



BUREAU DU DIRECTEUR  
PARLEMENTAIRE DU  
BUDGET

OFFICE OF THE  
PARLIAMENTARY  
BUDGET OFFICER

# Dépenses fédérales en personnel : Tendances passées et futures

Ottawa, Canada  
20 mars 2018  
[www.pbo-dpb.gc.ca](http://www.pbo-dpb.gc.ca)

Le directeur parlementaire du budget (DPB) soutient le Parlement en fournissant des analyses, notamment de la politique macroéconomique et fiscale, aux fins d'amélioration de la qualité du débat parlementaire et pour promouvoir une plus grande transparence et une plus grande responsabilité budgétaire.

Ce rapport examine les dépenses fédérales liées au personnel, y compris :

- Les tendances récentes des dépenses en personnel fédéral
- Les prévisions à moyen terme du DPB pour les dépenses en personnel
- L'analyse des facteurs de coût importants que sous-tendent les prévisions liées au personnel du DPB

Ce document constitue un suivi dans le cadre de notre série de rapports *Perspectives économiques et fiscales* et *Enjeux pour les parlementaires*, qui portent sur les risques relatifs aux prévisions en matière de dépenses de programmes directes. Il répond également aux questions des parlementaires concernant les dépenses de programmes directes en général.

Ce rapport a été rédigé par :

Trevor Shaw, conseiller-analyste en économie

Avec des contributions de :

Ben Segel-Brown, adjoint de recherche

Jason Stanton, analyste financier

Avec les commentaires de :

Mostafa Askari, sous-directeur parlementaire du budget

Chris Matier, directeur principal

Jason Jacques, directeur principal

Nancy Beauchamp et Jocelyne Scrim ont contribué à la préparation du rapport pour publication.

Darlene Bess, Hélène Lecours et Jennifer Harrison (le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada) et d'autres fonctionnaires ont fourni des conseils techniques utiles pour l'élaboration de ce travail.

Pour plus de renseignements, prière de s'adresser à [pbo-dpb@parl.gc.ca](mailto:pbo-dpb@parl.gc.ca).

Jean-Denis Fréchette

Directeur parlementaire du budget

# Table des matières

---

Résumé	1
1. Introduction	3
2. Coûts de trésorerie actuels	5
3. Avantages sociaux futurs	10
4. Conclusion	15
Annexes	17
Notes	20

# Résumé

---

Ce rapport examine l'incidence de deux facteurs précis sur l'ensemble des dépenses en personnel du gouvernement fédéral depuis 2005-2006 : les coûts de trésorerie actuels, comme les salaires et les traitements et les primes et le paiement des avantages sociaux futurs, comme les prestations de retraite. Il fournit également les projections du directeur parlementaire du budget (DPB) quant à la croissance des dépenses liées au personnel jusqu'en 2022-2023.

Les dépenses liées au personnel représentent un coût important pour le gouvernement, soit 40 % de ses dépenses de programmes directes. Ces dépenses sont complexes à analyser; elles comprennent non seulement les salaires versés au personnel aujourd'hui, mais également les paiements au comptant au titre d'avantages sociaux qui seront versés dans des années à venir, comme les pensions de retraite.

En raison de l'ampleur et de la complexité des dépenses liées au personnel, des changements qui relèvent du Parlement et d'autres sur lesquels il n'a pas prise ont eu des répercussions importantes sur l'équilibre budgétaire fédéral.

**Les coûts de trésorerie actuels liés au personnel** sont relativement stables depuis 2005-2006. Ces coûts relèvent directement du gouvernement et sont en général en expansion, car les effectifs fédéraux et leurs salaires augmentent. Les dépenses de trésorerie actuelles représentent 90 % des dépenses liées au personnel. Pourtant, elles correspondent seulement à la moitié de l'augmentation de 20 milliards de dollars du total des dépenses liées au personnel survenue entre 2005-2006 et 2016-2017. La moitié restante était due à la hausse du coût des avantages sociaux futurs.

**Les coûts des avantages sociaux futurs** ont été volatils et à la hausse ces derniers temps. Les dépenses liées aux avantages sociaux futurs sont seulement des estimations; ce sont des paiements pour la valeur actuelle estimée de paiements au comptant futurs, qui sont très sensibles aux taux d'intérêt. Les taux d'intérêt baissent régulièrement depuis 2005-2006, ce qui mène à des évaluations plus élevées des avantages sociaux futurs que devra verser le gouvernement. En conséquence, les dépenses liées aux avantages sociaux futurs sont passées de -0,2 milliard de dollars en 2005-2006 à 9,6 milliards de dollars en 2016-2017.

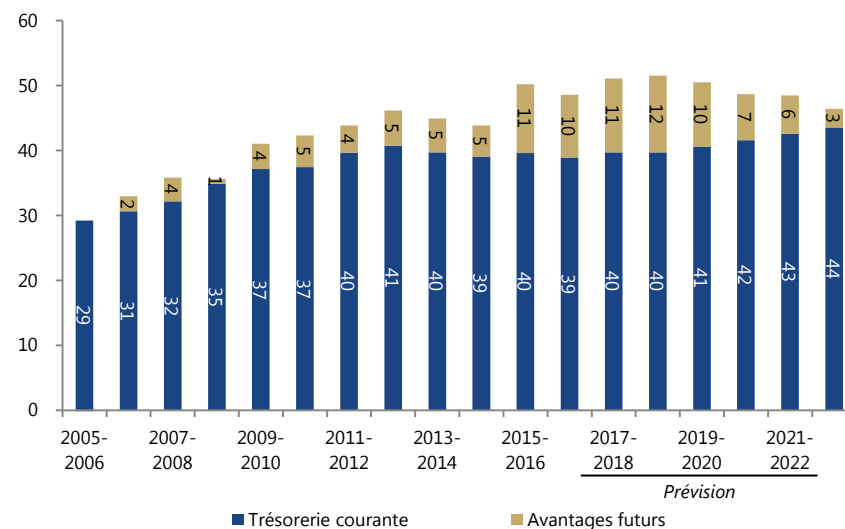
Le DPB prévoit que les **dépenses totales liées au personnel** passeront de 51,1 milliards de dollars en 2017-2018 à 46,4 milliards de dollars d'ici 2022-2023. À moins d'un changement d'orientation, la pression des coûts passés qui est posée par les avantages sociaux futurs devrait bientôt s'inverser si les taux d'intérêt montent à l'avenir. (Les taux d'intérêt et les dépenses liées à

des avantages sociaux futurs sont inversement proportionnels.) Nous projetons une réduction du coût des avantages sociaux futurs de 8,5 milliards de dollars de 2017-2018 à 2022-2023. Nous projetons également une croissance quasi nulle des effectifs fédéraux.

