OFFICE OF THE PARLIAMENTARY BUDGET OFFICER
BUREAU DU DIRECTEUR PARLEMENTAIRE DU BUDGET

# Croissance des salaires à la fonction publique fédérale : 2001-2002 à 2011-2012

Ottawa, Canada
Le 9 octobre 2013
www.pbo-dpb.gc.ca

**Faits saillants**

- La loi confère au directeur parlementaire du budget (DPB) le mandat « de fournir au Sénat et à la Chambre des communes, de façon indépendante, des analyses de la situation financière du pays, des prévisions budgétaires du gouvernement et des tendances de l'économie nationale ».

- En 2012, le DPB a publié une analyse du poids financier des frais de personnel dans l'administration publique fédérale dans laquelle il évalue les tendances de la rémunération totale au sein de la fonction publique fédérale. Le présent rapport donne suite à la demande du député d'Ottawa-Centre d'approfondir l'analyse précédente et de ventiler les grands facteurs ayant une incidence sur la croissance du coût de la main-d'œuvre au gouvernement fédéral.

- Le DPB a estimé la variation du coût de la main-d'œuvre d'année en année pour la période allant de 2001-2002 à 2011-2012, décomposée en trois grands facteurs : variations du niveau d'emploi, variations des salaires et variations de la répartition des classes d'emploi. Les variations du salaire ont ensuite été réparties en inflation de l'indice des prix à la consommation (IPC) et en variation réelle du salaire.

- Des principaux facteurs examinés, les variations du niveau d'emploi et la hausse des salaires attribuable à l'inflation de l'indice des prix à la consommation (IPC) sont responsables de la croissance du coût de la main-d'œuvre. Ces deux facteurs exerçaient sensiblement les mêmes pressions et représentaient chacun près de la moitié de l'augmentation estimée du coût de la main-d'œuvre pour la période examinée.

- Cumulativement, les changements de classe d'emploi et l'augmentation réelle des salaires ont peu contribué à la croissance globale du coût de la main-d'œuvre. Cependant, les totaux cumulatifs masquent les variations de l'effet spécifique de chacun des facteurs examinés d'une année à l'autre.

Produit par Duncan MacDonald*

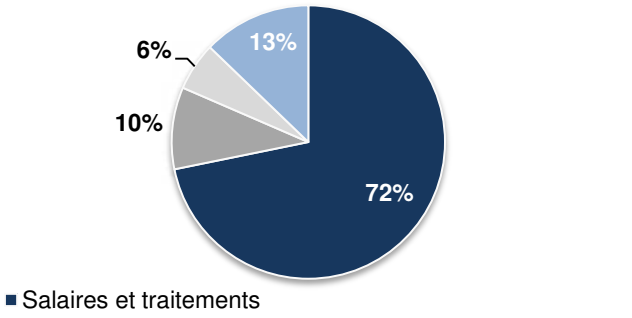
*L'auteur tient à remercier la contribution de Jason Stanton, co-auteur du présent rapport, qui n'est plus à l'emploi du bureau du DPB. Ensemble, les auteurs tiennent à remercier Trevor Shaw et Randall Bartlett pour leur contribution à la présente note. Les auteurs assument seuls la responsabilité de toute erreur ou omission. Communiquer avec Jason Jacques (courriel : jason.jacques@parl.gc.ca) pour plus de renseignements.

## 1 Contexte

La loi confère au directeur parlementaire du budget (DPB) le mandat « de fournir au Sénat et à la Chambre des communes, de façon indépendante, des analyses de la situation financière du pays, des prévisions budgétaires du gouvernement et des tendances de l'économie nationale[1] ».

### Graphique 1-1

**Composition moyenne des frais de personnel fédéraux, 2001-2002 à 2011-2012**



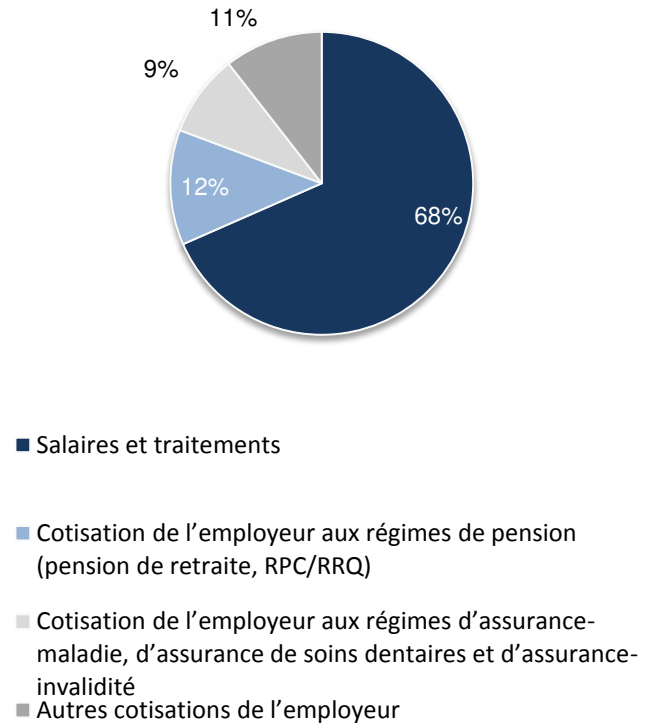

Sources : Receveur général du Canada, Travaux publics et services gouvernementaux Canada

En décembre 2012, le DPB a publié une analyse du poids financier des frais de personnel dans l'administration publique fédérale dans laquelle il évaluait les tendances de la rémunération totale au sein de la fonction publique fédérale sur une période de 22 ans[2].

Le rapport conclut notamment que plus de 70 % des 354 milliards de dollars versés en rémunération de 2001-2002 à 2011-2012 correspondent aux traitements et salaires des fonctionnaires fédéraux (graphique 1-1); cela représentait aussi plus des deux tiers de l'augmentation annuelle totale de 5,4 % (graphique 1-2).

