

Travail et rémunération

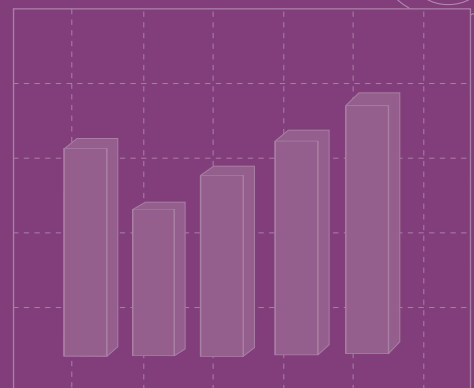
PORTRAIT ET COMPARAISON
DE LA SITUATION DES VILLES
DE 10 000 ET PLUS DE
POPULATION EN 1998

9



4

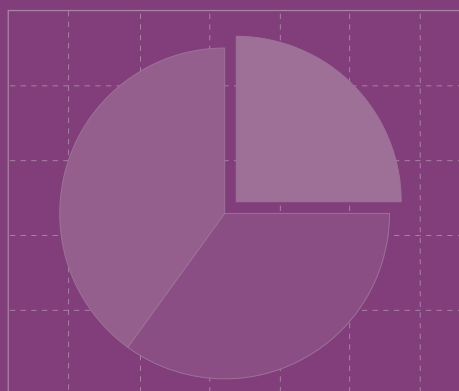
0



8

6

5



2

Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques qui y sont disponibles,
s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : (418) 691-2401

ou

Téléphone : 1-800-463-4090
(aucuns frais d'appel)

Internet : <http://www.stat.gouv.qc.ca>

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
Deuxième trimestre 1999
ISBN 2-551-19207-2

© Gouvernement du Québec

Toute reproduction est interdite
sans l'autorisation expresse
de l'Institut de la statistique du Québec.

Mai 1999

L'Institut de la statistique du Québec présente dans cette publication une étude spécifique portant sur les salaires et la rémunération globale dans les villes du Québec comptant 10 000 habitants et plus.

Des données inédites permettent d'établir une comparaison des salaires, des avantages sociaux, du temps chômé payé ainsi que de la rémunération globale entre les villes de 25 000 et plus de population et celles de 10 000 à 25 000 habitants.

De plus, les villes des deux tailles de population sont comparées avec quatre segments du marché du travail, soit l'administration québécoise, le secteur privé, l'administration fédérale et le secteur universitaire. Une comparaison avec les secteurs privé syndiqué et privé non syndiqué est également présentée pour ce qui est des villes de 25 000 et plus de population.

Des résultats sont fournis pour l'ensemble des emplois repères retenus et pour les catégories d'emplois de cols blancs et de cols bleus.

Les données utilisées pour produire ce document ont été recueillies lors de l'enquête sur la rémunération globale de 1998. Les villes de 10 000 à 25 000 habitants faisaient alors partie de l'univers d'enquête. L'analyse rendue possible par la prise en considération de ces villes se veut une réponse à l'intérêt manifesté par plusieurs intervenants du monde municipal quant à la rémunération dans les villes de 10 000 à 25 000 habitants.

Ces villes avaient également été enquêtées en 1997. L'Institut a effectué une étude poussée des données recueillies tant en 1997 qu'en 1998 afin d'en évaluer la fiabilité. Les conclusions positives de cette analyse ont permis la réalisation du présent document.

L'Institut remercie les nombreuses personnes qui ont contribué à la réalisation de ce rapport, notamment les répondants à l'enquête sur la rémunération globale en 1997 et en 1998.

L'Institut espère que cette publication se révélera un document de référence utile aux différents intervenants du monde du travail intéressés de près ou de loin aux questions touchant la rémunération.

Le directeur général,

Yvon Fortin

La réalisation et la coordination de ce rapport ont été faites par :

Luc Cloutier
Analyste en rémunération

Sous la direction de :

Christiane Lamarre
Directrice

Ont apporté leur précieuse collaboration :

René Samkocwa, pour l'analyse de la représentativité

Anne-Marie Fadel, Brigitte Gadet, Patrice Gauthier et Chantal Lalonde, pour la comparaison des salaires et de la rémunération globale

Patrice Gauthier et Saïd Voffal, pour le développement méthodologique et pour les traitements statistique et informatique des données

Nicole Descroisselles, pour la révision linguistique

Guy Roy, pour le soutien informatique

Josée Gaudreault et les autres secrétaires, pour le traitement de texte et la mise en page