Figure 1 du résumé

## Tendances générales des dépenses liées au personnel

Milliards de dollars



Sources : Comptes publics du Canada et directeur parlementaire du budget.

# 1. Introduction

---

Les dépenses en personnel constituent un poste de dépense vaste et complexe qui occupe une place centrale dans le rôle d'examen des finances qui incombe aux parlementaires. En 2016-2017, le gouvernement fédéral a alloué 48,6 milliards de dollars aux dépenses liées au personnel, soit 40 % du total de ses dépenses de programmes directes.

Les dépenses en personnel sont étroitement liées au fonctionnement quotidien de chaque entité fédérale. Elles regroupent les traitements et salaires, les primes et les heures supplémentaires, les prestations de retraite ainsi que d'autres dépenses liées à la rémunération des employés.

Par conséquent, les parlementaires y consacrent beaucoup de temps et d'attention. Les autorisations au titre du fonctionnement exigent une pluralité de votes de crédits au Parlement, parmi lesquels le personnel a la plus grande part.

Il peut être difficile d'examiner les dépenses en personnel en une seule catégorie, car différents types de rémunérations peuvent avoir différents facteurs de coût.

Une grande majorité des dépenses fédérales liées au personnel est payée au comptant, par exemple les salaires des fonctionnaires. Le salaire rémunérant un travail effectué pendant un exercice financier donné est versé la même année. Le gouvernement ne doit aucun salaire futur à cet employé dans les années suivantes. Les facteurs de coûts les plus importants pour ce type de dépenses en personnel sont le nombre de fonctionnaires et la rémunération par employé.

À l'inverse, d'autres types de rémunérations pour un travail effectué dans l'année en cours n'entraînent aucun décaissement immédiat. Les prestations d'invalidité des vétérans en sont un exemple. Un membre des Forces canadiennes blessé dans l'année en cours a droit à l'avenir à la prestation d'invalidité des anciens combattants. La valeur totale actuelle des avantages sociaux futurs doit être enregistrée pour l'année en cours, outre le fait qu'elle ne pourra pas être transférée du gouvernement au bénéficiaire pendant plusieurs années.

Ainsi, le gouvernement enregistre sa meilleure estimation de la valeur actuelle de tous ces paiements futurs. Comme de coutume, toutes les estimations sont sujettes à révision au fil du temps selon l'évolution des circonstances économiques ou démographiques. Ces révisions peuvent entraîner des changements importants en coûts annuels liés à la

rémunération sans que change le nombre de fonctionnaires ou le taux d'indemnité par employé convenu.

Ce rapport examine en quoi les dépenses de trésorerie actuelles et les dépenses liées aux avantages sociaux futurs ont influé sur l'ensemble des dépenses en personnel du gouvernement fédéral depuis 2005-2006. Il présente aussi la projection du directeur parlementaire du budget (DPB) quant à la croissance des dépenses en personnel jusqu'en 2022-2023.

## 2. Coûts de trésorerie actuels

---

Les coûts de trésorerie actuels pour le personnel représentent la grande majorité des dépenses liées au personnel, soit environ 90 % du total. Les dépenses de personnel courantes incluent la majorité de la rémunération des fonctionnaires fédéraux, y compris :<sup>1</sup>

- salaires et traitements
- heures supplémentaires, indemnités et primes
- cotisations de l'employeur à l'assurance-emploi
- la plupart des prestations de retraite fédérales<sup>2</sup>

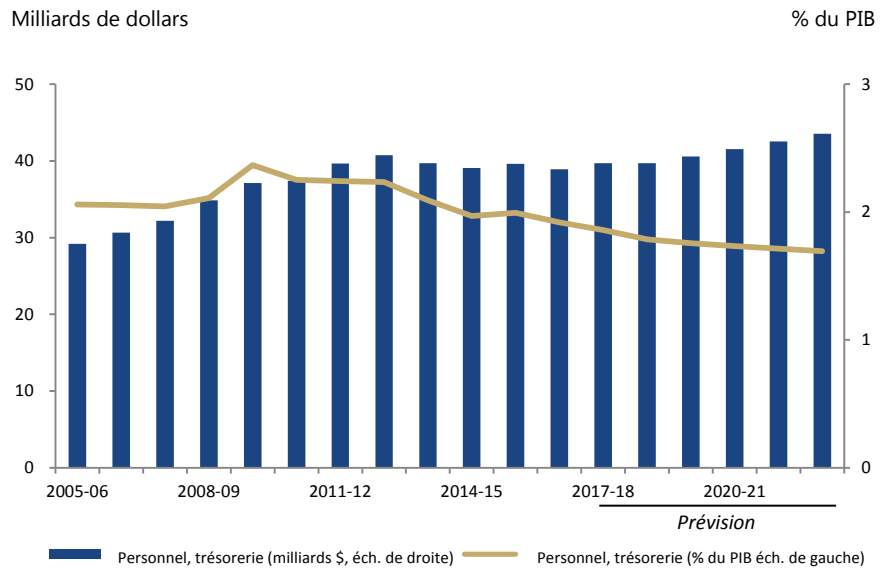
En général, les coûts de trésorerie actuels en personnel montent et descendent selon le nombre d'employés et l'évolution de la rémunération de chaque employé, habituellement énoncée dans les conventions collectives.

Le nombre d'équivalents temps plein (ETP) et les niveaux de rémunération par ETP sont à la discrétion de l'administration fédérale et des hauts fonctionnaires fédéraux. Les plans en personnel du gouvernement sont déposés au Parlement dans le cadre des documents budgétaires, partie III (c'est-à-dire les Plans ministériels). Les plans de 2017-2018 décrivent les attentes en matière de dépenses de trésorerie liées au personnel dans les prochaines années.

