

## À L'INTÉRIEUR

- 2 COUP D'ŒIL SUR L'ÉCONOMIE**
- 3 ORIENTATIONS ÉCONOMIQUES DES SALAIRES MOINDRES POUR LES TRAVAILLEURS RACISÉS**
- 4 PPP : COMPTABILISER LES COÛTS RÉELS**



- 5 FAIBLES HAUSSES DE SALAIRE MALGRÉ UNE ÉCONOMIE FORTE**
- 6 PRIX ET SALAIRES : LES TENDANCES**
- 7 INFLATION : L'IMPACT SUR LES PRIX**
- 8 RÉGIMES DE RETRAITE : BILAN DE SANTÉ POSITIF**



## Pourquoi les hausses de salaire sont-elles si faibles ?

La croissance de l'économie est forte, mais pas celle des salaires. La faible augmentation des salaires cause d'ailleurs des maux de tête aux économistes et encore plus aux travailleurs. Heureusement, certains signes laissent croire que la hausse des salaires s'accroîtra. Comme les travailleurs méritent mieux, c'est donc le temps d'exiger des augmentations plus importantes.

Normalement, la valeur réelle des salaires – elle tient compte de l'inflation – a tendance à diminuer en période de ralentissement économique, pour ensuite augmenter lorsqu'il y a reprise et que le taux de chômage baisse.

Pourtant, on attend toujours l'augmentation des salaires qui aurait dû accompagner la croissance qu'on observe présentement. Lors de la première moitié de 2017, l'économie

canadienne a connu sa plus forte croissance en 15 ans. Au cours des 12 derniers mois, plus de 300 000 emplois ont été créés et le taux de chômage a chuté à 6,2 %, son plus bas niveau depuis octobre 2008.

Malgré ce contexte favorable, la moyenne des règlements salariaux conclus depuis le début de l'année est de seulement 1,7 %, soit la moitié de la hausse de 3,3 % mesurée la dernière fois que le taux de chômage était aussi bas.

La faible croissance des salaires n'affecte pas que le Canada. Aux États-Unis, où le taux de chômage est à son plus bas niveau en 17 ans (4,1 % en octobre), les augmentations salariales ont dépassé l'inflation d'à peine 0,1 %. En Angleterre, où le chômage est à son plus bas en 42 ans, l'augmentation moyenne demeure inférieure à l'inflation.

Suite à la page 5



# COUP D'ŒIL SUR L'ÉCONOMIE



## L'éducation de la petite enfance, c'est bon pour l'économie

Chaque dollar ajouté au budget de l'éducation de la petite enfance rapporte près de six dollars à l'économie. C'est la conclusion d'une étude du Conference Board. À court terme, l'éducation de la petite enfance stimule la participation au marché du travail. À long terme, elle améliore le sort des enfants. En permettant à plus de femmes de travailler, l'ajout de places en garderie permettrait aussi à 23 000 familles canadiennes de sortir de la pauvreté. Ajoutez votre voix à la campagne *Des services de garde pour tous* du SCFP [scfp.ca/services-de-garde](http://scfp.ca/services-de-garde).

## FMI : taxer les riches et accroître les dépenses publiques

Le Fonds monétaire international (FMI) qui a souvent contraint les pays à réduire leurs dépenses et leurs programmes, croit maintenant qu'il faut taxer les riches et accroître les dépenses publiques en santé et en éducation pour atténuer les inégalités et stimuler la croissance économique.

Depuis 30 ans, les systèmes fiscaux des pays développés comme le Canada sont moins progressistes. Cela a favorisé l'augmentation des inégalités et le ralentissement économique. En termes de redistribution de la richesse, les systèmes de taxation et de transferts du Canada sont moins efficaces que ceux de la plupart des autres pays développés.

La nouvelle vision plus progressiste du FMI est la

bienvenue, mais des gestes concrets devront appuyer ses paroles pour encourager l'adoption de politiques progressistes et l'abandon de l'austérité.

## L'égalité des sexes : des progrès trop lents

Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les progrès réalisés en vue d'atteindre l'égalité des sexes sont trop lents. Alors que le nombre de femmes sur le marché du travail ou à la recherche d'un emploi augmente, les femmes sont beaucoup plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel mal rémunéré, de subir de la discrimination et du harcèlement, de ne pas accéder aux postes de direction et de gagner moins qu'un homme.