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce rapport, s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
Direction du travail et de la rémunération
10, rue Saint-Antoine Est, bureau 11.70
Montréal (Québec)
H2Y 4A5
Téléphone : (514) 876-4384
Télécopieur : (514) 876-1767
Site Web : <http://www.stat.gouv.qc.ca>

Avertissement : En raison de l'arrondissement des données, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

Signes conventionnels

... N'ayant pas lieu de figurer
X Donnée confidentielle

Introduction

Chapitre 1

Description sommaire du secteur municipal et état de la recherche	17
1.1 Les organismes municipaux	17
1.2 La population	17
1.3 Les dépenses courantes consolidées et les dépenses allouées à la masse salariale	17
1.4 Les effectifs municipaux dans les villes de 10 000 habitants et plus en 1998	18
1.5 L'état de la recherche et des travaux de l'Institut en matière de rémunération dans le secteur municipal	19

Chapitre 2

La méthodologie	21
2.1 Le marché de référence	21
2.2 La source de données	22
2.3 Le cadre conceptuel de la rémunération globale	22
2.4 La mesure de la rémunération globale	23
2.5 Les salaires et les échelles salariales	24
2.6 Le calcul de l'écart de rémunération entre deux secteurs	25
2.7 L'administration municipale comme secteur de base	26
2.8 La couverture de l'administration municipale	26
2.9 La précision des résultats	28
2.10 Les périodes de référence et le traitement des données	29
2.11 La réduction des coûts de main-d'œuvre dans le secteur municipal	29

Chapitre 3

La représentativité dans le secteur municipal des emplois repères de l'enquête	31
3.1 La démarche utilisée	31
3.2 La représentativité des effectifs pour l'ensemble des emplois	31
3.3 La représentativité des effectifs selon la catégorie d'emplois	32
3.4 La représentativité de la structure salariale pour l'ensemble des emplois	32
3.5 La représentativité de la structure salariale selon la catégorie d'emplois	35
3.6 La représentativité dans son ensemble (effectifs et structure salariale)	35

Chapitre 4

Les résultats comparatifs selon la taille des villes	37
4.1 Les salaires et les échelles salariales	37
4.2 Les avantages sociaux et le temps chômé payé	38
4.3 Les heures de travail	39
4.4 La rémunération globale	40

Chapitre 5

Les résultats comparatifs pour les villes de 25 000 et plus de population	41
<i>L'administration québécoise</i>	
5.1 Les salaires et les échelles salariales	41
5.2 Les avantages sociaux et le temps chômé payé	42
5.3 Les heures de travail	43
5.4 La rémunération globale	44
<i>Le secteur privé</i>	
5.5 Les salaires et les échelles salariales	45
5.6 Les avantages sociaux et le temps chômé payé	46
5.7 Les heures de travail et la rémunération globale	47

<i>L'administration fédérale</i>	
5.8	Les salaires et les échelles salariales 48
5.9	Les avantages sociaux et le temps chômé payé 49
5.10	Les heures de travail et la rémunération globale 50
<i>Le secteur universitaire</i>	
5.11	Les salaires et les échelles salariales 51
5.12	Les avantages sociaux et le temps chômé payé 52
5.13	Les heures de travail et la rémunération globale 53
<i>Le secteur privé syndiqué</i>	
5.14	Les salaires et les échelles salariales 54
5.15	Les avantages sociaux et le temps chômé payé 55
5.16	Les heures de travail 56
5.17	La rémunération globale 57
<i>Le secteur privé non syndiqué</i>	
5.18	Les salaires et les échelles salariales 58
5.19	Les avantages sociaux et le temps chômé payé 59
5.20	Les heures de travail 60
5.21	La rémunération globale 61

Chapitre 6

Les résultats comparatifs pour les villes de 10 000 à 25 000 de population 63

<i>L'administration québécoise</i>	
6.1	Les salaires et les échelles salariales 63
6.2	Les avantages sociaux et le temps chômé payé 64
6.3	Les heures de travail 65
6.4	La rémunération globale 66

<i>Le secteur privé</i>		
6.5	Les salaires et les échelles salariales	67
6.6	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	68
6.7	Les heures de travail	69
6.8	La rémunération globale	70
<i>L'administration fédérale</i>		
6.9	Les salaires et les échelles salariales	71
6.10	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	72
6.11	Les heures de travail	73
6.12	La rémunération globale	74
<i>Le secteur universitaire</i>		
6.13	Les salaires et les échelles salariales	75
6.14	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	76
6.15	Les heures de travail et la rémunération globale	77
Chapitre 7		
Les limites et perspectives de la comparaison dans le secteur municipal		79
7.1	Les emplois non retenus dans l'enquête sur la rémunération globale	79
7.2	La taille de population comme critère de différenciation de la rémunération globale	79
7.3	L'intérêt d'une enquête spécifique au secteur municipal	79
Conclusion		81
Annexes		
A	Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (25 000 et plus) et marché de comparaison	
A-1	Administration municipale (10 000 à 25 000)	84
A-2	Administration québécoise	86
A-3	Secteur privé	88