### **Tendances historiques des coûts de trésorerie actuels**

Au cours des 10 dernières années, les dépenses de trésorerie liées au personnel sont passées par trois phases : augmentation entre 2005-2006 et 2010-2011; baisse de 2011-2012 à 2014-2015; et plateau de 2015-2016 à 2016-2017 (Figure 2-1).

Les tendances haussières des dépenses de trésorerie en personnel sont globalement conformes aux tendances du nombre d'ETP employés dans le service public fédéral. La croissance du taux de rémunération par ETP est demeurée constante tout au long de la dernière décennie, suivant grosso modo l'inflation.

**Figure 2-1 Tendances des dépenses de trésorerie en personnel**

Sources : Comptes publics du Canada et directeur parlementaire du budget.

### Croissance : 2005-2006 à 2010-2011

Entre 2005-2006 et 2010-2011, le nombre de fonctionnaires fédéraux a augmenté à un taux moyen de 2,8 % par an, comparé à une croissance moyenne de 2,2 % pour le coût de chaque ETP. Le total des dépenses de trésorerie a augmenté d'environ 5 % par an, ce qui est plus vite que le taux de croissance de l'économie. Les dépenses de trésorerie liées au personnel sont passées de 2,0 % à 2,2 % du produit intérieur brut (PIB) au cours de cette période.

### Restriction : 2011-2012 à 2014-2015

La restriction des dépenses en personnel a commencé en 2011-2012. Entre cet exercice et 2014-2015, le nombre d'ETP fédéraux a diminué de 8 %, passant de 371 000 à 340 000.

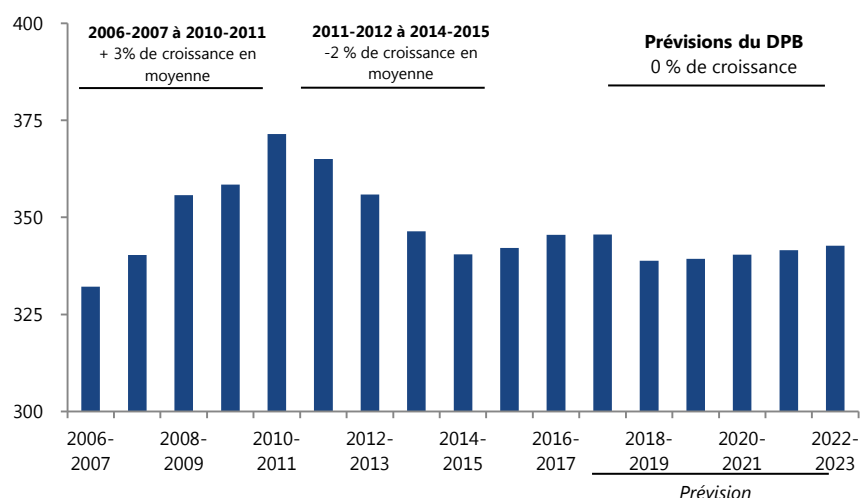
Cependant, au cours de la même période, le coût par ETP a grimpé. Il a augmenté à peu près au même rythme que les augmentations salariales prédéterminées, conformément aux conventions collectives. Le gouvernement a également engagé des dépenses en personnel ponctuelles extraordinaires, en partie à cause de la réduction des effectifs. Au total, les coûts de trésorerie en personnel en proportion du PIB ont diminué, pour atteindre 2,0 % du PIB en 2014-2015.

### Plateau : 2015-2016 à 2016-2017

Depuis 2015-2016, les dépenses en personnel sont stables. L'effectif fédéral est resté à environ 340 000 ETP; au cours de cette période, les dépenses par ETP ont également augmenté lentement, légèrement sous le taux d'inflation<sup>3</sup>.

**Figure 2-2** Personnel : nombre d'équivalents temps plein (ETP)

Nombre d'équivalents temps



Sources : Secrétariat du Conseil du Trésor et directeur parlementaire du budget

**Projection à moyen terme : pas de croissance**

En 2017-2018 et au-delà, nous prévoyons que les dépenses en personnel devraient croître en dollars historiques, mais baisser en pourcentage du PIB (Figure 2-1). Le principal facteur expliquant la croissance lente des dépenses repose sur notre prévision d'absence d'augmentation à moyen terme des effectifs fédéraux.

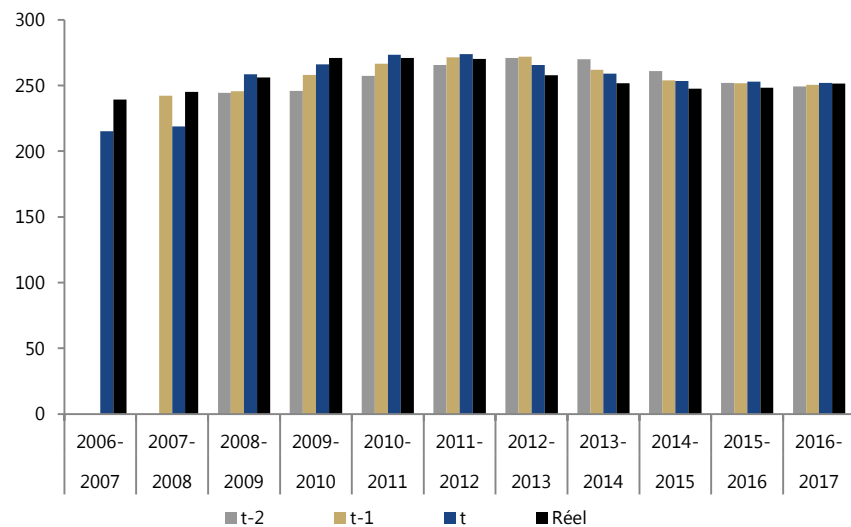
Dans l'ensemble, nous prévoyons que le nombre d'ETP fluctuera entre 339 000 et 345 000 entre 2016-2017 et 2022-2023, conformément aux politiques du statu quo (Figure 2-2).

Nous basons notre projection des ETP jusqu'en 2019-2020 sur les plans d'embauche de 11 grands ministères fédéraux, tels que publiés dans les Plans ministériels 2017-2018 (les PM). Historiquement, les prévisions d'ETP des PM sont relativement objectives.