Au Canada, la main-d'œuvre est constituée d'une forte proportion de femmes, mais l'écart salarial entre les hommes et les femmes est supérieur à la moyenne de l'OCDE. Selon le rapport de l'OCDE, les principaux facteurs qui contribuent à l'égalité des sexes sont : les lois sur l'équité salariale, l'accès aux services de garde, le congé parental pour le père, les programmes d'équité en emploi, la réduction de la violence et du harcèlement envers les femmes ainsi que l'analyse budgétaire différenciée selon le sexe.

*L'Économie au travail* est publiée sur une base trimestrielle par le Syndicat canadien de la fonction publique pour offrir aux travailleurs et à leurs représentants de l'information accessible, des analyses des tendances économiques et des outils pour faciliter les négociations.

Découvrez les éditions de *L'Économie au travail* en ligne à [scfp.ca/economieautravail](http://scfp.ca/economieautravail). Accédez aussi à d'autres liens utiles.

Pour s'abonner par courriel ou par courrier à *L'Économie au travail*, allez à [scfp.ca/abonnement](http://scfp.ca/abonnement).

À moins d'indications contraires, tout le contenu a été rédigé par Toby Sanger. Karin Jordan et Philippe Gagnon sont les rédacteurs en chef. La relecture a été effectuée par Valérie Ménard, Rose de Tourris et Manon Lajoie. La mise en page a été réalisée par Sarah Walker. Veuillez communiquer par courriel ([tsanger@cupe.ca](mailto:tsanger@cupe.ca)) pour toute correction, question, suggestion ou contribution.



**SCFP** / Syndicat canadien de la fonction publique



# ORIENTATIONS ÉCONOMIQUES

<b>Croissance</b>	Le Canada a enregistré une forte croissance économique (plus de 4 %) au cours de la première moitié de 2017. Selon les prévisions, la croissance sera de 3,1 % en 2017, de 2,2 % en 2018 et de 1,7 % en 2019.
<b>Emploi</b>	La croissance de l'emploi a été importante cette année (1,4 %), mais elle devrait ralentir l'an prochain (1,1 %). La croissance de l'emploi permettra quand même de ramener le taux de chômage à 6,1 % l'an prochain et à 6 % en 2019.
<b>Salaires</b>	Selon les conventions collectives signées au cours des neuf premiers mois de l'année, l'augmentation moyenne du salaire de base a été de 1,7 %. La moyenne a été de 1,7 % dans le secteur public et de 2 % dans le secteur privé.
<b>Inflation</b>	Le coût de la vie devrait augmenter de 1,5 % cette année, de 1,8 % en 2018 et de 2 % en 2019.
<b>Taux d'intérêt</b>	La Banque du Canada a déjà augmenté son taux directeur deux fois cette année. Il est actuellement de 1,0 %. Les experts s'attendent à d'autres hausses et il devrait atteindre entre 2,0 et 2,5 % d'ici deux ans. Les taux à plus long terme et les taux hypothécaires devraient pour leur part augmenter d'un demi à un point de pourcentage.



## PLEINS FEUX : LES TRAVAILLEURS RACISÉS REÇOIVENT ENCORE DES SALAIRES MOINDRES



Selon le recensement de 2016, plus de 20 % des Canadiens estiment être racisés ou appartenir à une « minorité visible ». Ce taux était inférieur à 5 % en 1981. Le recensement révèle aussi que les travailleurs racisés ont des revenus inférieurs à la moyenne et sont victimes de discrimination.

En moyenne, les travailleurs racisés (ni blancs, ni autochtones) et les travailleurs autochtones au Canada déclarent des revenus annuels de 25 500 dollars, soit 30 % de moins que les 36 500 dollars gagnés en moyenne par les travailleurs blancs. D'autres facteurs, comme l'âge et la scolarité, peuvent expliquer cet écart. Mais, comme l'a démontré Andrew Jackson de l'Institut Broadbent, si on isole les données concernant les Canadiens

racisés de 25 à 54 ans nés et scolarisés au pays, on constate un revenu moyen nettement inférieur aux autres travailleurs.

