

Proposition salariale du groupe FI Comparateurs internes et externes

Ottawa (Ontario)
2016

Préparé par l'Association canadienne des agents financiers à l'intention du Secrétariat du Conseil du Trésor



Table des matières

Introduction	4
A. Les comparateurs de la fonction publique (internes).....	5
Aperçu.....	5
Les FI-01 et les comparateurs internes.....	6
Les FI-02 et les comparateurs internes.....	8
Les FI-03 et les comparateurs internes.....	10
Les FI-04 et les comparateurs internes.....	12
Conclusion	13
B. Les comparateurs du secteur privé (externes)	14
Aperçu.....	14
Les FI-01 et les comparateurs externes.....	15
Les FI-02 et les comparateurs externes.....	16
Les FI-03 et les comparateurs externes.....	17
Les FI-04 et les comparateurs externes.....	18
Les professionnels des finances CPA et l'Étude du Hay Group	19
Conclusion	21
Conclusion	22

Liste des annexes

1. ACAF, Analyse de la rémunération des comparateurs internes (2016)
2. Secrétariat du Conseil du Trésor, Rapport du recensement 2007 des EX et des membres des groupes de la relève (administration publique centrale); rapport final (2007)
3. ACAF, Analyse de la rémunération des comparateurs externes (2016)
4. CPA, Sondage sur la rémunération – Rapport (2015)
5. Système d'information des titulaires, actifs, Annexes I et IV de la LGFP (décembre 2013)
6. Étude du Hay Group (2013)
7. Robert Half, Étude de rémunérations (2016)
8. Inflation historique Canada (IPC)
9. Augmentation du taux de cotisation des régimes de retraite à compter du 1^{er} janvier 2014
10. Augmentation du taux de cotisation des régimes de retraite à compter du 1^{er} janvier 2016

Introduction

1. La majorité des employés dans l'unité de négociation sont bien moins rémunérés que leurs comparateurs de la fonction publique fédérale et du secteur privé.
2. L'Association propose une augmentation des taux de rémunération de 3,5 % par année pour chaque année de la convention collective, à compter du 7 novembre 2014.
3. La proposition de l'Association vise à réduire l'écart salarial marqué qui existe entre ses membres et les groupes comparateurs pertinents et à l'éliminer, le cas échéant.
4. Les augmentations de taux de rémunération que l'Association a proposées s'imposent pour suivre le rythme des autres groupes professionnels de l'administration publique fédérale et du secteur privé.
5. L'écart salarial entre les FI et les comparateurs internes et externes s'est grandement élargi, ces dernières années. L'écart est important entre les FI-01 et les FI-02 et leurs comparateurs de l'administration publique fédérale, et entre les FI-03 et les FI-04 et leurs homologues du secteur privé.
6. Des rajustements s'imposent afin de rémunérer adéquatement les FI pour le travail important qu'ils exécutent et de recruter et maintenir en emploi des FI dans la fonction publique.

A. Les comparateurs de la fonction publique (internes)

Aperçu

7. L'Association propose d'augmenter les taux de rémunération du groupe Gestion financière afin de rétablir les rapports salariaux entre les FI et les autres groupes professionnels de la fonction publique.
8. Dans l'analyse comparative de la rémunération de l'ACAF qui figure à l'**Annexe 1**, l'Association donne une ventilation détaillée, par niveau de classification, des écarts en dollars et en pourcentage entre les FI et les autres groupes professionnels. En s'appuyant sur l'échelon de rémunération le plus élevé de chaque niveau de classification, pour tous les groupes professionnels, l'analyse comparative révèle que l'équité interne dans les taux de rémunération s'impose pour tous les niveaux FI.
9. Le Conseil du Trésor et l'Association ont fait état de certains groupes professionnels comme comparateurs internes pertinents lors de rondes de négociation et d'arbitrages antérieurs. Depuis au moins 2000, les principaux comparateurs internes adoptés sont notamment les suivants :
 - Économique et services de sciences sociales (EC) (autrefois IS et ES);
 - Gestion du personnel (PE);
 - Vérification (AU); et
 - Commerce (CO).
10. La comparaison des niveaux de classification au sein de ces comparateurs naturels historiques que l'Association a établie repose sur des rapports que le Conseil du Trésor publie de temps à autre.¹ Ainsi, la démarche de l'Association reflète ce que l'Employeur considère lui-même comme des niveaux de classification équivalents pour chaque groupe professionnel.

¹ Secrétariat du Conseil du Trésor, « Résultats du recensement 2007 des EX et des membres des groupes de la relève (administration publique centrale); rapport final », figurant à l'Annexe 2.

