

Les résultats comparatifs selon la taille des villes

4.1 Les salaires et les échelles salariales

En 1998, le salaire des employés des villes de 25 000 habitants et plus est en avance de 6,3 % sur celui des employés des villes de 10 000 à 25 000 habitants pour les emplois repères retenus. Cette avance est constatée pour 19 des 31 emplois regroupant 69 % des effectifs.

Tout comme pour l'ensemble des emplois repères, une avance est observée pour les salaires des cols blancs (9,2 %) et des cols bleus (3 %) des villes de 25 000 habitants et plus.

Chez les cols blancs, le statut d'avance est observé pour près des trois quarts des emplois (14 emplois sur 19) regroupant 88 % des effectifs. Des cinq emplois restants, seulement un emploi, représentant 2 % des effectifs, est en retard alors que quatre emplois couvrant 10 % des effectifs affichent la parité.

Chez les cols bleus, 5 des 12 emplois comparés regroupant 49 % des effectifs présentent une avance. Des sept emplois restants, six emplois totalisant 48 % des effectifs sont à parité alors qu'un seul emploi représentant 3 % des effectifs est en retard.

Le maximum normal représente le taux du marché pour un emploi, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant. Chez les cols blancs, le maximum normal des échelles salariales est, tout comme le salaire, plus élevé dans les villes de 25 000 habitants et plus que dans celles de 10 000 à 25 000 habitants¹. L'écart s'établit à 7,1 %.

Les maximums normaux des cols blancs des villes de 25 000 et plus de population sont supérieurs à ceux des villes de moindre taille pour 11 des 18 emplois, regroupant 56 % des effectifs. Un retard est constaté pour un seul emploi couvrant 3 % des effectifs alors que six emplois comptant 41 % des effectifs de la catégorie affichent la parité.

1. Une proportion importante des cols blancs des villes de 10 000 à 25 000 habitants ne sont pas rémunérés selon une échelle salariale. Le pourcentage d'effectifs rémunérés selon une échelle salariale est de 58,6 % parmi les cols blancs des villes de 10 000 à 25 000 habitants. Seuls ces effectifs sont considérés lors de l'analyse des maximums normaux alors que les effectifs dans leur ensemble sont pris en compte lors de l'analyse salariale.

Tableau 4.1
Les salaires et les échelles salariales, 1998

	Salaires			Maximums normaux ¹			Positions dans l'échelle	
	Adm. mun. 25 000 et plus	Adm. mun. 10 - 25 000	Écart	Adm. mun. 25 000 et plus	Adm. mun. 10 - 25 000	Écart	Adm. mun. 25 000 et plus	Adm. mun. 10 - 25 000
	\$		%	\$		%	%	
Ensemble	37 612	35 246	6,3					
Cols blancs	36 969	33 551	9,2	37 881	35 174	7,1	94,6*	91,5*
Cols bleus	38 364	37 225	3,0					

1. Les maximums normaux correspondent à ceux de l'ensemble des emplois utilisables dans la comparaison des échelles.

* Indique la parité des deux secteurs

4.2 Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un pourcentage du salaire plus important dans les villes de 25 000 habitants et plus que dans les villes de 10 000 à 25 000 de population, soit 45,3 % contre 40,8 %.

Cette différence s'explique surtout par les coûts des avantages sociaux qui sont plus élevés pour les villes de 25 000 habitants et plus que dans celles de moindre taille (28,1 % contre 24,1 %).

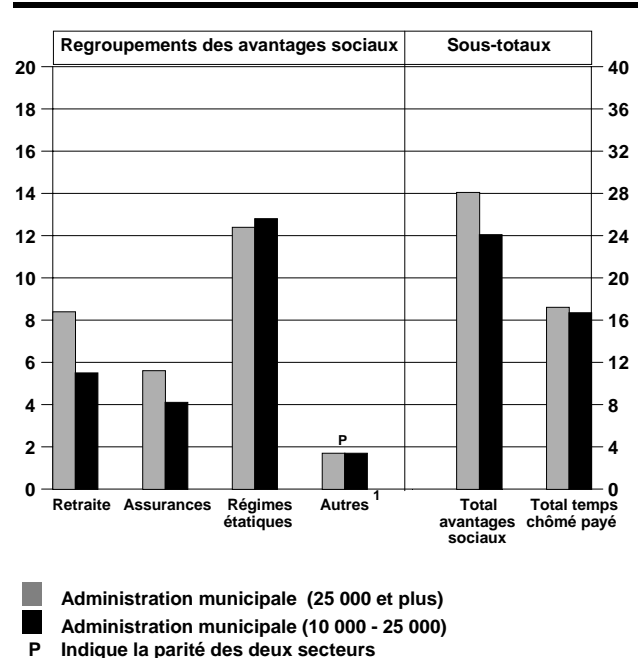
L'écart des coûts des avantages sociaux s'explique notamment par les débours pour le régime de retraite qui représentent 8,4 % du salaire dans les villes de 25 000 habitants et plus alors qu'il est de 5,5 % dans les plus petites villes. Les déboursés encourus pour les régimes d'assurances influencent aussi cet écart; ils sont de 5,6 % dans les grandes villes comparativement à 4,1 % pour les villes de taille inférieure. Par contre, les dépenses relatives aux régimes étatiques sont plus élevées dans les villes de 10 000 à 25 000 habitants. Pour ce qui est du regroupement des remboursements de congés de maladie non utilisés et de la compensation pour congés parentaux, les sommes versées sont du même ordre dans les deux tailles de villes.

Le total du temps chômé payé présente des déboursés supérieurs dans les villes de 25 000 habitants et plus, soit 17,2 % contre 16,7 %.

La catégorie des cols bleus influence la plupart de ces résultats à la hausse puisqu'elle présente des différences plus grandes que la catégorie des cols blancs en faveur des villes de 25 000 habitants et plus. Par contre, pour le remboursement de congés de maladie non utilisés, les régimes étatiques et le temps chômé payé, les cols bleus des deux groupes de villes sont à parité.

La catégorie des cols blancs, quant à elle, affiche une parité entre les deux tailles de villes en ce qui concerne les sommes déboursées pour les assurances et le remboursement de congés de maladie non utilisés.

Figure 4.1
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale (25 000 et plus) et administration municipale (10 000 - 25 000), pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

4.3 Les heures de travail

Pour l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière des employés des villes de 25 000 habitants et plus comporte en moyenne environ une heure de travail de moins que celle de leurs collègues des villes de 10 000 à 25 000 habitants. Annuellement, cela équivaut à environ une semaine et demie de travail de moins. L'écart entre les deux groupes pour les heures de présence au travail est de près d'une heure et quart en faveur des employés des villes de taille supérieure.

L'analyse par catégorie montre par ailleurs que la parité est constatée dans les heures régulières des cols blancs des deux regroupements de villes considérés. Les heures de présence au travail de ces salariés sont également équivalentes.

Les cols bleus des villes de 25 000 habitants et plus bénéficient d'une semaine régulière de travail plus courte que ceux des villes de moindre taille. L'écart hebdomadaire s'élève à près de deux heures et trois quarts ce qui équivaut, sur une base annuelle, à trois semaines et trois quarts de travail de moins pour les salariés des villes de plus grande taille. En ce qui a trait aux heures de présence au travail, l'écart se rétrécit à deux heures et quart environ par semaine à l'avantage des cols bleus des villes de 25 000 habitants et plus.

Tableau 4.2

Heures hebdomadaires de travail, administration municipale (25 000 et plus) et administration municipale (10 000 - 25 000), 1998

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. mun. (25 000 et plus)	Adm. mun. (10 - 25 000)	Adm. mun. (25 000 et plus)	Adm. mun. (10 - 25 000)
Ensemble des emplois repères	35,7	36,8	29,4	30,6
Cols blancs	34,3*	34,1*	28,3*	28,5*
Cols bleus	37,2	39,9	30,7	33,0

* Indique la parité des deux secteurs

4.4 La rémunération globale

La rémunération globale des villes de 25 000 habitants et plus affiche une avance de 13 % sur celle des villes de moindre taille pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 25 des 31 emplois représentant près de 94 % des effectifs. L'avance pour la rémunération globale est plus importante que celle relative au salaire en raison des avantages sociaux plus importants et des heures de présence au travail moins nombreuses dans les villes de 25 000 habitants et plus.

Les deux catégories d'emplois analysées présentent également une avance de la rémunération globale des villes de plus grande taille sur celles de taille moindre. Les écarts sont respectivement de 11,9 % pour les cols blancs et de 14,3 % pour les cols bleus. Ces avances sont plus importantes que celles constatées sur le plan salarial à cause des déboursés pour les avantages sociaux plus élevés dans les villes de 25 000 habitants et plus. Dans le cas des cols bleus, les heures de présence au travail moindres dans ce regroupement de villes accentuent la différence.

Sur le plan des emplois et des effectifs, près des trois quarts des emplois de cols blancs des villes de 25 000 habitants et plus, regroupant près de 90 % des effectifs de la catégorie, sont en avance. Les autres emplois de cette catégorie sont à parité. Pour les cols bleus, la quasi-totalité des emplois et des effectifs affichent une avance de la rémunération globale des villes de plus grande taille.

Tableau 4.3

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale (25 000 et plus) et administration municipale (10 000 - 25 000), 1998 (en %)

[Écart = (adm. mun. 25 000 et plus - adm. mun. 10 000 à 25 000)/adm. mun. 25 000 et plus]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	6,3	9,5	13,0
Cols blancs	9,2	11,5	11,9
Cols bleus	3,0	7,4	14,3

Les résultats comparatifs pour les villes de 25 000 et plus de population

L'administration québécoise

5.1 Les salaires et les échelles salariales

Pour l'ensemble des emplois repères, l'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus) affiche une avance salariale de 17,3 % sur l'administration québécoise. L'avance de ces villes est quasi généralisée puisque 59 des 62 emplois repères, représentant 99 % des effectifs, affichent un tel statut.

Les villes de 25 000 habitants et plus montrent une avance sur l'administration québécoise pour les deux catégories d'emplois. Les cols blancs affichent une avance de 15,1 %; ce statut est noté pour 43 emplois sur 46, regroupant 99 % des effectifs. Des trois emplois restants, un présente un retard de l'administration municipale tandis que les deux autres sont à parité avec l'administration québécoise. Les cols bleus montrent une avance de 20,4 %. Tous les emplois comparés pour cette catégorie présentent ce statut.

Chez les cols blancs, l'analyse des maximums normaux des échelles salariales fait ressortir une avance de 15,6 % des villes de 25 000 habitants et plus. Cette avance est du même ordre que celle observée pour les salaires.

Au total, 41 des 45 emplois comparables, regroupant 99 % des effectifs, montrent un maximum normal plus élevé dans l'administration municipale.