### Graphique 1-2

**Contributions aux frais de personnel – taux de croissance annuelle composé, 2001-2002 à 2011-2012**




Sources : Receveur général du Canada, Travaux publics et services gouvernementaux Canada

[1] http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-1/TexteComplet.html?term=79.2, consulté en août 2013.

[2] Rapport du DPB : Le poids financier des frais de personnel dans l'administration publique fédérale : tendance et évolution, http://www.pbo-dpb.gc.ca/files/files/Fed_Personnel_Expenses_FR.pdf

Le rapport indiquait dans quelle mesure la rémunération globale a augmenté et en énumèrait les principaux éléments, mais ne faisait aucunement mention des inducteurs de coûts sous-jacents. Le député d'Ottawa-Centre a donc demandé au DPB de s'appuyer sur le rapport de 2012 pour compléter une décomposition de la masse salariale, ventilant ainsi les grands facteurs influant sur la croissance récente.

Plus précisément, le présent document vise à déterminer si la croissance des traitements et salaires – qui représente la majorité de la hausse de la masse salariale – peut s'expliquer par une combinaison de quatre facteurs :

- les règlements salariaux négociés par les syndicats et les employeurs;
- l'inflation générale de l'économie canadienne;
- l'augmentation du nombre de fonctionnaires fédéraux;
- l'amélioration des compétences générales des fonctionnaires fédéraux.

Le cadre de référence est présenté à l'annexe A. La partie 2 du cadre est traitée séparément dans l'ensemble de données de classification du personnel fédéral, déjà téléchargé sur le site Web du DPB.

## 2 Méthodologie

La méthodologie utilisée pour ce rapport repose sur trois sources de données et un modèle de décomposition de la croissance basé sur les quatre grands facteurs.

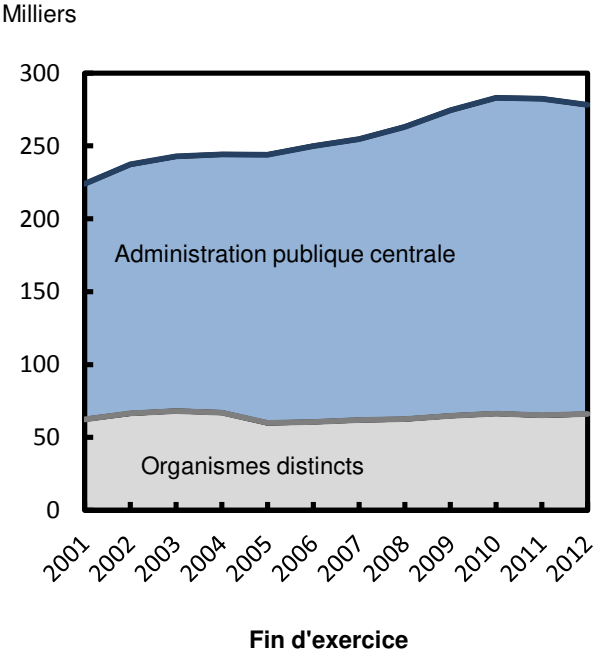
*Sources de données*

L'analyse de la croissance du coût total de la main-d'œuvre repose sur trois ensembles de données :

1. la liste de tous les employés de la fonction publique fédérale à la clôture des exercices de 2001 à 2012;
2. la liste des salaires moyens calculés par classe d'emploi et par exercice à la clôture des exercices de 2001 à 2012;
3. les données annuelles sur l'inflation pour les exercices visés par l'analyse.

**Graphique 2-1**

**Nombre total de travailleurs dans la fonction publique fédérale**




Source : Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

**Encadré 2-2**

**Exemple d'ensemble de données sur la classification des fonctionnaires fédéraux : employés s'occupant des systèmes d'ordinateurs**

Au 31 mars 2012, 18 228 employés du gouvernement du Canada occupaient des postes de la catégorie Systèmes d'ordinateurs (CS). Le personnel s'occupe des services de la technologie informatique dans la majorité des ministères et organismes de l'administration publique centrale et des organismes distincts.

Les données portent sur la fonction publique fédérale (c.-à-d. l'administration publique centrale et les organismes distincts). Elles comprennent tous les types de postes, employés actifs seulement (les employés en congé sans solde ont été exclus) et sont fondées sur la classification des postes en vigueur (les nominations intérimaires ne sont pas comprises).

Le groupe CS comprend cinq niveaux, qui représentent des niveaux plus élevés d'expérience, d'ancienneté, de responsabilité, etc. Chaque niveau comprend huit échelons (neuf pour le niveau CS-05). Il faut réussir un concours pour passer à un niveau supérieur, tandis que l'augmentation d'échelon se fait automatiquement chaque année (jusqu'à l'échelon maximal).

L'ensemble de données fournit seulement des renseignements sur le nombre d'employés de chaque niveau. Il ne donne pas de ventilation par échelon.

À la clôture de l'exercice 2011-2012, il y avait 3 382 employés CS-01, 7 944 employés CS-02, 5 129 employés CS-03, 1 503 employés CS-04 et 270 employés CS-05.

Source : Ensemble de données de classification du personnel fédéral ; http://www.pbo-dpb.gc.ca/fr/RESEARCH+RESOURCES

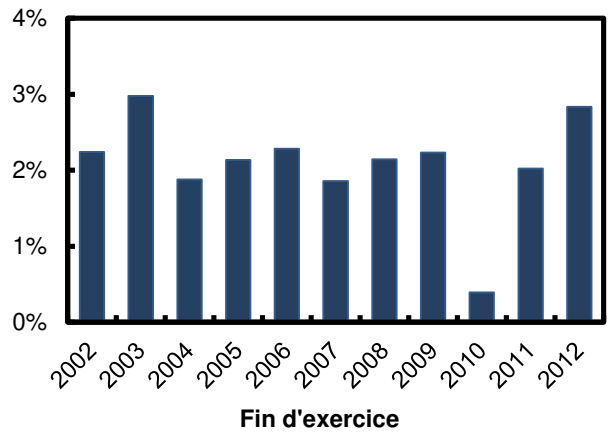
L'ensemble de données sur les employés est un sous-ensemble de l'ensemble de données de classification du personnel fédéral affiché sur le site Web du DPB et obtenu du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) (graphique 2-1)[3]. Cet ensemble de données donne un aperçu du nombre de travailleurs employés par divers ministères à la clôture de chaque exercice. Voir l'encadré 2-2 à titre d'exemple.