11. Dans l'examen des écarts entre les groupes professionnels, il est également tenu compte des normes de qualification et de la nature du travail.

Les FI-01 et les comparateurs internes

12. Les taux de rémunération annuels des FI-01 accusent du retard par rapport à leurs comparateurs internes naturels historiques.² En 2013, l'échelon de rémunération le plus élevé du niveau FI-01 s'établissait à 72 282 \$. Par comparaison avec les échelons de rémunération les plus élevés des classifications AU-2, PE-3 et EC-4, la classification FI-01 accuse un retard variant **entre 2 365 \$ et 5 812 \$**. Comme le démontre le tableau ci-dessous, ces écarts salariaux créent un écart en pourcentage variant entre **-3,27 % et -8,04 %** entre le niveau de classification FI-01 et ses comparateurs internes historiques.

Comparateurs internes FI-01*					
Tableau des écarts dans les taux de rémunération annuels					
FI-01	Titre du poste	Écart en mai 2015 (TRA en vigueur en 2013)			
		Maximum 72 282 \$	Écart** en \$	Écart*** en % FI-01	
1	EC-04	Économique et sciences sociales	74 647 \$	-2 365 \$	-3,27 %
2	AU-02	Vérification	79 344 \$	-7 062 \$	-9,77 %
3	PE-3 (exclu)	Gestion du personnel	78 094 \$	-5 812 \$	-8,04 %
4	SG-PAT-05	Examen des brevets	106 577 \$	-34 295 \$	-47,45 %
5	FS-01	Service extérieur	66 147 \$	6 135 \$	8,49 %
6	MT-04	Météorologie	90 834 \$	-18 552 \$	-25,67 %
7	CS-01	Systèmes d'ordinateurs	69 088 \$	3 194 \$	4,42 %
8	ENSUR-02	Architecture, génie	93 807 \$	-21 525 \$	-29,78 %
9	ENG-02	Architecture, génie	72 050 \$	232 \$	0,32 %
10	AR-03	Architecture, génie	85 889 \$	-13 607 \$	-18,82 %
11	PG-03	Vérification	67 801 \$	4 481 \$	6,20 %

² Les groupes professionnels EC, CO, AU et PE ont été considérés comme des comparateurs historiques pour le groupe FI dans la décision arbitrale de 2013.

12	AOCAI-02	Navigation aérienne	98 349 \$	-26 067 \$	-36,06 %
Moyenne					-13,29 %

* Les comparateurs sont fondés sur l'Étude des équivalents EX de 2008 du SCT.

** L'écart en dollars est calculé par rapport au niveau FI-01.

*** L'écart en pourcentage est calculé par rapport au niveau FI-01.

13. Par comparaison avec les autres comparateurs internes, comme les SG-PAT-05, FS-1, MT-04, CS-01, ENSUR-2, ENG-2, AR-03, PG-3 et AOCAI-2, le niveau FI-01 accuse un écart moyen de **-13,29 %**. Une augmentation de taux de rémunération s'impose pour rétablir l'équité interne entre le niveau de classification FI-01 et les autres groupes professionnels comparables.

14. En outre, le FI-01 à l'échelon le plus bas dont le taux de rémunération annuel s'établit à 51 528 \$ est, à l'heure actuelle, moins rémunéré que le CR-5 à l'échelon le plus élevé dont le taux de rémunération annuel s'établit à 53 466 \$. Cette anomalie va à l'encontre du principe de comparabilité du fait qu'elle ne tient pas compte des responsabilités de supervision additionnelles imposées au niveau FI-01.

Les FI-02 et les comparateurs internes

15. L'échelon de rémunération le plus élevé de la classification FI-02 reste l'un des taux de rémunération les plus bas par comparaison avec les comparateurs historiques : AU-3, PE-4 et EC-5³. En 2013, l'échelon de rémunération le plus élevé du niveau FI-02 s'établissait à 85 085 \$. Ce montant accuse, par rapport aux comparateurs internes clés, un retard variant entre 1 739 \$ et 3 840 \$.

16. Ces écarts salariaux créent un écart en pourcentage variant entre -2,04 % et -4,51 % entre le niveau de classification FI-02 et ses comparateurs internes historiques.