En moyenne, le revenu des travailleurs racisés de deuxième génération est 12 % inférieur à celui des travailleurs blancs, pour un écart salarial annuel de 6100 dollars. L'écart est encore plus important pour les travailleurs afro-canadiens de deuxième génération en âge de travailler, soit 28 % ou 14 000 dollars de moins que les travailleurs blancs de la même catégorie d'emploi.

Selon le sondage mené en 2014 auprès des membres du SCFP, les travailleurs racisés et les femmes sont plus susceptibles d'occuper un emploi précaire. De plus, la

proportion de travailleurs racisés parmi les membres du SCFP est inférieure à celle qu'on retrouve dans la main-d'œuvre canadienne : 15 % contre 20 %. Cela s'explique par une plus faible présence des personnes racisées dans le secteur public.

Pour mettre fin aux inégalités et rendre nos milieux de travail plus représentatifs de la société dans laquelle nous vivons, nous avons besoin de lois sur l'équité en emploi, de stratégies de représentativité de la main-d'œuvre et de clauses favorisant l'équité dans nos conventions collectives. Les pratiques et attitudes discriminatoires doivent aussi cesser. Le Service de l'égalité du SCFP propose des ressources et du soutien pour aider nos membres.

# Les coûts réels des PPP doivent être comptabilisés

On pourrait croire que la comptabilité est une science. On inscrit simplement les chiffres dans les bonnes colonnes, on additionne et, boum, on obtient un résultat objectif. Pourtant, même la manière dont les chiffres sont entrés et comptés peut-être très politisée, au point de fausser les politiques publiques. En effet, certains gouvernements utilisent sciemment des règles comptables qui permettent de cacher les coûts réels des partenariats public-privé (PPP) et de la privatisation.

C'est pourquoi le SCFP a soumis un mémoire au Conseil sur la comptabilité dans le secteur public du Canada (CCSP) qui examine présentement les méthodes qu'utilisent les gouvernements et les sociétés publiques pour présenter les PPP dans leurs états financiers.

Dans le secteur public canadien, il y a des normes comptables qui dictent la manière dont les gouvernements et les sociétés publiques doivent présenter leurs états financiers. Malheureusement,

ces règles incitent fortement les gouvernements à privatiser des actifs publics et à conclure des PPP.

Les normes comptables canadiennes permettent en effet aux gouvernements de sous-évaluer les actifs publics dans leurs livres. Ainsi, avec des chiffres artificiellement bas dans une colonne du bilan, il devient tentant de vendre des infrastructures physiques (édifices, routes, ponts, aéroports, ports). Pourquoi? Parce que la privatisation, même si elle est effectuée sous la valeur du marché, peut réduire comme par magie le déficit et la dette à long terme d'un gouvernement.

Or, la vente d'actifs, comme la vente partielle d'Hydro One, aggrave la situation financière d'un gouvernement à long terme, car l'actif et ses revenus qui étaient réinvestis dans le service et la population, sont perdus pour toujours.

Les lignes directrices en matière de comptabilité dans le secteur public canadien ne prévoient aucune norme ou règle quant à la comptabilisation

des contrats et des obligations relatifs aux PPP. Pour ce qui est de la transparence et de la reddition de comptes, c'est le trou noir. Les gouvernements peuvent comptabiliser ce qu'ils veulent dans leurs états financiers, en tout ou en partie, puis changer d'idée si ça leur chante.

Les lignes directrices n'obligent pas les gouvernements à inclure les paiements futurs associés aux PPP dans leurs rapports financiers, sauf dans l'année où ceux-ci seront effectués. Comme la plupart des contrats de PPP ont une durée de 20 ans ou plus, ils semblent coûter moins cher à court terme, et ce, même si les infrastructures financées et exploitées par l'État coûtent beaucoup moins cher à long terme.

Les PPP sont en train de créer une bombe de l'endettement non comptabilisé qui va exploser en plein visage des prochaines générations. Le gouvernement britannique a additionné toutes les responsabilités et les obligations associées à ses projets en PPP (qu'on appelle là-bas initiatives de financement privé). Le total dépasse les 300 milliards de livres sterling. Ça fait près de 500 milliards de dollars canadiens, soit 20 000 dollars par famille britannique.

