

À L'INTÉRIEUR

2 COUP D'ŒIL SUR L'ÉCONOMIE

3 ORIENTATIONS ÉCONOMIQUES

POURQUOI L'ÉCONOMIE TOURNE AU RALENTI?



4 SYNDICALISATION : TENDANCES ET DÉFIS

6 L'AVANTAGE SYNDICAL, LES SALAIRES ET LA SYNDICALISATION PAR SECTEUR

7 TRANSITION JUSTE : BIEN PLANIFIER POUR RÉUSSIR



8 LA BONIFICATION DU RPC ET VOUS

SCFP / Syndicat canadien de la fonction publique

SUR LA LIGNE DE FRONT

Don Kossick et la justice fiscale

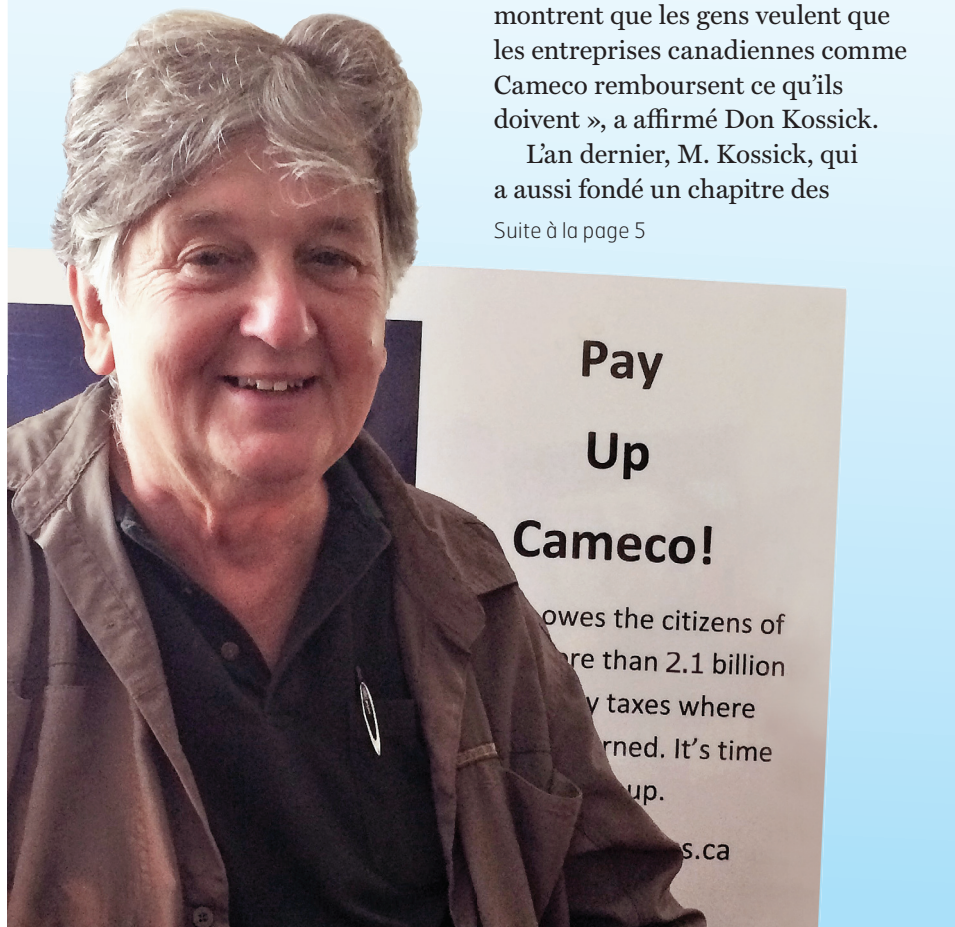
Don Kossick, ancien membre du SCFP et militant communautaire de longue date, est bien connu en Saskatchewan comme défenseur infatigable de la justice économique et sociale. En ce moment, il fait des vagues au pays et sur la scène internationale en menant une campagne pour obliger Cameco, la plus grande entreprise de traitement d'uranium au

monde, à payer sa juste part d'impôts.