17. Le tableau ci-dessous illustre l'écart salarial entre le niveau FI-02 et les autres comparateurs.

Comparateurs internes FI-02*					
Tableau des écarts dans les taux de rémunération annuels					
FI-02	Titre du poste	Écart en mai 2015 (TRA en vigueur en 2013)			
		Maximum 85 085 \$	Écart** en \$	Écart*** en % FI-02	
1	EC-05	Économique et sciences sociales	88 764 \$	-3 679 \$	-4 32 %
2	CO-01	Vérification	70 565 \$	14 520 \$	17 07 %
3	AU-03	Vérification	88 925 \$	-3 840 \$	-4 51 %
4	PE-4 (exclu)	Gestion du personnel	86 824 \$	-1 739 \$	-2 04 %
5	SG-PAT-06	Examen des brevets	117 030 \$	-31 945 \$	-37 54 %
6	FS-01/FS-02	Service extérieur	98 330 \$	-13 245 \$	-15 57 %
7	MT-05	Météorologie	97 838 \$	-12 753 \$	-14 99 %
8	AC-01	Sciences appliquées et examen des brevets	76 588 \$	8 497 \$	9 99 %
9	CS-02	Systèmes d'ordinateurs	81 222 \$	3 863 \$	4 54 %
10	ENSUR-03	Architecture, génie	101 151 \$	-16 066 \$	-18 88 %
11	ENG-03	Architecture, génie	93 862 \$	-8 777 \$	-10 32 %
12	AR-04	Architecture, génie	96 837 \$	-11 752 \$	-13 81 %
13	PG-04	Navigation aérienne	80 488 \$	4 597 \$	5 40 %
14	AOCAI-03	Navigation aérienne	107 706 \$	-22 621 \$	-26 59 %
Moyenne					-7,97 %

* Les comparateurs sont fondés sur l'Étude des équivalents EX de 2008 du SCT.

** L'écart en dollars est calculé par rapport au niveau FI-02.

*** L'écart en pourcentage est calculé par rapport au niveau FI-02.

³ Les groupes professionnels EC, CO, AU et PE ont été considérés comme des comparateurs historiques pour le groupe FI dans la décision arbitrale de 2013.

18. Par comparaison avec une liste générale de comparateurs établie par le Secrétariat du Conseil du Trésor⁴, comme les SG-PAT-06, FS-2, MT-05, AC-1, CS-2, ENSUR-3, ENG-3, AR-04, PG-4 et AOCAI-3, le niveau FI-02 accuse un écart moyen de **-7,97 %**. Une augmentation de taux de rémunération s'impose pour rétablir l'équité interne entre le niveau de classification FI-02 et les autres groupes professionnels comparables.
19. En outre, les exigences de la norme de qualification pour le niveau FI-02 (c.-à-d., admissibilité à un titre comptable professionnel), sont sensiblement plus élevées que pour bon nombre de ces autres comparateurs (par ex., la norme exige uniquement un grade universitaire pour les EC, PE ou AU).

⁴ Secrétariat du Conseil du Trésor, « Résultats du recensement 2007 des EX et des membres des groupes de la relève (administration publique centrale); rapport final », figurant à l'Annexe 2.

Les FI-03 et les comparateurs internes

20. Bien que le taux de rémunération du niveau FI-03 (103 333 \$) soit légèrement plus élevé que certains des comparateurs internes historiques en 2013 (c.-à-d., EC-6, CO-2, AU-4, PE-5)⁵, ce léger écart salarial n'a pas suffi pour attirer et maintenir en emploi des agents financiers qualifiés dans la fonction publique. L'Association estime qu'une augmentation salariale plus importante s'impose.

21. Les écarts salariaux entre le niveau FI-03 et les comparateurs historiques variaient entre **2,21 %** et **5,69 %** en pourcentage et **2 285 \$** et **5 875 \$** en dollars, en 2013.

22. Par comparaison avec les autres comparateurs internes, comme les SG-PAT-07, FS-3, MT-06, AC-01, CS-3, ENSUR-4, ENG-4, AR-05, PG-5 et AOCAI-4, le niveau FI-03 accuse un écart moyen de **-2,07 %**. Une augmentation de taux de rémunération s'impose pour rétablir l'équité interne entre le niveau de classification FI-03 et les autres groupes professionnels comparables.

Comparateurs internes FI-03*					
Tableau des écarts dans les taux de rémunération annuels					
FI-03	Titre du poste	Écart en mai 2015 (TRA en vigueur en 2013)			
		Maximum 103 333 \$	Écart** en \$	Écart*** en % FI-03	
1	EC-06	Économique et sciences sociales	101 048 \$	2 285 \$	2,21 %
2	CO-02	Vérification	98 073 \$	5 260 \$	5,09 %
3	AU-04	Vérification	100 243 \$	3 090 \$	2,99 %
4	PE-05 (exclu)	Gestion du personnel	97 458 \$	5 875 \$	5,69 %
5	SG-PAT-07	Examen des brevets	129 501 \$	-26 168 \$	-25,32 %
6	FS-01/FS-03	Service extérieur	109 583 \$	-6 250 \$	-6,05 %
7	MT-06	Météorologie	106 582 \$	-3 249 \$	-3,14 %
8	AC-01	Sciences appliquées et examen des brevets	102 825 \$	508 \$	0,49 %
9	CS-03	Systèmes d'ordinateurs	97 322 \$	6 011 \$	5,82 %
10	ENSUR-04	Architecture, génie	111 255	-7 922 \$	-7,67 %
11	ENG-04	Architecture, génie	105 427	-2 094 \$	-2,03 %