Les travailleurs compris dans l'ensemble de données sur les employés sont les employés de la fonction publique fédérale, ventilés par administration publique centrale et organismes distincts. Sont exclus de cet ensemble de données les membres de la Gendarmerie royale du Canada, le personnel non civil (c.-à-d. les militaires), le personnel exonéré des ministres et de certains autres organismes désignés[4,5].

**Graphique 2-3**

**Inflation de l'IPC**

Pourcentage (%)




Source : données de CANSIM de Statistique Canada

Le deuxième ensemble de données, portant sur les salaires, a été compilé par le DPB à partir

[3] http://www.pbo-dpb.gc.ca/files/get/resources/84?path=%2Ffiles%2Ffiles%2FFederal_Public_Service_data_department_and_classification_FR.xlsx, consulté en juillet 2013.
[4] http://www.tbs-sct.gc.ca/res/stats/ssen-ane-fra.asp, consulté en juillet 2013.
[5] L'ensemble de données fournit seulement des renseignements sur le nombre d'employés de chaque groupe d'emploi. Il ne donne pas de ventilation par niveau. Nous avons posé l'hypothèse simplificatrice que le salaire moyen des échelons d'un groupe d'emploi s'appliquait à tous les employés de ce groupe.

des données recueillies sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor, des conventions collectives du module de recherche Negotech de Ressources humaines et développement des compétences Canada, du site Web de l'Agence du revenu du Canada et de diverses sources officielles[6,7,8]. Il a parfois été impossible d'obtenir les données sur les salaires de certains groupes d'emploi pour certains exercices. Dans de tels cas et lorsque cela était possible, nous avons appliqué soit un pourcentage d'augmentation comme le prévoit la *Loi sur le contrôle des dépenses* de 2009 (pour les exercices 2007 à 2011), soit le mode d'augmentation salariale d'un exercice donné aux salaires de l'exercice précédent (plus particulièrement une augmentation de 1,75 % pour l'exercice clos en 2012)[9].

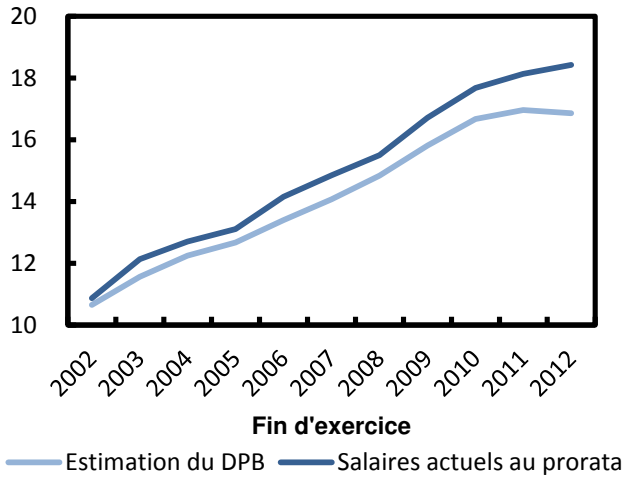
L'ensemble de données de l'inflation était composé de la hausse calculée d'après l'indice des prix à la consommation (IPC) établi par Statistique Canada [10]. Le graphique 2-3 présente la hausse relative à la croissance de l'IPC. Pendant la période visée, le taux de croissance annuel composé de l'IPC s'élevait à 2,1 %.

Au total, les données d'environ 95 % des employés répertoriés dans l'ensemble de données de classification du personnel fédéral ont été jumelées aux données sur les salaires et ont servi de base à l'analyse. Comme le montre le graphique 2-4, le modèle salarial du DPB est très près (99,5 %) du total annuel des dépenses salariales calculées au prorata déclaré par le receveur général du Canada[11,12].

**Graphique 2-4**

**Masse salariale réelle au prorata et masse salariale estimée par le DPB**

Milliards ($), non indexés




Sources : Receveur général du Canada, conventions collectives, calculs du DPB

[6] http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/coll_agre/rates-taux-fra.asp, consulté en juillet 2013.
[7] http://negotheque.travail.gc.ca/cgi-bin/recherche/negotheque/recherche-fra.aspx, consulté en juillet 2013.
[8] http://www.cra-arc.gc.ca/crrs/wrkng/pyrts/menu-fra.html, consulté en juillet 2013.
[9] http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-15.5/page-4.html#h-6, consulté en juillet2013.
[10] http://www5.statcan.gc.ca/cansim/ , tableau v41690973, 2011, panier de biens.
[11] Les données sur la rémunération utilisées pour calculer le prorata des dépenses salariales et de compensation agrégées correspondent au code des articles 0101 (Civils, temps régulier - emploi continu) et 0102 (Civils, temps régulier - temps partiel, saisonnier, occasionnel et étudiant) du Plan comptable à l'échelle de l'administration fédérale.
[12] L'estimation du DPB des dépenses salariales est conforme à la tendance actuelle des dépenses salariales. Une variation inexpliquée pourrait être attribuable à un nombre de facteurs, dont la nature de l'ensemble de données, qui présente un portrait global de l'emploi en date du 31 mars de chaque année. L'ensemble de données ne fait pas mention des travailleurs temporaires qui pourraient être employés pour une période de moins d'un an. Par exemple, durant la période des impôts, des employés sont embauchés sur une base temporaire qui prend fin avant le 31 mars; la rémunération de ces employés contribuerait au total des dépenses salariales, mais ne serait pas pris en compte au chapitre des employés de l'ensemble des données. Comme le modèle rend efficacement compte de 94% de l'argent payé en rémunération et compensation et tient compte des tendances de la croissance avec précision, l'omission d'autres facteurs potentiels est négligeable.

