



Alliance de la Fonction publique du Canada  
Public Service Alliance of Canada

**Étude comparative sur la rémunération  
du groupe SC – 2018  
Analyse de l'AFPC**

**Avril 2019**

Table des matières	
Introduction.....	3
Les conclusions en bref.....	4
Contexte général de l'étude .....	4
Cadre d'étude .....	5
Renseignements sur les postes .....	6
Comparaison marché – équipages de navires .....	6
Forces et faiblesses de la méthodologie .....	7
Prochaines étapes.....	9

## Introduction

Les négociations du groupe SV avaient pour principal objectif d'obtenir un salaire juste pour les membres, en proposant des grilles salariales équitables et cohérentes. Dans la foulée de l'enquête sur la rémunération menée par le Hay Groupe en 2014, l'équipe du groupe SV a négocié des rajustements au marché pour plusieurs classifications. Malheureusement, à cause du faible taux de participation à l'enquête, les données de 2014 sur les postes du groupe des équipages de navires étaient trop fragmentaires pour être utiles. Par conséquent, les parties à l'entente conclue en 2017 ont convenu de charger un comité mixte de se pencher sur la rémunération de ce groupe.

En janvier 2018, l'AFPC et un sous-comité des équipages de navires se sont réunis avec l'employeur pour veiller à ce que le Conseil du Trésor mène en temps opportun une étude sur la rémunération représentative du travail accompli par nos membres.

Après de nombreux mois de travail, Mercer, le cabinet chargé de l'étude, a remis ses conclusions aux parties en mars 2019. Des 35 employeurs du pays invités à participer à l'étude, huit ont fourni des données sur la rémunération.

Le personnel de recherche de l'AFPC a préparé le présent rapport, *Étude comparative de la rémunération du groupe SC – 2018 : Analyse de l'AFPC*, pour aider les membres à en interpréter les résultats. L'étude étant fondée exclusivement sur la méthodologie de Mercer, nous croyons que l'analyse de l'AFPC est plus susceptible d'aider les membres à mieux comprendre les conclusions de l'étude et leur utilité comme outil de négociation.

## Les conclusions en bref

- L'étude a confirmé l'importance de l'écart entre la rémunération pour les postes du groupe SC et celle offerte par d'autres employeurs pour des postes semblables.
- En moyenne, les membres du groupe SC qui occupent les quatre postes retenus pour l'étude sont payés 8,8 % de moins que les titulaires de postes équivalents chez d'autres employeurs. Les taux du Conseil du Trésor sont inférieurs pour chacune des quatre classifications. Au 75<sup>e</sup> percentile, l'écart est supérieur à 29 %.
- L'équipe de négociation du groupe SV étudie déjà les conclusions de l'étude et compte en tirer le plus grand parti possible lors de la négociation des augmentations salariales de **tous les membres des équipages de navires** durant la ronde en cours.

## Contexte général de l'étude

- L'étude a été confiée à Mercer, un cabinet spécialisé en ressources humaines et en rémunération à l'échelle mondiale. Elle a été lancée en septembre 2018.
- Le cabinet a été retenu par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) pour mesurer et évaluer le salaire de base offert par des employeurs externes pour des emplois comparables à des emplois précis du groupe SC (équipages de navires). Ces données serviront durant le processus de négociation. Les parties les analyseront selon leurs points de vue respectifs.
- L'AFPC a donné son aval au choix des postes, des paragraphes descriptifs et du mécanisme de sélection des employeurs participants. On l'a aussi consultée sur d'autres points, mais certaines décisions d'ordre technique n'ont pas été entérinées par les deux parties.

- En janvier 2019, Mercer a publié un rapport provisoire pour tester ses méthodes de calcul et sa présentation.
- Le cabinet a présenté son rapport définitif au SCT et à l'AFPC à la fin mars de la même année.

## **Cadre d'étude**

- Les questions sur les salaires visaient quatre postes de la fonction publique fédérale, choisis par les deux parties :
  - Homme de pont, matelot (SC-02)
  - Maître d'équipage (SC-05)
  - Aide-mécanicien (SC-03)
  - Service des vivres (STD-01)
- L'étude portait exclusivement sur le salaire de base.
- Le questionnaire de l'étude a été envoyé à 35 employeurs des secteurs public et privé du pays, choisis par les deux parties. L'échantillon comprenait des PME et de grandes sociétés, syndiquées et non syndiquées, de différents secteurs d'activité.
- Les huit employeurs qui ont accepté de remplir le questionnaire représentaient 199 travailleurs ayant des emplois comparables aux quatre postes susmentionnés.

## Renseignements sur les postes

On a demandé à des employeurs externes de fournir des données sur la rémunération de quatre postes comparables à ceux du groupe SV choisis par les parties.