⁵ Les groupes professionnels EC, CO, AU et PE ont été considérés comme des comparateurs historiques pour le groupe FI dans la décision arbitrale de 2013.

12	AR-05	Architecture, génie	108 802	-5 469 \$	-5,29 %
13	PG-05	Vérification	94 300	9 033 \$	8,74 %
14	AOCAI-04	Navigation aérienne	114 252	-10 919 \$	-10,57 %
Moyenne					-2,07 %

* Les comparateurs sont fondés sur l'Étude des équivalents EX de 2008 du SCT.

** L'écart en dollars est calculé par rapport au niveau FI-03.

*** L'écart en pourcentage est calculé par rapport au niveau FI-03.

23. En outre, les exigences de la norme de qualification pour le niveau FI-03 (c.-à-d., admissibilité à un titre comptable professionnel), sont sensiblement plus élevées que pour bon nombre de ces autres comparateurs (par ex., la norme exige uniquement un grade universitaire pour les EC, PE ou AU).

Les FI-04 et les comparateurs internes

24. L'Association propose de rendre la rémunération de ses membres FI-04 plus compétitive par rapport aux comparateurs internes dans d'autres groupes professionnels.

25. En 2013, la rémunération des FI-04 à l'échelon le plus élevé (116 712 \$) était légèrement plus élevée que celle des comparateurs internes historiques⁶ (un écart en pourcentage variant entre **3,17 %** et **23,81 %**).

26. Par comparaison avec les autres comparateurs internes, comme les SG-PAT-08, FS-4, MT-07, AC-02, CS-4, ENSUR-5, ENG-5, AR-6, PG-6 et AOCAI-5, le niveau FI-04 accuse un écart moyen de **-0,60 %**. Une augmentation de taux de rémunération s'impose pour rétablir l'équité interne entre le niveau de classification FI-04 et les autres groupes professionnels comparables.

Comparateurs internes FI-04*					
Tableau des écarts dans les taux de rémunération annuels					
FI-04	Titre du poste	Écart en mai 2015 (TRA en vigueur en 2013)			
		Maximum 116 712 \$	Écart** en \$	Écart*** en % FI-04	
1	EC-07	Économique et sciences sociales	113 016 \$	3 696 \$	3,17 %
2	CO-03	Vérification	108 476 \$	8 236 \$	7,06 %
3	AU-05	Vérification	109 993 \$	6 719 \$	5,76 %
4	PE-06 (exclu)	Gestion du personnel	108 099 \$	8 613 \$	7,38 %
5	SG-PAT-08 (exclu)	Examen des brevets	144 545 \$	-27 833 \$	-23,85 %
6	FS-02/FS-04	Service extérieur	123 856 \$	-7 144 \$	-6,12 %
7	MT-07	Météorologie	114 617 \$	2 095 \$	1,80 %
8	AC-02	Sciences appliquées et examen des brevets	122 210 \$	-5 498 \$	-4,71 %
9	CS-04	Systèmes d'ordinateurs	111 639 \$	5 073 \$	4,35 %
10	EN SUR-05	Architecture, génie	121 348 \$	-4 636 \$	-3,97 %
11	ENG-05	Architecture, génie	121 348 \$	-4 636 \$	-3,97 %
12	AR-06	Architecture, génie	120 251 \$	-3 539 \$	-3,03 %
13	PG-06	Vérification	120 927 \$	-4 215 \$	-3,61 %

⁶ Les groupes professionnels EC, CO, AU et PE ont été considérés comme des comparateurs historiques pour le groupe FI dans la décision arbitrale de 2013.

14	AOCAI-05	Navigation aérienne	122 963 \$	-6 251 \$	-5,36 %
Moyenne					-1,79 %

* Les comparateurs sont fondés sur l'Étude des équivalents EX de 2008 du SCT.

** L'écart en dollars est calculé par rapport au niveau FI-04.

*** L'écart en pourcentage est calculé par rapport au niveau FI-04.

27. En outre, les exigences de la norme de qualification pour le niveau FI-04 (c.-à-d., admissibilité à un titre comptable professionnel), sont sensiblement plus élevées que pour bon nombre de ces autres comparateurs (par ex., la norme exige uniquement un grade universitaire pour les EC, PE ou AU).

