

TENDANCES EN MATIÈRE D'AVANTAGES SOCIAUX ÉGALITÉ

Votre régime d'avantages sociaux est-il discriminatoire envers certains membres?

Plus des trois quarts des membres du SCFP ont accès à un certain nombre d'avantages sociaux, comme l'assurance maladie complémentaire, l'assurance dentaire ou l'assurance pour les soins de la vue. Malheureusement, 22 pour cent de nos membres n'ont aucune assurance collective. Le pourcentage est encore plus élevé pour les membres du SCFP appartenant à un groupe en quête d'égalité (femmes, travailleurs racisés, Autochtones, LGBTTI, travailleurs ayant un handicap).

Il y a encore beaucoup de pain sur la planche. Or, un régime d'assurances collectives payé par l'employeur contribue à la diminution des inégalités, autant au travail qu'ailleurs. Et c'est à la table de négociations qu'on peut améliorer l'accès aux avantages sociaux.

Voici quelques conseils à l'intention des sections locales qui se préparent à négocier.

Avant d'entamer les négociations, il faut répondre aux questions suivantes. **Quels groupes sont représentés ou non à la table de négociations? Y a-t-il des femmes? Des travailleurs racisés, etc.?**

Si certains groupes ne sont pas représentés, il faut s'assurer d'avoir leur point de vue.

Il faut aussi savoir qui a accès au régime d'avantages sociaux. Si certains groupes de travailleurs comme les employés à temps partiel ou les occasionnels n'y ont pas accès, il faut négocier pour qu'ils bénéficient de la couverture.

Comme les travailleurs à temps partiel et les occasionnels sont plus nombreux dans les groupes en quête d'égalité, améliorer l'accès de ces travailleurs aux avantages sociaux améliorera aussi l'égalité au travail.

Vous devez également vous opposer aux demandes de concession et aux ententes à traitement différencié. La tendance actuelle est aux demandes de concession qui affectent les futurs syndiqués ou un groupe de syndiqués qui ont peu, voire pas, voix au chapitre dans l'unité de négociation. Or, tout traitement différencié a un effet déstabilisant. Les concessions de ce type sapent la solidarité, nuisent à la



mobilisation et ne favorisent pas l'égalité au travail. Même si vous pensez que c'est la seule option disponible, ce n'est jamais le bon choix, particulièrement pour les membres qui seront exclus du régime.

Dans l'ensemble du Canada, les travailleurs enregistrent plus de petits gains qu'ils encaissent de pertes au chapitre des avantages sociaux. C'est un domaine où nous pouvons continuer à faire des progrès et ainsi contribuer à atténuer les inégalités dans nos milieux de travail.

Pour en savoir plus sur la négociation des avantages sociaux, consultez le scfp.ca.

■ Jordana Feist

À L'INTÉRIEUR

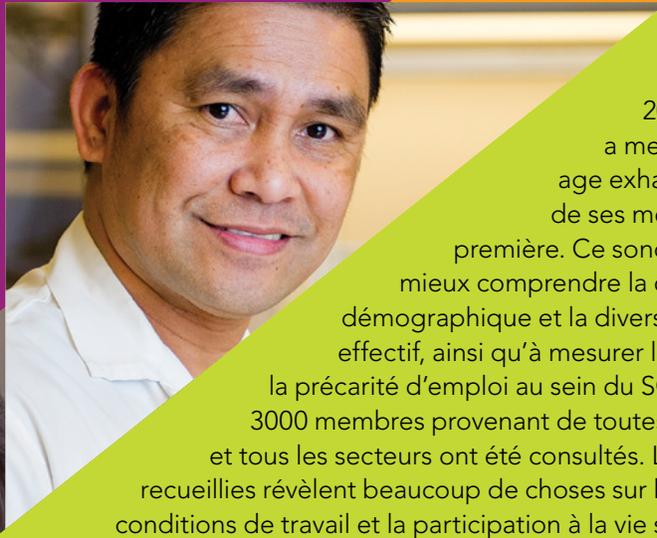


2 NOUVELLE ENQUÊTE
LES RÉSULTATS DU SONDAGE
DU SCFP POUR LES GROUPES EN
QUÊTE D'ÉGALITÉ

4 RETRAITES
La sécurité financière à la retraite
et les groupes en quête d'égalité

SCFP / Syndicat canadien
de la fonction publique

LES RÉSULTATS DU SONDAGE DU SCFP POUR LES GROUPES EN QUÊTE D'ÉGALITÉ



En 2014, le SCFP a mené un sondage exhaustif auprès de ses membres, une première. Ce sondage visait à mieux comprendre la composition démographique et la diversité de notre effectif, ainsi qu'à mesurer l'étendue de la précarité d'emploi au sein du SCFP. Près de 3000 membres provenant de toutes les régions et tous les secteurs ont été consultés. Les données recueillies révèlent beaucoup de choses sur le salaire, les conditions de travail et la participation à la vie syndicale de nos membres appartenant aux groupes en quête d'égalité. Voici quelques exemples de ce que nous avons découvert.