« Bien des gens ne savent pas que des milliards de dollars qui auraient pu servir notamment à la santé, à l'éducation, aux services publics et au développement local, ont échappé au Canada. La réaction à nos campagnes publicitaires et les milliers de signatures recueillies sur notre pétition montrent que les gens veulent que les entreprises canadiennes comme Cameco remboursent ce qu'ils doivent », a affirmé Don Kossick.

L'an dernier, M. Kossick, qui a aussi fondé un chapitre des

Suite à la page 5



COUP D'ŒIL SUR L'ÉCONOMIE

PLEINS FEUX SUR LES RÉCENTES ÉTUDES ET DÉVELOPPEMENTS ÉCONOMIQUES



ÉQUILIBRE TRAVAIL-FAMILLE Rendre les familles heureuses

Triste, mais vrai. Peu après l'arrivée d'un petit trésor, le travail et le stress supplémentaires qui viennent avec la décision de fonder une famille font baisser le niveau de bonheur des parents par rapport aux individus qui n'ont pas d'enfant. Cette « pénalité de bonheur parental » a suscité beaucoup de débats et d'inquiétudes, surtout dans les pays aux prises avec une baisse de la natalité. Pourtant, il existe une solution claire à ce malaise. Selon une étude menée dernièrement à l'Université du Texas à Austin, les parents des pays dotés de bonnes politiques familiales et du travail étaient tout aussi heureux que les autres. Les vacances garanties, les congés de maladie, les congés parentaux payés et les services de garde à l'enfance à coût abordable rendent



tout le monde plus heureux et sont un incitatif encore plus fort pour les parents. Autre fait intéressant, ces politiques favorables à la famille ont des effets positifs beaucoup plus marquants que l'argent offert sous forme d'allocations familiales.

INÉGALITÉS Les millionnaires sédentaires

Selon certains, l'augmentation des taux d'imposition ferait fuir les riches vers des cieux plus fiscalement cléments. Or, c'est un mythe. L'étude la plus complète menée sur le sujet jusqu'à maintenant conclut en effet que les taux d'imposition supérieurs aux États-Unis n'ont que très peu d'effets sur la migration. Une hausse de 10 % du taux d'imposition maximal entraîne une augmentation des départs de seulement 1 % chez ceux dont le revenu annuel est supérieur à un million de dollars. De fait, une bonne partie des riches migrent vers la Floride. La réalité est que les très riches sont moins mobiles que ceux dont les revenus sont très faibles. Ils ne partent pas parce qu'ils ont des liens familiaux et d'affaires. De plus, ils aiment vivre là où ils trouvent une bonne qualité de vie et de bons services publics. Nous pouvons donc hausser les impôts des riches pour nous offrir des services

publics de qualité qui améliorent nos communautés et profitent tant aux plus pauvres qu'aux plus riches.

ÉQUITÉ FISCALE Le néolibéralisme survenu

Que se passe-t-il? Le Fonds monétaire international (FMI) qui, depuis des années, fait la promotion de l'austérité, de la déréglementation, de la privatisation, du libre-échange et d'autres politiques néolibérales dans le monde reconnaît maintenant dans sa publication phare que plutôt que « de permettre la croissance, les politiques néolibérales ont augmenté les inégalités, compromettant en retour l'expansion durable de l'économie ». Le FMI admet désormais qu'un système fiscal plus progressif est meilleur pour la croissance économique et que la déréglementation des flux de capitaux augmente la volatilité et les crises. Le FMI avoue aussi que l'austérité contribue à l'inégalité et au ralentissement de la croissance. Maintenant que ses propres experts sont d'accord avec ce que savent depuis toujours les populations concernées, le personnel du FMI sur le terrain doit changer le cap et laisser les gouvernements du monde instaurer des politiques qui amélioreront tant l'égalité que les économies.

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 éloquentes des tendances économiques et des outils pour faciliter les négociations. L'Économie au travail remplace la publication antérieure du SCFP, Le climat économique pour les négociations.