Conclusion

28. Les taux de rémunération de ces groupes professionnels comparables révèlent que l'équité interne s'impose pour tous les niveaux FI. En particulier, les niveaux FI-01 et FI-02 sont sous-évalués dans la fonction publique par rapport aux autres groupes professionnels. L'application d'une norme différente à ces membres de l'Association est incompatible avec le principe de comparabilité.

29. Pour ce qui est des classifications de mi-carrière ou de carrière avancée, le Conseil du Trésor a établi que les tâches exécutées, les responsabilités assumées et la nature du service fourni exigent des études et de la formation spécialisées. Malgré leurs qualifications plus élevées, les FI-03 et les FI-04 ne jouissent que d'écarts salariaux marginaux par rapport aux comparateurs internes.

B. Les comparateurs du secteur privé (externes)

Aperçu

30. Il existe des écarts salariaux croissants entre les taux de rémunération des FI de la fonction publique et ceux du secteur privé.

31. Dans son Analyse comparative des taux de rémunération externes qui figure à l'**Annexe 3**, l'Association donne une ventilation détaillée (par niveau de classification et échelon de rémunération le plus élevé) des écarts en dollars et en pourcentage entre les FI de la fonction publique (« FI FP ») et les autres FI travaillant dans des agences ou auprès d'autres employeurs.

32. Les comparateurs externes utilisés dans notre analyse ont historiquement été reconnus par le Conseil du Trésor et l'Association comme des comparateurs pertinents lors de rondes de négociation antérieures. Il s'agit de :

- Groupe FI – Parcs Canada;
- Groupe FI – Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA);
- Groupe FI – Agence du revenu du Canada (ARC); et
- Groupe FI – Nav Canada.

33. Ces comparateurs externes révèlent que les taux de rémunération des FI dans l'administration publique fédérale accusent du retard.

Les FI-01 et les comparateurs externes

34. En 2013, l'échelon de rémunération le plus élevé pour le niveau FI-01 FP s'établissait à 72 282 \$.

35. Les taux de rémunération annuels du niveau FI-01 FP sont légèrement plus élevés que ceux de certains des comparateurs externes historiques en 2013 (c.-à-d., ACIA et Parcs Canada); toutefois, ils accusent un retard variant entre 108 \$ (ARC) et 9 569 \$ (Nav Canada), comme l'illustre le tableau ci-dessous.

Comparateurs externes FI-01*						
Tableau des écarts dans les taux de rémunération annuels						
FI -01		Titre du poste	Date d'effet des TRA	Écart en février 2016		
				Maximum 72 282 \$	Écart** en \$	Écart*** en %
1	FI-01 Parcs Canada (AFPC)	Agent financier	2013	71 644 \$	638 \$	0,88 %
2	FI-01 ACIA (AFPC)	Agent financier	2014	71 661 \$	621 \$	0,86 %
3	FI-01 ARC (IPFPC)	Agent financier	2013	72 390 \$	-108 \$	-0,15 %
4	FI-01 Nav Canada (ACAF)	Agent financier	2017	81 851 \$	-9 569 \$	-13,24 %
Moyenne						-2,91 %

* Voir l'Étude du Hay Group pour une analyse exhaustive.

** L'écart en dollars est calculé par rapport au niveau FI-01.

*** L'écart en pourcentage est calculé par rapport au niveau FI-01.

36. Ces écarts salariaux créent un écart en pourcentage moyen de **-2,91 %** entre le niveau de classification FI-01 FP et les comparateurs externes historiques, principalement à cause de l'absence de relativité salariale entre le niveau de classification FI-01 FP et le niveau de classification FI-01 Nav Canada.

Les FI-02 et les comparateurs externes

37. En 2013, l'échelon de rémunération le plus élevé pour le niveau FI-02 FP s'établissait à 85 085 \$.

38. Le niveau FI-02 FP accuse lui aussi du retard par rapport aux autres comparateurs externes du groupe FI, soit un écart en pourcentage de **-2,94 %**, principalement à cause des homologues de niveau FI-02 à Nav Canada.

Comparateurs externes FI-02*						
Tableau des écarts dans les taux de rémunération annuels						
FI-02		Titre du poste	Date d'effet des TRA	Écart en février 2016		
				Maximum 85 085 \$	Écart** en \$	Écart*** en %
1	FI-02 Parcs Canada (AFPC)	Agent financier	2013	84 335 \$	750 \$	0,88 %
2	FI-02 ACIA (AFPC)	Agent financier	2014	84 352 \$	733 \$	0,86 %
3	FI-02 ARC (IPFPC)	Agent financier	2013	85 318 \$	-233 \$	-0,27 %
4	FI-02 Nav Canada (ACAF)	Agent financier	2017	96 345 \$	-11 260 \$	-13,23 %
Moyenne						-2,94 %

* Voir l'Étude du Hay Group pour une analyse exhaustive.

