

Diversité, équité et inclusion dans les programmes d'avantages sociaux



Septembre 2023

Table des matières

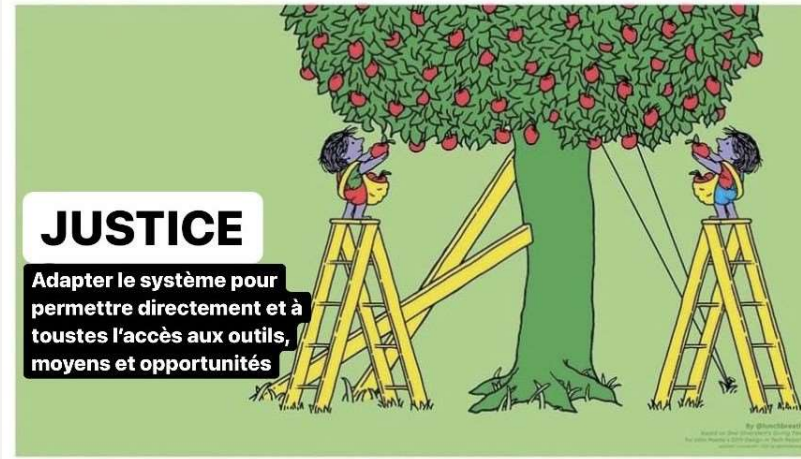
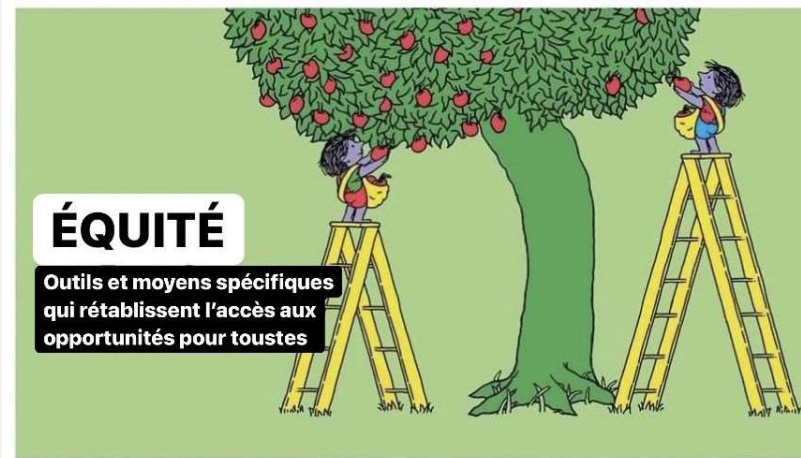
- **Introduction à l'EDI**
- **Travaux de l'OCDE**
- **Éléments de réflexion sur nos programmes d'avantages sociaux**

Introduction

Équité, diversité et inclusion

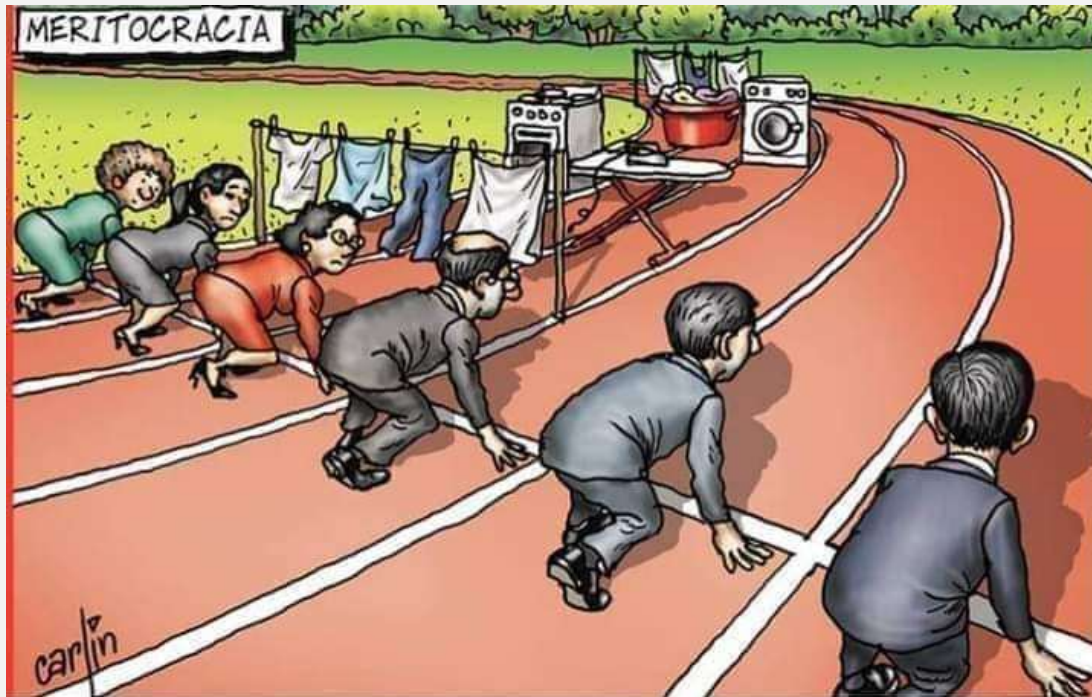


Inégalité, égalité, équité et justice



Ce n'est pas parce que l'on donne à tous les mêmes outils, que les chances et les opportunités sont égales

Les premières avancées



Les opportunités et avancées sont le résultat des efforts individuels et du mérite.