- Nous avons retenu les classifications « Homme de pont, matelot », « Maître d'équipage », « Aide-mécanicien » et « Service des vivres », car elles correspondent au plus grand nombre de membres au sein du groupe des équipages de navires.
- Nous nous sommes entendus sur une description d'un paragraphe pour chaque classification. Ces descriptions étaient annexées au questionnaire.

## Comparaison marché – équipages de navires

Les consultants ont pondéré les données de l'étude en fonction des employeurs pour éviter que les résultats soient biaisés. Ils sont partis de l'hypothèse que, dans le secteur privé, peu importe le niveau, le 50<sup>e</sup> percentile d'un marché précis représente généralement le salaire auquel on s'attendrait pour un rendement « pleinement compétent ». C'est ainsi que les consultants ont conclu que les salaires payés par le Conseil du Trésor pour les quatre postes sont concurrentiels (c.-à-d. +/-10 % de P50).

L'AFPC croit qu'il serait plus naturel de comparer le salaire de base d'un poste du groupe SC avec la moyenne des salaires les plus élevés qu'il est possible de gagner pour un poste équivalent à l'extérieur de la fonction publique fédérale. C'est à notre avis la comparaison la plus juste pour les équipages de navires chevronnés. Nous comparons donc la moyenne des salaires les plus élevés du marché au salaire de base du groupe SC pour chaque classification, comme l'illustre le tableau suivant :

		SALAIRE DE BASE		
TITRE DE POSTE DU CT	NIVEAU	CT (MAX.)	MERCER (moyenne)	% de la moyenne
Homme de pont, matelot	SC-02	54 072 \$	61 544 \$	<b>13,82 %</b>
Maître d'équipage	SC-05	59 496 \$	61 455 \$	<b>3,29 %</b>
Aide-mécanicien	SC-03	55 824 \$	63 103 \$	<b>13,04 %</b>
Service des vivres	STD-01	52 896 \$	55 532 \$	<b>4,98 %</b>
				<b>8,78 %</b>

La dernière ligne du tableau montre que le taux maximum moyen des postes équivalents est de 8,78 % plus élevé que celui des postes du groupe SC qui ont fait l'objet de l'étude.

Même si ce résultat est pondéré par répondant et que le nombre d'observations est relativement limité, l'équipe de négociation du groupe SV compte avancer ces données pour appuyer sa demande de rajustements au marché pour tous les postes du groupe SC.

## Forces et faiblesses de la méthodologie

Toutes les méthodologies ont leurs forces et leurs faiblesses. Voici celles de notre étude :

## Forces

- Les données sont à jour, puisque les employeurs devaient fournir des données au 1<sup>er</sup> novembre 2018.
- Le SCT et l'AFPC se sont entendus sur le choix des postes, les paragraphes descriptifs et le mécanisme de sélection des employeurs participants.

## Faiblesses

- Le SCT et l'AFPC n'étaient pas d'accord sur tous les aspects de la méthodologie et de la présentation des données du rapport :
  - Mercer a pondéré les données en fonction des employeurs pour trouver la moyenne des résultats individuels de chacun d'eux. Cette méthode ne reflète pas nécessairement la réalité du marché, surtout en raison du peu de répondants, comme c'est le cas ici.
  - Mercer avait pour hypothèse que la rémunération d'un poste était concurrentielle si elle se situait dans une fourchette de +/- 10 % de celle d'un poste du marché cible.
  - On a demandé aux répondants d'évaluer l'exactitude de la correspondance entre leurs postes et les postes du groupe SC. Dans le cas des répondants qui ont déclaré que la correspondance des postes n'était pas parfaite, aucun ajustement n'a été apporté en fonction des différences.
- Seuls quatre des huit répondants avaient des employés syndiqués.
- Le taux de participation était faible et il y avait peu de titulaires pour certains postes.
- Il y avait beaucoup de variation dans la taille des employeurs et les secteurs d'activité.

## Prochaines étapes

- L'AFPC tirera plein parti des données de l'étude. L'équipe de négociation du groupe SV se servira de cette information et d'autres éléments pour appuyer les revendications salariales des équipages de navires.
- Il nous faudra attendre la discussion de ces revendications à la table pour mieux cerner la position du CT.
- Si les parties n'arrivent pas à une entente de principe négociée, une commission de l'intérêt public sera formée dans le cadre du processus de conciliation. L'AFPC citera l'étude lorsqu'elle témoignera devant cette commission. Après avoir entendu les parties, la commission recommandera des moyens qui peuvent les aider à s'entendre. Ces recommandations ne sont pas contraignantes.
- L'un des facteurs prépondérants dont doit tenir compte la commission est « la rémunération et les autres conditions d'emploi par rapport à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'elle juge pertinentes ». C'est exactement le but de notre étude.