Tableau 5.1
Les salaires et les échelles salariales, 1998

	Salaires			Maximums normaux ¹			Positions dans l'échelle	
	Adm. mun. 25 000 et plus	Adm. québ.	Écart	Adm. mun. 25 000 et plus	Adm. québ.	Écart	Adm. mun. 25 000 et plus	Adm. québ.
	\$		%	\$		%	%	
Ensemble	38 499	31 822	17,3
Cols blancs	38 704	32 865	15,1	40 018	33 785	15,6	93,8	95,5
Cols bleus	38 229	30 448	20,4

1. Les maximums normaux correspondent à ceux de l'ensemble des emplois utilisables dans la comparaison des échelles.

5.2 Les avantages sociaux et le temps chômé payé

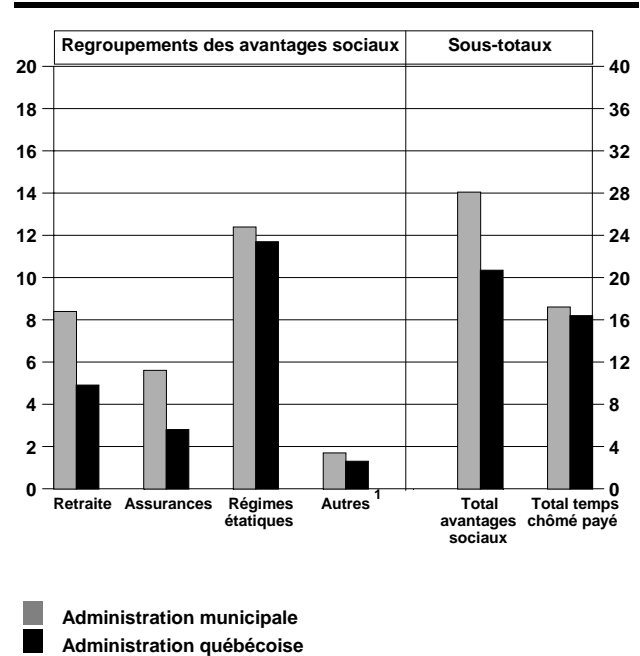
Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un pourcentage du salaire plus élevé dans les villes de 25 000 habitants et plus que dans l'administration québécoise (45,3 % contre 37 %). Les dépenses plus importantes dans ces villes s'expliquent principalement par les déboursés pour les avantages sociaux plus élevés (28,1 % du salaire contre 20,7 %).

Près de la moitié de la différence dans les déboursés relatifs aux avantages sociaux est attribuable au régime de retraite plus coûteux dans les villes de 25 000 et plus (8,4 % du salaire contre 4,9 % dans l'administration québécoise). Les débours pour les assurances sont aussi supérieurs dans ces villes, en partie parce que l'administration québécoise ne présente aucun déboursé pour l'assurance-soins dentaires, l'assurance-appareils optiques et l'assurance-invalidité de longue durée. Toutefois, les villes de 25 000 habitants et plus ont des coûts moindres pour l'assurance-salaire (1,5 %) que l'administration québécoise (2,7 %).

Quant au temps chômé payé, les coûts des villes de 25 000 habitants et plus sont plus importants que ceux de l'administration québécoise (17,2 % contre 16,4 %).

C'est pour la catégorie des cols bleus que les différences entre ces régimes sont les plus marquées, à l'exception des remboursements de congés de maladie non utilisés pour lesquels la parité est observée.

Figure 5.1
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et administration québécoise, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1995 à juin 1996 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1997.

1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

5.3 Les heures de travail

La semaine régulière de travail de l'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus) est plus courte que celle de l'administration québécoise, soit environ une heure de moins pour l'ensemble des emplois repères. Cela équivaut annuellement à environ une semaine et demie de travail de moins pour les employés de ces villes. La différence s'accroît lorsque les heures de présence au travail sont considérées en raison du temps chômé payé plus important et de la présence d'un horaire d'été dans les villes. L'écart est alors d'une heure et quart environ.

La semaine régulière de travail est également plus courte dans l'administration municipale pour chacune des catégories d'emplois. Celle des cols bleus présente l'écart hebdomadaire le plus important entre les deux secteurs, soit une heure et demie. C'est aussi pour cette catégorie que le nombre d'heures régulières de travail est le plus élevé dans les deux secteurs. Pour les cols blancs, l'écart est de trois quarts d'heure environ en faveur des villes.

Les écarts constatés pour les heures de présence au travail sont plus élevés que ceux liés aux heures régulières pour les deux catégories. Cela est attribuable au temps chômé payé plus important et à la présence d'un horaire d'été dans l'administration municipale.

Tableau 5.2
Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et administration québécoise, 1998

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. mun.	Adm. québ.	Adm. mun.	Adm. québ.
Ensemble des emplois repères	35,6	36,7	29,4	30,7
Cols blancs	34,4	35,2	28,4	29,4
Cols bleus	37,2	38,7	30,7	32,4

5.4 La rémunération globale

La rémunération globale de l'ensemble des emplois repères des villes de 25 000 habitants et plus est en avance de 25,5 % sur celle de l'administration québécoise. Le même statut est présent pour les deux catégories d'emplois, les écarts étant de 22,2 % pour celle des cols blancs et de 30,1 % pour celle des cols bleus. Tous les emplois et tous les effectifs montrent une avance de l'administration municipale.

Pour les deux catégories d'emplois, tout comme pour l'ensemble, les avances constatées sur le plan de la rémunération globale sont plus importantes que celles observées pour le salaire. Cette amélioration de la situation comparative des villes résulte des déboursés plus importants pour les avantages sociaux et des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Tableau 5.3
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et administration québécoise, 1998 (en %)
[Écart = (adm. mun. - marché)/adm. mun.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	17,3	22,4	25,5
Cols blancs	15,1	19,7	22,2
Cols bleus	20,4	26,0	30,1

5.5 Les salaires et les échelles salariales

Pour l'ensemble des emplois repères, l'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus) affiche une avance salariale de 1,7 % sur le secteur privé. Ce statut est observé pour près de la moitié des emplois comparés (32 sur 67), regroupant 47 % des effectifs.

L'administration municipale est en avance de 7,5 % sur le secteur privé pour la catégorie des cols blancs. Plus de la moitié des emplois repères de cette catégorie (28 sur 47), représentant 81 % des effectifs, montrent un tel statut. Sept emplois couvrant 9 % des effectifs sont en retard alors que douze emplois comptant 10 % des effectifs sont à parité.

La catégorie des cols bleus présente un statut différent de celui de l'ensemble des emplois repères. En effet, le salaire des cols bleus est en retard de 5,9 %. Ce statut est constaté pour la moitié des emplois de la catégorie, couvrant 63 % des effectifs. Des dix emplois restants, quatre emplois, regroupant 5 % des effectifs, sont en avance alors que six, représentant 32 % des effectifs, affichent la parité.

Chez les cols blancs, le maximum normal des échelles salariales de l'administration municipale et celui du secteur privé sont à parité¹. La position beaucoup plus élevée qu'occupent les effectifs de l'administration municipale dans leur échelle salariale fait en sorte que la situation relative de ce secteur est plus avantageuse lors de la comparaison salariale que lors de l'analyse des maximums normaux. En effet, la position des effectifs atteint 93,7 % dans l'échelle salariale dans l'administration municipale et 71,4 % dans le secteur privé.

Les maximums normaux des cols blancs des villes de 25 000 et plus de population et du secteur privé sont à parité pour 20 des 44 emplois, couvrant 73 % des effectifs. Une avance est notée pour 18 emplois regroupant 20 % des effectifs, alors que six emplois comptant 7 % des effectifs montrent un retard de l'administration municipale.

Par ailleurs, dans le secteur privé, 47 % des cols blancs couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. La valeur moyenne de ce dernier est de 44 853 \$, soit 15,1 % de plus que le maximum normal moyen de ce secteur.

1. Chez les cols blancs du secteur privé, 61,9 % des effectifs sont rémunérés selon des échelles salariales.

Tableau 5.4
Les salaires et les échelles salariales, 1998

	Salaires			Maximums normaux ¹			Positions dans l'échelle	
	Adm. mun. 25 000 et plus	Secteur privé	Écart	Adm. mun. 25 000 et plus	Secteur privé	Écart	Adm. mun. 25 000 et plus	Secteur privé
	\$		%	\$		%	%	
Ensemble	38 531	37 879	1,7
Cols blancs	38 716	35 819	7,5	39 741	38 956	2,0*	93,7	71,4
Cols bleus	38 291	40 559	-5,9

1. Les maximums normaux correspondent à ceux de l'ensemble des emplois utilisables dans la comparaison des échelles.

* Indique la parité des deux secteurs

5.6 Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un pourcentage du salaire plus important dans les villes de 25 000 habitants et plus que dans le secteur privé (45,3 % contre 31,6 %). Cette différence provient principalement des déboursés pour les avantages sociaux plus élevés dans l'administration municipale, soit 28,1 % contre 18,3 %.

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont plus élevés dans les villes de 25 000 habitants et plus, surtout en raison du régime de retraite dont les déboursés sont de 8,4 % contre 3 % dans le secteur privé.

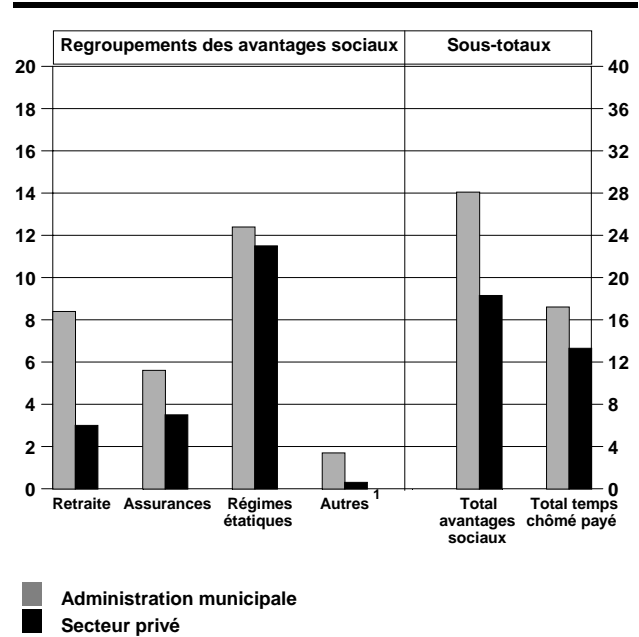
Les débours sont également supérieurs dans les villes pour les régimes d'assurances (5,6 % contre 3,5 %), les régimes étatiques (12,4 % contre 11,5 %) ainsi que pour le regroupement « autres » (1,7 % contre 0,3 %).

Pour le temps chômé payé, les villes dépensent plus que le secteur privé, soit 17,2 % comparativement à 13,3 %.

L'administration municipale présente des déboursés supérieurs pour tous les éléments du temps chômé payé, plus particulièrement pour les congés annuels et les congés de maladie utilisés.

Les différences sont généralement plus marquées dans la catégorie des cols bleus. Entre autres, les villes de 25 000 habitants et plus y affichent des déboursés pour le régime de retraite de 8,5 % contre 2,7 % dans le secteur privé. Une différence importante est aussi notée pour l'ensemble des régimes d'assurances dans cette catégorie (7,5 % contre 3,1 %) alors que la parité des deux secteurs est observée chez les cols blancs pour ces régimes.

Figure 5.2
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

5.7 Les heures de travail et la rémunération globale

Pour l'ensemble des emplois repères, ainsi que pour les deux catégories considérées, les employés de l'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus) ont une semaine régulière comportant environ deux heures et trois quarts de travail de moins que celle du secteur privé. Cette différence représente annuellement environ quatre semaines de moins pour les salariés de ces villes.

Les écarts entre les deux secteurs s'accroissent lorsque les heures de présence au travail sont considérées. Ils se situent à environ trois heures et demie par semaine pour l'ensemble des emplois repères et pour les cols bleus, et à plus de trois heures et trois quarts dans le cas des cols blancs. Le temps chômé payé plus important dans l'administration municipale explique cette situation.

