



Cadre des politiques de gestion de la rémunération

Publié : le 23 mai 2007

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2007

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

N^o de catalogue BT43-152/2007F-PDF
ISBN : 978-0-660-09900-2

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Policy Framework for the Management of Compensation

Cadre des politiques de gestion de la rémunération

Date d'entrée en vigueur

Ce cadre entre en vigueur le 22 février 2007.

Contexte

La rémunération est une composante centrale d'un système de gestion efficace. Il y a de nombreux facteurs divers et complexes qu'il faut prendre en considération lorsqu'on examine les questions de rémunération, y compris les tendances sur le marché du travail dans le secteur privé et dans le secteur public, les tendances économiques, les relations avec les syndicats, les lois, les politiques sociales, les structures organisationnelles de l'administration publique fédérale, la structure de classification des emplois, la relativité interne, les forums et les comités consultatifs de politiques publiques, et les politiques publiques elles-mêmes, pour n'en nommer que quelques-uns.

Afin de faire mieux comprendre ces facteurs, la Commission des relations de travail dans la fonction publique a reçu pour mandat de fournir des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, y compris réaliser des enquêtes sur la rémunération et mettre les renseignements recueillis et les analyses effectuées à la disposition des parties intéressées et du public.

Le cadre établit les principes précis et l'approche utilisés pour gérer la rémunération au sein de l'administration publique fédérale. Il guide les ministres du Conseil du Trésor dans leur rôle de gestionnaires des ressources financières et humaines, au sens du paragraphe 7 de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#) (LGFP). La portée du cadre inclut les rôles et les responsabilités spécifiques du Conseil du Trésor en ce qui concerne : l'administration publique centrale, les organismes distincts, les personnes embauchées aux termes de la *Loi sur la gendarmerie royale du Canada*, les Forces canadiennes et la partie des entreprises publiques fédérales qui reçoivent des fonds publics (c'est-à-dire les sociétés d'État tributaires d'affectations budgétaires). Les responsabilités du Conseil du Trésor varient beaucoup selon les secteurs visés de l'administration publique fédérale, comme il est expliqué dans la section intitulée Rôles, responsabilités et instruments de politiques. Le cadre ne s'applique pas aux employés visés par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

Principes

De concert avec d'autres cadres clés, la rémunération sert à attirer, garder, motiver et renouveler les effectifs requis pour fournir aux Canadiens les services voulus.

Les décisions que prend le Conseil du Trésor en matière de rémunération, en fonction de ses divers rôles, sont guidées par les quatre grands principes suivants :

Comparabilité externe :

la rémunération doit être comparable, mais non supérieure, à celle consentie pour un travail similaire sur les marchés du travail pertinents;

Relativité interne :

la rémunération doit correspondre à la valeur relative attribuée par l'employeur au travail accompli;

Rendement individuel / de groupe :

la rémunération doit récompenser le rendement, s'il y a lieu et si possible, en fonction des contributions individuelles ou de groupe aux résultats obtenus;

Capacité de payer :

la rémunération doit être abordable, compte tenu des engagements pris de fournir des services aux Canadiens, de la situation financière et de l'état de l'économie canadienne.

Les décisions du gouvernement en matière de rémunération sont toujours prises en tenant compte des lois pertinentes et de l'intérêt public général. En conséquence, les principes susmentionnés doivent être appliqués en tenant compte des considérations suivantes :

- les objectifs des politiques économiques;
- les objectifs des politiques sociales;
- les attentes et les pressions du public.

Rôles, responsabilités et instruments de politique

Conseil du Trésor

Quoique la gamme des responsabilités du Conseil du Trésor en matière de rémunération varie selon les secteurs visés de l'administration publique fédérale, certaines de ses responsabilités s'appliquent à tous les secteurs :

- Le Conseil du Trésor est responsable de toutes les questions liées à la gestion des ressources humaines dans l'administration publique fédérale, incluant le pouvoir d'établir les conditions d'emploi. Il lui incombe également d'établir les conditions d'emploi des personnes nommées par le gouverneur en conseil, quand ces conditions ne sont pas fixées par une loi fédérale.