Non reconnaissance des dimensions sociales et politiques qui participent aux inégalités et qui font que toutes les personnes n'ont pas les mêmes opportunités.

Travaux de l'OCDE



Écart salariaux au sein de l'OCDE



Comité sur les pensions privées

Le comité voulait répondre aux questions suivantes :

- Existe-t-il un écart de revenu au niveau des pensions entre les hommes et les femmes ?
- Si oui, quelles en sont les causes ?
- Quelles sont les options envisageables pour réduire ces écarts ?



Comité de travail où sont représentés :

- les pays membres de l'OCDE
- Les syndicats
- Les employeurs
- L'AAI et la Banque Mondiale

Il existe effectivement un écart de revenu lors de la retraite

L'écart de revenu s'accroît lors de la retraite

Au Canada



➔ 13 % à 17 %

21 % à 23 %

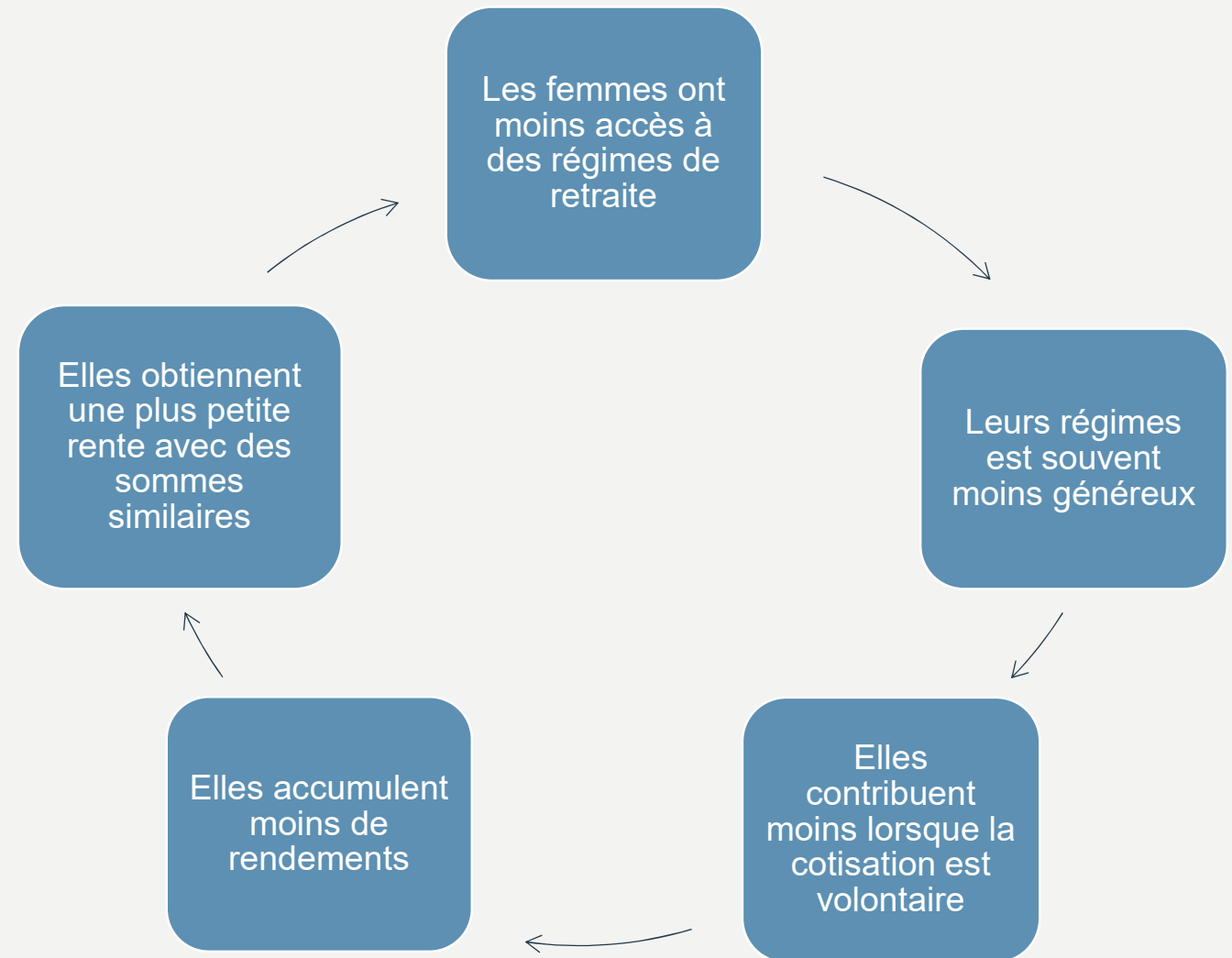


- Tous les pays de l'OCDE ont des écarts de revenu à la retraite (H /F)
- En moyenne, les femmes reçoivent, à la retraite, 26 % moins de revenus que les hommes (De 3 % en Estonie à 47 % au Japon)
- L'écart s'est réduit dans la majorité des pays au cours des dernières années
 - Particulièrement au Canada (de 37 % en 2000 à 22 % en 2016)

D'où viennent ces écarts ?

Raisons généralement énoncées :

- Cheminement de carrière différent
- Différence salariale
- Différence dans les comportements



Quelles en sont les causes



Plus les femmes sont présentes dans un secteur, moins il y a présence de régimes de retraite d'entreprises dans ce secteur

- Biais (besoins, difficulté du travail)
- Milieux moins syndiqués
- Plus vrai dans le secteur privé



Outils de gestion du personnel qui favorisent les longues carrières

- Trajectoires de carrières des femmes sont souvent différentes de celles des hommes
 - Absences
 - Changement d'employeur
- Évènements permettant de suspendre les cotisations

Quelles en sont les causes - Suite



Barrières à l'entrée qui défavorise les femmes

- Minimum d'heures travaillées
- Revenu minimal
- Catégories couvertes ou statuts d'emplois (temps partiels, temps plein, occasionnels)



Conception du régime qui ne tient pas assez compte des particularités des femmes

- Règles de points et mesures relatives aux années de services
- Participation obligatoire vs facultative
- Indexation des rentes vs prestations de rattachement

Régime d'accumulation de capital

Placements et rendements

- Les femmes sont plus averses aux risques
- Elles privilégient des choix de placements plus conservateurs
- Biais de ceux qui les conseillent