** L'écart en dollars est calculé par rapport au niveau FI-02.

*** L'écart en pourcentage est calculé par rapport au niveau FI-02.

39. Par comparaison avec les échelons de rémunération les plus élevés des groupes FI externes, la classification FI-02 FP accuse un retard variant entre **233 \$** (ARC) et **11 260 \$** (Nav Canada).

Les FI-03 et les comparateurs externes

40. Bien que le taux de rémunération du niveau FI-03 FP (101 333 \$) soit légèrement plus élevé que celui de certains des comparateurs externes historiques en 2013 (c.-à-d., ACIA, ARC et Parcs Canada), ce léger écart salarial n'a pas suffi pour attirer et maintenir en emploi des agents financiers supérieurs qualifiés dans la fonction publique. L'Association estime qu'une augmentation salariale plus substantielle s'impose à cause des écarts salariaux importants par comparaison avec un plus vaste échantillon de comparateurs externes (c.-à-d., figurant dans l'analyse de 2013 du Hay Group).

Comparateurs externes FI-03*								
Tableau des écarts dans les taux de rémunération annuels								
FI -03	Titre du poste	Date d'effet des TRA	Écart en février 2016					
			Maximum 103 333 \$	ITDPF de 1 %** S/O	TRA + ITDPF S/O	Écart*** en \$	Écart**** en %	
1	FI-03 Parcs Canada (AFPC)	Agent financier	2013	101 407 \$	1,0 %	102 421 \$	912 \$	0,88 %
2	FI-03 ACIA (AFPC)	Agent financier	2014	101 283 \$	1,0 %	102 296 \$	1 037 \$	1,00 %
3	FI-03 ARC (IPFPC)	Agent financier	2013	102 281 \$	S/O	S/O	1 052 \$	1,02 %
4	FI-03 Nav Canada (ACAF)	Agent financier	2017	111 390 \$	S/O	S/O	-8 057 \$	-7,80 %
Moyenne								-1,22 %

* Voir l'Étude du Hay Group pour une analyse exhaustive.

** L'ITDPF a été intégrée dans la rémunération par suite de la décision arbitrale de 2013 pour les FI de l'ACAF.

*** L'écart en dollars est calculé par rapport au niveau FI-03.

**** L'écart en pourcentage est calculé par rapport au niveau FI-03.

41. L'écart salarial entre le niveau FS-3 FP et les comparateurs historiques révèle un écart moyen de **-1,22 %** par comparaison avec le comparateur Nav Canada. Une augmentation du taux de rémunération s'impose pour rétablir l'équité externe entre le niveau de classification FI-03 FP et le niveau de classification FI-03 Nav Canada.

Les FI-04 et les comparateurs externes

42. L'Association propose de rendre la rémunération de ses membres FI-04 plus compétitive par rapport aux comparateurs du groupe FI dans des agences et organisations externes.

43. En 2013, la rémunération des FI-04 à l'échelon de rémunération le plus élevé (116 712 \$) était légèrement plus élevée que pour certains comparateurs externes historiques (c.-à-d., ARC, ACIA et Parcs Canada, l'écart en pourcentage variant entre **0,88 %** et **1,96 %**.

44. Toutefois, par comparaison avec les taux de rémunération à Nav Canada pour du travail de valeur égale et de niveau égal, le niveau FI-04 FP accuse du retard avec un écart en pourcentage moyen de **-6,74 % (7 868 \$)**. Une augmentation de taux de rémunération s'impose pour rétablir l'équité entre ces deux comparateurs qui font partie de la même unité de négociation.

Comparateurs externes FI-04*								
Tableau des écarts dans les taux de rémunération annuels								
FI -04	Titre du poste	Date d'effet des TRA	Écart en février 2016					
			Maximum 116 712 \$	ITDPF de 2 %** S/O	TRA + ITDPF S/O	Écart*** en \$	Écart**** en %	
1	FI-04 Parcs Canada (AFPC)	Agent financier	2013	113 415 \$	2,0 %	115 683 \$	1 029 \$	0,88 %
2	FI-04 ACIA (AFPC)	Agent financier	2014	113 305 \$	2,0 %	115 571 \$	1 141 \$	0,98 %
3	FI-04 ARC (IPFPC)	Agent financier	2013	114 430 \$	S/O	S/O	2 282 \$	1,96 %
4	FI-04 Nav Canada (ACAF)	Agent financier	2017	124 580 \$	S/O	S/O	-7 868 \$	-6,74 %
Moyenne								-0,73%

* Voir l'Étude du Hay Group pour une analyse exhaustive.