*Modèle*

À l'aide d'un modèle en permettant l'estimation, le DPB a examiné la variation du coût de la main-d'œuvre d'année en année et a décomposé l'effet de trois grands facteurs :

1. *Croissance des salaires*
    a. *Croissance des salaires stimulée par l'inflation de l'IPC*
    b. *Croissance réelle des salaires*
2. *Variation du niveau d'emploi*
3. *Variation de la répartition des classes d'emploi*

La croissance des salaires correspond à l'augmentation annuelle du salaire moyen de chaque classe d'emploi, comme le prévoient les conventions collectives[13]. La hausse salariale peut être répartie ainsi : inflation et augmentation supérieure à l'inflation.

Le deuxième facteur du modèle est la variation du niveau total d'emploi. Le total de la masse salariale de la fonction publique fédérale varie en fonction du nombre d'employés.

La répartition des classes d'emploi fait référence à la distribution des niveaux dans un groupe d'emploi. À titre d'exemple, le groupe Gestion financière compte quatre niveaux. Comme le montre l'encadré 2-5, la répartition peut varier d'année en année[14].

Pour décomposer le coût total estimé de la main-d'œuvre en facteurs, le DPB a comparé la variation du coût total de la main-d'œuvre d'année en année à l'aide d'un cadre d'analyse causale de la croissance.

**Encadré 2-5**

**Exemple : ensemble de données de classification du personnel fédéral**

| | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---|---|---|
| **FI-01** | 29,2 % | 28,5 % | 27,5 % |
| **FI-02** | 31,1 % | 31,9 % | 32,5 % |
| **FI-03** | 27,1 % | 27,1 % | 27,1 % |
| **FI-04** | 12,6 % | 12,5 % | 12,9 % |

De 2009-2010 à 2011-2012, la distribution des niveaux du groupe Gestion financière a peu variée. Le nombre relatif d'employés du niveau FI-01 a diminué, mais le nombre d'employés des niveaux FI-02 et FI-04 a augmenté en termes de pourcentage du total du groupe.

Nous posons l'hypothèse que les postes des niveaux supérieurs sont accordés aux personnes ayant un niveau de scolarité plus élevé, plus d'expérience, de connaissances et de compétences ou de meilleures compétences linguistiques. Les normes de chaque niveau sont fixées par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines.

Tous les autres facteurs étant constants, la part proportionnellement plus grande d'employés plus expérimentés entraînera une hausse du coût de la masse salariale.

Sources : Ensemble de données de classification du personnel fédéral, http://www.pbo-dpb.gc.ca/fr/RESEARCH+RESOURCES et Secrétariat du Conseil du Trésor, http://www.tbs-sct.gc.ca/chro-dprh/cla-fra.asp

Le coût total de la main-d'œuvre (LC) d'un exercice donné pour une classe donnée est le produit des salaires par le nombre total d'employés :

[13] Le salaire horaire a été converti en salaire annuel en multipliant le taux horaire par 37,5 heures par semaine, puis par 52 semaines.
[14] Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines établit et maintient des normes de classification pour le Secrétariat du Conseil du Trésor. Il est possible d'en consulter quelques-unes : http://www.tbs-sct.gc.ca/gui/squn01-fra.asp#FI.

$$LC_{Classe}^{Année} = \sum_{i=1}^{M} E_i \times W_i$$

où $M$ représente le nombre de niveaux d'une classe, $W_i$ représente le salaire moyen pour l'année, la classe et le niveau et $E_i$ représente le nombre de travailleurs employés dans chaque niveau de groupe de classification pour l'exercice visé.

Pour bien analyser l'effet de la distribution des travailleurs parmi les niveaux et pour établir la croissance de chaque élément pour chaque exercice, nous avons modifié l'équation ainsi :

$$LC_{Classe}^{Année} = \left((\Delta E) + \left(E^{Année-1}\right)\right) \times \sum_{i=1}^{i=M} \left((\Delta D_i) + \left(D_i^{Année-1}\right)\right) \times \left((\Delta W_i) + \left(W_i^{Année-1}\right)\right)$$

Dans l'équation ci-dessus, $\Delta$ représente la variation d'année en année, $E$ représente le nombre total d'employés d'une classe pour une année donnée et $D_i$ représente le pourcentage du total des employés d'une classe appartenant au niveau $i$ .

Cette équation, et son équivalent ci-dessous pour le taux de croissance, permet une analyse claire des facteurs de croissance du coût de la main-d'œuvre.

$$LC_{Classe}^{\dot{A}nnée} = \sum_{i=1}^{M} \left(\left(1 + \dot{E}^{Année}\right)\left(1 + D_i^{\dot{A}nnée}\right)\left(1 + W_i^{\dot{A}nnée}\right) - 1\right) \times \left(\frac{LC_i^{Année-1}}{LC^{Année-1}}\right)$$

Bien que les facteurs soient interdépendants (la variation du coût de la main-d'œuvre pouvant être attribuable à de multiples facteurs), en moyenne, la variation du coût de la main-d'œuvre d'année en année est pratiquement attribuable aux trois facteurs suivants : variation du salaire, du niveau et de la classe d'emploi.