Les données du sondage démontrent que l'effectif du SCFP compte plus de femmes (68 pour cent) que l'ensemble de la population active canadienne (48 pour cent). Elles démontrent aussi que nos membres sont plus âgés. En effet, l'ensemble de la population active se compose à 39 pour cent de travailleurs de moins de 35 ans, tandis qu'au SCFP, cette catégorie représente 21 pour cent de l'effectif. À l'autre bout du spectre, on trouve 55 pour cent de nos membres dans la fourchette des 45 à 64 ans, contre 32 pour cent dans l'ensemble de la population.

Alors que 4,3 pour cent des Canadiens s'identifient comme Autochtones, seulement 3,4 pour cent de nos membres font de même. De plus, 15 pour cent des membres du SCFP s'identifient comme étant racisés, contre 19,1 pour cent dans l'ensemble de la population canadienne. Environ 12 pour cent de nos membres ont déclaré avoir des contraintes physiques ou mentales qui affectent leur travail. En 2012, on estimait la proportion d'adultes canadiens qui disaient avoir de telles contraintes à 13,7 pour cent.

COUP D'ŒIL SUR LES GROUPES EN QUÊTE D'ÉGALITÉ



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 en vous abonnant à scfp.ca/abonnement

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

SEPB 491

SCFP / Syndicat canadien
de la fonction publique

PRÉCARITÉ D'EMPLOI

Au chapitre de la précarité d'emploi, nous avons réparti nos membres en quatre catégories. La précarité est définie comme un statut d'emploi qui n'offre pas la sécurité d'emploi et les avantages sociaux habituellement associés aux conditions d'emploi plus traditionnelles. La précarité d'emploi a des répercussions bien concrètes sur le bien-être économique des travailleurs, mais elle peut aussi affecter leur vie sociale, communautaire et familiale.

Au Canada, la précarité d'emploi est malheureusement en hausse. De plus, elle affecte les groupes en quête d'égalité davantage que les autres.

Nos membres à statut précaire occupent principalement des postes permanents à temps partiel, des postes occasionnels, des postes sur appel ou des postes contractuels. Plusieurs groupes en quête d'égalité sont surreprésentés dans les catégories « précaire » et « vulnérable », comme les femmes, les jeunes, les membres racisés, les citoyens étrangers, les travailleurs qui parlent une langue autre que le français ou l'anglais à la maison, ainsi que les membres qui disent souffrir de problèmes de santé physique ou mentale.



UN membre du SCFP sur huit dit avoir plus d'un employeur. Ces membres sont le plus souvent des jeunes et des travailleurs racisés. De plus, ils parlent généralement une autre langue à la maison, ont un faible revenu ou encore s'identifient comme LBGTTI.

LES TRAVAILLEUSES

- 68 pour cent des membres du SCFP sont des femmes.
- Elles sont deux fois plus susceptibles d'occuper un poste permanent à temps partiel ou occasionnel.
- Elles sont plus susceptibles de travailler moins de 30 heures par semaine, et ce, sans avantages sociaux.
- Elles sont plus susceptibles de voir leurs heures de travail réduites.

LES TRAVAILLEURS RACISÉS

- 15 pour cent des membres du SCFP se considèrent racisés.
- Ils sont moins susceptibles d'occuper un poste à temps plein (54 pour cent) que l'ensemble des membres du SCFP (64 pour cent).
- Ils sont deux fois plus susceptibles d'occuper un poste occasionnel.
- Ils sont plus susceptibles de voir leurs heures de travail réduites.
- Ils sont plus susceptibles de travailler sur appel, à temps partiel

ou de ne pas connaître leur horaire de travail une semaine à l'avance.

- Ils sont moins susceptibles d'avoir des avantages sociaux, un régime de retraite au travail ou des congés de maladie payés.

LES JEUNES TRAVAILLEURS

- 21 pour cent des membres du SCFP ont moins de 35 ans.
- Ils sont plus susceptibles de travailler moins de 30 heures par semaine, et c'est encore plus vrai pour les jeunes femmes.
- Ils sont moins susceptibles d'avoir des avantages sociaux, un régime de retraite au travail ou des congés de maladie payés.
- Ils s'attendent davantage à travailler pour un autre employeur dans un an.
- Les femmes de moins de 35 ans sont les moins susceptibles d'occuper un poste à temps plein. Seulement, 42 pour cent d'entre elles en ont un, contre 65 pour cent pour l'ensemble des membres. Elles sont aussi plus susceptibles d'occuper un poste à temps partiel.

PARTICIPATION À LA VIE SYNDICALE

La majorité des membres sondés ont dit avoir participé à une activité syndicale dans la dernière année. Les femmes, qui représentent 68 pour cent de l'effectif, sont toutefois moins susceptibles de participer. Nous constatons aussi que la participation augmente avec l'âge. Les membres racisés participent moins que les autres, même chose pour les membres à faible revenu. Par contre, les membres s'identifiant comme LBGTTI participent davantage à la vie syndicale.

ET MAINTENANT?