Heureusement, cette époque où on peut balayer les PPP sous le tapis fiscal tire peut-être à sa fin. Le CCSP propose en effet de nouvelles exigences de divulgation pour les entités publiques qui sont impliquées dans des PPP.

Vu le vide actuel, tout changement sera le bienvenu. Mais comme le prochain examen du CCSP n'aura pas lieu avant plusieurs années, il faut bien faire les choses. Sinon nous en paierons tous le prix pendant longtemps.



# Faibles hausses de salaire malgré une économie forte



Suite de la page 1

Voici quelques-uns des facteurs qui ont freiné l'augmentation des salaires et le pouvoir de négociation des travailleurs au cours dernières années :

- **La polarisation du marché du travail et la contraction de la classe moyenne.** La diminution des emplois à revenu moyen et la hausse des emplois à faible revenu et à revenu élevé expliquent en partie la faible croissance des salaires. En fait, pour la plupart des professions, la croissance des salaires est faible.

- **La mondialisation et la sous-traitance.** Les accords de libre-échange, la mondialisation et les menaces d'importation et de sous-traitance ont limité les demandes salariales des travailleurs dans le secteur des biens et de certains services, comme l'OCDE et le gouverneur de la Banque du Canada l'ont reconnu.

- **L'augmentation de la précarité.** La croissance de l'emploi au cours de la dernière année a été vigoureuse, mais plus de 50 % de la hausse est imputable à la hausse du travail autonome, à durée fixe ou à contrat. Or, ces travailleurs viennent grossir

les rangs des employés à statut précaire, comme ceux d'Uber par exemple.

- **L'austérité et le gel des salaires.** Gels, réductions et austérité ont ralenti la croissance globale des salaires dans le secteur public. Pour sept des huit dernières années, les salaires dans le secteur public ont progressé plus lentement que ceux dans le secteur privé. La croissance a même été inférieure à l'inflation pour cinq des huit dernières années.

- **Les faibles attentes des travailleurs.** Après des années de vaches maigres, il semble que les travailleurs ont réduit leurs attentes. Inverser cette tendance va prendre du temps. Les petites augmentations de salaire suffisaient peut-être quand l'inflation était faible, mais la hausse des taux d'intérêt et de l'inflation va réduire inévitablement le niveau de vie des travailleurs.

- **L'automatisation.** Les révolutions industrielles précédentes étaient accompagnées, à terme, d'une croissance de l'emploi dans d'autres secteurs. Or, on craint que l'arrivée massive des robots entraîne l'élimination pure et simple des emplois dans l'avenir. La faiblesse du taux de

chômage démontre que ce n'est pas encore le cas, mais la simple menace de l'automatisation freine bel et bien la croissance des salaires dans certains secteurs et professions.

- **La baisse du taux de syndicalisation.** Depuis dix ans, ce taux diminue dans le secteur privé, en raison du déclin des secteurs manufacturier et primaire. Plus récemment, il s'est mis à baisser dans le secteur public, en raison notamment du recours accru aux travailleurs occasionnels dans des secteurs comme la santé et l'éducation.

- **L'affaiblissement de la réglementation du travail et des protections des travailleurs.** Les normes du travail s'érodent, ce qui contribue à la baisse du taux de syndicalisation. Le pouvoir de négociation des travailleurs est aussi affecté. La reconnaissance du statut d'emploi, la rémunération des heures supplémentaires et l'admissibilité à l'assurance-emploi sont notamment remises en cause.

- **Le pouvoir des grandes entreprises et du 1 % des plus riches.** Cette concentration du pouvoir dans moins en moins de mains limite la croissance des salaires, les revenus allant directement dans les poches des propriétaires et des cadres supérieurs.

Heureusement, certains facteurs expliquant la faiblesse des augmentations de salaire changent, ce qui devrait encourager une hausse plus importante des salaires. L'adoption d'un salaire minimum à 15 dollars l'heure devrait aussi avoir un effet à la hausse sur le reste des salaires. Certaines provinces resserrent les lois du travail, ce qui devrait renforcer le pouvoir de négociation des travailleurs et favoriser la hausse du taux de syndicalisation. Bien que certaines provinces poursuivent leurs attaques contre les salariés de la fonction publique, la résistance gagne en force. Enfin, d'autres provinces abandonnent l'austérité et augmentent leurs dépenses. Bref, il est temps pour les travailleurs d'exiger plus de leurs gouvernements et de leurs employeurs.