Découvrez les éditions de L'Économie au travail en ligne à 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.

À moins d'indications contraires, tout le contenu a été rédigé par Toby Sanger. Mario Emond et Karin Jordan sont les rédacteurs en chef. La mise en page a été réalisée par Sarah Walker. Veuillez communiquer par courriel (tsanger@cupe.ca) pour toute correction, question, suggestion ou contribution.



SCFP / Syndicat canadien de la fonction publique



ORIENTATIONS ÉCONOMIQUES

Coup d'œil sur les plus récentes tendances économiques



- Croissance** Autre trimestre, autre recul. Les prévisionnistes s'attendent désormais à une croissance de l'économie canadienne d'à peine 1,3 % cette année et de 2 % en 2017.
- Emploi** Malgré une lente croissance de l'emploi, le taux de chômage n'a pas beaucoup augmenté. On s'attend à une moyenne de 7 % cette année et à une légère baisse à 6,9 % l'an prochain.
- Inflation** L'inflation devrait se situer en moyenne à 1,7 % cette année et à environ 2,1 % en 2017.
- Salaires** Les hausses salariales moyennes des principales conventions collectives conclues au cours de la première moitié de 2016 ont été d'à peine 1,2 %, une augmentation semblable à celle de 2015. Les hausses moyennes ont été de 0,4 % pour la première année de ces conventions.
- Taux d'intérêt** Les taux d'intérêt demeurent très bas et les taux à plus long terme ont encore diminué au cours des derniers mois. On ne s'attend pas à des hausses soutenues avant la fin de 2017.



PLEINS FEUX

Pourquoi l'économie tourne-t-elle au ralenti?

Après une récession, l'économie et l'emploi retrouvent généralement leur vigueur et reprennent le terrain perdu pendant le ralentissement. Mais pas cette fois-ci.

Au Canada et ailleurs dans le monde, la croissance a été beaucoup plus lente. Chaque année apporte son lot de déceptions aux prévisionnistes qui attendaient une meilleure remontée et qui se retrouvent avec des résultats qui semblent n'avoir aucun sens.

Notre économie subit des changements structurels majeurs et reste extrêmement déséquilibrée. Pourtant, les indicateurs économiques traditionnels ne reflètent pas avec exactitude ni ces changements ni notre niveau de bien-être.

Une bonne partie de la croissance du Canada est due à un boom de dépenses axées sur les ressources, la construction et l'endettement des consommateurs, boom qui commence à s'essouffler. Les gouvernements fédéral et provinciaux doivent maintenant

assurer une transition progressiste en mettant le cap sur la croissance.

La faiblesse de la croissance salariale constitue un obstacle majeur. En moyenne, le salaire horaire a augmenté d'à peine 1,2 % cette année, ce qui est inférieur à l'inflation et mène à une baisse des salaires réels. La croissance des salaires est freinée par les mesures d'austérité, la diminution des salaires dans le secteur public, les accords commerciaux qui affaiblissent le pouvoir de négociation des travailleurs, l'accroissement du travail précaire et la diminution de l'emploi. Bien des nouveaux emplois sont occasionnels ou à contrat ou encore créés par des entreprises comme Uber. Cette tendance tire les salaires et les revenus publics vers le bas.

La transition vers une économie plus verte et plus durable ouvre des horizons presque infinis. De bons emplois assortis de salaires et d'avantages sociaux adéquats et l'amélioration des services publics doivent être au cœur de cette nouvelle

orientation économique. Et nous devons nous doter de mesures et d'objectifs plus précis pour que notre économie cesse de vivre et de s'éparpiller dans tous les sens.



Syndicalisation : tendances et défis

Le visage et la composition des syndicats canadiens, dont le SCFP, ont beaucoup changé au cours des dernières décennies et la tendance se poursuivra au cours des dix années à venir.