Nous savons tous que la présence d'un syndicat rend notre travail et notre milieu de travail plus sécuritaires, en plus de favoriser l'égalité. Les syndiqués sont mieux rémunérés et plus susceptibles d'avoir

des avantages sociaux qui facilitent la conciliation travail-famille. C'est particulièrement vrai pour les groupes en quête d'égalité. Cela dit, notre syndicat a encore des combats à mener au chapitre de l'égalité.

En savoir plus sur la réalité de nos membres en quête d'égalité nous aidera aussi à effectuer des changements au sein du SCFP. En travaillant à améliorer le salaire et les conditions du travail de nos membres occupant des emplois précaires, nous accroîtrons la solidarité dans nos rangs. Nous devons aussi identifier de nouveaux moyens pour rejoindre nos membres et les inciter à s'impliquer à tous les niveaux de notre syndicat. Par l'action politique, nous devons mettre de l'avant des idées qui amélioreront les conditions de toutes les personnes en quête d'égalité, qu'elles soient membres du SCFP ou non, syndiquées ou pas.

■ **Margot Young**



11 millions
de Canadiens
n'ont pas de régime
de retraite



ÉGALITÉ RETRAITES

La sécurité financière à la retraite et les groupes en quête d'égalité

Une crise du revenu à la retraite pointe à l'horizon et les groupes en quête d'égalité seront encore plus fortement touchés que le reste de la population canadienne.

Actuellement, plus de 11 millions de Canadiens, soit six travailleurs sur dix, n'ont pas de régime de retraite au travail. Victimes de discrimination, les femmes, les travailleurs racisés, les travailleurs autochtones, les travailleurs LGBTTI et les travailleurs ayant un handicap n'ont souvent pas droit à un niveau même minime de sécurité financière à la retraite.

Pourquoi?

L'accessibilité. Les régimes de retraite au travail, le RPC et la RRQ sont reliés à l'emploi. Les groupes en quête d'égalité étant sous-représentés sur le marché du travail formel, ils sont donc beaucoup moins couverts par ces régimes. De plus, les régimes de retraite au travail sont souvent réservés aux employés à temps plein, ce qui les rend inaccessibles à bon nombre de personnes en quête d'égalité.

Le niveau des prestations. La prestation qu'un travailleur tire d'un régime de retraite dépend de sa rémunération. Puisque les groupes en quête d'égalité ont tendance à gagner un salaire moins élevé, ils toucheront des prestations de retraite moins élevées. De plus, les années

passées hors du marché du travail formel (périodes de chômage, grossesses, soin des enfants, etc.) ont tendance à réduire encore plus ces prestations.

Le type de régime de retraite au travail.

Les emplois occupés par les membres du SCFP qui offrent un bon régime de retraite sécuritaire, soit à prestations déterminées, sont généralement les emplois les mieux rémunérés. Quand ils ont la chance d'avoir un régime de retraite, les membres œuvrant dans un milieu de travail plus petit ou occupant un emploi moins bien rémunéré ont souvent un régime moins sécuritaire, un régime à cotisations déterminées par exemple.

Que peut-on faire?

Bonifier le Régime de pensions du Canada.

Le SCFP et le mouvement syndical demandent que les prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) soient doublées, ce qui nécessiterait une hausse modeste des cotisations. La population, les spécialistes des régimes de retraite et les gouvernements provinciaux s'entendent pour dire que c'est la meilleure solution. Malheureusement, le gouvernement conservateur fédéral a mis fin unilatéralement aux discussions avec les provinces. Le NPD, lui, s'est engagé à bonifier le RPC s'il forme le prochain gouvernement.

Annuler les changements à la Sécurité de la vieillesse et au Supplément de revenu garanti. Le gouvernement conservateur fédéral a annoncé une hausse graduelle

de l'âge d'admissibilité à ces importants régimes, qui passera de 65 à 67 ans. Cette mesure prive des millions de futurs aînés, particulièrement ceux des groupes en quête d'égalité, de deux ans de prestations de retraite. Il s'agit d'une mesure injustifiée qu'on pourrait faire annuler en élisant un gouvernement néo-démocrate à Ottawa.

Bonifier le Supplément de revenu garanti.

En haussant légèrement les prestations du Supplément de revenu garanti, nous pourrions permettre à tous les aînés canadiens de vivre au-dessus du seuil de pauvreté. Pour mettre en œuvre cette solution abordable, il faut se doter d'un gouvernement fédéral qui l'appuie.

Bénéficier de bons régimes de retraite au travail.

Le meilleur moyen pour assurer un revenu de retraite sécuritaire aux syndiqués en quête d'égalité, c'est d'avoir un régime de retraite à prestations déterminées dans nos lieux de travail.

Le SCFP dispose de nombreuses ressources pour vous aider à assurer votre retraite. Les sections locales ont accès à des recherchistes, des conseillers et des spécialistes des régimes de retraite. Ces gens ont l'expertise requise pour vous aider à obtenir un régime de retraite ou à le défendre.

Pour plus d'informations, consultez le scfp.ca/regimes-de-retraite.

■ Mark Janson