Néanmoins, nous avons ajusté les projections des PM selon les taux d'erreurs des prévisions historiques moyennes. Nous avons également mis à l'échelle les projections provenant de l'échantillon des PM à l'ensemble des ministères et organismes fédéraux. Au-delà de 2019-2020, nous supposons que les ETP augmenteront selon les taux de croissance moyens historiques.

**Figure 2-3** Prédiction en personnel : exactitude historique des prévisions

Nombre d'ETP (échantillon) : prévisionnel et réel



**Erreur de prévision : 2006-2007 à 2016-2017**

	Erreur moyenne	Erreur absolue	Nombre d'obs.
t	1,1	3,6	10
t+1	-0,1	2,9	9
t+2	0,5	4,4	8

Sources : Gouvernement du Canada et directeur parlementaire du budget.

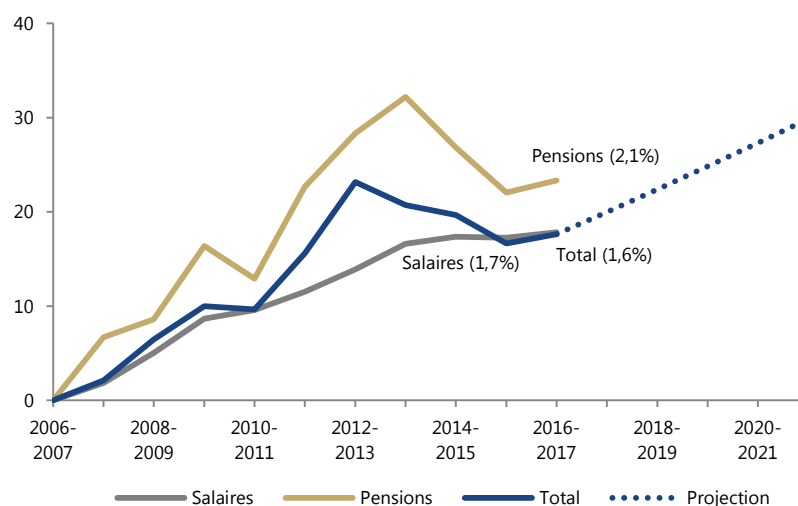
Note : Les données prévisionnelles en personnel forment un échantillon groupé de 11 grands ministères fédéraux regroupant environ les trois quarts de la totalité des ETP fédéraux : Défense nationale; Agence du revenu du Canada; Gendarmerie royale du Canada; Emploi et Développement social Canada; Service correctionnel du Canada; Agence des services frontaliers du Canada; Services publics et Approvisionnement Canada; Pêches et Océans Canada; Santé Canada; Statistique Canada; Affaires autochtones et du Nord Canada.

Historiquement, la croissance des coûts des ETP équivaut grosso modo au taux d'inflation générale, avec ajustement pour les dépenses ponctuelles liées au personnel (Figure 2-4). Cette croissance n'est pas uniforme dans toutes les catégories. Les cotisations fédérales pour les pensions des employés ont augmenté plus vite que l'inflation générale, tandis que les cotisations fédérales d'assurance-emploi et les prestations médicales ont augmenté à un rythme plus lent que l'inflation.

En 2017-2018 et au-delà, nous supposons que les coûts par ETP (comptabilité de trésorerie) devraient augmenter au rythme de l'inflation générale.

**Figure 2-4** Personnel : coûts de rémunération par équivalent temps plein

Croissance cumulée du coût en % par ETP ; croissance annuelle moyenne entre parenthèses



Sources : Gouvernement du Canada et directeur parlementaire du budget.

Note : Les salaires et les pensions représentent environ 90 % des coûts de rémunération totale par ETP. Autres dépenses liées au personnel incluses dans le total, mais non représentées sur cette figure : heures supplémentaires, primes, cotisations d'assurance-emploi et autres paiements divers.

### 3. Avantages sociaux futurs

---

Nous avons montré dans la section précédente que la plupart des dépenses fédérales en personnel étaient faites en comptabilité de trésorerie (par exemple les salaires et les traitements des employés fédéraux, les prestations d'assurance-emploi et la plupart des prestations de retraite).

Le reste des coûts liés au personnel fédéral constitue des **avantages sociaux futurs**. Depuis 2005-2006, les avantages sociaux futurs représentent en moyenne seulement 10 % du coût total du personnel.

Les coûts liés aux avantages sociaux futurs représentent les montants dus aux fonctionnaires fédéraux actuels ou anciens. Ils sont associés à trois catégories d'engagements futurs dus par le gouvernement fédéral :

- Les avantages sociaux futurs hors retraite pour les employés fédéraux (par exemple les prestations d'invalidité et autres prestations pour les anciens combattants et la GRC et le Régime de soins de santé de la fonction publique)
- Les prestations de retraite futures pour les employés fédéraux
- Ajustements comptables divers<sup>4</sup>

Les paiements en espèces sur ces engagements n'auront pas lieu avant longtemps, et pourtant chacun reflète la rémunération touchée par les effectifs fédéraux pour leur travail actuel ou passé.

Par conséquent, le gouvernement enregistre sa meilleure estimation de la valeur de ces dépenses en personnel au moment où les sommes sont gagnées (dans le présent ou le passé), plutôt que lorsqu'elles sont versées en espèces (dans le futur).

#### **Les tendances historiques du coût des avantages sociaux futurs**

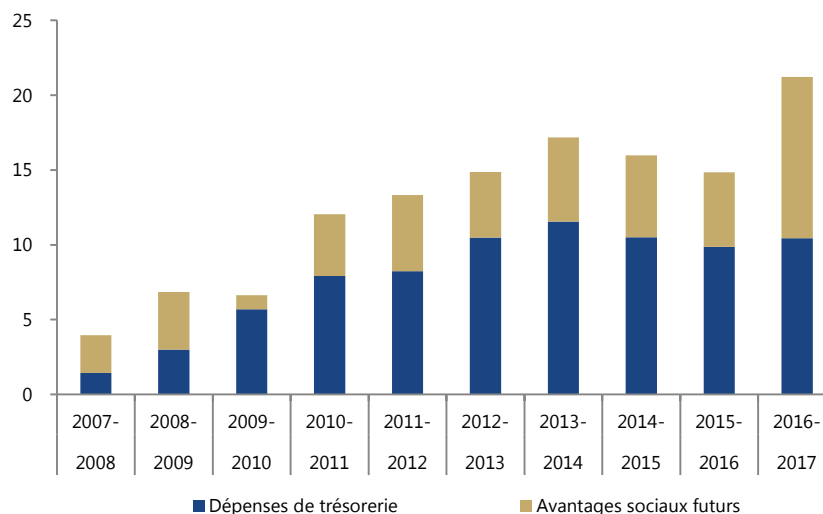
Même s'ils représentent environ 10 % en moyenne des dépenses totales liées au personnel, les avantages sociaux futurs ont été le principal facteur de pression sur la croissance des dépenses de fonctionnement au cours des dernières années.