- En 1990, 60 % de l'effectif des syndicats canadiens était composé d'hommes et ces derniers étaient toujours majoritaires il y a dix ans à peine. Aujourd'hui, 53 % des membres sont des femmes. Si la tendance se maintient, elles seront 60 % d'ici 2030.
- Les taux de syndicalisation ont chuté davantage pour les hommes jeunes et les hommes en général. Ils sont restés relativement stables pour les femmes, le déclin pour les femmes jeunes étant compensé par une hausse chez les femmes plus âgées.
- Il n'existe pas de données sur le nombre de membres racisés ou

autochtones, mais leur présence dans les syndicats augmente probablement.

- Il y a vingt ans, plus de syndiqués travaillaient dans le secteur manufacturier que dans tout autre secteur. Maintenant, le secteur manufacturier est passé au quatrième rang, bien après l'éducation, où les travailleurs syndiqués sont deux fois plus nombreux que dans le secteur manufacturier, et les services sociaux, où les travailleurs syndiqués sont presque trois fois plus nombreux.

Le nombre de syndiqués au Canada a continué à croître, pour un total estimé à 4,3 millions de travailleurs en 2015, une hausse de 620 000 individus en 15 ans. Mais la croissance a beaucoup ralenti par rapport aux hausses annuelles de 2 % du début des années 2000, baissant en moyenne à 0,7 % par année au cours de la dernière décennie.

Même si elle a légèrement augmenté l'an dernier, la proportion des travailleurs membres d'un syndicat (taux de syndicalisation) a lentement diminué, passant de 38 % au début des années 1980 à 28,6 % l'an dernier. Malgré tout, le taux de syndicalisation au Canada demeure beaucoup plus élevé qu'aux États-Unis, où il a chuté à 11 %, soit la moitié de ce qu'il était au début des années 1980.

Le SCFP, qui compte près de 639 000 membres, est de loin le plus grand syndicat du Canada. Il représente un syndiqué sur sept au pays. Le deuxième plus important syndicat est le Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public (SNEGSP) qui compte 360 000 membres, suivi d'Unifor avec 300 000 membres.

Le taux de syndicalisation varie considérablement en fonction des secteurs. Il est beaucoup plus élevé

SYNDICALISATION ET CROISSANCE DE L'EMPLOI : 2000 – 2015

| Secteurs choisis | Croissance annuelle moyenne de l'emploi | Croissance annuelle moyenne de la syndicalisation | Changement dans l'adhésion syndicale |
|-----------------------------|---|---|--------------------------------------|
| Toutes les industries | 1,4 % | 1,0 % | 620 700 |
| Services d'utilité publique | 1,1 % | 0,8 % | 10 000 |
| Construction | 4,1 % | 3,7 % | 116 200 |
| Fabrication | - 1,8 % | - 3,7 % | - 294 500 |
| Transport et entreposage | 1,1 % | 0,3 % | 11 200 |
| Éducation | 1,8 % | 1,9 % | 203 200 |
| Santé et aide sociale | 2,8 % | 2,9 % | 375 600 |
| Information et culture | 0,6 % | 0 % | - 600 |
| Administration publique | 1,1 % | 1,3 % | 105 100 |

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau personnalisé pour le SCFP, août 2016; Emploi et Développement social Canada 2015, Système de projection des professions au Canada (SPPC) Scénario sectoriel 2015-2024.

<http://occupations.esdc.gc.ca/sppc-cops/l.3bd.2t.1.3l.html@-fra.jsp?fid=51&lid=65>



dans le secteur public, où le taux est passé de 70 % en 2000 à 72 % aujourd'hui. Le taux de syndicalisation le plus élevé aujourd'hui se trouve dans les domaines de l'administration publique, de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Ils sont responsables de la croissance globale depuis 2000, l'emploi dans l'éducation et la santé ayant augmenté à un rythme plus rapide que le taux moyen global.