- Elles privilégient les dépenses familiales à court terme vs épargne à long terme
- Elles ont moins d'intérêts et une plus faible littératie financière

Communications et biais

- Pas nécessairement adaptés au profil des femmes
- Les femmes ne sont pas sensibles aux mêmes arguments
 - Adhésion, cotisations
- Choix d'options
- Les périodes pour communiquer l'information
- Les stéréotypes sont toujours présents

Réflexions sur nos programmes d'avantages sociaux



Régimes de retraite, par où commencer

Gouvernance plus inclusive

- ✓ Comité de retraite diversifié
- ✓ Diversité parmi ceux qui conseillent le comité
- ✓ Politique d'investissement

Communications

- ✓ Flexibilité
- ✓ Communications adaptées
- ✓ Impacts sur les différents groupes

Conception du régime

- ✓ Limiter les barrières à l'entrée
- ✓ Réfléchir à de nouvelles dispositions
- ✓ Cheminer vers une plus grande équité des bénéficiaires

Réfléchir autrement

- ✓ Trouver de nouveaux modèles de régimes
- ✓ Travailleurs atypiques
- ✓ Regarder ce qui se passe à l'internationale

Régime d'assurance collective

- Critères d'admissibilités
- Volontaire vs obligatoire
- Communication



Médicaments couverts

- Hormonothérapie - Femmes
- Médecine traditionnelle - Autochtones



Nouvelles protections

- Identité de genre
- Fertilité, grossesse pour autrui et adoption



Degré de satisfaction mesuré selon différents groupes

Exemple de réussite pour les femmes

Régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec.



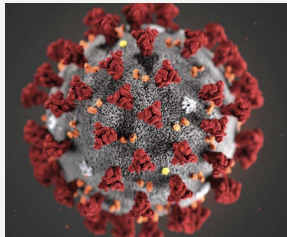
- Nécessité d'une loi pour obliger tous les employeurs à y participer
 - Existe dans certains secteurs masculins
- Nécessité de combattre des biais
 - Cotisations vs prestations déterminées
- Participation obligatoire dès la première journée auprès d'un des employeurs participants
- Réfléchir les régimes de retraite autrement

Qu'en est-il des politiques publiques ?

Les gouvernements ont aussi un rôle à jouer

- Avantages fiscaux à l'épargne pourraient être plus équitables
- Politiques entourant la retraite pourraient être revues afin de favoriser une plus grande équité

Pandémie



- Impacts importants pour les femmes
- Personnes contaminées
- Impacts sur les revenus
- Relance économique passe souvent par des secteurs de l'économie masculins

Pénurie de main d'oeuvre



- Investissements gouvernementaux
- Hausses salariales dans certains secteurs
- Redéfinition de certains secteurs de l'économie
- Possibilité d'instaurer un meilleur régime de retraite

Merci !