Tableau 5.6
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et secteur privé, 1998
(en %)
[Écart = (adm. mun. - marché)/adm. mun.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	1,7	7,5	17,9
Cols blancs	7,5	12,7	22,8
Cols bleus	-5,9	0,9*	11,1

* Indique la parité des deux secteurs

Tableau 5.5
Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et secteur privé, 1998

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. mun.	Secteur privé	Adm. mun.	Secteur privé
Ensemble des emplois repères	35,6	38,4	29,4	33,0
Cols blancs	34,4	37,2	28,4	32,2
Cols bleus	37,2	39,9	30,7	34,1

La rémunération globale des villes de 25 000 habitants et plus est en avance de 17,9 % pour l'ensemble des emplois repères sur celle du secteur privé. Près de 80 % des emplois (53 sur 67), regroupant plus de 85 % des effectifs, affichent ce statut. L'avance est supérieure à celle observée pour le salaire en raison des déboursés plus élevés pour les avantages sociaux et des heures de présence au travail moindres dans ces villes.

La catégorie des cols blancs montre des écarts plus importants par rapport à ceux observés pour l'ensemble des emplois repères, tant sur le plan des salaires que de la rémunération globale. Pour les cols bleus, une avance de la rémunération globale de l'administration municipale est observée alors qu'un retard est noté pour ce qui est du salaire. Pour les deux catégories d'emplois, l'amélioration de la situation comparative du salaire à la rémunération globale s'explique par les mêmes éléments que pour l'ensemble des emplois repères.

5.8 Les salaires et les échelles salariales

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus) est en avance de 21,5 % sur celui des employés de l'administration fédérale. L'avance est quasi généralisée puisque 53 des 56 emplois repères, regroupant 98 % des effectifs, ont un tel statut.

Les cols blancs sont en avance de 16,2 %. Ce statut est observé pour 36 emplois repères sur 39, comptant 95 % des effectifs. Des trois emplois restants, un est en retard alors que les deux autres sont à parité.

L'avance présente chez les cols bleus des villes de 25 000 habitants et plus est plus marquée (28,2 %) que celle notée pour les cols blancs (16,2 %). De plus, tous les emplois repères et tous les effectifs des cols bleus de ces villes affichent une avance par rapport à leurs homologues de l'administration fédérale.

Pour les cols blancs, le maximum normal de l'administration municipale est en avance de 13,3 % sur celui de l'administration fédérale. Une avance plus grande est toutefois constatée sur le plan salarial (16,2 %). Cette différence résulte de la position beaucoup plus avancée des effectifs des villes de 25 000 habitants et plus (93,8 %) dans leur échelle salariale que celle des effectifs de l'administration fédérale (72,1 %).

Au total, plus des trois quarts des emplois repères (29 sur 36) utilisés pour l'analyse des échelles salariales affichent un maximum normal plus élevé dans les villes de 25 000 habitants et plus que dans l'administration fédérale; ils regroupent 91 % des effectifs.

Tableau 5.7
Les salaires et les échelles salariales, 1998

	Salaires			Maximums normaux ¹			Positions dans l'échelle	
	Adm. mun. 25 000 et plus	Adm. féd.	Écart	Adm. mun. 25 000 et plus	Adm. féd.	Écart	Adm. mun. 25 000 et plus	Adm. féd.
	\$		%	\$		%	%	
Ensemble	38 892	30 513	21,5
Cols blancs	39 234	32 869	16,2	40 332	34 969	13,3	93,8	72,1
Cols bleus	38 472	27 618	28,2

1. Les maximums normaux correspondent à ceux de l'ensemble des emplois utilisables dans la comparaison des échelles.

5.9 Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un pourcentage du salaire plus important dans les villes de 25 000 habitants et plus que dans l'administration fédérale (45,3 % contre 42,8 %). Cette différence s'explique surtout par les coûts des avantages sociaux plus élevés pour ces villes, soit 28,1 % contre 25,8 %.

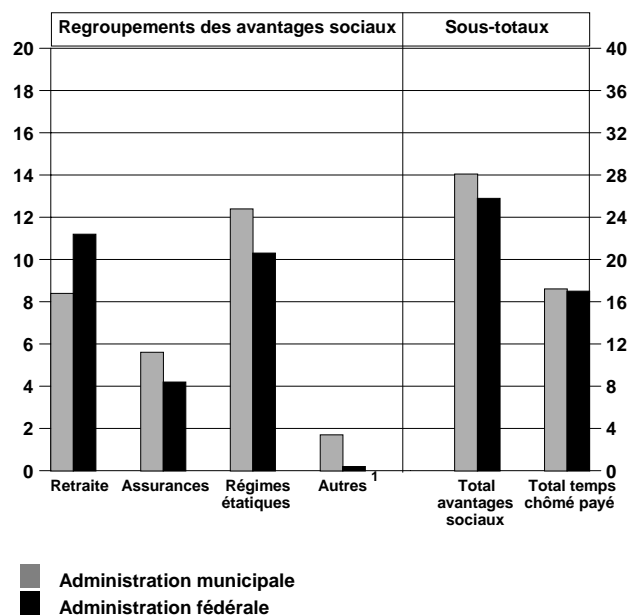
La différence observée pour les avantages sociaux est principalement due au coût des régimes étatiques, les cotisations à la CSST étant plus élevées dans les villes de 25 000 habitants et plus (2,2 % contre 0,6 %), ainsi qu'au coût des régimes d'assurances, l'assurance-salaire n'étant pas offerte dans l'administration fédérale. Fait intéressant à signaler : les déboursés pour le régime de retraite sont moins élevés dans les villes de 25 000 habitants et plus que dans l'administration fédérale (8,4 % contre 11,2 %). Quant aux remboursements de congés de maladie non utilisés, un débours de 1,5 % du salaire est observé dans l'administration municipale tandis que pour l'administration fédérale, ce type de débours est absent.

Le temps chômé payé est plus élevé dans les villes, soit 17,2 % contre 17 %. Cependant, les congés de maladie utilisés et les congés sociaux présentent des déboursés inférieurs dans les villes de 25 000 habitants et plus, soit respectivement 2,3 % contre 3,7 % et 0,4 % contre 0,9 % du salaire dans l'administration fédérale.

La catégorie des cols bleus présente généralement des coûts plus importants pour les avantages sociaux dans les villes de 25 000 habitants et plus que dans l'administration fédérale, notamment en ce qui concerne les régimes d'assurances (7,5 % contre 4,2 %) et les régimes étatiques où les contributions à la CSST sont de 2,4 % contre 0,7 %. Toutefois, pour ce qui est du total du temps chômé payé, les dépenses sont plus importantes dans l'administration fédérale (18,6 %) que dans les villes de 25 000 et plus de population (17,3 %).

Pour la catégorie des cols blancs, le coût des avantages sociaux est également plus important dans l'administration municipale (26,5 %) que dans l'administration fédérale (25,5 %). De plus, les débours concernant le total du temps chômé payé sont plus élevés dans les villes de 25 000 habitants et plus.

Figure 5.3
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

5.10 Les heures de travail et la rémunération globale

La semaine régulière de travail compte environ trois heures de moins dans l'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus) que dans l'administration fédérale lorsque l'ensemble des emplois repères sont considérés. Cela équivaut annuellement à quatre semaines et demie de moins pour les employés des villes. L'écart entre les deux secteurs est de près de deux heures et demie pour les heures de présence au travail en faveur des villes de 25 000 et plus de population.

Les deux catégories d'emplois affichent un nombre d'heures régulières de travail plus petit dans l'administration municipale que dans l'administration fédérale. La semaine régulière des cols blancs est moins longue d'environ trois heures et quart alors que celle des cols bleus est plus courte de deux heures et trois quarts environ. Ces écarts sont réduits lorsque les heures de présence au travail sont analysées.

La différence des écarts est d'une heure dans le cas des cols bleus; cela s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration fédérale malgré la présence d'un horaire d'été dans l'administration municipale.

Tableau 5.9
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et administration fédérale, 1998 (en %)
[Écart = (adm. mun. - marché)/adm. mun.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	21,5	22,7	28,9
Cols blancs	16,2	16,5	24,5
Cols bleus	28,2	30,2	34,7

Tableau 5.8
Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et administration fédérale, 1998

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. mun.	Adm. féd.	Adm. mun.	Adm. féd.
Ensemble des emplois repères	35,6	38,7	29,4	31,8
Cols blancs	34,3	37,6	28,3	31,3
Cols bleus	37,2	40,0	30,7	32,5

Une avance de 28,9 % de la rémunération globale des villes de 25 000 et plus de population sur celle de l'administration fédérale est constatée pour l'ensemble des emplois repères. C'est avec les employés de l'administration fédérale que les écarts sont les plus importants parmi tous les secteurs comparés. Tous les emplois et les effectifs affichent ce statut. L'avance observée est supérieure à celle notée pour les salaires. Cette amélioration de la situation comparative de l'administration municipale résulte des déboursés supérieurs pour les avantages sociaux et des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

L'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus) est également en avance pour la rémunération globale des deux catégories d'emplois; l'écart est de 24,5 % pour les cols blancs et de 34,7 % pour les cols bleus. La situation est plus avantageuse que lors de la comparaison salariale en raison des heures de présence au travail moins grandes dans l'administration municipale. Dans le cas des cols bleus, les déboursés plus importants dans ce secteur pour les avantages sociaux contribuent également à ce résultat.

5.11 Les salaires et les échelles salariales

Les villes de 25 000 habitants et plus affichent une avance de 17,4 % sur le secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères sur le plan salarial. Ce statut est observé pour la quasi-totalité des emplois (54 sur 58 emplois) et des effectifs.

Les cols blancs des grandes villes montrent une avance de 15,4 % sur ceux du secteur universitaire. Cette avance est notée pour 35 des 39 emplois comptant 99 % des effectifs. Des quatre emplois restants, un est en retard et les trois autres affichent la parité.

L'avance la plus importante selon la catégorie d'emplois est celle constatée chez les cols bleus (20,3 %). La totalité des emplois (19 emplois comparés) et des effectifs de la catégorie affichent ce statut.

Les cols blancs ont une influence un peu plus importante sur les résultats de l'ensemble puisqu'ils représentent 59 % des effectifs comparés.

Le maximum normal des échelles salariales est, tout comme le salaire, plus élevé dans les villes de 25 000 et plus de population que dans le secteur universitaire pour les cols blancs. De plus, les salariés de l'administration municipale occupent une position plus élevée dans l'échelle salariale. C'est ce qui explique que la comparaison salariale est plus avantageuse que l'analyse du maximum normal.

Au total, 37 des 41 emplois repères² utilisés pour l'analyse des échelles salariales affichent un maximum normal plus élevé dans l'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus) que dans le secteur universitaire; ces emplois regroupent plus de 99 % des effectifs.

2. Le nombre d'emplois repères utilisé pour la comparaison des salaires est inférieur à celui utilisé pour l'analyse des échelles salariales chez les cols blancs étant donné que cette dernière analyse prend en compte les échelles des postes vacants.

Tableau 5.10
Les salaires et les échelles salariales, 1998

	Salaires			Maximums normaux ¹			Positions dans l'échelle	
	Adm. mun. 25 000 et plus	Secteur universitaire	Écart	Adm. mun. 25 000 et plus	Secteur universitaire	Écart	Adm. mun. 25 000 et plus	Secteur universitaire
	\$		%	\$		%	%	
Ensemble	38 293	31 630	17,4
Cols blancs	38 665	32 698	15,4	39 727	34 527	13,1	93,7	83,4
Cols bleus	37 765	30 114	20,3

1. Les maximums normaux correspondent à ceux de l'ensemble des emplois utilisables dans la comparaison des échelles.

5.12 Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un plus grand pourcentage du salaire dans les villes de 25 000 habitants et plus que dans le secteur universitaire, soit 45,3 % contre 37,4 %. Les dépenses plus importantes dans ces villes s'expliquent par les coûts des avantages sociaux plus élevés, soit 28,1 % contre 21,3 %.