Entre-temps, la syndicalisation chez les travailleurs du secteur privé a diminué. Le taux pour ce secteur est passé de plus de 18 % en 2000 à 15 % en 2015, ce qui représente une perte totale de 24 000 membres. C'est le secteur manufacturier qui a le plus perdu. En effet, il compte maintenant 300 000 travailleurs syndiqués de moins qu'il y a 15 ans. La croissance dans d'autres industries du secteur privé a presque compensé ces pertes, notamment dans la construction, qui compte 116 000 nouveaux membres, et dans les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien où 54 000 nouveaux membres se sont ajoutés.

L'industrie des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien (y compris les services administratifs, le nettoyage, la collecte des déchets et autres services contractuels) est la seule industrie du secteur privé où la syndicalisation a augmenté depuis 2000. La croissance de l'effectif y a été la plus forte de tous les secteurs, le nombre de ses membres

ayant doublé au cours des 15 dernières années. Bien que le secteur ait connu un taux d'emploi élevé en raison de l'augmentation de la sous-traitance, la hausse de la syndicalisation montre ce que peuvent faire des campagnes ciblées destinées aux concierges et aux préposés au nettoyage.

La croissance de l'emploi dans le secteur parapublic devrait augmenter de 1,2 % chaque année au cours des 10 prochaines années. Cette croissance est bien au-dessus de la moyenne nationale globale de 0,8 %, mais en même temps beaucoup plus lente que la moyenne annuelle de 2 % des 10 dernières années dans le secteur public. Au sein du secteur public, il y aura d'importantes différences dans les taux de croissance en emploi : annuellement, l'emploi devrait croître de 1,8 % dans la santé et l'aide sociale, de 0,8 % dans les services d'éducation, de 0,6 % dans les services publics, de 0,3 % en information, en culture et dans les loisirs et d'à peine 0,1 % annuellement dans les administrations publiques.

Globalement, la croissance de l'emploi devrait ralentir. D'une moyenne annuelle de 1,1 % au cours de la dernière décennie, la croissance passera à 0,8 % dans les dix prochaines années, selon le Système de projection des professions au Canada (SPPC) du gouvernement fédéral. Ces projections sont toutefois optimistes. Une étude récente estimait que 42 % de la main-d'œuvre canadienne court un risque élevé d'être touchée par l'automatisation au cours des 10 ou 20 années à venir.

Suite de la page 1

Canadiens pour une fiscalité équitable en Saskatchewan, a recueilli des fonds pour ériger un panneau-réclame au centre-ville de Saskatoon où il était écrit « Pay up Cameco » (Cameco doit payer). Grâce à cette campagne, on sait maintenant que Cameco, créée en 1988 par la fusion et la privatisation de deux sociétés d'État, a eu recours à des filiales en Suisse pour éviter de payer des milliards de dollars en impôts.

Cette année, une pétition exigeant que Cameco paie ses impôts a réussi à récolter plus de 36 000 signatures. La poursuite de l'Agence du revenu du Canada contre Cameco sera finalement entendue par les tribunaux en septembre. L'agence espère recouvrer 2,1 milliards de dollars en impôts, en plus des intérêts et des pénalités. Ce serait le pire cas d'évasion fiscale au Canada.

Peu importe que l'ARC gagne ou perde sa cause, cette campagne pour la justice fiscale a déjà eu des effets importants. Elle a fait connaître les moyens utilisés par certaines grandes entreprises pour éviter de payer leurs impôts; ainsi que les répercussions en baisses de revenus pour les services publics. La campagne a aussi fait augmenter la pression sur les gouvernements pour qu'ils agissent.

Une bonne partie de cette main-d'œuvre est composée de travailleurs moins bien payés du secteur privé.

La croissance de l'emploi se manifesterait surtout dans les industries qui sont déjà hautement syndiquées. Toutefois, le passage à des emplois plus précaires, occasionnels et temporaires dans tous les secteurs rendra plus difficile la préservation de taux de croissance acceptables de syndicalisation.