# Salaires en hausse en Ontario, au Québec et en C.-B.

La moyenne nationale des augmentations du salaire de base se remet enfin à grimper. Après deux années passées sous la barre des 1,5 %, les augmentations négociées dans les neuf premiers mois de l'année, ont été, en moyenne, de 1,7 % par année pour la durée des conventions collectives. Cette moyenne était de 1,3 % en 2016 et d'à peine 1,2 % en 2015.

Les augmentations sont à la baisse dans les provinces qui ont vu leurs revenus liés à l'exploitation des

ressources naturelles diminués et dans celles où des gels et des plafonds salariaux ont été imposés, comme la Nouvelle-Écosse, le Manitoba et la Saskatchewan. À l'inverse, les choses s'améliorent enfin en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique. Si ces tendances se poursuivent, 2017 sera la première année depuis 2009 où la moyenne des augmentations salariales franchira la barre des 2 %.

La moyenne des hausses de salaire dans le secteur public suit la moyenne nationale de 1,7 %, tandis que le

secteur privé performe mieux avec une moyenne de 2 %. Les augmentations de salaire sont plus généreuses cette année qu'en 2016 dans tous les secteurs sauf la construction.

Dans les grands secteurs du SCFP (éducation, santé, services sociaux, administration publique, services d'utilité publique, transports, information et culture), la tendance est résolument à la hausse, malgré des variations régionales.

## AUGMENTATIONS DES SALAIRES ET DES PRIX

	Canada	Secteur fédéral	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.
<b>Augmentation moyenne du salaire de base prévue aux principales conventions (2016)</b>	1,3 %	1,3 %	1,9 %	2,6 %	1,7 %	1,7 %	1,1 %	1,6 %	1,7 %	1,0 %	1,1 %	1,4 %
<b>Augmentation moyenne du salaire de base prévue aux principales conventions (jan. à sept. 2017)</b>	1,7 %	1,5 %	-	-	0,7%	1,0 %	1,5 %	2,0 %	1,4 %	1,5 %	0,7 %	2,0 %
<b>Inflation moyenne (2017)</b>	1,5 %	1,5 %	2,4 %	1,8 %	1,1 %	2,1 %	1,1 %	1,6 %	1,5 %	1,3 %	1,5 %	1,9 %
<b>Inflation moyenne (2018)</b>	1,9 %	2,1 %	1,9 %	2,2 %	2,3 %	2,1 %	2,1 %	1,9 %	2,0 %	2,1 %	2,0 %	1,9 %

\* Selon les dernières prévisions des banques TD, Royale et de Montréal en date du 15 nov. 2017. Les données sur les salaires ont été compilées par Travail Canada.

# Inflation : qu'est-ce qui coûte plus cher ou moins cher ?

L'inflation demeure si basse depuis si longtemps, au Canada comme dans beaucoup d'autres pays, que les banques centrales qui tentent de la pousser vers le haut, sont à court d'explications pour comprendre le phénomène.

L'inflation a atteint une moyenne de 1,5 % par année depuis 2008, ce qui est bien inférieur à la cible de 2 % visée par la Banque du Canada.

Comme le chef du service monétaire et économique de la Banque des règlements internationaux, Claudio Borio, l'a affirmé :

*Les banques centrales ont probablement l'impression d'être passées de l'autre côté du miroir. Et ça se comprend. Elles avaient l'habitude de se démener pour ralentir ou contrôler l'inflation. Voilà qu'elles se démènent pour l'accélérer. Elles craignaient les hausses salariales; aujourd'hui elles les encouragent. Elles craignaient la relance budgétaire; elles vont jusqu'à la réclamer. La lutte à l'inflation a défini la génération de banquiers centraux de l'après-guerre. Son encouragement pourrait bien définir la présente génération.*

Pourquoi les banques centrales veulent-elle stimuler l'inflation ? Elles cherchent notamment à éviter la déflation, soit des chutes des prix répétées, comme ce fut le cas durant la Grande Dépression. La déflation peut avoir des conséquences encore plus graves que l'inflation. Si une inflation plus importante est accompagnée d'une hausse des salaires plus forte, la situation financière des familles risque de s'améliorer, ce qui donnera plus de marge de manœuvre aux banques centrales pour intervenir dans l'avenir.