A-4	Administration fédérale	90
A-5	Secteur universitaire	92
A-6	Secteur privé syndiqué	94
A-7	Secteur privé non syndiqué	96
B	Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (10 000 à 25 000) et marché de comparaison	
B-1	Administration québécoise	98
B-2	Secteur privé	100
B-3	Administration fédérale	102
B-4	Secteur universitaire	104
C	Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (25 000 et plus) et marché de comparaison	
C-1	Administration municipale (10 000 à 25 000)	106
C-2	Administration québécoise	108
C-3	Secteur privé	112
C-4	Administration fédérale	116
C-5	Secteur universitaire	120
C-6	Secteur privé syndiqué	124
C-7	Secteur privé non syndiqué	128
D	Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (10 000 à 25 000) et marché de comparaison	
D-1	Administration québécoise	132
D-2	Secteur privé	134
D-3	Administration fédérale	136
D-4	Secteur universitaire	138
E	Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration municipale (25 000 et plus) et marché de comparaison	
E-1	Administration municipale (10 000 à 25 000)	140
E-2	Administration québécoise	141
E-3	Secteur privé	142
E-4	Administration fédérale	143
E-5	Secteur universitaire	144
E-6	Secteur privé syndiqué	145
E-7	Secteur privé non syndiqué	146

F **Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé,
méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des
catégories, administration municipale (10 000 à 25 000) et marché de comparaison**

F-1	Administration québécoise	147
F-2	Secteur privé	148
F-3	Administration fédérale	149
F-4	Secteur universitaire	150

Liste des tableaux et des figures

Liste des tableaux

Chapitre 2

2.1	Le marché du travail au Québec et les grands secteurs de comparaison	21
2.2	Éléments et composantes de la rémunération globale	23
2.3	Répartition des effectifs rattachés aux emplois repères et des effectifs totaux de l'administration municipale (cols blancs et cols bleus)	27

Chapitre 4

4.1	Les salaires et les échelles salariales, 1998	37
4.2	Heures hebdomadaires de travail, administration municipale (25 000 et plus) et administration municipale (10 000 – 25 000), 1998	39
4.3	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale (25 000 et plus) et administration municipale (10 000 - 25 000), 1998	40

Chapitre 5 (villes de 25 000 et plus de population)

5.1	Les salaires et les échelles salariales, 1998	41
5.2	Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et administration québécoise, 1998	43
5.3	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et administration québécoise, 1998	44
5.4	Les salaires et les échelles salariales, 1998	45
5.5	Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et secteur privé, 1998	47

5.6	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et secteur privé, 1998	47
-----	---	----

5.7	Les salaires et les échelles salariales, 1998	48
-----	---	----

5.8	Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et administration fédérale, 1998	50
-----	---	----

5.9	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et administration fédérale, 1998	50
-----	---	----

5.10	Les salaires et les échelles salariales, 1998	51
------	---	----

5.11	Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et secteur universitaire, 1998	53
------	---	----

5.12	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et secteur universitaire, 1998	53
------	---	----

5.13	Les salaires et les échelles salariales, 1998	54
------	---	----

5.14	Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et secteur privé syndiqué, 1998	56
------	--	----

5.15	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et secteur privé syndiqué, 1998	57
------	--	----

5.16	Les salaires et les échelles salariales, 1998	58
------	---	----

5.17	Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et secteur privé non syndiqué, 1998	60
------	--	----

5.18	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et secteur privé non syndiqué, 1998	61
------	--	----

Chapitre 6 (villes de 10 000 à 25 000 de population)