Avantages de la syndicalisation

Après avoir diminué pendant de nombreuses années, la syndicalisation a repris de la vigueur depuis la crise financière. De plus en plus de Canadiens disent vouloir adhérer à un syndicat. Et voici pourquoi :

1. SALAIRES PLUS ÉLEVÉS

En moyenne, les travailleurs syndiqués sont payés 23 % de plus, ou 5,40 dollars l'heure de plus que ceux qui ne sont pas membres d'un syndicat. L'avantage syndical est considérablement plus élevé pour les femmes et les personnes qui occupent des emplois peu rémunérés.

2. ÉGALITÉ ACCRUE

La rémunération dans les milieux de travail syndiqués est plus équitable en général. Pour les travailleurs moins payés, les salaires sont relativement plus élevés alors que l'écart salarial que subissent les femmes, les jeunes travailleurs et les travailleurs racisés est moins grand. En outre, l'ensemble de la société est plus égalitaire grâce aux syndicats.

3. RÉGIMES DE RETRAITE ET AVANTAGES SOCIAUX

Plus de 70 % des travailleurs syndiqués ont accès à un régime de retraite, comparativement à moins de 30 % des travailleurs non syndiqués. Les syndiqués ont de meilleures assurances santé et autres avantages sociaux, y compris les congés, que les non-syndiqués.

4. SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PERMANENCE

Les travailleurs syndiqués sont plus susceptibles d'occuper des emplois permanents à plein temps et de rester plus longtemps avec leurs employeurs. Par exemple, 14 % des travailleurs syndiqués occupent des emplois à temps partiel, comparativement à 20 % pour les travailleurs non-syndiqués; 12 % occupent des emplois temporaires, comparativement à 14 % pour les travailleurs non-syndiqués et près de la moitié (49 %) comptent dix années d'expérience avec leur employeur comparativement à 35 % à peine pour les travailleurs non-syndiqués.

5. SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les milieux de travail syndiqués sont plus sûrs, selon des études menées

pour l'industrie de la construction. Par exemple, les demandes d'indemnisation sont inférieures de 30 % pour des blessures graves, de 17 % pour une réduction de la mobilité et de 23 % pour des interruptions de travail. Les travailleurs syndiqués sont plus susceptibles de signaler les violations en santé-sécurité et les blessures mineures sans interruption de travail. La formation, la sensibilisation ou une moindre peur des représailles contribuent à la sécurité des milieux de travail en général.

6. PRÉVISIBILITÉ DES HEURES DE TRAVAIL

Les conventions collectives établissent des horaires et des heures normales de travail. Elles comprennent des clauses pour les heures supplémentaires et les primes pour les quarts de travail.

7. FORMATION ET ÉDUCATION

La formation et l'éducation sont une priorité importante pour les syndicats, qui les incluent dans les contrats de travail en plus d'en offrir eux-mêmes.

8. TRANSPARENCE ET APPLICATION ÉQUITABLE DES PROCÉDURES

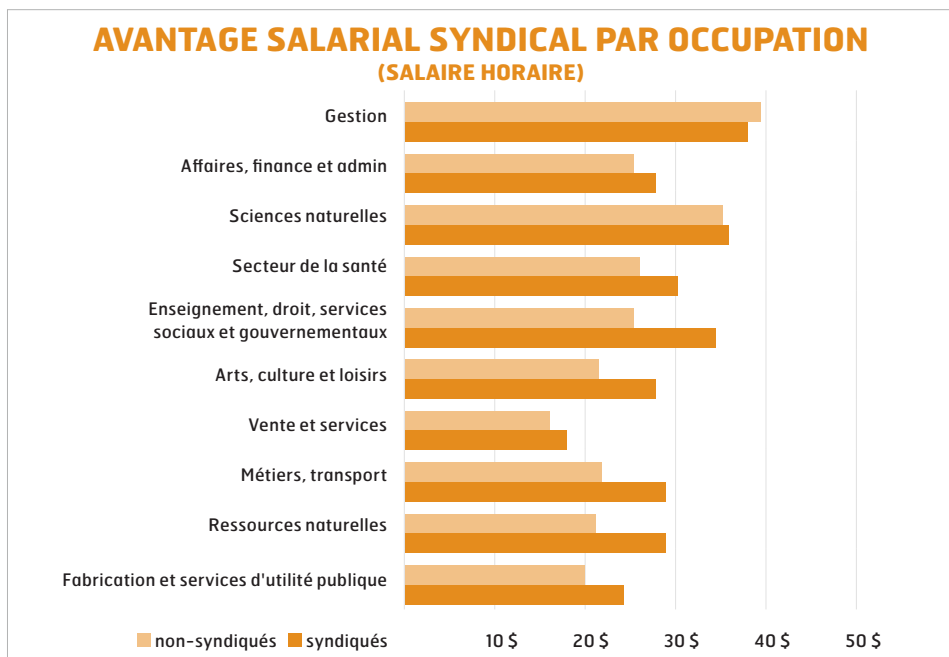
Les salaires sont fixés par des échelles salariales communes alors que les modes de règlement des griefs et l'arbitrage assurent un règlement équitable des différends.