- Le président du Conseil du Trésor est le ministre responsable de la Loi sur la pension de la fonction publique et exerce une responsabilité générale par rapport au financement et à la capitalisation de tous les régimes de pension du secteur public fédéral. Il revient également au président du Conseil du Trésor et/ou au Conseil du Trésor de prendre certaines décisions discrétionnaires découlant de différentes lois portant sur les pensions.
- Le Conseil du Trésor a le pouvoir d'établir des régimes d'assurances collectives ou d'avantages sociaux à l'intention de l'administration publique fédérale ou de l'un de ses secteurs, d'en fixer les modalités, dont les primes, les cotisations et les prestations, ou encore conclure des marchés à cette fin.

Le Conseil du Trésor exerce les responsabilités particulières suivantes en ce qui concerne la gestion de la rémunération :

- *Administration publique centrale* : Le Conseil du Trésor est l'employeur au sein de l'administration publique centrale. Il a le pouvoir de conclure des conventions collectives avec les agents négociateurs et de fixer les conditions d'emploi des cadres de direction et des autres employés non représentés.
- *Organismes distincts* : Les organismes distincts peuvent exercer leurs propres pouvoirs en matière de gestion des ressources humaines, que leur confère un décret ou leur loi habilitante. Les pouvoirs en question peuvent être inconditionnels ou comporter des conditions, notamment consulter au préalable le Conseil du Trésor ou en obtenir l'approbation. Les organismes distincts sont des employeurs en soi. La plupart des organismes distincts ont besoin de l'approbation du gouverneur en conseil pour conclure des conventions collectives avec les agents négociateurs qui représentent leurs employés. Conformément à une directive du Cabinet publiée en 1967, le gouverneur en conseil oblige les organismes distincts, avant de négocier, à obtenir du Président du Conseil du Trésor un mandat de négociation collective, comprenant les objectifs visés et les limites à observer.
- *Gendarmerie royale du Canada* : La GRC est énumérée à l'annexe IV de la LGFP comme faisant partie de l'administration publique centrale. La *Loi sur la gendarmerie royale du Canada* confère au commissaire de la GRC certains pouvoirs qu'exerce normalement le Conseil du Trésor. Cependant, il revient au Conseil du Trésor d'établir la rémunération et les indemnités versées aux gendarmes.
- *Forces canadiennes* : Le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur des militaires du rang des Forces canadiennes. Cependant, la *Loi sur la défense nationale* stipule que le Conseil du Trésor est responsable d'établir la rémunération et les indemnités des officiers et des militaires du rang.
- *Sociétés d'État tributaires d'affectations budgétaires* : Dans le cadre du processus de financement des sociétés d'État tributaires d'affectations budgétaires, des ajustements sont apportés à leurs niveaux de référence annuels en fonction des augmentations liées aux frais de rémunération, selon le taux fixé par le Conseil du Trésor.

Secrétariat du Conseil du Trésor et Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada

Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor de planifier la rémunération dans l'administration publique fédérale, d'établir des rapports sur la rémunération et de veiller à ce que les décisions du gouvernement en matière de rémunération soient conformes aux principes énoncés dans le Cadre des politiques de gestion de la rémunération.

Il incombe également au Secrétariat, à titre d'employeur, de mettre en œuvre les décisions touchant l'administration publique centrale, sauf les décisions touchant les cadres supérieurs et la classification, qui relèvent de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada. Il incombe au Secrétariat et à l'Agence de veiller à ce que les politiques du gouvernement en matière de rémunération soient conformes aux principes énoncés dans ce cadre.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

La *Loi sur le ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux* oblige ce ministère à fournir les services administratifs et autres prescrits par le gouverneur en conseil et nécessaires à l'application des régimes d'avantages sociaux et de retraite ou de pension, et à assurer la rémunération des personnes employées dans un ministère ou un autre secteur de l'administration publique fédérale.