6.1	Les salaires et les échelles salariales, 1998	63
-----	---	----

6.2	Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et administration québécoise, 1998	65	1.3	Répartition des effectifs totaux dans les villes de 10 000 et plus de population selon le statut d'emploi, 1998	18
6.3	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et administration québécoise, 1998	66	1.4	Répartition des effectifs réguliers à temps complet dans les villes de 10 000 et plus de population selon la catégorie d'emplois, 1998	19
6.4	Les salaires et les échelles salariales, 1998	67	2.1	Nombre et proportion des effectifs réguliers à temps complet se retrouvant dans les villes échantillonnées, 1998	27
6.5	Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et secteur privé, 1998	69	3.1	Nombre d'effectifs réguliers à temps complet de cols blancs et de cols bleus, 1998	32
6.6	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et secteur privé, 1998	70	3.2	Taux de représentativité sur le plan des effectifs des emplois de cols blancs et de cols bleus, 1998	32
6.7	Les salaires et les échelles salariales, 1998	71	3.3	Représentativité des emplois appariés selon le type de rémunération, 1998	33
6.8	Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et administration fédérale, 1998	73	3.4	Représentativité des emplois appariés selon la base de rémunération, 1998	33
6.9	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et administration fédérale, 1998	74	3.5	Distribution des effectifs selon les classes salariales pour les villes de 25 000 et plus de population, 1998	34
6.10	Les salaires et les échelles salariales, 1998	75	3.6	Distribution des effectifs selon les classes salariales pour les villes de 10 000 à 25 000 de population, 1998	34
6.11	Heures hebdomadaires de travail, administration municipale et secteur universitaire, 1998	77	3.7	Distribution des effectifs de cols blancs selon les classes salariales pour les villes de 10 000 et plus de population, 1998	35
6.12	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et secteur universitaire, 1998	77	3.8	Distribution des effectifs de cols bleus selon les classes salariales pour les villes de 10 000 et plus de population, 1998	35

Liste des figures

1.1	Répartition de la population du Québec selon la taille de la municipalité locale (en milliers), 1998	17	3.9	Distribution des effectifs selon les classes salariales pour les villes de 10 000 et plus de population, 1998	36
1.2	Distribution des dépenses courantes consolidées et de celles allouées à la masse salariale, 1998	18	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	38

5.1	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et administration québécoise, pour l'ensemble des catégories d'emplois	42	6.4	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois	76
5.2	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois	46			
5.3	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois	49			
5.4	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois	52			
5.5	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et secteur privé syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois	55			
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	59			
6.1	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et administration québécoise, pour l'ensemble des catégories d'emplois	64			
6.2	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois	68			
6.3	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration municipale et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois	72			

Le présent rapport se compose de sept chapitres. Le premier fournit une description sommaire du secteur municipal ainsi qu'un rappel de l'état actuel de la recherche et des travaux de l'Institut dans ce secteur.

Le deuxième chapitre traite des aspects méthodologiques de la comparaison de la rémunération globale, notamment ceux relatifs au secteur de base qu'est l'administration municipale.

Le chapitre trois aborde la représentativité dans le secteur municipal des emplois repères de l'enquête. La représentativité est étudiée en fonction de la structure salariale et des effectifs couverts par l'enquête.

Les trois chapitres suivants présentent les résultats comparatifs de la rémunération globale. Au chapitre quatre, les résultats concernent spécifiquement le secteur municipal.

La comparaison est effectuée entre les villes de 25 000 habitants et plus comme secteur de base et celles de 10 000 à 25 000 de population. Le chapitre cinq situe les villes de 25 000 et plus de population avec les différents marchés de comparaison, alors que le chapitre six traite des villes de 10 000 à 25 000 habitants par rapport à certains de ces marchés.

Le dernier chapitre se veut une discussion sur les limites et perspectives de l'enquête sur la rémunération globale dans le secteur municipal. L'intérêt d'effectuer une enquête spécifique à ce secteur est également abordé.

Description sommaire du secteur municipal et état de la recherche

1.1 Les organismes municipaux¹

Le secteur municipal québécois comprend cinq types d'organismes municipaux. S'y retrouvent les municipalités locales, les communautés urbaines, les municipalités régionales de comté (MRC), les régies inter-municipales de même que les organismes publics de transport en commun.

Les municipalités locales constituent le cœur de la structure administrative du secteur municipal. En 1998, elles étaient au nombre de 1 396. Neuf désignations existent au sein des municipalités locales. Parmi les plus répandues, il y a les municipalités, les paroisses, les villes, les villages ainsi que les cantons. Les municipalités locales sont par ailleurs regroupées selon deux types d'organismes municipaux, soit les municipalités régionales de comté et les communautés urbaines. En 1998, le territoire québécois se divisait en 96 MRC, les communautés urbaines étaient au nombre de trois et 23 organismes publics de transport en commun étaient répertoriés dans différentes régions du Québec.