Ce sont notamment les débours pour le régime de retraite, plus élevés dans les villes de 25 000 habitants et plus que dans le secteur universitaire (8,4 % contre 4,8 %), qui expliquent cette différence.

Les déboursés pour les régimes d'assurances sont aussi plus élevés dans l'administration municipale que dans le secteur universitaire, soit 5,6 % contre 4,6 %.

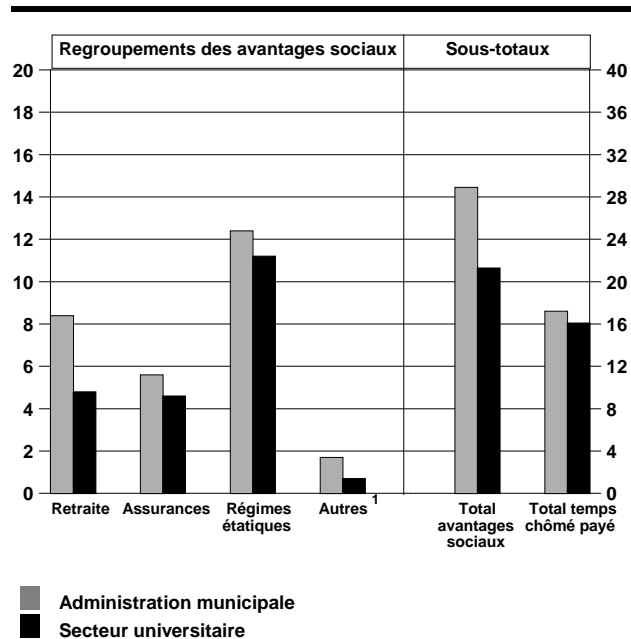
Les régimes étatiques représentent également des coûts plus importants pour les villes de 25 000 habitants et plus (12,4 % du salaire contre 11,2 %). Cette situation est essentiellement due aux cotisations à la CSST qui sont de 2,2 % dans ces villes contre 0,7 % dans le secteur universitaire. Pour leur part, les déboursés pour les remboursements de congés de maladie non utilisés sont supérieurs dans les villes de 25 000 habitants et plus (1,5 % du salaire contre 0,5 %). Ceux relatifs à la compensation pour congés parentaux sont sensiblement les mêmes dans les deux secteurs.

Sur le plan du temps chômé payé, les déboursés sont plus élevés dans les villes de 25 000 et plus de population que dans le secteur universitaire (17,2 % contre 16,1 %). Cette situation se retrouve pour la plupart des éléments, à l'exception des congés sociaux dont le coût est légèrement moins élevé dans les villes que dans le secteur universitaire, et des congés mobiles et fériés pour lesquels la parité est observée.

La catégorie des cols bleus influence à la hausse presque tous les résultats ci-dessus mentionnés, notamment en ce qui concerne les coûts d'assurances qui sont de 7,5 % dans l'administration municipale par rapport à 5,1 % du salaire dans le secteur universitaire.

Pour sa part, la catégorie des cols blancs présente une parité des deux secteurs pour les coûts totaux des assurances et la compensation pour congés parentaux.

Figure 5.4
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

5.13 Les heures de travail et la rémunération globale

Pour l'ensemble des emplois repères, les employés des villes de 25 000 habitants et plus ont une semaine régulière comportant environ trois quarts d'heure de travail de moins que ceux du secteur universitaire. Sur une base annuelle, cela équivaut à environ une semaine de travail de moins pour les employés de ces villes. Lorsque les heures de présence au travail sont considérées, l'écart constaté est d'une heure de moins par semaine à l'avantage des salariés de l'administration municipale.

La situation favorable des villes de 25 000 et plus de population pour les heures régulières et pour les heures de présence au travail est observée dans les deux catégories d'emplois. Les écarts sont d'une demi-heure environ pour les cols blancs. Pour les cols bleus, l'écart observé pour la semaine régulière est d'une heure et quart environ alors que celui pour les heures de présence au travail est d'une heure et demie. Cette différence s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration municipale.

Tableau 5.12
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et secteur universitaire, 1998 (en %)
[Écart = (adm. mun. - marché)/adm. mun.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	17,4	21,9	24,1
Cols blancs	15,4	18,8	20,1
Cols bleus	20,3	26,4	30,1

Tableau 5.11
Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et secteur universitaire, 1998

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. mun.	Secteur universitaire	Adm. mun.	Secteur universitaire
Ensemble des emplois repères	35,6	36,4	29,3	30,3
Cols blancs	34,4	34,8	28,4	29,0
Cols bleus	37,2	38,5	30,6	32,1

La rémunération globale des villes de 25 000 habitants et plus pour l'ensemble des emplois repères est en avance de 24,1 % sur celle du secteur universitaire. Plus de 95 % des emplois, regroupant la quasi-totalité des effectifs, affichent ce statut. L'écart observé pour la rémunération globale est supérieur à celui noté sur le plan salarial. La différence s'explique par des déboursés pour les avantages sociaux supérieurs dans l'administration municipale combinés aux heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Pour les catégories d'emplois, les avances constatées pour la rémunération globale sont de 20,1 % pour les cols blancs et de 30,1 % dans le cas des cols bleus. Ces écarts sont supérieurs à ceux observés sur le plan salarial. Cette amélioration de la situation comparative de l'administration municipale résulte, là encore, des déboursés plus élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur et, dans le cas des cols bleus, des heures de présence au travail moins nombreuses.

5.14 Les salaires et les échelles salariales

Pour l'ensemble des emplois repères, les villes de 25 000 habitants et plus affichent un retard salarial de 2,7 % par rapport au secteur privé syndiqué. Ce retard est observé pour 24 emplois repères sur 61, regroupant 62 % des effectifs.

La catégorie des cols blancs présente un statut différent de l'ensemble des emplois repères. En effet, la parité des deux secteurs est observée pour cette catégorie. Ce statut est constaté pour 14 des 41 emplois repères, comptant 26 % des effectifs de la catégorie. Des 27 emplois restants, 16 sont en avance et représentent 35 % des effectifs de la catégorie.

L'administration municipale est en retard de 7,7 % pour la catégorie des cols bleus. Ce retard des villes de 25 000 et plus de population est constaté pour 13 des 20 emplois repères, représentant 91 % des effectifs de

la catégorie. Des sept autres emplois comparés, quatre sont à parité et trois montrent une avance. Pour ce qui est de la catégorie des cols blancs, la parité entre les deux secteurs est observée.

Chez les cols blancs, la situation comparative des maximums normaux des échelles salariales est différente en ce qui concerne le statut de celle présentée pour le salaire. En effet, le maximum normal des villes de 25 000 et plus de population est en retard, (2,3 %) alors que sur le plan des salaires, la parité entre les deux secteurs est notée. Cette situation s'explique par la position beaucoup plus avancée qu'occupent les employés de l'administration municipale dans leur échelle salariale.

Au total, 11 des 37 emplois, couvrant 50 % des effectifs, affichent un maximum normal moins élevé dans l'administration municipale.

Tableau 5.13
Les salaires et les échelles salariales, 1998

	Salaires			Maximums normaux ¹			Positions dans l'échelle	
	Adm. mun. 25 000 et plus	Secteur privé synd.	Écart	Adm. mun. 25 000 et plus	Secteur privé synd.	Écart	Adm. mun. 25 000 et plus	Secteur privé synd.
	\$		%	\$		%	%	
Ensemble	38 404	39 438	-2,7
Cols blancs	38 492	38 038	1,2*	39 573	40 473	-2,3	93,8	78,8
Cols bleus	38 291	41 236	-7,7

1. Les maximums normaux correspondent à ceux de l'ensemble des emplois utilisables dans la comparaison des échelles.

* Indique la parité des deux secteurs

5.15 Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un pourcentage du salaire plus important dans les villes de 25 000 et plus de population que dans le secteur privé syndiqué (45,3 % contre 33,6 %). Cette différence provient surtout des déboursés pour les avantages sociaux plus élevés dans les villes de 25 000 habitants et plus, soit 28,1 % contre 19,5 %.

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont plus élevés dans les villes de 25 000 et plus, principalement en raison du régime de retraite dont les déboursés sont de 8,4 % contre 3,8 % dans le secteur privé syndiqué.

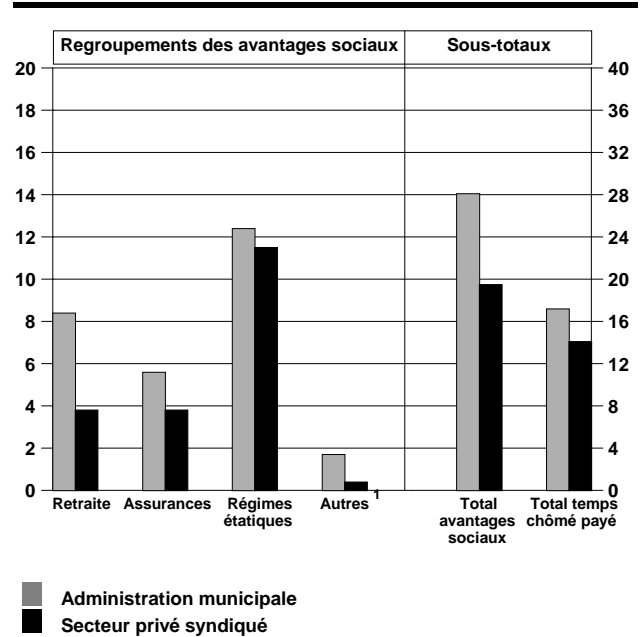
Les débours sont également supérieurs dans les villes de 25 000 habitants et plus pour les régimes d'assurances (5,6 % contre 3,8 %), les régimes étatiques (12,4 % contre 11,5 %) ainsi que pour le regroupement « autres » dont les remboursements de congés de maladie non utilisés sont de 1,5 % contre 0,3 % dans le secteur privé syndiqué.

Pour le temps chômé payé, les villes dépensent plus que le secteur privé syndiqué, soit 17,2 % contre 14,1 %. Cette situation est observée pour tous les éléments du temps chômé payé à l'exception des déboursés pour les congés sociaux qui présentent des coûts similaires dans les deux secteurs.

La catégorie des cols bleus a une influence importante sur les résultats d'ensemble, les différences entre les villes de 25 000 habitants et plus et le secteur privé syndiqué y étant généralement plus marquées.

La catégorie des cols blancs présente aussi des différences en faveur des villes. Toutefois, les coûts totaux pour les régimes d'assurances indiquent une parité entre les deux secteurs.

Figure 5.5
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et secteur privé syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

5.16 Les heures de travail

Les villes de 25 000 habitants et plus ont une semaine régulière de travail moins longue de deux heures et quart environ que celle du secteur privé syndiqué pour l'ensemble des emplois repères. Sur une base annuelle, cela équivaut à environ trois semaines et quart de travail de moins pour les salariés des villes. L'écart hebdomadaire entre les deux secteurs s'élargit lorsque les heures de présence au travail sont considérées; il s'élève à près de trois heures. Le temps chômé payé, supérieur dans l'administration municipale, explique cette différence.

La semaine régulière de travail est également moins longue dans les villes de 25 000 et plus de population pour les deux catégories d'emplois considérées. L'écart hebdomadaire est de deux heures pour les cols blancs et de deux heures et demie environ pour les cols bleus.

Chez les cols blancs, les heures de présence au travail sont inférieures de deux heures et demie dans l'administration municipale. Pour les cols bleus, l'écart hebdomadaire constaté, lorsque les heures de présence au travail sont examinées, est de près de trois heures et demie en faveur des employés des villes. Ces écarts sont supérieurs à ceux observés sur le plan des heures régulières à cause du temps chômé payé plus important dans les villes de 25 000 habitants et plus.