** L'ITDPF a été intégrée dans la rémunération par suite de la décision arbitrale de 2013 pour les FI de l'ACAF.

*** L'écart en dollars est calculé par rapport au niveau FI-04.

**** L'écart en pourcentage est calculé par rapport au niveau FI-04.

Les professionnels des finances CPA et l'Étude du Hay Group

45. Une comparaison entre la rémunération des FI et celle de leurs homologues professionnels dans le secteur privé confirme les résultats de l'Étude du Hay Group. Il existe effectivement des écarts salariaux importants par rapport aux agents financiers œuvrant dans le secteur privé.
46. Un sondage sur la rémunération commandé en 2015 par CPA Canada⁷ révèle un écart salarial important entre les CPA partout au Canada et les FI. En 2014, le salaire moyen des CPA œuvrant dans le secteur public (gouvernements et agences fédéraux, provinciaux, municipaux ou des Premières Nations) s'établissait à 110 000 \$, soit **24 704 \$ de plus** que le salaire moyen pour l'unité de négociation de l'ACAF en décembre 2013 (85 296 \$).⁸ En outre, le salaire moyen global pour tous les CPA était de 151 000 \$, soit **65 704 \$ de plus** que le salaire moyen pour l'unité de négociation de l'ACAF en décembre 2013 (85 296 \$).⁹ Cette disparité devient encore plus marquée lorsqu'on tient compte des bonis, des commissions et de la participation aux bénéfices.
47. Ces constatations correspondent aussi à celles de l'Étude de 2013 du Hay Group¹⁰ commandée par l'ACAF aux fins de l'arbitrage. Les constatations du Hay Group appuient encore les propositions de l'Association relatives aux taux de rémunération. Elles révèlent que les employés dans des postes financiers des secteurs privé et public élargi (sans but lucratif) sont beaucoup mieux rémunérés que les membres de cette unité de négociation.
48. En outre, selon Robert Half Canada, les professionnels de la comptabilité et des finances peuvent s'attendre à une augmentation salariale d'environ 4 % en 2016, ce qui correspond à la proposition salariale de l'ACAF.¹¹ Cette augmentation procentuelle

⁷Sondage de 2015 sur la rémunération des CPA, Rapport, figurant à l'Annexe 4 et aussi en ligne :

http://www.cpasource.com/General/CPA_Canada_2015_Member_Compensation_Report_FR.pdf.

⁸Système d'information des titulaires, actifs, Annexes I et IV de la LGPF, employés à temps plein visés par la négociation collective et exclus (ACGS, 1-3), extrait en février 2014, p. 3 de 3, figurant à l'Annexe 5.

⁹Système d'information des titulaires, actifs, Annexes I et IV de la LGPF, employés à temps plein visés par la négociation collective et exclus (ACGS, 1-3), extrait en février 2014, p. 3 de 3, figurant à l'Annexe 5.

¹⁰Étude de 2013 du Hay Group, figurant à l'Annexe 6.

¹¹Robert Half, Étude de rémunérations 2016, figurant à l'Annexe 7 et aussi en ligne :

https://www.roberthalf.com/sites/default/files/Media_Root/images/at-pdfs/robert_half_2016_salary_guide.pdf

s'impose pour combler le besoin de maintenir la valeur réelle de la structure de rémunération au fil du temps.

49. Les taux d'inflation annuels moyens au Canada ont continué à augmenter à un rythme variant entre 1,91 % (2014), 1,13 % (2015), 1,40 % (2016) et un taux prévu de 2,0 % en 2017.¹² Pour suivre le rythme de l'inflation, les augmentations salariales doivent correspondre aux hausses de l'Indice des prix à la consommation du Canada au fil du temps, afin de maintenir la valeur réelle.

50. En outre, les augmentations salariales pour les FI n'ont pas maintenu la valeur réelle pour ce qui est de suivre le rythme des augmentations du taux de cotisation des régimes de retraite.

51. Comme l'illustre le tableau ci-dessous, des augmentations salariales de 4,0 % s'imposent pour maintenir la valeur réelle des taux de rémunération des FI.