1.2 La population²

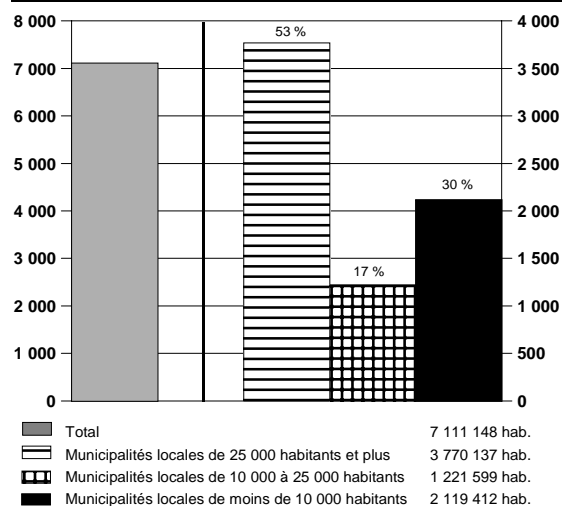
En vertu du décret 1654-97 du gouvernement du Québec, la population québécoise se chiffrait, en 1998, à 7 111 148 habitants. Ces données sont issues du dernier recensement canadien qui date de 1996 de même que des corrections apportées pour tenir compte des modifications aux limites territoriales survenues depuis le recensement.

La figure 1.1 présente la population du Québec selon la taille de la municipalité locale. Les municipalités locales ayant 25 000 habitants et plus constituent plus de 50 % de la population totale. Pour leur part, les municipalités locales de moins de 10 000 de population en représentent 30 % tandis que celles se situant dans la strate des 10 000 à 25 000 regroupent 17 % de la population totale. Dans leur ensemble, les municipalités locales ayant 10 000 habitants et plus représentent 70 % de la population.

1. Source : Ministère des Affaires municipales, *Prévisions budgétaires des organismes municipaux*, Québec, 1998.

2. Ibid.

Figure 1.1
Répartition de la population du Québec selon la taille de la municipalité locale (en milliers), 1998



Source : Ministère des Affaires municipales, *Prévisions budgétaires des organismes municipaux*, Québec, 1998.

1.3 Les dépenses courantes consolidées et les dépenses allouées à la masse salariale³

Les dépenses courantes consolidées concernent l'ensemble des organismes municipaux tel que défini à la section 1.1. Elles étaient de l'ordre de neuf milliards trois cent cinquante millions de dollars en 1998. Environ 90 % de ces dépenses provenaient des municipalités locales.

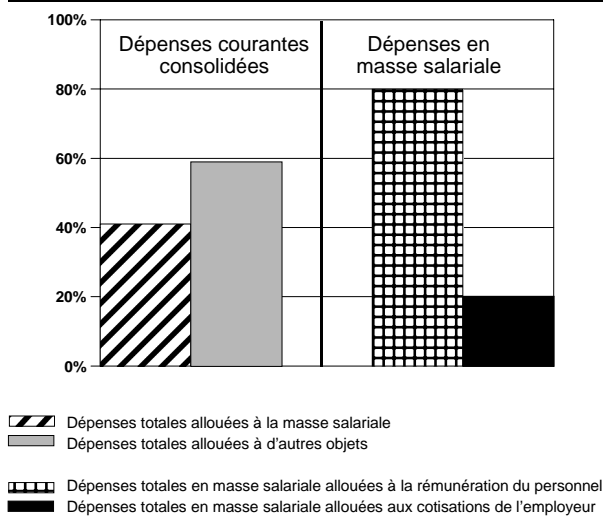
Les dépenses courantes peuvent être réparties selon l'objet. Ainsi il y a, entre autres, les dépenses liées à la masse salariale⁴ (rémunération du personnel et cotisations de l'employeur), au transport et aux communications, aux achats de services et aux frais de financement.

3. Les données concernant les dépenses consolidées et les dépenses par objet proviennent de : Ministère des Affaires municipales, *Prévisions budgétaires des organismes municipaux*, Québec, 1998. Puisque les informations sur les dépenses fournies dans cette section proviennent de prévisions, elles peuvent donc différer des dépenses réelles.

4. Les dépenses allouées à la masse salariale incluent la rémunération régulière (salaires), le temps supplémentaire, les diverses primes et allocations, la contribution de l'employeur au régime de retraite, au régime d'assurances collectives, aux régimes étatiques (RRQ, RAMQ, etc.) ainsi que des cotisations diverses telles que les frais de déménagement. Les dépenses au titre de la masse salariale concernent tous les emplois incluant ceux des élus.

Pour l'ensemble des organismes municipaux, les dépenses courantes affectées à la masse salariale représentaient environ 40 % des dépenses courantes totales en 1998. La rémunération du personnel constitue la part la plus importante dans ce type de dépenses, soit 80 % de la masse salariale. La figure 1.2 présente les dépenses courantes consolidées et celles allouées à la masse salariale.