La variation du coût a été évaluée pour chacun des groupes d'emploi et le coût total attribuable aux variations de chaque facteur a été calculé. Ces coûts ont ensuite été regroupés par groupe d'emploi pour obtenir une estimation totale du coût pour chaque facteur. Lors du calcul du coût des deux facteurs liés aux salaires (inflation et croissance réelle des salaires), l'effet total calculé de la variation globale du salaire comprenait deux éléments :

$$Croissance\ totale\ des\ salaires = Inflation\ de\ l'IPC + Croissance\ réelle\ des\ salaires$$

Dans certains cas, de nouveaux groupes d'emploi ont été créés pendant la période examinée (p. ex. Sciences appliquées et examen des brevets, Groupe économique et services de sciences sociales, Services frontaliers), soit en regroupant des groupes d'emploi, soit en divisant un groupe en deux[15]. Nous avons alors considéré que la variation nette du coût était une variation du niveau d'emploi. La variation nette du coût de la main-d'œuvre qui en découle est toutefois minime, puisque les hausses attribuables à la création de nouveaux groupes d'emploi entraînaient généralement des baisses dans un autre groupe d'emploi connexe. À titre d'exemple, lors de la création du Groupe économique et services de sciences sociales (EC), le nombre d'employés du groupe Économie, sociologie et statistique (ES) a diminué au cours de l'année, mais le coût net de la main-d'œuvre était infime.

## 3 Analyse et résultats

Le graphique 3-1 présente la croissance du coût de la main-d'œuvre estimée par le DPB pour

[15] Dans les notes reçues avec l'ensemble de données sur la classification des fonctionnaires fédéraux, le SCT mentionne que : « l'analyse à travers le temps peut s'avérer difficile à cause des changements de définitions de ce qui constitue l'administration publique centrale, la création d'agences séparées, ainsi que la création ou la modification de groupes professionnels. Par exemple, il devrait être noté qu'en date du 22 juin 2009, tous les ES et les SI ont été amalgamés dans le groupe EC ».

différents exercices. Il apparaît clairement que le coût total de la main-d'œuvre a augmenté d'année en année pour chaque exercice examiné, sauf dans le cas du plus récent.

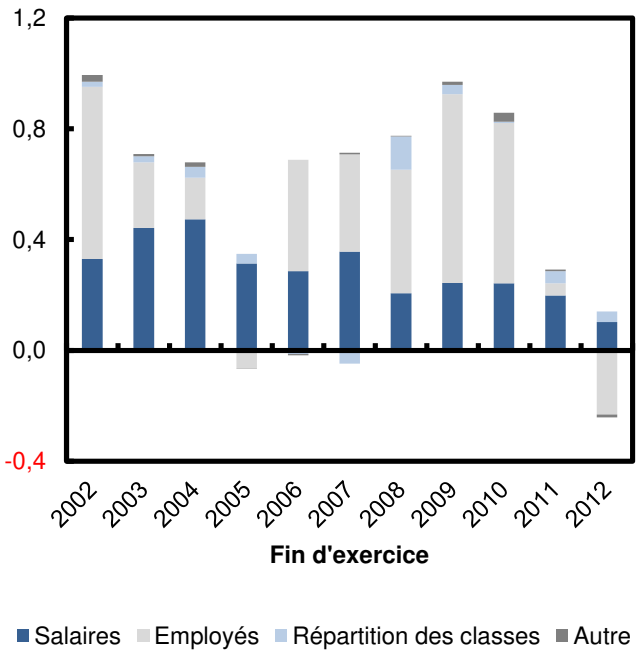
Au cours des exercices 2002-2003 à 2004-2005, la croissance des salaires a contribué en grande partie à la croissance du coût de la main-d'œuvre. Au cours des exercices suivants, soit jusqu'en 2009-2010, la variation du niveau d'emploi représentait une plus grande part de la croissance et plus de la moitié de la croissance totale du coût de la main-d'œuvre pour cette période.

Les parties qui suivent examinent en détail chacun des moteurs de croissance de la main-d'œuvre.

### Graphique 3-1

**Décomposition des variations annuelles du coût estimé de la main-d'œuvre, interactions comprises (Autre)**

Milliards ($)




Sources: données du receveur général du Canada, conventions collectives, données de CANSIM de Statistique Canada, calculs du DPB

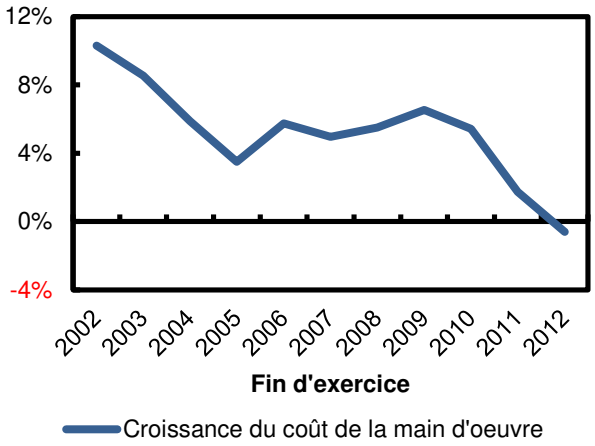
*Variation du niveau d'emploi*

Comme le montre le graphique 3-1, le niveau d'emploi a augmenté pour tous les exercices examinés, à l'exception des exercices 2004-2005 et 2011-2012. En conséquence, ces deux points de données correspondent à deux des trois taux de croissance les plus faibles (le troisième étant l'exercice 2010-2011, voir le graphique 3-2). En fait, le niveau d'emploi a connu une telle baisse en 2011-2012 que le taux de croissance du coût total de la main-d'œuvre pour cet exercice est négatif.