En effet, la hausse des coûts des avantages sociaux futurs représente environ la moitié des 20 milliards de dollars de croissance en dépenses totales liées au personnel depuis 2005-2006 (Figure 3-1).

Figure 3-1

### Comparaison entre dépenses en personnel courantes et avantages sociaux futurs : croissance cumulée

Milliards \$, par rapport aux niveaux de 2005-2006



Sources : Comptes publics du Canada et directeur parlementaire du budget.

### Évaluation des avantages sociaux futurs

Les prestations de retraite et non liées à la retraite qui seront dues aux employés fédéraux sont évaluées chaque année dans le cadre de l'évaluation des Comptes publics de la valeur nette du gouvernement fédéral.

Les avantages sociaux futurs sont projetés à l'aide de modèles actuariels et actualisés aux valeurs d'aujourd'hui à l'aide de taux d'actualisation modélisés (basés sur les prévisions du taux d'intérêt).

Toutes choses égales, la valeur actuelle des engagements envers le personnel est inversement proportionnelle aux taux d'intérêt (via le taux d'actualisation).

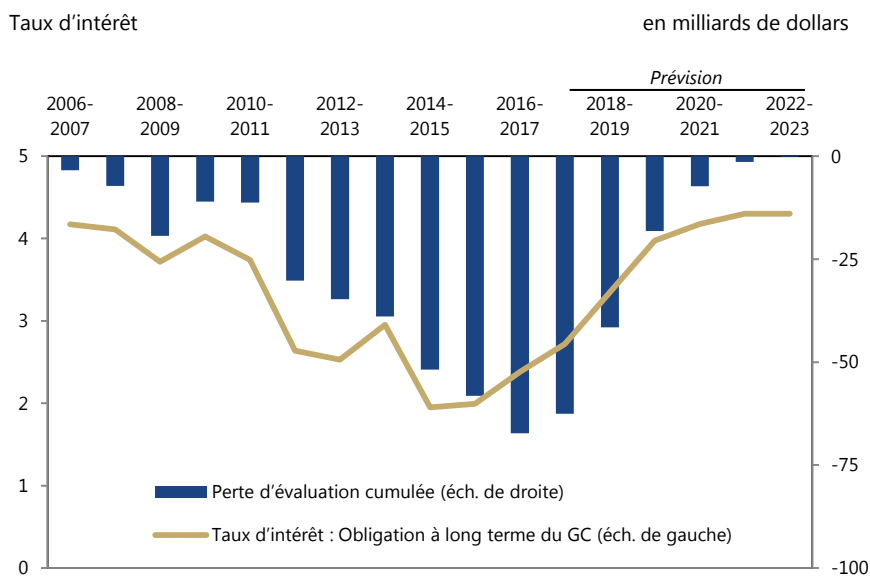
Les dépenses de trésorerie liées au personnel sont influencées principalement par les choix discrétionnaires des ministres et hauts fonctionnaires fédéraux, comme le nombre de fonctionnaires à engager.

En revanche, les dépenses liées aux avantages sociaux futurs sont fortement influencées par les calculs comptables qui fluctuent en grande partie sur la base de facteurs non discrétionnaires, comme les taux d'intérêt et les règles comptables du secteur public. Récemment, les évaluations des avantages sociaux futurs ont été particulièrement sensibles aux variations des taux d'intérêt.

Depuis 2005-2006, les taux d'intérêt diminuent sensiblement. Sur la même période, les estimations des taux d'intérêt futurs ont également diminué; le gouvernement du Canada, la Banque du Canada et le DPB ont tous rajusté à la baisse leurs perspectives pour les taux d'intérêt à moyen et long terme.

Les taux d'intérêt plus bas ont conduit à des hypothèses de taux d'actualisation inférieurs, qui sont essentiels à l'évaluation des futures prestations fédérales. En raison des taux d'actualisation inférieurs, la valeur actualisée des avantages sociaux futurs dus par le gouvernement fédéral a augmenté (Figure 3-2)<sup>5</sup>. Cela a créé un passif financier plus important pour les avantages sociaux futurs à verser, ce qui représente de lourdes pertes financières en la matière pour le gouvernement.

**Figure 3-2** Avantages sociaux futurs : pertes d'évaluation cumulées



Sources : Comptes publics du Canada et directeur parlementaire du budget.

Note : Les pertes d'évaluation cumulées incluent les pertes déjà constatées en tant que dépenses.

Ces pertes doivent être passées en charges et prises en compte dans le solde budgétaire du gouvernement. Cependant, des pertes de réévaluation ne sont pas passées en charges immédiatement et entièrement. Elles sont réparties sur plusieurs années.

Par conséquent, des estimations plus élevées des avantages sociaux futurs dus par le gouvernement fédéral ont entraîné une hausse progressive des dépenses en la matière depuis 2006-2007. En 2016-2017, le gouvernement a estimé ses pertes nettes cumulées sur les avantages sociaux futurs à 35 milliards de dollars. La totalité du montant (sous réserve de réévaluation ultérieure) doit être passée en charges sur les années à venir.

Certaines pertes de réévaluation passées ont déjà été passées en charges et ont conduit à une pression à la hausse sur le total des dépenses liées au personnel. En 2006-2007, les dépenses liées aux avantages sociaux futurs se chiffraient à 2,3 milliards de dollars, soit 7 % des dépenses totales en personnel. Avant 2016-2017, la proportion des avantages sociaux futurs des dépenses en personnel avait pratiquement quintuplé, s'établissant à 9,6 milliards de dollars, soit 20 % du total des dépenses en personnel (Figure 3-3).