Tableau 5.14
Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et secteur privé syndiqué, 1998

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. mun.	Secteur privé synd.	Adm. mun.	Secteur privé synd.
Ensemble des emplois repères	35,6	37,9	29,4	32,3
Cols blancs	34,4	36,4	28,4	30,9
Cols bleus	37,2	39,8	30,7	34,1

5.17 La rémunération globale

Une avance de 11,7 % des villes de 25 000 habitants et plus est constatée, pour l'ensemble des emplois repères sur le plan de la rémunération globale, par rapport au secteur privé syndiqué. Ce statut est observé pour près de 70 % des emplois, représentant les trois quarts des effectifs. Cette avance diffère du retard salarial noté en raison des déboursés supérieurs pour les avantages sociaux et des heures de présence au travail moindres dans l'administration municipale.

La rémunération globale des villes de 25 000 et plus de population affiche une avance pour les deux catégories d'emplois par rapport à celle du secteur privé syndiqué. L'avance est de 13,6 % pour les cols blancs et de 9,2 % pour les cols bleus. Sur le plan salarial, la parité est observée pour le premier groupe alors qu'un retard est noté pour le second. L'amélioration de la situation comparative des salariés de l'administration municipale, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les déboursés pour les avantages sociaux plus grands et les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Tableau 5.15
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et secteur privé syndiqué, 1998 (en %)
[Écart = (adm. mun. - marché)/adm. mun.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	-2,7	3,0	11,7
Cols blancs	1,2*	6,2	13,6
Cols bleus	-7,7	-1,0*	9,2

* Indique la parité des deux secteurs

5.18 Les salaires et les échelles salariales

L'administration municipale (villes de 25 000 et plus de population) est en avance de 8,8 % sur le secteur privé non syndiqué pour l'ensemble des emplois repères. Quarante et un des 64 emplois, regroupant 55 % des effectifs, présentent un tel statut.

Les salaires des cols blancs de l'administration municipale sont en avance de 12,4 % sur ceux des cols blancs non syndiqués du secteur privé. Cette avance est observée chez les trois quarts (34 sur 45 emplois) des emplois, représentant 90 % des effectifs.

Les cols bleus de l'administration municipale affichent la parité avec leurs homologues du secteur privé non syndiqué. Six emplois, regroupant 76 % des effectifs de la catégorie, présentent ce statut. Des 13 emplois restants, six, regroupant 13 % des effectifs, sont en retard alors que sept emplois, couvrant 11 % des effectifs, montrent une avance.

Chez les cols blancs, le maximum normal des échelles salariales est, tout comme le salaire, plus élevé dans les villes de 25 000 habitants et plus que chez les cols blancs non syndiqués du secteur privé.

La situation de l'administration municipale est plus avantageuse, lors de la comparaison salariale que lors de l'analyse des maximums normaux, à cause de la position nettement plus avancée qu'occupent les effectifs de ce secteur dans leur échelle salariale.

Le maximum normal de l'administration municipale est en avance pour 26 des 44 emplois comparés de la catégorie des cols blancs.

Par ailleurs, 65,5 % des cols blancs non syndiqués du secteur privé, rémunérés selon une échelle salariale³, sont assujettis à un maximum au mérite. La valeur moyenne de ce maximum est de 44 767 \$.

3. Chez les cols blancs non syndiqués du secteur privé, 73,7 % des effectifs sont rémunérés selon une échelle salariale.

Tableau 5.16
Les salaires et les échelles salariales, 1998

	Salaires			Maximums normaux ¹			Positions dans l'échelle	
	Adm. mun. 25 000 et plus	Secteur privé non synd.	Écart	Adm. mun. 25 000 et plus	Secteur privé non synd.	Écart	Adm. mun. 25 000 et plus	Secteur privé non synd.
	\$		%	\$		%	%	
Ensemble	38 505	35 118	8,8
Cols blancs	38 707	33 897	12,4	39 741	37 811	4,9	93,7	67,9
Cols bleus	38 238	36 738	3,9*

1. Les maximums normaux correspondent à ceux de l'ensemble des emplois utilisables dans la comparaison des échelles.

* Indique la parité des deux secteurs

5.19 Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un pourcentage du salaire plus important dans les villes de 25 000 habitants et plus que dans le secteur privé non syndiqué (45,3 % contre 30,8 %). Cette différence provient surtout des dépenses pour les avantages sociaux plus élevées dans les villes, soit 28,1 % contre 17,6 %.

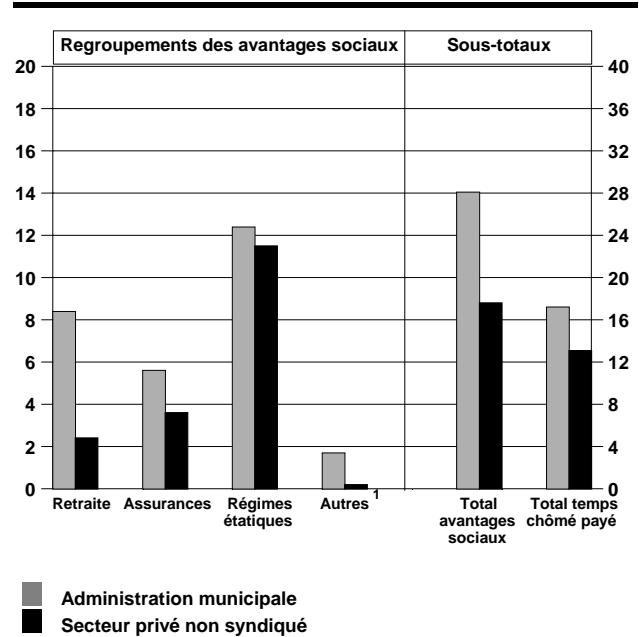
Plus de la moitié de la différence dans les déboursés relatifs aux avantages sociaux est attribuable au régime de retraite, plus coûteux pour les villes (8,4 % contre 2,4 %). Les débours sont également supérieurs dans l'administration municipale pour les régimes d'assurances (5,6 % contre 3,6 %) ainsi que pour le regroupement « autres » (1,7 % contre 0,2 %).

Quant au temps chômé payé, les coûts observés dans les villes sont également plus importants que ceux encourus dans le secteur privé non syndiqué (17,2 % contre 13,1 %). Ce sont les congés annuels qui expliquent en bonne partie cette différence en faveur de l'administration municipale (9,1 % contre 6,9 %).

La catégorie des cols bleus influence à la hausse ces résultats en faveur des villes de 25 000 et plus de population, étant donné les écarts observés pour le régime de retraite (8,5 % contre 1,9 %) et les régimes d'assurances (7,5 % contre 3,7 %).

Pour sa part, la catégorie des cols blancs présente aussi des différences importantes en faveur des villes, principalement en ce qui concerne les débours pour le temps chômé payé.

Figure 5.6
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et secteur privé non syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

5.20 Les heures de travail

Pour l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail des employés de l'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus) est inférieure de près de trois heures et quart à celle des salariés du secteur privé non syndiqué. Cela représente annuellement l'équivalent d'environ quatre semaines et trois quarts de travail de moins pour les employés de l'administration municipale. L'écart entre les deux secteurs, pour les heures de présence au travail, est plus grand que celui constaté pour les heures régulières, soit près de quatre heures et demie. L'effet du temps chômé payé plus important dans l'administration municipale explique l'augmentation de l'écart. C'est d'ailleurs avec le secteur privé non syndiqué que les écarts observés, tant pour les heures régulières que pour les heures de présence au travail, sont les plus élevés parmi les secteurs de comparaison.

La durée de la semaine régulière de travail est également moindre dans les villes de 25 000 et plus de population pour les catégories d'emplois. Dans le cas des cols blancs, les employés de l'administration municipale ont une semaine régulière de travail inférieure de trois heures à celle des salariés du secteur privé non syndiqué. Pour la catégorie des cols bleus, cet écart est de près de trois heures et demie.

Pour les deux catégories, l'écart entre l'administration municipale et le secteur privé non syndiqué s'accroît lorsque les heures de présence au travail sont considérées. Le temps chômé payé plus important explique cette situation. La différence est d'environ quatre heures et quart de moins par semaine pour les cols blancs et de quatre heures et demie pour les cols bleus en faveur des villes de 25 000 habitants et plus.

Tableau 5.17
Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et secteur privé non syndiqué, 1998

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. mun.	Secteur privé non synd.	Adm. mun.	Secteur privé non synd.
Ensemble des emplois repères	35,6	38,8	29,4	33,8
Cols blancs	34,4	37,4	28,4	32,7
Cols bleus	37,2	40,6	30,7	35,2

5.21 La rémunération globale

L'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus) est en avance de 26,4 % pour l'ensemble des emplois repères, sur le plan de la rémunération globale, par rapport au secteur privé non syndiqué. Environ 92 % des emplois et des effectifs montrent ce statut. Les heures de présence au travail moins nombreuses combinées à des déboursés supérieurs pour les avantages sociaux dans l'administration municipale expliquent l'élargissement de l'avance notée sur le plan salarial.

Les cols blancs et les cols bleus de l'administration municipale sont en avance, pour ce qui est de la rémunération globale, par rapport aux salariés du secteur privé non syndiqué. Les écarts sont respectivement de 28,6 % et 23,3 %. Pour les cols blancs, une avance salariale à l'avantage des villes est observée; elle est de moindre importance que l'avance notée pour la rémunération globale. La parité entre les deux secteurs est notée sur le plan des salaires pour les cols bleus. L'amélioration de la situation comparative de l'administration municipale pour les deux catégories est due à des déboursés plus importants pour les avantages sociaux et à des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Tableau 5.18
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et secteur privé non syndiqué, 1998 (en %)
[Écart = (adm. mun. - marché)/adm. mun.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	8,8	15,2	26,4
Cols blancs	12,4	17,9	28,6
Cols bleus	3,9*	11,8	23,3

* Indique la parité des deux secteurs

Les résultats comparatifs pour les villes de 10 000 à 25 000 de population

L'administration québécoise

6.1 Les salaires et les échelles salariales

L'ensemble des emplois repères des villes de 10 000 à 25 000 habitants affichent une avance salariale de 12,4 % sur l'administration québécoise en 1998. La presque totalité des effectifs, soit 94 %, montrent ce statut. Le nombre d'emplois en avance est également important, soit 24 sur les 29 comparés. L'avance observée pour l'ensemble des emplois repères se situe à peu près à mi-chemin de celle constatée pour les cols blancs (7,7 %) et pour les cols bleus (18,2 %). Pour cette dernière catégorie, tous les emplois comparés présentent une avance.

Pour les cols blancs, la situation comparative est relativement semblable selon que l'analyse porte sur les salaires ou sur les maximums normaux des échelles salariales. L'administration municipale affiche une avance de 7,7 % sur le plan des salaires et une avance de 10 % sur celui des maximums normaux. De plus, pour chacun de ces deux éléments de rémunération comparés, environ les trois quarts des emplois repères et des effectifs montrent une avance des villes de 10 000 à 25 000 habitants sur l'administration québécoise.

Tableau 6.1

Les salaires et les échelles salariales, 1998

	Salaires			Maximums normaux ¹			Positions dans l'échelle	
	Adm. mun. 10 - 25 000	Adm. québ.	Écart	Adm. mun. 10 - 25 000	Adm. québ.	Écart	Adm. mun. 10 - 25 000	Adm. québ.
	\$		%	\$		%		%
Ensemble	34 335	30 067	12,4
Cols blancs	32 695	30 189	7,7	34 362	30 919	10,0	93,9	97,0
Cols bleus	36 573	29 902	18,2

1. Les maximums normaux correspondent à ceux de l'ensemble des emplois utilisables dans la comparaison des échelles.

6.2 Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un plus grand pourcentage du salaire dans les villes de 10 000 à 25 000 de population que dans l'administration québécoise (40,9 % contre 37 %). Cette différence provient principalement des dépenses pour les avantages sociaux plus importantes dans les villes, soit 24,1 % contre 20,7 %.