### Graphique 3-2

**Croissance totale estimée du coût de la main-d'œuvre**

Variation en %, année après année




Source : calculs du DPB

La covariation de la croissance estimée du coût de la main-d'œuvre et de la variation du niveau d'emploi apparaît évidente dans le graphique 3-3[16]. La croissance du coût de la

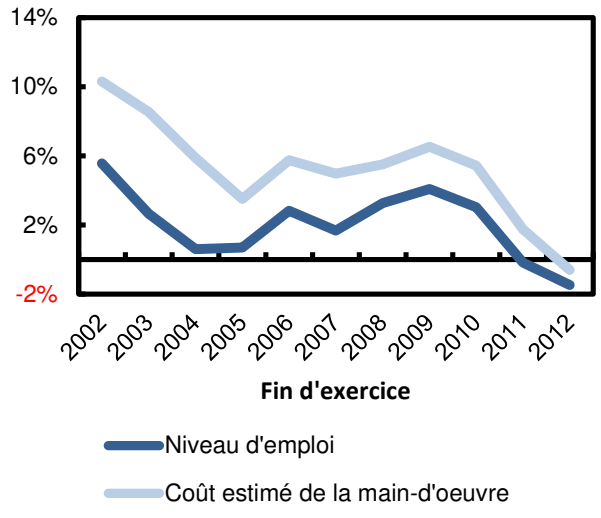
[16] Le graphique 3-3 montre la croissance de l'emploi du modèle, et non la croissance réelle. Ces deux valeurs sont identiques à l'exception des années financières se terminant en 2005 et 2006. Durant ces années, il y a eu une baisse marquée au nombre de classification invalide (c'est-à-dire des données qui ne pouvaient pas être comprises dans le modèle). Bien que ces différences soient à l'origine de légères variations entre le modèle et la réalité, elles n'ont pas d'impact réel puisque la croissance de l'emploi du

main-d'œuvre est en forte corrélation avec celle du niveau d'emploi global (88 %). Cependant, le niveau d'emploi ne suffit pas à expliquer toutes les variations de croissance du coût de la main-d'œuvre.

**Graphique 3-3**

**Croissance estimée du coût de la main-d'œuvre et croissance modélisée de l'emploi**

Variation en %, année après année

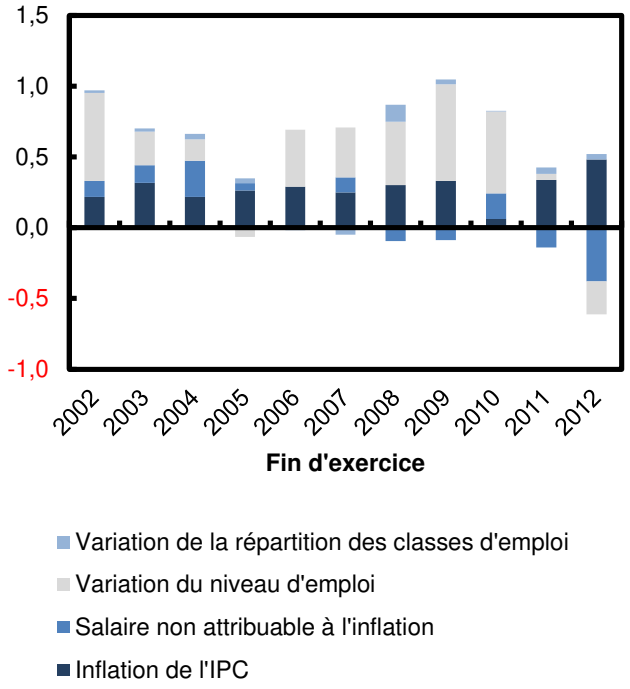



Sources : données du receveur général, conventions collectives, calculs du DPB

**Graphique 3-4**

**Décomposition des variations annuelles du coût estimé de la main-d'œuvre**

Milliards ($)




Sources : données du receveur général, conventions collectives, données de CANSIM de Statistique Canada, calculs du DPB

*Salaires*

Les hausses salariales constituent un facteur important de la hausse du coût de la main-d'œuvre pour la période examinée. Les graphiques 3-4 et 3-1 se ressemblent, sauf que les termes d'interaction ont été omis par souci de clarté et que les gains salariaux sont divisés en deux facteurs : inflation de l'IPC et hausses salariales attribuables à d'autres sources.

Au début de la période examinée, les hausses salariales obtenues à la suite des négociations collectives étaient supérieures à l'inflation, mais ce n'est plus le cas en raison des gains négatifs des dernières années. En fait, l'effet cumulatif des facteurs d'inflation des charges non salariales est essentiellement nul au cours de la période examinée, présentant des gains positifs pour les exercices allant de 2002 à 2007 et des gains négatifs pour les exercices de 2008 à 2012, à l'exception de 2010. Dans ce cas, l'impression qui se dégage du résultat cumulatif, où les hausses salariales semblent principalement attribuables à l'inflation de l'IPC, cache les variations évidentes de la croissance des salaires à l'abri de l'inflation pendant la période examinée.

modèle représente avec précision les variations de l'emploi des groupes étudiés.

Le ralentissement de la croissance du salaire réel au cours des dernières années est en partie dû à la mise en œuvre de la *Loi sur le contrôle des dépenses* de 2009[17]. La *Loi* limitait la hausse de salaire possible des fonctionnaires fédéraux pour les exercices allant de 2007 à 2011 (voir l'encadré 3-5). Pendant cette période, l'inflation de l'IPC a dépassé les hausses salariales prévues à la *Loi* dans le cas de trois des cinq exercices.

### Encadré 3-5

***Loi sur le contrôle des dépenses* de 2009**

La *Loi sur le contrôle des dépenses* faisait partie du projet de loi C-10 (Loi d'exécution du budget, 2009) et a reçu la sanction royale le 12 mars 2009. L'objectif déclaré de la *Loi* était de comprimer les dépenses du gouvernement fédéral en matière d'emploi.

La *Loi* disposait que les conventions collectives entrant en vigueur après le 8 décembre 2008 devaient prévoir des hausses salariales d'au plus 1,5 %. Dans le cas des conventions collectives pour lesquels il n'y avait pas encore d'entente, mais qui entraient en vigueur avant le 8 décembre 2008, la hausse salariale maximale s'établissait à 2,5 % et à 2,3 % respectivement pour les exercices 2006-2007 et 2007-2008. La *Loi* demeurait en vigueur jusqu'à l'exercice 2010-2011.