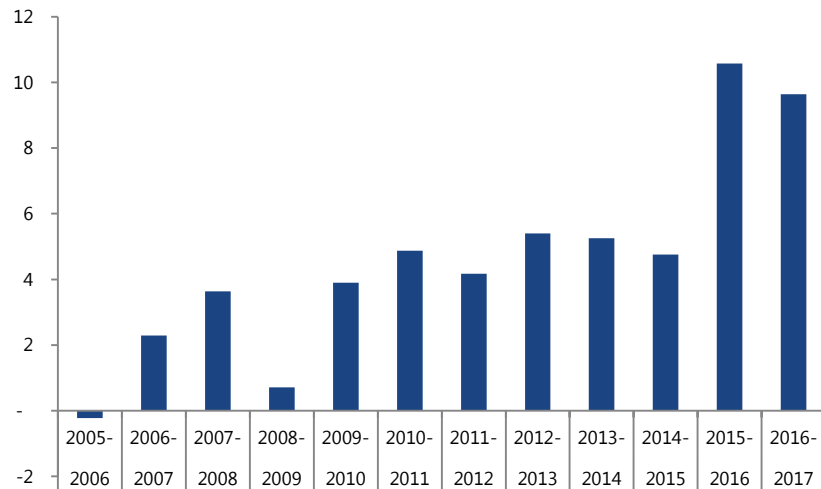
Le DPB ne s'attend pas à ce que les pertes d'évaluation des avantages sociaux futurs continuent. Au contraire, le DPB prévoit que les pertes comptables qui se sont accumulées jusqu'en 2016-2017 s'inverseront

bientôt. Cela devrait faire diminuer progressivement les dépenses en avantages sociaux futurs à moyen terme.

**Figure 3-3**

### Avantages sociaux futurs : dépenses liées aux pertes de réévaluation

Milliards de dollars



Sources : Comptes publics du Canada et directeur parlementaire du budget.

### Projection à moyen terme du coût des avantages sociaux futurs

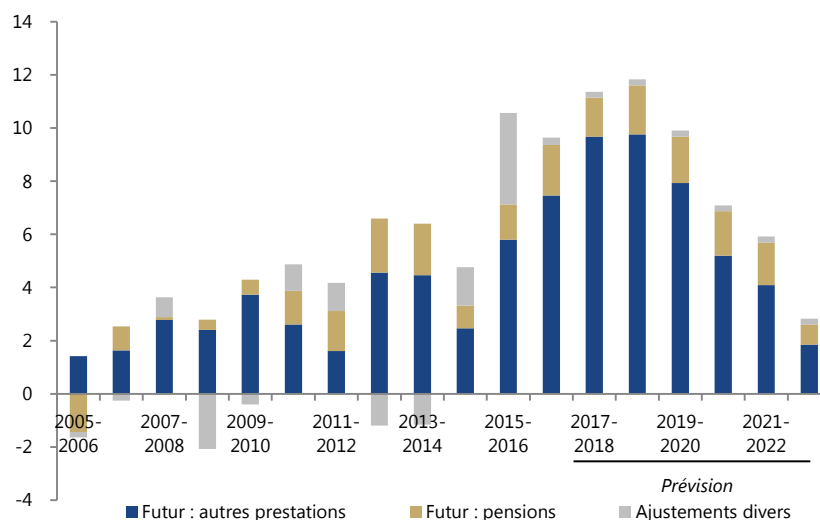
Les taux d'intérêt ont chuté depuis 2006-2007, mais ils sont en train de rebondir. Le DPB (tout comme la Banque du Canada et Finances Canada) prévoit une série de hausses du taux d'intérêt jusqu'en 2021 (voir la Figure A-1 en annexe).

Les taux d'intérêt et les dépenses liées à des avantages sociaux futurs sont inversement proportionnels. Des taux d'intérêt plus élevés correspondent à des taux d'actualisation plus élevés, ce qui conduit à des évaluations plus basses des avantages sociaux futurs dues par le gouvernement fédéral. Un passif exigible plus faible nécessite de plus petits montants de dépense, étalés dans le temps.

Par conséquent, nous prévoyons que le coût des avantages sociaux futurs atteindra un sommet à 11,8 milliards de dollars en 2018-2019, puis redescendra à moyen terme à 2,8 milliards de dollars en 2022-2023 (Figure 3-4)<sup>6</sup>.

**Figure 3-4** Personnel : prévision des dépenses liées aux avantages sociaux futurs

Milliards de dollars



Sources : Comptes publics du Canada et directeur parlementaire du budget.

Une grande partie du déclin projeté des coûts à moyen terme des avantages sociaux futurs résulte d'évaluations plus basses du passif lié aux avantages sociaux futurs, hors pension de retraite<sup>7</sup>. En effet, nous prévoyons que les dépenses liées aux avantages sociaux futurs dus hors pension de retraite passeront de 9,7 milliards de dollars en 2017-2018 à 1,8 milliard de dollars d'ici 2022-2023.

La hausse des taux d'intérêt a aussi des répercussions sur les passifs liés aux prestations de retraite, mais moins sur les prestations futures non liées au personnel et avec un délai plus long, en raison d'une période d'amortissement plus longue<sup>8</sup>.

Par conséquent, nous projetons que les dépenses liées à des évaluations plus basses sur l'obligation au titre de prestations de retraite augmenteront à 1,8 milliard de dollars en 2018-2019, avant de descendre à moyen terme à 0,8 milliard de dollars d'ici 2022-2023.

## 4. Conclusion

---

Les dépenses liées au personnel constituent un poste de dépense vaste et complexe. Elles comprennent non seulement les salaires et traitements versés au personnel aujourd'hui, mais également des prestations futures, comme les pensions de retraite. Les composantes actuelles et futures des dépenses en personnel ont des facteurs de coûts différents; il est donc important de les analyser séparément.

Les coûts de trésorerie actuels en personnel sont relativement stables depuis 2005-2006, puisqu'ils sont largement déterminés par le nombre de fonctionnaires fédéraux et les augmentations de salaire. Les coûts de trésorerie représentent 90 % des dépenses en personnel, mais seulement la moitié de la croissance de 20 milliards de dollars depuis 2005-2006. La moitié restante était due à la croissance du coût des avantages sociaux futurs.