Les villes dépensent autant que l'administration québécoise pour les régimes de retraite. Les coûts des assurances sont supérieurs dans les villes (4,1 % contre 2,8 %), en partie parce que l'administration québécoise n'offre aucune assurance pour les soins dentaires, les appareils optiques et l'invalidité de longue durée. Cependant, l'administration municipale montre des coûts moins élevés pour l'assurance-salaire que l'administration québécoise (1,3 % et 2,7 % respectivement).

Les coûts des régimes étatiques plus élevés dans les villes (12,8 % contre 11,7 %) sont surtout dus aux débours pour la CSST qui y représentent 2,3 % du salaire contre 1,5 % dans l'administration québécoise. Les dépenses reliées au remboursement de congés de maladie non utilisés sont de 1,6 % du salaire dans les villes de 10 000 à 25 000 habitants et de 1,7 % dans l'administration québécoise.

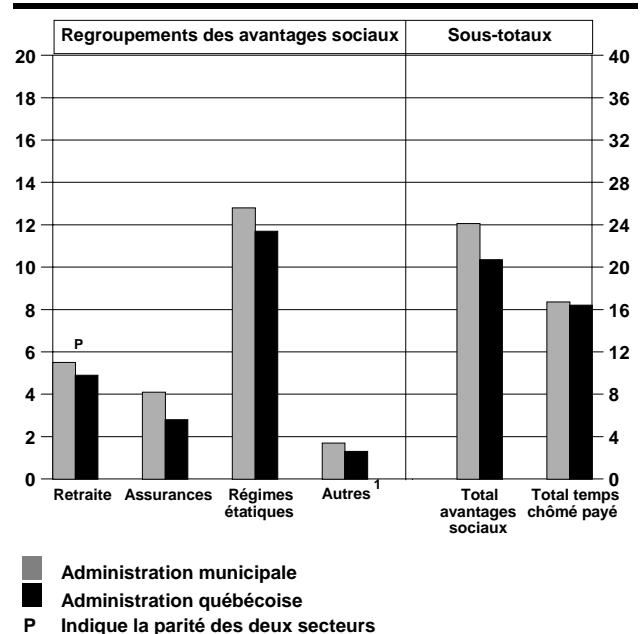
En ce qui concerne le temps chômé payé, les déboursés des villes sont un peu plus élevés que ceux de l'administration québécoise (16,7 % contre 16,4 %).

La catégorie des cols bleus présente un profil de résultats similaire à l'ensemble, bien que les différences entre les deux administrations soient, en général, légèrement inférieures. Par contre, les coûts pour le temps chômé payé sont de 17,2 % dans les villes contre 16,3 % dans l'administration québécoise, tandis que les déboursés pour les remboursements de congés de maladie non utilisés sont à parité.

C'est la catégorie des cols blancs qui influence à la hausse les résultats de l'ensemble, exception faite du

régime de retraite pour lequel les sommes versées dans les deux secteurs sont du même ordre.

Figure 6.1
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et administration québécoise, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1995 à juin 1996 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1997.

1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

6.3 Les heures de travail

La semaine régulière de travail de l'administration municipale (villes de 10 000 à 25 000 habitants) est à parité avec celle de l'administration québécoise. Ce même statut est observé lorsque les heures de présence au travail sont considérées.

La durée hebdomadaire du travail est plus courte dans l'administration municipale pour la catégorie des cols blancs. L'écart entre les deux secteurs est d'une heure par semaine, ce qui équivaut annuellement à une semaine et demie de travail de moins dans l'administration municipale. L'écart va dans le même sens lorsque les heures de présence au travail sont considérées; il est de trois quarts d'heure environ.

La situation inverse est notée pour les cols bleus où le nombre d'heures régulières est supérieur dans les villes de 10 000 à 25 000 habitants à celui noté dans l'administration québécoise. L'écart est d'une heure environ. L'écart constaté pour les heures de présence au travail est plus faible que celui lié aux heures régulières pour cette catégorie alors qu'il n'est plus que d'une demi-heure environ. Cela est attribuable au temps chômé payé plus important dans l'administration municipale.

Tableau 6.2
Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et administration québécoise, 1998

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. mun.	Adm. québ.	Adm. mun.	Adm. québ.
Ensemble des emplois repères	36,7*	36,8*	30,5*	30,7*
Cols blancs	34,3	35,3	28,7	29,5
Cols bleus	39,8	38,7	33,0	32,4

* Indique la parité des deux secteurs

6.4 La rémunération globale

La rémunération globale de l'ensemble des emplois repères de l'administration municipale (villes de 10 000 à 25 000 habitants) est en avance de 15,2 % sur celle de l'administration québécoise. Près de 90 % des emplois, regroupant 95 % des effectifs, montrent ce statut. Cette avance est supérieure à celle observée sur le plan salarial à cause des déboursés pour les avantages sociaux supérieurs dans l'administration municipale.

Une avance de la rémunération globale des villes par rapport à celle de l'administration québécoise est également observée pour les deux catégories d'emplois; les écarts sont de 12,9 % pour celle des cols blancs et de 18,5 % pour celle des cols bleus. Dans le cas des cols blancs, l'avance constatée sur le plan de la rémunération globale est plus importante que celle observée pour le salaire à cause des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur. Pour les cols bleus, les écarts salariaux et de rémunération globale sont sensiblement les mêmes; les déboursés pour les avantages sociaux supérieurs dans l'administration municipale sont compensés par les heures de présence au travail plus nombreuses dans les villes de 10 000 à 25 000 habitants que dans l'administration québécoise.

Tableau 6.3
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et administration québécoise, 1998 (en %)
[Écart = (adm. mun. - marché)/adm. mun.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	12,4	14,8	15,2
Cols blancs	7,7	10,5	12,9
Cols bleus	18,2	20,1	18,5

6.5 Les salaires et les échelles salariales

En 1998, le salaire des employés des villes de 10 000 à 25 000 habitants est en retard de 3,9 % sur celui du secteur privé. Ce retard est constaté pour 12 des 29 emplois comparés, regroupant 52 % des effectifs. Toutefois, la situation diffère selon les catégories d'emplois.

Chez les cols bleus, un retard de 7 % est constaté. Plus des trois quarts des effectifs, répartis dans sept emplois repères, affichent ce statut. Lorsque la comparaison porte sur les cols blancs, la parité est observée. La moitié des emplois et des effectifs de cette catégorie présentent ce statut.

Pour les cols blancs, des données comparatives portant sur les échelles salariales sont présentées¹. Sur le plan des maximums normaux, la parité des deux secteurs est constatée et ce, même si plus de la moitié des emplois et des effectifs des villes de 10 000 à 25 000 habitants montrent un retard. Par ailleurs, les cols blancs des villes occupent une position plus élevée dans leur échelle salariale que ceux du secteur privé.

1. Il est difficile de pouvoir nuancer les résultats de la comparaison salariale à l'aide de ces données en raison du fort pourcentage d'effectifs non rémunérés selon une échelle salariale. En effet, dans les villes de 10 000 à 25 000 habitants, 58,5 % des effectifs sont rémunérés selon une échelle salariale. Dans le secteur privé, ce pourcentage s'établit à 62,2 %.

Tableau 6.4
Les salaires et les échelles salariales, 1998

	Salaires			Maximums normaux ¹			Positions dans l'échelle	
	Adm. mun. 10 - 25 000	Secteur privé	Écart	Adm. mun. 10 - 25 000	Secteur privé	Écart	Adm. mun. 10 - 25 000	Secteur privé
	\$		%	\$		%	%	
Ensemble	34 335	35 690	-3,9
Cols blancs	32 695	33 180	-1,5*	34 175	36 201	-5,9*	93,5	71,7
Cols bleus	36 573	39 118	-7,0

1. Les maximums normaux correspondent à ceux de l'ensemble des emplois utilisables dans la comparaison des échelles.

* Indique la parité des deux secteurs

6.6 Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un pourcentage du salaire plus important dans les villes de 10 000 à 25 000 de population que dans le secteur privé (40,9 % contre 31,6 %). Cette différence provient surtout des déboursés pour les avantages sociaux plus élevés dans les villes, soit 24,1 % contre 18,3 %.

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont plus élevés dans l'administration municipale, principalement en raison du régime de retraite dont les déboursés sont de 5,5 % contre 3 % dans le secteur privé.

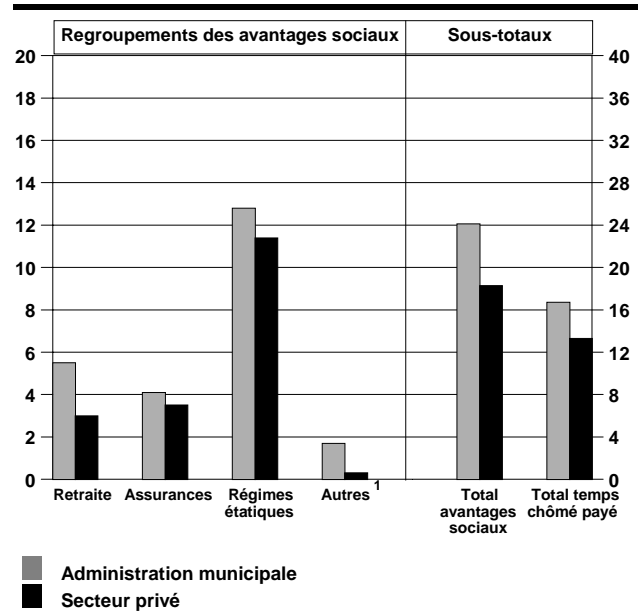
Les villes de 10 000 à 25 000 de population dépensent plus pour les régimes d'assurances (4,1 % contre 3,5 %), les régimes étatiques (12,8 % contre 11,4 %) ainsi que pour le regroupement « autres », en raison surtout des remboursements de congés de maladie qui sont de 1,6 % contre 0,3 % dans le secteur privé.

Pour le temps chômé payé, les déboursés des villes sont supérieurs à ceux du secteur privé, soit 16,7 % contre 13,3 %. Toutefois, les débours pour les congés sociaux sont similaires dans les deux secteurs alors que ceux pour les congés parentaux y sont inexistantes.

La catégorie des cols bleus influence la plupart des résultats précédents, à la hausse, les écarts y étant souvent plus importants entre les deux secteurs.

La catégorie des cols blancs présente aussi des différences en faveur des villes. Seuls les coûts totaux des régimes d'assurances sont similaires dans les deux secteurs.

Figure 6.2
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



1. Le regroupement « autres » concerne le remboursement de congés de maladie non utilisés.

6.7 Les heures de travail

Pour l'ensemble des emplois repères, les employés de l'administration municipale (villes de 10 000 à 25 000 habitants) ont une semaine régulière comportant en moyenne environ une heure et demie de travail de moins que celle du secteur privé. Cette différence représente annuellement environ deux semaines et quart de moins pour les salariés des villes. L'écart entre les deux secteurs s'accroît lorsque les heures de présence au travail sont considérées; il se situe à deux heures et demie par semaine. Cette situation s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration municipale. C'est avec le secteur privé que les écarts observés pour les heures de présence au travail sont les plus élevés parmi les secteurs de comparaison.