La plupart des facteurs qui limitent les augmentations de salaire, comme la mondialisation et le boom de la technologie de l'information, semblent aussi contribuer à freiner l'inflation et à limiter la hausse des prix à long terme. Mais peut-être que l'inflation prend simplement plus de temps à se matérialiser ? Avec le resserrement de l'écono-

mie, la Banque du Canada s'attend à ce que l'inflation progresse de 2 % dans la seconde moitié de 2018 et qu'elle se maintienne à ce niveau par la suite.

Alors que les économistes et les banques centrales ont de la difficulté à expliquer le comportement global de l'inflation, les Canadiens ordinaires, particulièrement les membres des familles à petit ou à moyen revenu, sont frappés de plein fouet par la hausse des prix.

La volatilité des prix de l'énergie et des aliments provoque les plus grandes variations au niveau de l'inflation et les impacts négatifs les plus importants pour les familles à faible revenu et la classe moyenne. Depuis 15 ans, les prix de l'énergie et des aliments augmentent plus rapidement que l'inflation moyenne.

Le coût du logement a bondi, mais en raison de la faiblesse des taux d'intérêt, les prêts hypothécaires demeurent abordables. Or, les taux d'intérêt vont grimper, puisque la Banque du Canada a augmenté son taux directeur. Une hausse des taux d'intérêt d'un point de pourcentage fera augmenter les versements hypothécaires d'environ 50 dollars par mois ou de 600 dollars par année pour chaque tranche d'emprunt

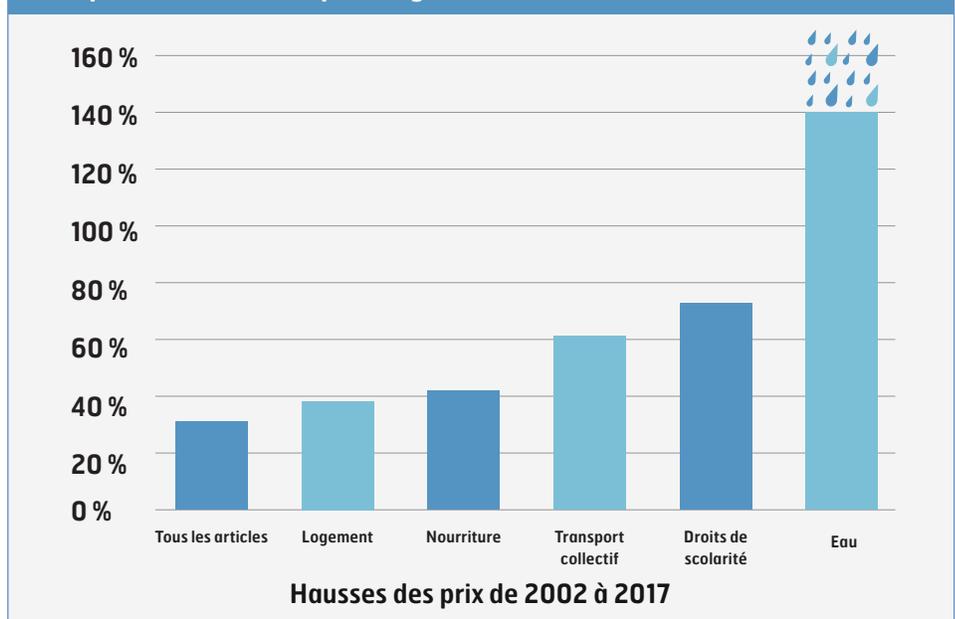
de 100 000 dollars amorti sur 20 ans.

Les autres coûts qui ne cessent d'augmenter ces derniers temps sont les tarifs que facture l'État pour les services publics, comme l'eau, l'éducation postsecondaire, le transport collectif ainsi que les services sportifs et récréatifs communautaires. Ces tarifs ont tous augmenté plus rapidement que l'inflation moyenne, car les gouvernements transfèrent toujours plus de coûts vers l'usager au lieu de financer les services avec les impôts prélevés. Dans certaines régions, on augmente même les tarifs exigés pour l'eau afin de compenser les baisses d'impôts !