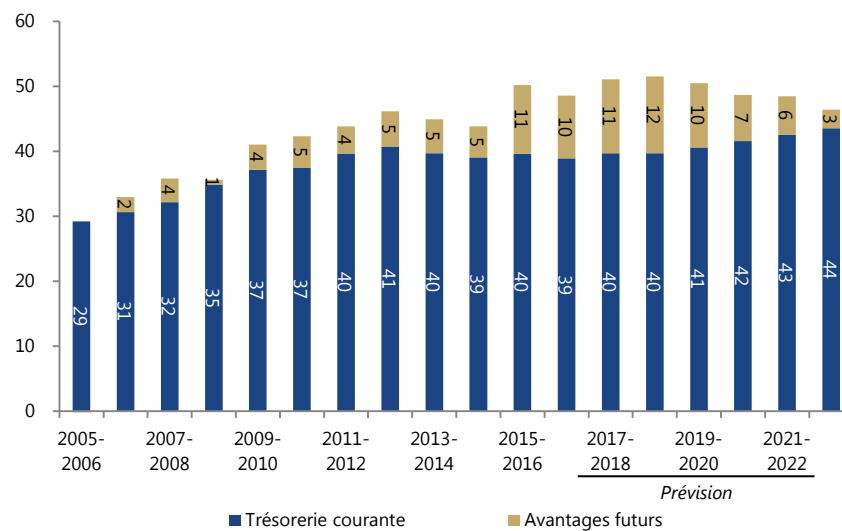
Entre 2005-2006 et 2016-2017, le coût des avantages sociaux futurs est passé de -0,2 milliard de dollars à 9,6 milliards de dollars, principalement en raison de la baisse des taux d'intérêt. Les taux moindres ont donné lieu à des évaluations plus élevées des avantages sociaux futurs que devra verser le gouvernement et, par conséquent, à des estimations plus élevées des dépenses liées aux avantages sociaux futurs chaque année.

Nous prévoyons que les dépenses en personnel passeront de 51,1 milliards de dollars en 2017-2018 à 46,4 milliards de dollars en 2022-2023 (Figure 4-1). Notre projection est basée sur :

- Une croissance lente des coûts de trésorerie actuels : croissance quasi nulle des effectifs fonctionnaires fédéraux et rémunération par employé en hausse, indexé à l'inflation.
- Des baisses importantes des coûts des avantages sociaux futurs : Nous projetons une diminution de 8,5 milliards de dollars du coût des avantages sociaux futurs de 2017-2018 à 2022-2023, à la lumière de nos prévisions de hausse des taux d'intérêt.

**Figure 4-1** Tendances générales des dépenses liées au personnel

Milliards de dollars



Sources : Comptes publics du Canada et directeur parlementaire du budget.

## Annexes

---

## Figure A-1 Taux obligataire à long terme du Gouvernement du Canada

Points de base (100)

	<b>Réel</b>			<b>Projection</b>			
	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
DPB (octobre 2017)	2,1	2,5	3,2	3,9	4,1	4,3	4,3
Finances Canada (oct. 2017)	2,4	2,1	2,8	3,2	3,4	3,7	3,8

Source : Comptes publics du Canada et directeur parlementaire du budget.

Note : Taux au dernier mercredi du mois décembre. Finances Canada ne publie pas de prévision du taux obligataire à long terme du gouvernement du Canada. Le DPB estime la projection de Finances Canada équivalente à la projection du DPB sur les obligations à long terme, moins la différence entre les prévisions sur 10 ans faites par Finances Canada et le DPB sur l'obligation de référence du gouvernement du Canada

**Figure A-2** Dépenses liées au personnel

Milliards de dollars	Réal												Projection					
	2005- 2006	2006- 2007	2007- 2008	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023
<b>Personnel</b>	<b>29,0</b>	<b>32,9</b>	<b>35,8</b>	<b>35,6</b>	<b>41,0</b>	<b>42,3</b>	<b>43,8</b>	<b>46,1</b>	<b>44,9</b>	<b>43,8</b>	<b>50,2</b>	<b>48,6</b>	<b>51,1</b>	<b>51,5</b>	<b>50,5</b>	<b>48,6</b>	<b>48,5</b>	<b>46,4</b>
Trésorerie courante	29,2	30,6	32,2	34,9	37,1	37,4	39,7	40,7	39,7	39,1	39,6	38,9	39,7	39,7	40,6	41,6	42,5	43,6
Futur : autres prestations	1,4	1,6	2,8	2,4	3,7	2,6	1,6	4,6	4,5	2,5	5,8	7,5	9,7	9,8	7,9	5,2	4,1	1,8
Futur : pensions	-1,4	0,9	0,1	0,4	0,6	1,3	1,5	2,0	1,9	0,8	1,3	1,9	1,5	1,8	1,7	1,7	1,6	0,8
Ajustements divers	-0,2	-0,3	0,8	-2,1	-0,4	1,0	1,1	-1,2	-1,2	1,4	3,4	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
<b>% du PIB</b>	<b>2005- 2006</b>	<b>2006- 2007</b>	<b>2007- 2008</b>	<b>2008- 2009</b>	<b>2009- 2010</b>	<b>2010- 2011</b>	<b>2011- 2012</b>	<b>2012- 2013</b>	<b>2013- 2014</b>	<b>2014- 2015</b>	<b>2015- 2016</b>	<b>2016- 2017</b>	<b>2017- 2018</b>	<b>2018- 2019</b>	<b>2019- 2020</b>	<b>2020- 2021</b>	<b>2021- 2022</b>	<b>2022- 2023</b>
<b>Personnel</b>	<b>2,0</b>	<b>2,2</b>	<b>2,3</b>	<b>2,2</b>	<b>2,6</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,4</b>	<b>2,2</b>	<b>2,5</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>2,3</b>	<b>2,2</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,8</b>
Trésorerie courante	2,1	2,1	2,0	2,1	2,4	2,3	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,8	1,8	1,7	1,7	1,7
Futur : autres prestations	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,3	0,2	0,1	0,3	0,4	0,5	0,4	0,3	0,2	0,2	0,1
Futur : pensions	-0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
Ajustements divers	-0,0	-0,0	0,0	-0,1	-0,0	0,1	0,1	-0,1	-0,1	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>% du personnel total</b>	<b>2005- 2006</b>	<b>2006- 2007</b>	<b>2007- 2008</b>	<b>2008- 2009</b>	<b>2009- 2010</b>	<b>2010- 2011</b>	<b>2011- 2012</b>	<b>2012- 2013</b>	<b>2013- 2014</b>	<b>2014- 2015</b>	<b>2015- 2016</b>	<b>2016- 2017</b>	<b>2017- 2018</b>	<b>2018- 2019</b>	<b>2019- 2020</b>	<b>2020- 2021</b>	<b>2021- 2022</b>	<b>2022- 2023</b>
<b>Personnel</b>																		
Trésorerie courante	100,8	93,1	89,8	98,0	90,5	88,5	90,5	88,3	88,3	89,1	78,9	80,1	77,7	77,0	80,4	85,4	87,8	93,9
Futur : autres prestations	4,9	5,0	7,8	6,8	9,1	6,2	3,7	9,9	9,9	5,6	11,6	15,4	18,9	18,9	15,7	10,7	8,4	4,0
Futur : pensions	-5,0	2,7	0,3	1,1	1,4	3,0	3,4	4,4	4,3	1,9	2,7	3,9	2,9	3,6	3,5	3,4	3,3	1,6
Ajustements divers	-0,7	-0,8	2,1	-5,8	-1,0	2,4	2,4	-2,6	-2,6	3,3	6,9	0,6	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5