Un constat semblable est fait pour la catégorie des cols blancs. Les écarts observés sont toutefois supérieurs. La semaine régulière des employés municipaux est plus courte de près de trois heures que celle du secteur privé. Cet écart s'élargit à près de trois heures et demie lorsque les heures de présence au travail sont considérées. Le temps chômé payé supérieur dans les villes explique cet état de fait.

Pour les cols bleus, la semaine régulière est à parité dans les deux secteurs comparés. Un écart de près d'une heure et quart, à l'avantage des employés de l'administration municipale, est par contre noté lors de l'analyse des heures de présence. Le temps chômé payé plus important dans les villes de 10 000 à 25 000 de population est à la base de cette différence.

Tableau 6.5
Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et secteur privé, 1998

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. mun.	Secteur privé	Adm. mun.	Secteur privé
Ensemble des emplois repères	36,7	38,3	30,5	33,0
Cols blancs	34,3	37,2	28,7	32,1
Cols bleus	39,8*	39,8*	33,0	34,2

* Indique la parité des deux secteurs

6.8 La rémunération globale

La rémunération globale des villes de 10 000 à 25 000 habitants est en avance de 6,3 %, pour l'ensemble des emplois repères, sur celle du secteur privé. Près de la moitié des emplois, regroupant plus de 50 % des effectifs, affichent ce statut. Sur le plan salarial, un retard de l'administration municipale est observé. Le changement de statut de la comparaison des salaires par rapport à celle de la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Pour les cols blancs, une avance de 12,3 % de la rémunération globale des villes est observée alors que la parité est notée sur le plan salarial. Dans le cas des cols bleus, les deux secteurs sont à parité sur le plan de la rémunération globale alors qu'un retard salarial de l'administration municipale est observé. Ces améliorations de la situation comparative des employés des villes du salaire à la rémunération globale s'expliquent par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur. À cela s'ajoutent, pour les cols blancs, des déboursés plus élevés pour les avantages sociaux dans les villes de 10 000 à 25 000 de population.

Tableau 6.6

Écart de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et secteur privé, 1998 (en %)

[Écart = (adm. mun. - marché)/adm. mun.]

Catégories d'emplois	Écart salarial	Écart de la rémunération annuelle	Écart de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	-3,9	-1,5*	6,3
Cols blancs	-1,5*	1,7*	12,3
Cols bleus	-7,0	-5,4	-2,1*

* Indique la parité des deux secteurs

6.9 Les salaires et les échelles salariales

En 1998, les villes de 10 000 à 25 000 habitants présentent une avance salariale de 16,7 %, pour l'ensemble des emplois repères, en comparaison avec l'administration fédérale. Les deux tiers des 24 emplois repères comparés, couvrant 73 % des effectifs, affichent ce statut.

Les villes de 10 000 à 25 000 habitants sont en avance sur l'administration fédérale pour les deux catégories d'emplois. Toutefois, l'ampleur des écarts est différente selon la catégorie comparée. Chez les cols bleus, l'avance de l'administration municipale est de 27,5 % et touche la totalité des emplois repères et des effectifs. Lorsque la comparaison porte sur les salaires des cols blancs, l'écart constaté se chiffre à 6,8 %. Sept emplois sur 15 affichent ce statut et la moitié environ des effectifs s'y retrouvent.

La comparaison des maximums normaux des échelles salariales des cols blancs montre la parité des deux secteurs. Cependant, tout comme lors de la comparaison des salaires, la moitié des effectifs présentent une avance des villes de 10 000 à 25 000 habitants sur l'administration fédérale.

Les cols blancs des villes occupent une position nettement plus élevée dans leur échelle salariale que leurs homologues de l'administration fédérale².

2. Divers facteurs rendent plus difficile la détermination d'un lien lors de la comparaison de la position dans l'échelle, du maximum normal et du salaire. Entre autres, le pourcentage d'effectifs rémunérés selon une échelle salariale, chez les cols blancs des villes de 10 000 à 25 000 habitants, est de 58,5 %. De plus, l'étendue des échelles salariales est de 7 623 \$ chez les cols blancs des villes de 10 000 à 25 000 habitants, soit environ 2 000 \$ de plus que celle des cols blancs de l'administration fédérale.

Tableau 6.7

Les salaires et les échelles salariales, 1998

	Salaires			Maximums normaux ¹			Positions dans l'échelle	
	Adm. mun. 10 - 25 000	Adm. féd.	Écart	Adm. mun. 10 - 25 000	Adm. féd.	Écart	Adm. mun. 10 - 25 000	Adm. féd.
	\$		%	\$		%		%
Ensemble	34 531	28 778	16,7
Cols blancs	32 849	30 610	6,8	34 361	32 548	5,3*	93,3	71,9
Cols bleus	36 595	26 530	27,5

1. Les maximums normaux correspondent à ceux de l'ensemble des emplois utilisables dans la comparaison des échelles.

* Indique la parité des deux secteurs.

6.10 Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent, dans les villes de 10 000 à 25 000 de population, un pourcentage du salaire inférieur à ceux de l'administration fédérale, soit 40,9 % contre 42,8 %. Cette différence provient principalement des coûts des avantages sociaux moindres dans les villes, soit 24,1 % contre 25,8 %.

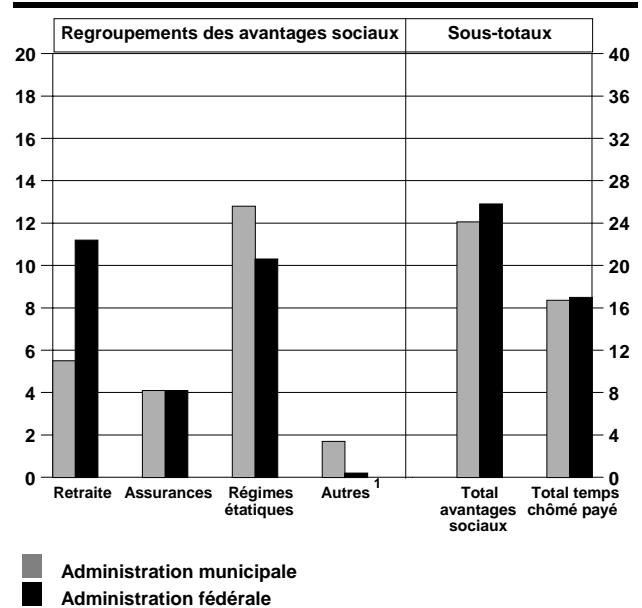
Ces coûts moins élevés pour les avantages sociaux s'expliquent principalement par les déboursés inférieurs pour le régime de retraite, soit 5,4 % contre 11,2 %. Les déboursés pour les assurances sont aussi légèrement moindres dans les villes même si l'assurance-salaire n'est pas offerte dans l'administration fédérale. Les déboursés plus élevés des régimes étatiques dans l'administration municipale s'expliquent principalement par les cotisations plus importantes à la CSST (2,3 % contre 0,6 %). Par ailleurs, l'administration fédérale ne rembourse pas les congés de maladie non utilisés, ce qui explique l'avance des villes pour le regroupement « autres ».

Le temps chômé payé est légèrement moins élevé dans les villes, soit 16,7% contre 17 %. Toutefois, ces dernières dépensent plus pour les congés annuels et les congés fériés et mobiles, soit respectivement 8,4 % contre 7,4 % et 6 % contre 5 %.

La catégorie des cols bleus présente aussi, dans les villes de 10 000 à 25 000 de population, des coûts inférieurs à ceux de l'administration fédérale. Les résultats globaux sont influencés par les déboursés pour le régime de retraite (5,4 % contre 11,2 %) et par ceux du temps chômé payé (17,2 % contre 18,6 %).

Pour sa part, la catégorie des cols blancs présente les mêmes particularités que l'ensemble des catégories, à l'exception du temps chômé payé pour lequel les villes dépensent un peu plus que l'administration fédérale, soit 16,4 % contre 16 %.

Figure 6.3
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



1. Le regroupement « autres » concerne le remboursement de congés de maladie non utilisés.

6.11 Les heures de travail

Parmi les secteurs considérés, c'est dans l'administration fédérale que la semaine régulière de travail est la plus longue pour l'ensemble des emplois repères et pour les deux catégories d'emplois analysées. La semaine de travail compte près de deux heures et quart de moins dans l'administration municipale (villes de 10 000 à 25 000 habitants) que dans l'administration fédérale, lorsque l'ensemble des emplois repères sont considérés. Cela équivaut annuellement à près de trois semaines et quart de moins pour les employés des villes. L'écart entre les deux secteurs est de près d'une heure et demie environ pour les heures de présence au travail, en faveur de l'administration municipale. Cette réduction dans les écarts s'explique par le temps chômé payé moins important dans ce secteur.

Sur le plan des catégories d'emplois, celle des cols blancs affiche un nombre d'heures régulières de travail plus petit dans l'administration municipale que dans l'administration fédérale; l'écart est d'environ trois heures et trois quarts. Celui-ci est réduit à près de trois heures lorsque les heures de présence au travail sont analysées. Cela s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration fédérale.

Cette même raison explique l'affaiblissement de la situation comparative des cols bleus lors de l'analyse des heures de présence au travail par rapport à la semaine régulière. Les employés des villes de 10 000 à 25 000 habitants sont présents au travail une demi-heure de plus par semaine alors que la parité entre les deux secteurs est observée pour les heures régulières.

Tableau 6.8
Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et administration fédérale, 1998

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. mun.	Adm. féd.	Adm. mun.	Adm. féd.
Ensemble des emplois repères	36,5	38,7	30,4	31,8
Cols blancs	33,9	37,6	28,3	31,2
Cols bleus	39,8*	40,0*	33,0	32,5

* Indique la parité des deux secteurs

6.12 La rémunération globale

Une avance de 18,7 % de la rémunération globale de l'administration municipale (villes de 10 000 à 25 000 habitants) sur celle de l'administration fédérale est constatée pour l'ensemble des emplois repères. Près de 83 % des emplois repères, regroupant plus de 91 % des effectifs, affichent ce statut.

Les villes sont également en avance pour la rémunération globale des deux catégories d'emplois; l'écart est de 13,8 % pour les cols blancs et de 25 % pour les cols bleus. C'est d'ailleurs avec les employés de l'administration fédérale que les écarts sont les plus importants parmi tous les secteurs comparés. Dans le cas des cols blancs, la situation est plus avantageuse que lors de la comparaison salariale. Cela est dû aux heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration municipale. Pour les cols bleus, l'avance des villes est plus importante sur le plan salarial que sur celui de la rémunération globale. Cette situation s'explique par les déboursés moins importants pour les avantages sociaux et les heures de présence au travail plus grandes dans ce secteur.

Tableau 6.9
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et administration fédérale, 1998 (en %)
[Écart = (adm. mun. - marché)/adm. mun.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	16,7	14,9	18,7
Cols blancs	6,8	4,7	13,8
Cols bleus	27,5	26,0	25,0

6.13 Les salaires et les échelles salariales

Les villes de 10 000 à 25 000 habitants présentent une avance salariale de 12,2 % pour l'ensemble des emplois repères face au secteur universitaire. Les trois quarts des emplois comparés, comptant 86 % des effectifs, affichent ce statut. Les deux catégories d'emplois montrent aussi une avance.

Chez les cols bleus, l'avance des villes est de 18,3 % sur le secteur universitaire. Les 10 emplois comparés montrent ce statut.

Les salaires des cols blancs de l'administration municipale sont de 7,5 % supérieurs à ceux de leurs homologues du secteur universitaire. Lorsque la comparaison porte sur les maximums normaux, un écart équivalent est constaté. Plus de la moitié des emplois montrent une avance, tant sur le plan des salaires que sur celui des maximums normaux. En ce qui a trait aux effectifs, 77 % des cols blancs des villes présentent une avance salariale, alors que 59 % ont ce statut lors de la comparaison des maximums normaux.