Elle interdisait aussi la restructuration des taux de salaire dans les conventions collectives, sauf pour la création de taux de salaire nationaux pour des groupes d'employés dont le salaire diffère d'une région à l'autre.

Source : Parlement du Canada
http://www.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?DocId=3656090&File=440

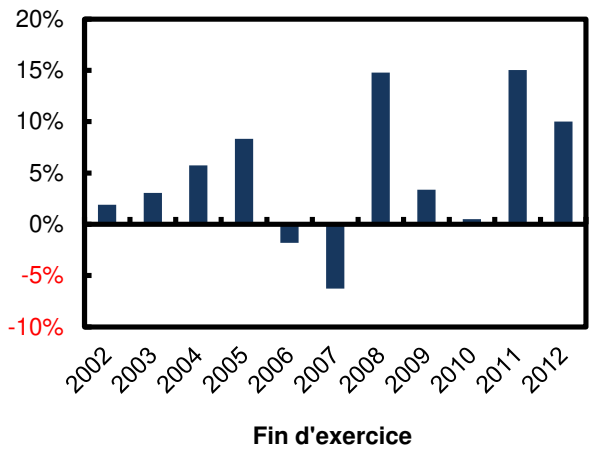
*Répartition des classes d'emploi*

Le dernier facteur est le changement de niveau ou d'échelon de tout employé. Comme il a été mentionné précédemment, en raison des données globales obtenues, il a été impossible de réaliser une analyse approfondie de l'incidence du changement d'échelon; notre analyse se limite donc seulement au changement de classe d'emploi (c.-à-d. changement de niveau d'emploi).

### Graphique 3-6

**Répartition des classes d'emploi, part du coût total de la main-d'œuvre**

Pourcentage (%)




Sources : conventions collectives, calculs du DPB

Le changement de classe d'emploi (p. ex. un employé du groupe Systèmes d'ordinateurs qui passe du niveau CS-01 au niveau CS-02) était le moins important des trois grands facteurs ayant une influence sur le salaire des fonctionnaires. L'effet de tels mouvements de personnel ne représentait qu'une infime partie du changement total, soit tout au plus 15,6 % du changement global d'un exercice donné (exercice clos en 2008).

Le graphique 3-6 présente le changement total estimé de la part du coût de la main-d'œuvre

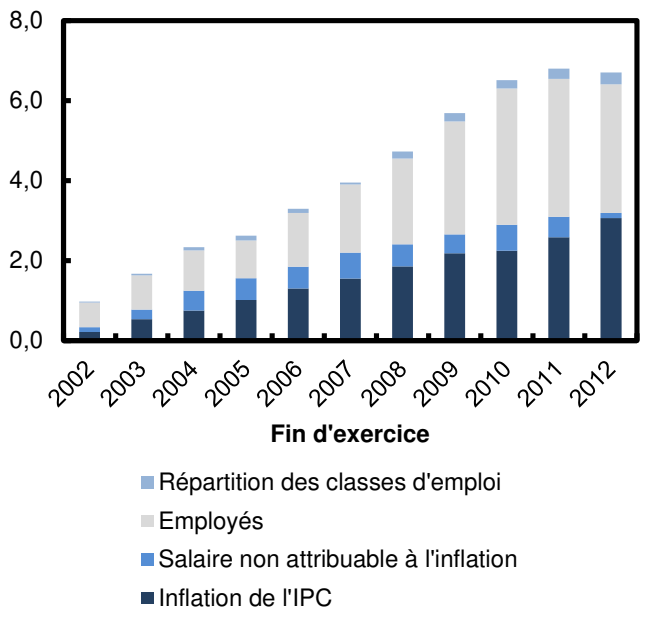
[17] http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-15.5/page-4.html#h-6, consulté en juillet 2013.

attribuable à la variation de la répartition des classes d'emploi[18].

De nombreuses situations peuvent mener à un accroissement de la répartition des classes d'emploi. L'une d'elles est le cas de travailleurs promus à un niveau supérieur. Il y a aussi le cas où on laisse les employés partir en misant exagérément sur les employés de niveaux inférieurs (c.-à-d. salaire moins élevé).

**Graphique 3-7**

**Variation totale du coût estimé de la main-d'œuvre, données cumulatives de 2001-2002 à 2011-2012**




Sources : données du receveur général du Canada, conventions collectives, données de CANSIM de Statistique Canada, calculs du DPB

La décomposition cumulative (graphique 3-7) montre que l'effet des changements de niveau représente environ 4,3 % de la croissance totale du coût de la main-d'œuvre depuis l'exercice clos en 2002. Cette période a connu une hausse totale estimée du coût de la main-d'œuvre d'environ 6,8 milliards de dollars, où la répartition des classes d'emploi ne constituait que 290 millions environ.

*Coût total de la main-d'œuvre*

Les graphiques 3-8 et 3-9 présentent la hausse cumulative de la rémunération pendant la période visée, ventilée par grands facteurs. De la hausse totale réelle du coût de la main-d'œuvre de 7,8 milliards pour la période allant de 2001-2002 à 2011-2012, nous estimons que l'embauche de personnel à la fonction publique représente près de la moitié de ce montant et qu'une proportion semblable est attribuable aux gains salariaux[19]. En ce qui concerne les hausses salariales, 96 % des gains sont dus à l'IPC, le reste à la croissance salariale réelle. La répartition des classes d'emploi (c.-à-d. les compétences accrues des travailleurs selon leur classe respective) compte pour moins de 4,3 % de la variation cumulative estimée.