Figure 1.2
Distribution des dépenses courantes consolidées et de celles allouées à la masse salariale, 1998



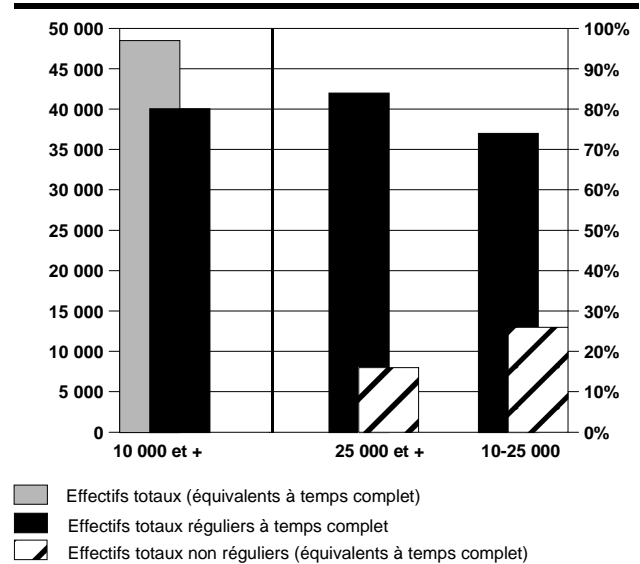
Source : Ministère des Affaires municipales, *Prévisions budgétaires des organismes municipaux*, Québec, 1998.

1.4 Les effectifs municipaux dans les villes de 10 000 habitants et plus en 1998

La démarche utilisée dans la détermination du nombre d'effectifs consiste à identifier le nombre d'équivalents à temps complet (ETC). Cette approche permet de préciser le nombre d'effectifs, peu importe le statut d'emploi occupé et le nombre d'heures de travail effectuées. Ainsi, il devient possible de connaître à combien se chiffre le nombre d'effectifs ramenés sur une base de temps complet (temps plein, 30 heures ou plus par semaine). Le statut d'emploi fait référence au lien d'emploi selon qu'il s'agit d'un emploi régulier (permanent) ou autres (non régulier). Les emplois non réguliers peuvent être occupés à temps complet ou à temps partiel. Les termes couramment utilisés pour identifier ce type d'emploi sont ceux d'occasionnel, contractuel, auxiliaire, temporaire, surnuméraire, saisonnier, etc.

À partir de son enquête sur la rémunération globale et de diverses demandes d'information adressées à l'ensemble des villes de 10 000 et plus de population, incluant les communautés urbaines de Montréal et de Québec, l'Institut a déterminé le nombre d'effectifs (ETC) qui y œuvraient en 1998. Les données compilées ont permis de répartir ces effectifs selon le statut d'emploi (régulier ou non régulier).

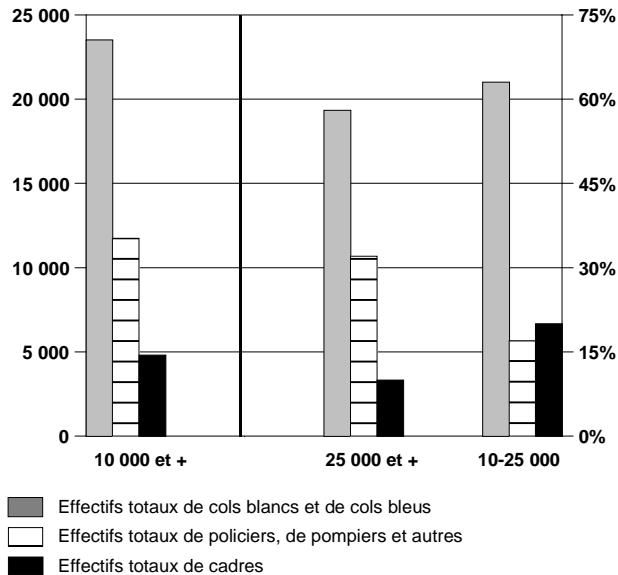
Figure 1.3
Répartition des effectifs totaux dans les villes de 10 000 et plus de population selon le statut d'emploi, 1998



Sources : Enquête sur la rémunération globale, demandes d'information adressées aux villes de 10 000 et plus de population et analyse des conventions collectives de cols blancs et de cols bleus.