Tableau 6.10

Les salaires et les échelles salariales, 1998

	Salaires			Maximums normaux ¹			Positions dans l'échelle	
	Adm. mun. 10 - 25 000	Secteur univ.	Écart	Adm. mun. 10 - 25 000	Secteur univ.	Écart	Adm. mun. 10 - 25 000	Secteur univ.
	\$		%	\$		%	%	
Ensemble	34 186	30 027	12,2
Cols blancs	32 695	30 237	7,5	34 175	31 616	7,5	93,5	85,7
Cols bleus	36 371	29 718	18,3

1. Les maximums normaux correspondent à ceux de l'ensemble des emplois utilisables dans la comparaison des échelles.

6.14 Les avantages sociaux et le temps chômé payé

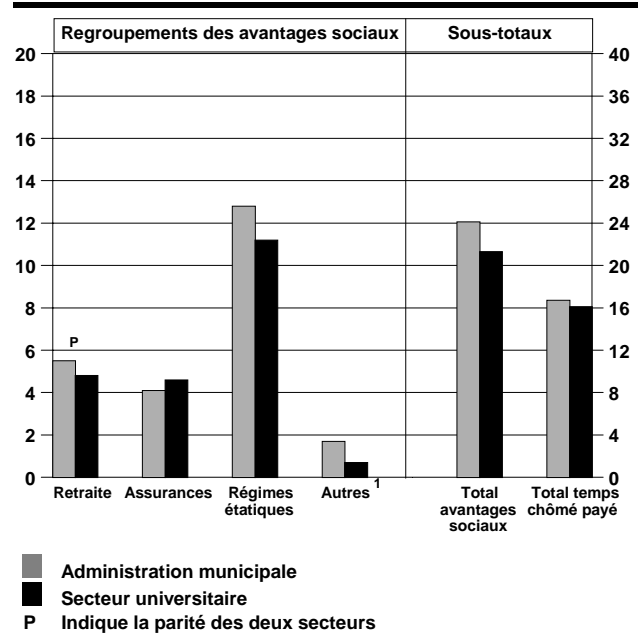
Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un plus grand pourcentage du salaire dans les villes de 10 000 à 25 000 de population que dans le secteur universitaire, soit 40,9 % contre 37,4 %. Les dépenses plus importantes dans les villes s'expliquent par les coûts des avantages sociaux plus élevés, soit 24,1 % contre 21,3 % .

Ces coûts plus élevés dans l'administration municipale pour les avantages sociaux proviennent notamment des déboursés supérieurs pour les régimes étatiques. Ce sont les cotisations à la CSST qui sont plus importantes dans les villes, soit 2,3 % contre 0,7 %. Le regroupement « autres », influencé par le coût des remboursements de congés de maladie non utilisés (1,6 % contre 0,5 %), est aussi plus élevé dans les villes. Il est à noter que les deux secteurs dépensent autant pour le régime de retraite. Les déboursés pour les assurances sont moins élevés dans les villes que dans le secteur universitaire, soit 4,1 % contre 4,6 %.

Les déboursés totaux, pour le temps chômé payé, sont légèrement plus élevés dans les villes de 10 000 à 25 000 de population que dans le secteur universitaire, soit 16,7 % contre 16,1 %. Ceux-ci sont influencés par les coûts pour les congés fériés et mobiles (6 % et 5,4 % respectivement) alors que la parité est observée pour les congés annuels, les congés de maladie utilisés et les congés sociaux. Les congés parentaux ne sont pas offerts dans l'administration municipale.

La différence pour le temps chômé payé en faveur des villes est due à la catégorie des cols bleus (17,2 % contre 16,1 %), celle des cols blancs présentant la parité des deux secteurs.

Figure 6.4
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

6.15 Les heures de travail et la rémunération globale

Pour l'ensemble des emplois repères, l'administration municipale (villes de 10 000 à 25 000 habitants) et le secteur universitaire sont à parité, tant pour la durée de la semaine régulière de travail que pour les heures de présence au travail. Le même constat est fait pour les cols blancs.

Dans le cas des cols bleus, les heures régulières sont plus nombreuses dans les villes que dans le secteur universitaire. L'écart est d'une heure et quart environ par semaine, ce qui équivaut, sur une base annuelle, à près d'une semaine et trois quarts de travail de plus pour les employés municipaux. L'écart hebdomadaire est réduit lorsque les heures de présence au travail sont considérées; il est de trois quarts d'heure environ. Cette différence s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration municipale.

Tableau 6.12
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et secteur universitaire, 1998 (en %)
[Écart = (adm. mun. - marché)/adm. mun.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	12,2	13,8	13,2
Cols blancs	7,5	9,0	10,0
Cols bleus	18,3	20,2	18,2

Tableau 6.11
Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et secteur universitaire, 1998

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. mun.	Secteur univ.	Adm. mun.	Secteur univ.
Ensemble des emplois repères	36,7*	36,3*	30,4*	30,3*
Cols blancs	34,3*	34,7*	28,7*	29,0*
Cols bleus	39,8	38,5	32,9	32,1

* Indique la parité des deux secteurs

La rémunération globale des villes pour l'ensemble des emplois repères est en avance de 13,2 % sur celle du secteur universitaire. Environ 80 % des emplois, regroupant plus de 93 % des effectifs, affichent ce statut. Le même constat d'avance de l'administration municipale est fait pour la rémunération globale des deux catégories d'emplois. L'écart est de 10 % dans le cas des cols blancs et de 18,2 % pour les cols bleus.

Sur le plan salarial, une avance est également observée pour l'ensemble des emplois repères et pour les deux catégories, en faveur des villes de 10 000 à 25 000 de population. Les écarts ne diffèrent pas significativement de ceux notés pour la rémunération globale.

Les limites et perspectives de la comparaison dans le secteur municipal

7.1 Les emplois non retenus dans l'enquête sur la rémunération globale

Les résultats comparatifs de la rémunération globale dans le secteur municipal, qui viennent d'être présentés, sont issus d'une sélection d'emplois repères propres à l'administration québécoise. Ces emplois ont été choisis en fonction de la représentativité de ce secteur de même que de la comparabilité avec différents marchés de référence (secteur privé, secteur municipal, administration fédérale, entre autres). De plus, les emplois considérés doivent comporter des postes réguliers à temps complet.

Pour le secteur municipal, les emplois repères utilisés couvrent largement les catégories d'emplois de cols blancs et de cols bleus sur le plan des effectifs. Autrement dit, les emplois retenus dans la comparaison représentent un pourcentage important des effectifs du secteur municipal pour ces catégories d'emplois.

En ce qui concerne les effectifs qui sont exclus de la comparaison, les emplois les plus importants sont ceux de policiers, de pompiers, de cadres de direction et de certains emplois de cols blancs non syndiqués. En 1998, ces emplois correspondaient à environ 42 % des effectifs réguliers à temps complet dans les villes de 10 000 et plus de population.

Par ailleurs, les emplois qui n'ont aucun poste régulier à temps complet ne sont pas considérés dans la comparaison. Par exemple, dans les services de loisirs et de culture, des emplois comme jardinier, animateur de terrain de jeux, surveillant de piscine publique peuvent être saisonniers ou à temps partiel. Selon les données obtenues dans l'enquête sur la rémunération globale et par les demandes d'information adressées aux villes de 10 000 et plus de population, 17 % des effectifs ont un statut autre que régulier à temps complet.

7.2 La taille de population comme critère de différenciation de la rémunération globale

En mars 1998, l'IRIR publiait des résultats particuliers concernant les salaires et la rémunération globale dans l'administration québécoise et dans l'administration municipale selon la taille des villes.¹ Dans ses constatations, l'IRIR signalait que la taille des villes selon le critère de la population (25 000 habitants et plus) ne suffisait pas pour expliquer les écarts de salaire et de rémunération globale observés entre l'administration québécoise et l'administration municipale.

Un lien pouvait être observé entre la taille et l'écart de rémunération selon des regroupements de villes (villes de 25 000 à 50 000 habitants, de 50 000 à 100 000 habitants et de 100 000 habitants et plus). Le retard moyen de l'administration québécoise, sur le plan des salaires et de la rémunération globale, variait toutefois de façon importante d'une ville à l'autre et ce, peu importe la taille de population des villes concernées.

Cette constatation permet de réaliser qu'outre le facteur « taille de population » utilisé jusqu'à maintenant pour effectuer une segmentation des villes dans la comparaison de la rémunération, plusieurs autres peuvent avoir une influence sur les résultats obtenus. Par exemple, la région d'appartenance, le marché de comparaison utilisé par une ville aux fins d'équité externe et le rapport de force des parties négociantes sont tous des facteurs qui pourraient faire l'objet d'une analyse.

7.3 L'intérêt d'une enquête spécifique au secteur municipal

L'enquête sur la rémunération globale couvre des emplois du secteur municipal regroupés dans les catégories de cols blancs et de cols bleus. De plus, cette enquête recueille des données sur les villes de 10 000 et plus de population incluant les communautés urbaines de Montréal et de Québec. Le secteur municipal est échantillonné à la fois pour les villes de 25 000 et plus de population et les villes de 10 000 à 25 000 de population.

1. *IRIR-Info*, Montréal (Québec), Institut de recherche et d'information sur la rémunération, vol. 11, n° 1, mars 1998.

Les limites de l'enquête actuelle dans le secteur municipal sont, d'une part, l'exclusion de certains emplois (dont les policiers, les pompiers et les cadres de direction) et, d'autre part, l'univers de comparaison, soit les établissements ayant 200 employés et plus.

L'élaboration d'un projet d'enquête spécifique au secteur municipal permettrait, dans un premier temps, d'effectuer une sélection d'emplois repères propres à ce secteur. Celle-ci pourrait être déterminée en fonction des différents besoins exprimés par les parties patronales et syndicales du municipal de même que des critères de représentativité et de comparabilité. Le processus de sélection des emplois repères permettrait ainsi de retenir d'une part des emplois comparables avec le marché et, d'autre part, des emplois dits « sans contrepartie » pouvant être comparés aux fins d'équité externe, selon diverses méthodes particulières². Les emplois spécifiques au secteur municipal (policiers et pompiers³) pourraient également être comparés entre les villes selon différents facteurs (taille de la population, région d'appartenance, nombre d'employés, richesse foncière, etc.).

Dans un deuxième temps, une enquête spécifique au secteur municipal devrait permettre d'élargir le marché de comparaison aux établissements ayant moins de 200 employés. Ainsi, pour les villes de 10 000 à 25 000 de population, une comparaison avec des établissements de moins de 200 employés pourrait être effectuée.

Par ailleurs, une enquête spécifique au secteur municipal pourrait se faire sur une base de recensement (ensemble des villes) ou sur une base échantillonnale. Chacune de ces approches présente des avantages et des inconvénients. La base de recensement comporte évidemment des coûts plus élevés que la méthode par échantillon. Par contre, un recensement offre de plus grandes possibilités dans les comparaisons et assure une meilleure précision des résultats. L'information ainsi recueillie permettrait de surcroît une meilleure connaissance de l'univers du secteur municipal dans le domaine de la rémunération.

2. I.R.I.R., *La comparaison de la rémunération des emplois sans contrepartie : réflexions et orientations à partir de l'emploi d'enseignant*, Montréal, juin 1993, 124 p.

3. Outre ces deux emplois, celui de cadre de direction serait un ajout très innovateur et utile dans les comparaisons. De plus, certains emplois reliés aux organismes publics de transport en commun pourraient être retenus dans les emplois repères, notamment celui de chauffeur d'autobus.