

**LES CONCEPTS DE BASE DE LA RÉMUNÉRATION DES CADRES DE DIRECTION**  
**DANS LA**  
**FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

1. La rémunération des cadres de direction dans la Fonction publique est établie en comparant la rémunération globale du niveau EX-01 à celle en vigueur pour des postes équivalents sur le marché extérieur, qui est constitué du secteur privé et du secteur public (p. ex. d'autres ordres de gouvernement et des institutions publiques comme les universités, les hôpitaux et d'autres organisations sans but lucratif).
2. Les données sur la rémunération sont colligées et analysées à chaque année par le groupe Hay Consulting. La fonction publique et la population visée à des fins d'analyse comparative ont toutes deux recours à la méthode d'évaluation Hay, ce qui facilite la comparaison. Les résultats de cette analyse sont revus par le Comité consultatif sur le maintien en poste et la rémunération du personnel de direction. Ce Comité, composé de PDG et de cadres supérieurs du secteur privé ainsi que d'universitaires, prépare alors des recommandations à l'intention du Président du Conseil du Trésor.
3. La rémunération globale est constituée du taux normal, de la rémunération « à risque », des pensions et des avantages sociaux. Toute bonification apportée à la rémunération « à risque », aux pensions ou aux avantages sociaux doit être compensée par un rajustement économique moindre.
4. Le plafond de l'échelle salariale ou le taux normal est considéré comme étant le taux de rémunération approprié d'un cadre qui satisfait aux exigences de base de son poste. Le taux de rémunération minimal a été fixé à 15 % de moins que le taux normal. La progression à l'intérieur de l'échelle salariale est basée sur le rendement à l'égard des engagements permanents en vertu du Programme de gestion du rendement (PGR). Il n'y a pas d'augmentation prescrite, mais on s'attend à ce que les personnes nouvellement nommées atteignent le taux normal dans un intervalle de trois ans.
5. La rémunération « à risque » et le boni, consistent toujours en un versement forfaitaire fixé en fonction du rendement à l'égard des engagements clés. Bien que ce montant soit versé à la fin de l'exercice, parce qu'il est considéré comme un incitatif, les cadres doivent toujours faire partie de l'effectif au début de l'exercice suivant (1<sup>er</sup> avril) pour le recevoir.
6. Les avantages sociaux comprennent les congés (p. ex. congés annuels, de maladie, de maternité/parental, pour obligations familiales, pour raisons personnelles, etc.), l'indemnité de départ et les régimes d'assurances (p. ex. santé, soins dentaires, invalidité et vie). On leur attribue des valeurs uniformisées selon les coûts de

l'industrie et, lorsqu'elles dépendent d'un événement de vie (p. ex. invalidité, décès, cessation d'emploi), des hypothèses actuarielles pertinentes.

7. En 2004, la rémunération globale en vigueur dans la fonction publique et sur le marché extérieur, était divisée entre le salaire de base, la rémunération « à risque » et les bonis ainsi que les pensions et avantages sociaux (non pécuniaires) comme suit:

	Fonction publique	Marché extérieur
Salaire de base	75%	75%
Rémunération à risqué/bonis	5%	9%
Pensions et avantages sociaux	20%	16%

En d'autres termes, lorsqu'on compare la rémunération globale, on constate que la rémunération « à risque » représente une proportion plus élevée sur le marché extérieur et que les pensions et avantages sociaux représentent une proportion plus significative de la rémunération globale dans la Fonction publique.