[18] Le modèle employé par le DPB présente les changements de classification au sein d'un groupe d'emploi (c'est-à-dire qu'une amélioration des compétences des analystes financiers serait prise en compte par une variation à la hausse au sein de la catégorie FI), mais n'adresse pas les changements dans les groupes d'emplois similaires lorsqu'un employé change d'un poste à un autre. En l'absence d'autres changements relatifs à l'emploi, ces changements de postes seront considérés comme un mélange de changement d'emploi et de classification.

[19] Les salaires versés aux employés du Service canadien du renseignement de sécurité et du Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité ne sont pas inclus dans le salaire total réel puisqu'ils n'étaient pas inclus dans d'ensemble de données sur la classification des fonctionnaires fédéraux obtenu du SCT, et furent donc exclus des estimations produites par le DPB.

**Graphique 3-8**

**Variation cumulative estimée du coût de la main-d'œuvre, 2001-2002 à 2011-2012**

Milliards ($)

| | |
|---|---|
| **Salaire** | **3,19** |
| Inflation de l'IPC | 3,06 |
| Hausse salariale réelle | 0,13 |
| **Emploi** | **3,22** |
| **Répartition des classes d'emploi** | **0,29** |
| **Autre** | **0,09** |
| **Total** | **6,79** |

Source : calculs du DPB

## 4 Conclusion

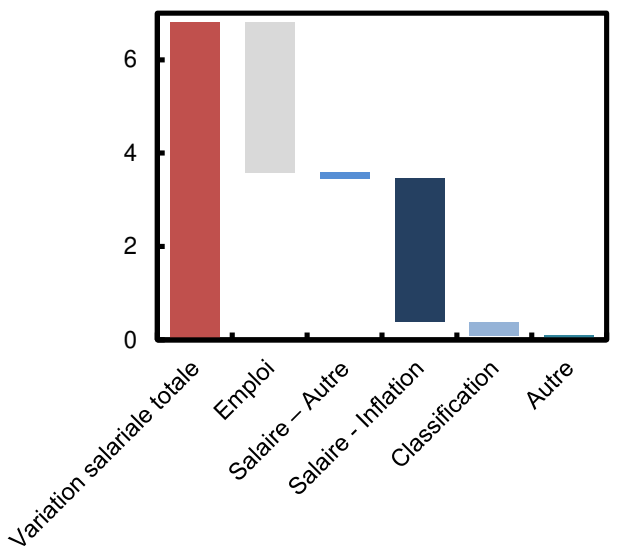
Parmi les grands facteurs examinés, les variations de l'emploi et de la croissance salariale attribuables à l'inflation de l'IPC constituaient les deux principaux moteurs de croissance du coût de la main-d'œuvre. Ils avaient approximativement le même poids et chacun représentait près de la moitié de la hausse estimée du coût de la main-d'œuvre pour la période examinée.

Cumulativement, les variations de classe d'emploi et l'augmentation réelle des salaires ont peu contribué à la croissance globale du coût de la main-d'œuvre. Cependant, les totaux cumulatifs masquent les variations annuelles de l'effet spécifique de chacun des facteurs examinés d'une année à l'autre.

**Graphique 3-9**

**Hausse du coût de la main-d'œuvre : variation totale de 2001-2002 à 2011-2012, décomposée par facteurs de coût**

Milliards ($)




Sources : données du receveur général, conventions collectives, calculs du DPB

La baisse récente du niveau d'emploi et la *Loi sur le contrôle des dépenses* de 2009 ont permis de limiter la croissance du coût de la main-d'œuvre. Par contre, une certaine croissance de ce coût est inévitable afin de maintenir un niveau de vie constant dans la fonction publique.

## Annexe A

# Décomposition de la croissance salariale

### Partie 1

Hypothèse : L'accroissement des compétences (promotion, ex. passer d'un poste AS-01 à un poste AS-02) dans la fonction publique fédérale est un facteur important du coût total croissant de la masse salariale au cours des 10 dernières années.

### Méthodologie

L'analyse vise à dégager l'incidence des promotions sur la masse salariale totale de la fonction publique.

Quatre éléments serviront à réaliser l'analyse :

1. inflation;
2. ententes supérieures à l'inflation;
3. nombre de personnes;
4. variations dans la répartition des classes d'emploi.

Augmentation totale des dépenses salariales par classe = (1) hausse annuelle de l'inflation + (2) hausse de salaire annuelle prévue à la convention collective et supérieure à l'inflation + (3) accroissement annuel des compétences + (4) hausse annuelle du nombre d'employés.

(1) Coût total ($) : nombre d'employés (année de base) x taux d'inflation moyen.
(2) Coût total ($) : nombre d'employés (année de base) x croissance salariale moyenne supérieure à l'inflation prévue à la convention collective.
(3) Coût total ($) : nombre d'employés de chaque classe (année de base) x salaire moyen de chaque classe (année de base) x variation de la répartition des classes d'emploi.
(4) Coût total ($) : nombre d'employés x salaire moyen (année de base).

Exigences relatives aux données

1. Ensemble de données fourni par le Secrétariat du Conseil du Trésor;
2. Conventions collectives;
3. Études de cas de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

### Partie 2

Quels ministères ont connu la plus forte croissance au titre des compétences?

Cette section mettrait de l'avant les organismes qui ont connu une forte variation de la répartition des classes d'emploi en raison des compétences accrues de leurs employés (ex. pourcentage plus grand de postes AS-08 qu'auparavant).

- Cela pourrait comprendre un tableau des 10 meilleurs ministères.

## Ressources et échéancier

Le projet nécessiterait le travail de 1 équivalent temps plein (ETP) pendant 12 semaines. Un rapport final pourrait être remis le 23 septembre 2013.

## Communications

Les consultations externes menées dans le cadre de ce travail seraient interrompues en cas d'élection fédérale.

Le rapport final serait publié sur le site Web du DPB simultanément à la remise aux clients de l'analyse du DPB.