La figure 1.3 présente les résultats pour l'ensemble des villes ainsi que par taille de population. Au total, il y a près de 50 000 ETC en 1998 dans l'administration municipale. De ce nombre, environ 40 000 détiennent un emploi régulier à temps complet, soit près de 83 % des effectifs totaux. La proportion d'effectifs réguliers à temps complet est sensiblement la même pour les villes ayant 25 000 et plus de population. Par contre, dans les villes de moindre taille (villes de 10 000 à 25 000 de population), la situation est différente car la proportion d'effectifs détenant ce statut est de 74 %. En d'autres termes, environ un effectif sur quatre pour l'ensemble de ces villes occupe en 1998 un emploi avec un statut autre que celui de régulier à temps complet.

Figure 1.4
Répartition des effectifs réguliers à temps complet dans les villes de 10 000 et plus de population selon la catégorie d'emplois, 1998



Sources : Enquête sur la rémunération globale, demandes d'information adressées aux villes de 10 000 et plus de population et analyse des conventions collectives de cols blancs et de cols bleus.

La figure 1.4 présente la répartition des effectifs réguliers à temps complet dans les villes de 10 000 et plus de population selon la catégorie d'emplois. Trois catégories sont répertoriées. Il y a celle des cols blancs⁵ et des cols bleus, celle se rapportant aux policiers, pompiers et autres⁶ et des emplois de cadres de direction. Parmi les 40 000 effectifs réguliers à temps complet déjà recensés dans l'ensemble des villes de 10 000 et plus de population, 23 521 se retrouvent dans la catégorie des cols blancs et des cols bleus, soit 58,7 % du total. Les cadres comptent pour près de 5 000 effectifs, soit 12 %, alors que les autres emplois (dont les policiers et pompiers) représentent environ 30 % des effectifs réguliers à temps complet (11 733).

La répartition des effectifs réguliers à temps complet selon la catégorie d'emplois est sensiblement la même

5. Les emplois des cols blancs comprennent les professionnels, les techniciens et les employés de bureau.

6. Les autres emplois concernent des emplois non syndiqués tels que les secrétaires de direction, les trésoriers, les greffiers de même que les salariés non syndiqués rattachés à la mairie.

pour ce qui est des villes de 25 000 et plus de population. Par contre, la situation pour les villes de moindre taille révèle une présence légèrement plus importante de cols blancs et de cols bleus (63 %). De plus, la proportion des cadres est plus importante dans les villes de 10 000 à 25 000 (20,5 %) que ce qui est observé pour les plus grandes villes (10,4 %). Enfin, la part des effectifs se retrouvant dans les emplois autres que ceux de cols blancs, de cols bleus et de cadres est plus importante dans les villes de 25 000 et plus de population (31,6 %) que dans celles de 10 000 à 25 000 (16,5 %).

1.5 L'état de la recherche et des travaux de l'Institut en matière de rémunération dans le secteur municipal

Depuis la publication en 1992 du *Huitième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.*, l'Institut compare la rémunération de l'administration québécoise avec celle de l'administration municipale pour les villes de 25 000 habitants et plus, incluant les communautés urbaines de Montréal et de Québec. La diffusion de ces résultats a suscité beaucoup d'intérêt chez les intervenants de ce secteur. De nouvelles questions de recherche sont donc apparues, reflétant le désir d'avoir une meilleure connaissance et compréhension de la rémunération comparative du secteur municipal par rapport à d'autres secteurs.

L'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR), de concert avec les intervenants patronaux et syndicaux du milieu municipal, a produit en 1994 un document d'orientation⁷ en rapport avec la comparaison de la rémunération dans le secteur municipal. Ce rapport présentait différentes avenues dont celle d'élargir l'enquête sur la rémunération globale aux villes de moindre taille (10 000 à 25 000) et d'utiliser le secteur municipal comme secteur de base dans les comparaisons avec le marché.

D'autres travaux ont par la suite été menés par l'IRIR en collaboration avec les représentants du secteur municipal (tables de concertation, rencontres, etc.), afin de déterminer précisément le cadre financier et

7. *La comparaison de la rémunération du secteur municipal, document d'orientation*, Montréal, juin 1994, 115 p.

opérationnel d'une enquête particulière sur la rémunération dans le secteur municipal. Faute de financement, le plan quinquennal alors proposé n'a pas été réalisé.

L'IRIR est tout de même demeuré actif dans le dossier de la rémunération dans le secteur municipal. Ainsi, il a effectué divers mandats à la demande des villes participantes ou non à l'enquête. Ces mandats ont touché aux emplois repères utilisés de même qu'à d'autres emplois, notamment ceux de pompiers et de policiers.