D'ailleurs, depuis 15 ans, les tarifs exigés pour l'eau ont augmenté plus vite, en moyenne, que tout autre élément entrant dans le calcul de l'indice des prix à la consommation. On parle, à l'échelle nationale, d'une hausse annuelle de 6 %, ce qui totalise 141 % en 15 ans. C'est en Saskatchewan et en Ontario que les tarifs pour l'eau ont augmenté le plus. Le Québec, lui, a enregistré une baisse.

On ne connaît peut-être pas les causes de l'inflation globale, mais on sait pourquoi certains prix augmentent. Malheureusement, ce sont ceux qui font le plus mal aux travailleurs.

## Les prix de l'eau ont le plus augmenté au cours des 15 dernières années



Source: Statistique Canada, Indice des prix à la consommation, tableau CANSIM 326-0020

# Les régimes de retraite se portent de mieux en mieux



Après la crise financière et le krach boursier de 2008-2009, les employeurs et les gouvernements ont utilisé les déficits temporaires des régimes de retraite comme prétextes pour mettre en doute leur viabilité. Ils espéraient ainsi convaincre nos membres d'accepter des concessions permanentes. Or, les membres du SCFP ont riposté et négocié, car ils refusaient de croire que leurs régimes de retraite à prestations déterminées n'étaient plus fiables.

Moins d'une décennie plus tard, l'économie leur a donné raison. Les dernières nouvelles sur les régimes de retraite démontrent qu'il est important de repousser les demandes de concession et d'exiger une meilleure sécurité de la retraite à la table de négociations.

Prenons l'exemple du régime de retraite du secteur ontarien de la santé, le Healthcare of Ontario

Pension Plan ou HOOPP. Le SCFP, par le biais du Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (CSHO), est un des fondateurs et un administrateur de ce grand régime à prestations déterminées. Le HOOPP est devenu l'un des régimes les plus performants au pays, sans avoir eu à investir dans des partenariats public-privé.

Les actifs du HOOPP s'élèvent à plus de 70 milliards de dollars. Il est financé à 122 %. Autrement dit, il dispose de 1,22 \$ pour chaque dollar qu'il s'est engagé à verser en prestations de retraite. L'an dernier, il a affiché un rendement supérieur à 10 %. Au cours des dix dernières années, son rendement annuel moyen a dépassé les 9 %.

Grâce aux efforts du CHSO et de ses représentants au HOOPP, cette rentabilité profite aux cotisants. La hausse de leurs prestations

correspond à l'augmentation du coût de la vie. Tous les retraités ont aussi été dédommagés pour les sommes perdues en raison de l'inflation depuis 15 ans. Et, récemment, le régime annonçait une amélioration considérable des prestations aux membres cotisants, ainsi que des prestations de survivant. Depuis dix ans, le HOOPP a accueilli près de 55 000 cotisants à temps partiel.

Ce n'est pas le seul régime de retraite à tirer son épingle du jeu. Selon le cabinet-conseil en régimes de retraite Aon Hewitt, le taux de solvabilité médian (une mesure de la santé financière d'un régime qui compare l'actif aux obligations) des régimes canadiens qu'il surveille atteint un sommet inégalé depuis 2002. Plus de la moitié des régimes canadiens figurant dans sa base de données sont entièrement capitalisés. La hausse des taux d'intérêt et les bons rendements boursiers ont contribué à cette performance.

Récemment, en s'appuyant sur ces données, les membres du SCFP à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard ont rejeté la refonte radicale de leur régime de retraite qu'exigeait l'employeur. Les sections locales du SCFP ont collaboré avec les autres syndicats du campus pour renégocier un accord qui maintient le régime à prestations déterminées, sans réduire les prestations, en plus d'accorder aux syndicats la parité dans la gouvernance du régime.

Partout au Canada, les membres du SCFP ont raison de contester l'argumentaire des employeurs sur les régimes de retraite. En effet, les régimes de retraite canadiens se portent bien. Plusieurs d'entre eux se sont remis complètement de la pire crise financière mondiale depuis la Grande Dépression. Les chiffres nous donnent raison. Les membres du SCFP sont donc bien outillés pour réclamer de meilleurs régimes de retraite pour tous les travailleurs.