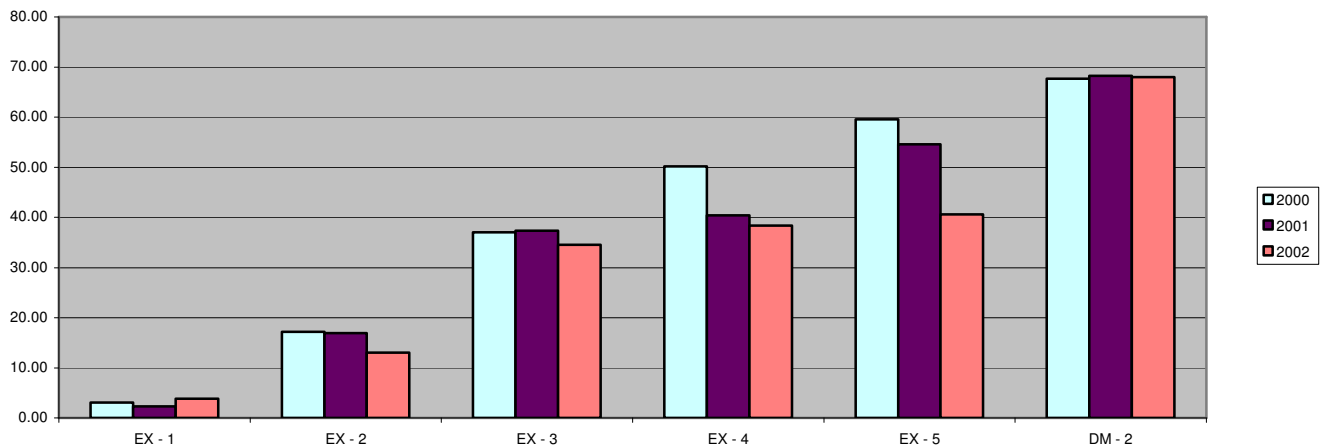
8. De façon générale, les éléments non pécuniaires de la rémunération des cadres de direction dans la Fonction publique sont supérieurs de 6 à 20 % à ceux offerts dans l'ensemble du secteur public élargi et à peu près égales (plus ou moins 5 %) à ceux du secteur privé. Voici une comparaison détaillée :

EX-01	Fonction publique fédérale en comparaison avec :	
	le secteur public	le secteur privé
Prestations au survivant	+++	+++
Prestations de remplacements de revenu	++	++
Prestations pour soins de santé	+	++
Avantages sociaux flexible	-	-
Avantages collectifs globaux	+	+
Retraite	++	+
Avantages complémentaires globaux	++	+
Avantages accessoires et régimes d'options d'achats d'actions	---	---
Congés payés	+	++
Rémunération non-pécuniaire globale	+	=
= Plus ou moins 5% + ou - 6 à 20% de plus ou de moins ++ ou - 21 à 50% de plus ou de moins +++ ou --- au moins 51% de plus ou de moins		

9. Alors que la rémunération du niveau EX-01 est fondée sur une comparaison avec le marché extérieur, la rémunération aux échelons supérieurs dépend de facteurs internes. Les taux normaux des niveaux EX-02 et EX-03 atteignent 12 % de plus que le niveau inférieur. Au niveau EX-04, l'écart est de 15 %, car le Comité consultatif a estimé que la responsabilité des SMA était considérablement plus grande. Entre les EX-04 et les EX-05, la différence revient à 12 %.
  
10. La rémunération « à risque » maximale prévue pour les niveaux EX-01 à EX-03 équivaut à 7 % du taux normal; les EX-04 et les EX-05 sont admissibles à un versement forfaitaire pouvant atteindre 10%. Les cadres de niveaux EX-01 à EX-03 peuvent se mériter un boni additionnel pouvant aller jusqu'à 3%; pour les EX-04 et EX-05, ce boni peut aller jusqu'à 5%.
  
11. Malgré ces rajustements, la rémunération globale pour les postes plus élevés du groupe de la direction dans la Fonction publique demeure bien inférieure à celle des titulaires de postes équivalents sur le marché extérieur.

## Fonction publique vs Marché extérieur

**Rémunération globale des cadres - Variation en pourcentage  
2000 à 2004**



- 1) Il n'y a pas eu de comparaisons en 1998, car les augmentations de cette année-là s'appliquaient sur deux ans.
- 2) En 1999, il n'y a pas eu de comparaisons de la rémunération globale, mais seulement des comparaisons des composantes pécuniaires globales. On a procédé ainsi, car le Comité consultatif a jugé que les avantages sociaux étaient généralement à peu près équivalents entre les secteurs.

**Février 2006**