	2014	2015	2016	2017
IPC	1,91 %	1,13 %	1,80 %*	2,10 %*
*IPC prévu au 23 mai 2016				
Écart entre l'IPC et les augmentations salariales de l'ACAF (2010-2013)	+0,28 %	+1,41 %	+0,02 %	-1,06 %
*Un rattrapage global de 2,45 % s'impose	(IPC 2010 : 1,78 %-1,5 %)	(IPC 2011 : 2,91 %-1,75 %)	(IPC 2012 : 1,52 %-1,5 %)	(IPC 2013 : 0,94 %-2,0 %)

¹²Inflation historique Canada (IPC) figurant à l'Annexe 8 et aussi en ligne : <http://www.inflation.eu/inflation-rates/canada/historic-inflation/cpi-inflation-canada.aspx>

Augmentations du taux de cotisation des régimes de retraite (2013 ¹³ - 2017 ¹⁴)				
*Gains maximums – 52 500 \$-54 900 \$ (Taux A) – tous les FI sont touchés. ¹⁵	+ 0,65 % (6,85 % 2013-7,50 % 2014)	+0,65 % (7,50% 2014-8,15 % 2015)	+0,90 % (8,15 % 2015-9,05 % 2016)	À DÉTERMINER (Estimation de 1,5 %)
*Au-delà des gains maximums de 52 500 \$-54 900 \$ (Taux A) – 4 031 FI sont touchés (sur 4 079 – tous les FI). ¹⁶	+ 0,60 % (9,20 % 2013-9,80 % 2014)	+ 0,60 % (9,80 % 2014-10,40 % 2015)	+ 0,64 % (10,40 % 2015-11,04 % 2016)	
*Un rattrapage global de 4,04 % s'impose en sus du 1,25 % estimatif.				
Augmentation salariale pour maintenir la valeur réelle :	= 3,44 %	= 3,79 %	= 3,36 %	= 2,54 %
Augmentation salariale proposée par l'ACAF :	3,50 %	3,50 %	3,50 %	3,50 %

Conclusion

52. Les augmentations de taux de rémunération que l'Association propose s'imposent pour rétablir les rapports salariaux entre les membres de l'unité de négociation et les professionnels des finances à l'emploi de Parcs Canada, de l'Agence du revenu du Canada, de l'Agence canadienne d'inspection des aliments et de Nav Canada.

53. La disparité salariale devient encore plus évidente lorsqu'on compare les taux de rémunération des professionnels CPA œuvrant dans la fonction publique élargie (gouvernements et agences fédéraux, provinciaux, municipaux ou des Premières Nations) et ceux du groupe FI. Cette situation est exacerbée lorsqu'on tient compte du salaire moyen de tous les membres CPA, ce qui laisse le groupe FI loin derrière sur le plan des écarts en dollars.

¹³Augmentation du taux de cotisation des régimes de retraite à compter du 1^{er} janvier 2014, figurant à l'Annexe 9 et aussi en ligne : <https://www.tbs-sct.gc.ca/psm-fpfm/pensions/publications/notices-avis/2013-12-23-fra.asp>

¹⁴Augmentation du taux de cotisation des régimes de retraite à compter du 1^{er} janvier 2016, figurant à l'Annexe 10 et aussi en ligne : <https://www.tbs-sct.gc.ca/psm-fpfm/pensions/publications/notices-avis/2016-01-01-fra.asp>.

¹⁵Système d'information des titulaires, actifs, Annexes I et IV de la LGPF, employés à temps plein visés par la négociation collective et exclus (ACGS, 1-3), extrait en février 2014, p. 3 de 3, figurant à l'Annexe 5.

¹⁶Système d'information des titulaires, actifs, Annexes I et IV de la LGPF, employés à temps plein visés par la négociation collective et exclus (ACGS, 1-3), extrait en février 2014, p. 3 de 3, figurant à l'Annexe 5.

Conclusion

54. Des augmentations salariales de 3,5 % par année s'imposent pour maintenir des relativités salariales équitables par rapport aux autres groupes professionnels de la fonction publique. Elles sont également requises pour accroître la compétitivité vis-à-vis le secteur privé et suivre le rythme des salaires dans le marché.
55. Il importe aussi de combler les écarts salariaux importants entre les FI et leurs comparateurs internes et externes afin de maintenir la relativité et de recruter les meilleurs talents. Les exigences et les défis imposés aux professionnels des finances sont de plus en plus complexes et exigent des solutions efficaces et créatives. Il faut investir dans le groupe FI et suivre le rythme de ses comparateurs afin d'attirer la crème de la crème.
56. Par conséquent, des rajustements salariaux compétitifs s'imposent pour réduire les écarts salariaux actuels et attirer des professionnels des finances qualifiés dans la fonction publique du Canada. Les propositions de l'Association à cet égard constituent un résultat juste et raisonnable.