-Édouard à 42,5 pour cent en Alberta.

Pour les membres du SCFP, cet enjeu est crucial, puisque 68 pour cent d'entre eux sont des femmes.

Derrière l'écart

Si l'écart salarial entre les sexes persiste, c'est à cause d'habitudes d'iniquité bien ancrées dans la société. En général, les professions où les femmes sont fortement représentées sont moins bien rémunérées que celles à forte représentation masculine. Et dans les domaines dominés par les hommes, les femmes ont de la difficulté à accéder aux postes mieux rémunérés.

Un bon nombre de membres du SCFP sont concentrés dans des secteurs à dominance féminine, comme la santé, l'éducation, les services sociaux et les services de garde. Ces secteurs sont doublement pénalisés côté salaire, parce qu'en plus d'y être majoritaires, les femmes prodiguent traditionnellement les services. Dans une étude de l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, on a chiffré cette « pénalité » au Canada à près de dix pour cent.



Comblent l'écart

Nous pouvons aider à combler l'écart salarial entre les sexes. Voici quelques idées.

Dans les provinces où il existe une loi sur l'équité salariale, celle-ci peut être fort utile. Si votre lieu de travail est régi par une telle loi, dotez-vous d'un plan d'équité salariale et révisiez-le périodiquement.

Pour réduire les pratiques salariales discriminatoires, rien de mieux que la négociation collective. Les femmes, les Autochtones et les travailleurs racisés œuvrant dans le secteur public vivent un écart salarial moins important que leurs pairs du secteur privé. Selon un rapport du Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) sur les salaires dans le secteur public, cette amélioration serait liée à la syndicalisation et à la négociation collective, ainsi qu'à des avantages comme le congé parental payé, les congés familiaux et de maladie, ainsi que les lois sur l'équité salariale.

Dans ses orientations stratégiques, le SCFP a pour but d'amener le salaire minimum de tous ses membres à 18 dollars l'heure. Il s'agit d'un autre pas important vers la parité salariale, les

femmes étant concentrées dans le bas de l'échelle. Le SCFP plaide aussi pour des politiques plus larges qui permettraient de réduire l'écart, comme la hausse du salaire minimum, l'accès à la syndicalisation et à la négociation collective, ou encore un réseau de garderies accessibles et abordables.

Pour sensibiliser les membres aux effets de l'écart salarial entre les sexes au Canada, le Comité de coordination des travailleurs sociaux du SCFP a développé une pâtisserie ambulante à installer dans les assemblées régionales de consultation, les fêtes communautaires et les activités syndicales. On y vend les biscuits 68,5 cents pour les femmes et un dollar pour les hommes, ce qui reflète l'écart salarial de 31,5 pour cent qui pèse sur les femmes ontariennes. Selon Statistiques Canada et le CCPA, il existe aussi un écart salarial pour les membres d'une minorité visible, les Autochtones et les personnes ayant un handicap.

Pour développer votre propre pâtisserie ambulante, écrivez à info@scfp.ca.

■ Sarah Ryan