Sources : Comptes publics du Canada et directeur parlementaire du budget.

# Notes

1. Aux fins de cette analyse, les fonctionnaires fédéraux incluent la totalité des employés des Forces canadiennes et de la GRC. L'expression exclut les employés des sociétés d'État non mandataires.
2. Nous classons la plupart des prestations de retraite en argent comptant, plutôt qu'en dépenses en avantages sociaux futurs, en raison de la façon dont les pensions des fonctionnaires fédéraux sont calculées. Lorsqu'un employé fédéral gagne des prestations de retraite futures en 2017-2018, la dépense courante de ces prestations est l'équivalent d'entrées comptables de caisse et d'exercice. La valeur actualisée nette des prestations de retraite gagnées est passée en caisse comme sortie de fonds par le gouvernement du Canada et comme encaisse par l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public. Le gouvernement du Canada n'exige aucune écriture comptable supplémentaire pour affecter les prestations futures à payer, à moins que la valeur actuarielle de la sortie de fonds initiale s'avère insuffisante ou excédentaire. C'est seulement ces changements de valeur actuarielle que nous considérons comme des avantages futurs dans le présent rapport. Une exception notable à cette pratique comptable concerne les prestations de retraite gagnées avant 2001. Avant 2001, aucun comptant n'était transféré pour les prestations de retraite; donc, le gouvernement du Canada exigeait une entrée comptable d'exercice supplémentaire pour affecter les prestations futures à payer. Tous les engagements de retraite sur les prestations obtenues avant 2001 sont considérés comme des avantages sociaux futurs dans le présent rapport.
3. Le gouvernement fédéral n'a pas renouvelé les conventions collectives ayant expiré entre 2013-2014 et 2016-2017. Toutes les conventions collectives des employés fédéraux ont expiré au cours de cette période. Traditionnellement, lorsqu'une convention collective est en vigueur, les traitements et salaires augmentent au même rythme que le taux d'inflation ou à peu près. Cependant, au cours de la période d'expiration, les traitements et salaires n'augmentent pas, avec pour résultat une augmentation lente ou aucune augmentation des dépenses en personnel par ETP.

Cela étant dit, le gouvernement prévoyait une augmentation de salaire rétroactive dès la signature des nouvelles conventions. Le gouvernement avait comptabilisé annuellement en fonction des augmentations de salaire estimées. Cette rémunération s'est accumulée chaque année en tant que dépense de fonctionnement annuelle, s'ajoutant au total des dépenses du gouvernement, bien qu'elle n'ait pas été reportée dans l'encaisse. En conséquence, la période 2013-2014 et 2016-2017 montre une croissance exceptionnellement élevée des salaires et charges à payer et une croissance exceptionnellement faible de la rémunération en argent.

En 2017-2018, 19 des 28 conventions expirées ont été signées. Par conséquent, le DPB estime que les salaires et charges à payer doivent

retourner à des niveaux normaux en 2017-2018 et au-delà, puisque toutes les conventions collectives entrent en vigueur.

4. Pour simplifier la présentation, les petits ajustements ponctuels non comptabilisés sont classés dans la catégorie des ajustements divers.
5. Le montant nominal des versements de prestations n'a pas changé dans les prévisions. Au contraire, le taux d'actualisation, utilisé pour convertir les paiements des années futures en dollars d'aujourd'hui est plus faible. La baisse du taux d'actualisation augmente la valeur actualisée en dollars d'aujourd'hui des paiements futurs.
6. Notre perspective repose sur trois éléments d'information :
  - Prévision du DPB du taux d'intérêt à moyen terme
  - Application des normes comptables du secteur public
  - Évaluations du passif lié au personnel au 31 mars 2017
7. Les prestations non liées au personnel sont très sensibles à l'évolution des taux d'intérêt. Le taux d'actualisation sur le passif des prestations non liées au personnel est déterminé par le taux d'intérêt obligataire à long terme du gouvernement du Canada à la date de l'évaluation. Par conséquent, des taux d'intérêt en hausse (et le taux d'actualisation) à moyen terme conduiraient à la réduction des pertes actuarielles pour les engagements évalués sur des prestations futures non liées au personnel.
8. Contrairement aux prestations non liées au personnel, qui sont évaluées à l'aide d'un taux d'actualisation déterminé par le taux d'intérêt à la date de l'évaluation, le taux d'actualisation des pensions de retraite repose sur des taux d'intérêt à l'horizon de plusieurs décennies. Le taux d'actualisation sur les prestations de retraite est basé sur une moyenne mobile, à la fois des taux d'intérêt projetés et passés. Comme l'horizon du taux d'intérêt sur plusieurs décennies est moins variable d'une année à l'autre que le taux d'intérêt obligataire à long terme du gouvernement du Canada à la date de l'évaluation, les évaluations actuarielles sur les pensions sont proportionnellement moins volatiles que les prestations non liées aux pensions de retraite.