9. DÉMOCRATIE AU TRAVAIL

Les syndicats sont des organisations démocratiques qui permettent aux travailleurs d'apporter des changements dans leurs milieux de travail, leurs communautés et la société en général.

10. DÉFENSE DES DROITS ET ACTION POLITIQUE

Les syndicats ont ouvert la voie à l'amélioration des conditions de travail pour tous les travailleurs parce qu'ils ont uniformisé les règles du jeu et ont ainsi obligé les employeurs où il n'y pas de syndicat à hausser leurs standards pour attirer des travailleurs.



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau personnalisé pour le SFCP août 2016. Les professions sont regroupées selon la Classification nationale des professions (CNP 2011). Les données sont accessibles pour 140 professions au niveau de détail à « 4 chiffres » et par province.

Une transition juste : bien planifier pour réussir

Les changements climatiques constituent sans doute la crise la plus grave à laquelle l'humanité doit faire face. Les défis environnementaux, économiques et politiques qui en découlent sont nombreux.

Le débat qui entoure le manifeste Un bond vers l'avant illustre ces défis. Le manifeste propose une série de politiques progressistes que le SCFP appuie en grande partie. Mais nous n'avons pas tous la même capacité à faire un « bond » direct et facile vers des emplois et un mode de vie nouveaux dans une économie plus durable. Les syndicats insistent donc particulièrement sur le concept de « transition juste ».

La transition juste est fondée sur le principe du nécessaire partage des coûts dans le passage vers une économie plus durable. Les travailleurs qui perdront leur emploi et les personnes dont le gagne-pain sera compromis devront être soutenus par de la formation, des indemnisations ou de nouvelles perspectives d'emploi, en plus de prendre part aux décisions qui touchent leurs vies.

Un programme de transition juste au Canada devrait tenir compte des éléments suivants :

L'assurance-emploi et l'acquisition de compétences

Nous devons nous doter d'un meilleur système d'assurance-emploi et d'acquisition de compétences pour aider les travailleurs à profiter des nouvelles opportunités. Nous devons déterminer les lacunes professionnelles à combler ainsi que les compétences qui seront transférables et celles qui seront à développer afin que nous puissions passer des emplois à forte empreinte de carbone à des emplois



à faible empreinte de carbone.

Les stratégies industrielles

Les travailleurs ne sont pas les seuls à faire la transition vers une économie verte. Des pans entiers de l'économie et de nombreuses communautés devront aussi s'ajuster. Les employeurs, les syndicats, les gouvernements, et l'ensemble des acteurs de la société doivent collaborer à l'élaboration de politiques industrielles et sectorielles qui faciliteront la transition vers une économie durable et sans carbone.

Le secteur public

Le secteur public a un rôle énorme à jouer. Il devra faire preuve de leadership, élaborer une réglementation et investir directement, notamment dans l'énergie renouvelable, les transports publics et le renouvellement des infrastructures. Nous ne pouvons pas confier notre avenir aux mêmes forces du marché qui ont détruit notre économie et ruiné notre environnement.