Administrateurs généraux

L'*Ordonnance d'application des conventions collectives dans la fonction publique* accorde aux administrateurs généraux le pouvoir d'exercer tout pouvoir et de remplir toute fonction du Conseil du Trésor que peut nécessiter l'application des dispositions des conventions collectives, sous réserve de toutes directives du Conseil du Trésor. Les responsabilités à ce titre des administrateurs généraux sont précisées dans les politiques et dans les lois précisées dans ces politiques.

Instruments de politique

La responsabilité de l'application des politiques visées par le cadre est répartie entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, et elle est précisée dans les politiques en question. Les lois, les règlements et les politiques sur lesquels ce cadre est fondé sont énumérés à l'annexe II.

Rapports avec les autres cadres des politiques du Conseil du Trésor

Le Cadre des politiques de gestion de la rémunération est lié au Cadre des politiques concernant les personnes, au Cadre des politiques concernant les langues officielles et au Cadre des politiques de gestion financière. Certaines des politiques du Cadre des politiques concernant les personnes, dont la Politique sur la délégation des pouvoirs de réorganisation et la classification des postes du groupe de la direction, ont des répercussions sur la rémunération des employés de l'administration publique fédérale. La prime au

bilinguisme mentionnée dans le Cadre des politiques concernant les langues officielles fait également partie de la rémunération des employés. En outre, toutes les politiques et directives applicables faisant partie du Cadre des politiques de gestion financière s'appliquent à l'administration de la paie.

Surveillance, rapports et évaluation du rendement

Les indicateurs de rendement, les exigences en matière de rapports et les mécanismes de conformité liés à la gestion de la rémunération sont, le cas échéant, indiqués dans les différentes politiques mentionnées à l'annexe II.

Conséquences

Les conséquences en cas de non-conformité sont décrites dans les différentes politiques constituant ce cadre. Elles vont des différentes mesures correctives prises par les administrateurs généraux, au sein de leur organisation, pour corriger les erreurs ou remédier aux cas de non-conformité, au retrait des pouvoirs délégués aux administrateurs généraux et à l'obligation de rembourser, à même les budgets ministériels, les coûts attribuables aux erreurs ou autres formes de non-conformité aux politiques en vigueur.

Demandes de renseignements

La responsabilité de ce cadre de politiques incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor. La responsabilité des politiques constituant ce cadre est répartie entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, et elle est précisée dans les politiques mêmes.

Veuillez adresser vos demandes de renseignements à :

Secrétaire adjoint principal
Secrétariat du Conseil du Trésor
Secteur de la gestion des dépenses
L'Esplanade Laurier – Étage : 07E
140, rue O'Connor
Ottawa (Ontario)
Canada
K1A 0R5

Téléphone : (613) 946-13061

Annexe I : Définitions

Par « rémunération »

on entend la rémunération totale, en espèces ou non, d'un employé en contrepartie des services rendus, ce qui comprend, sans s'y limiter :

- les traitements et salaires et autres formes de rémunération en espèces comme les primes de rendement;
- les pensions et les indemnités d'assurances;
- les congés payés;
- les indemnités, comme l'indemnité de facteur pénologique et les programmes visant à compenser les employés qui travaillent dans des milieux difficiles (Directive sur les postes isolés et Directives sur le service extérieur).

Par « administration publique centrale »

on entend les ministères énumérés à l'annexe I et les autres secteurs de l'administration publique fédérale énumérés à l'annexe IV de la LGFP.

Par « organisme distinct »

on entend tout secteur de l'administration publique fédérale énuméré à l'annexe V de la LGFP.

Annexe II : Lois, politiques et règlements pertinents

- [Politique sur l'administration du Régime de pension de retraite de la fonction publique, des régimes d'assurance collective et autres programmes d'avantages sociaux](#)
- [Politique sur les conditions d'emploi](#)
- [Directive sur les conditions d'emploi](#)
- [Directive sur les conditions d'emploi de certains employés exclus ou non représentés](#)
- [Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales](#)