La justice sociale et les communautés

Il faut aussi accorder une attention particulière aux communautés locales, aux Premières nations, aux travailleurs

précaires, aux groupes marginalisés et aux personnes à faible revenu, bref, à la justice sociale. La création d'une économie verte qui mènerait à plus de pauvreté et d'exclusion ne pourrait pas être qualifiée de réussite.

Pour le secrétaire-trésorier national du SCFP, Charles Fleury, une transition juste doit tenir compte de tous ceux qui sont concernés et doit être compatissante. « Les travailleurs, les communautés et les pays en développement n'ont pas à faire les frais de la lutte contre les changements climatiques. L'accord final doit prévoir une transition juste vers une économie sans carbone qui comprend des mesures incitatives pour les pays les plus pauvres. »

Les changements qui nous attendent sont majeurs, mais nécessaires. Nous devons donc prévoir et agir maintenant. Devons-nous faire le bond? Sans doute. Mais pour réussir, nous devons nous préparer correctement.

■ Par Pierre Ducasse et Matthew Firth

La bonification du RPC et vous

Le SCFP, le CTC et d'autres syndicats réclament depuis des années l'amélioration du Régime de pensions du Canada (RPC). Les membres du SCFP et les Canadiens peuvent maintenant crier victoire. Les ministres des Finances des gouvernements fédéral et des provinces ont récemment conclu un accord visant à bonifier le RPC.

Neuf des dix provinces, représentant plus des deux tiers des Canadiens, sont d'accord avec cette bonification. Le Québec veut pour sa part consulter sa population pour apporter des améliorations similaires à son régime de rentes (RRQ).

La bonification du RPC comporte deux volets. D'abord et avant tout, les prestations passeront de 25 % à 33 % du revenu annuel moyen d'un travailleur. Ensuite, l'entente prévoit une hausse graduelle de la limite supérieure de revenu prévue par le RPC. Elle passera de 54 900 dollars en 2015 à 82 700 dollars en 2025.

La mise en œuvre de ces changements se fera graduellement au cours des sept prochaines années, ce qui permettra à la prochaine génération de travailleurs de profiter pleinement de la bonification du RPC. Les personnes présentement employées toucheront une partie de leurs



prestations additionnelles en fonction du nombre d'années pendant lesquelles elles auront cotisé.

La hausse des prestations sera financée par une augmentation de 1 % des cotisations des employeurs et des employés (de 4,95 à 5,95 %). Le taux de cotisation obligatoire pour la nouvelle tranche des revenus les plus élevés sera de 4 %, tant pour les employeurs que pour les employés.

Le SCFP accueille favorablement l'entente sur la bonification du RPC, car elle avantagera tous les travailleurs. Toutefois, les personnes à faible revenu seront considérablement moins avantagées que celles à revenu

moyen ou élevé. Les gouvernements fédéral et provinciaux doivent dès maintenant prendre les mesures nécessaires pour procurer de meilleurs revenus de retraite aux personnes moins favorisées, par exemple en haussant les prestations du Supplément de revenu garanti.

Il faudra aussi voir quel sera l'impact de la bonification du RPC sur les régimes de retraite existants des employeurs. Le SCFP continuera à fournir un soutien et des conseils pour aider nos membres à profiter pleinement de ces changements.

■ Francois-Matthieu Drouin

ESTIMATIONS DES PRESTATIONS DU RPC

| Revenus (2025) | 25 000 \$ | 50 000 \$ | 75 000 \$ |
|--|-----------------|------------------|------------------|
| Prestations avant la bonification (2018) | 6 250 \$ | 12 500 \$ | 14 500 \$ |
| Estimation des cotisations additionnelles (progressives entre 2019-25) | 215 \$ | 465 \$ | 790 \$ |
| Prestations additionnelles au terme de la bonification du RPC (2065) | 2 083 \$ | 4 167 \$ | 10 500 \$ |
| Total des prestations au terme de la bonification du RPC (2065) | 8 333 \$ | 16 667 \$ | 25 000 \$ |