En 1997, le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (CRSMT) du ministère du Travail a élargi son enquête sur la rémunération globale aux villes ayant 10 000 à 25 000 habitants. Ces villes de moindre taille ont également été enquêtées en 1998. À partir de ces données, l'Institut a effectué une sérieuse analyse de la représentativité des emplois repères de l'enquête dans l'ensemble des villes répondantes. Les conclusions de cette étude étant positives, les données de rémunération recueillies peuvent donc être utilisées aux fins de comparaison, répondant ainsi à un besoin maintes fois exprimé par les intervenants municipaux.

À la lumière des informations présentées, certaines questions de recherche seront soulevées ou ramenées à l'ordre du jour. L'Institut de la statistique du Québec en est rendu à cette étape dans ses travaux portant sur la rémunération dans le secteur municipal.

2.1 Le marché de référence

Le marché de référence utilisé dans la comparaison de la rémunération globale du secteur municipal se divise en cinq grands secteurs. Le tableau 2.1 illustre la segmentation du marché du travail québécois retenu par l'Institut pour sa comparaison spécifique au secteur municipal. L'administration municipale comprend les villes de 25 000 et plus de population (incluant les communautés urbaines de Montréal et de Québec) de même que celles de 10 000 à 25 000 habitants.

L'administration québécoise désigne les salariés de la fonction publique, de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) ainsi que de la santé et des services sociaux. Le secteur privé englobe les salariés des organisations de 200 employés et plus de la quasi-totalité des secteurs de l'activité économique. L'administration fédérale comprend les employés de ce secteur qui œuvrent au Québec alors que le secteur universitaire couvre l'ensemble des universités québécoises de 200 employés et plus.

La taille moyenne, pour ce qui est du nombre d'employés, des villes de 10 000 à 25 000 habitants se situe en deçà de celle des établissements des secteurs comparés et des villes de 25 000 et plus de population, soit environ 100 employés.

Une comparaison valable peut toutefois être effectuée entre des établissements de tailles différentes s'il existe des emplois qui peuvent être appariés. C'est le cas des villes de 10 000 à 25 000 habitants qui sont comparées avec différents secteurs du marché du travail. Les résultats obtenus pour cette comparaison sont aussi fiables en ce qui concerne l'appariement des emplois repères et la précision des données que ceux produits par l'Institut lorsque d'autres secteurs de base sont utilisés.

Tableau 2.1

Le marché du travail au Québec et les grands secteurs de comparaison¹

Administration municipale	Administration québécoise	Secteur privé ²	Administration fédérale	Secteur universitaire
<ul style="list-style-type: none"> • Villes de 25 000 et plus de population et communautés urbaines³ • Villes de 10 000 à 25 000 de population 	<ul style="list-style-type: none"> • Fonction publique <ul style="list-style-type: none"> - Ministères - Organismes gouvernementaux⁴ - Fonds spéciaux • Éducation <ul style="list-style-type: none"> - Commissions scolaires - Cégeps • Santé et services sociaux <ul style="list-style-type: none"> - Régies régionales de la santé et des services sociaux - Centres hospitaliers - Centres d'hébergement (CHSLD) - Centres de réadaptation - Centres locaux de services communautaires - Centres de protection de l'enfance et de la jeunesse 	<ul style="list-style-type: none"> - Mines - Manufacturier - Transport et entreposage - Communications - Commerce de gros et de détail - Finance, assurances et immobilier - Services aux entreprises - Hébergement et restauration - Autres services 	<ul style="list-style-type: none"> - Administration fédérale au Québec 	<ul style="list-style-type: none"> - Universités québécoises

1. Les entreprises publiques des trois paliers de gouvernement (fédéral, provincial, local) ne sont pas utilisées pour la comparaison effectuée dans ce rapport.
 2. Sont exclus : l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, l'exploitation forestière et les services forestiers, la pêche et le piégeage ainsi que la construction.
 3. Comprend les communautés urbaines de Montréal et de Québec.
 4. Ne comprend pas les organismes gouvernementaux à caractère industriel et commercial.

2.2 La source de données

Les données estimées, relatives aux emplois repères utilisés pour la comparaison, proviennent de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) au Québec en 1998. Cette enquête porte sur 82 emplois repères et a été réalisée conjointement par l'IRIR et le CRSMT du ministère du Travail. L'Institut utilise cette unique source de données pour la comparaison des salaires et de la rémunération globale selon la méthode des déboursés.

Afin de déterminer les emplois à retenir dans les établissements en rapport avec les emplois repères considérés, un processus d'appariement des emplois est effectué. Celui-ci consiste, à partir de la description des tâches du guide des emplois repères, à repérer les éléments communs des emplois qui peuvent être appariés dans le marché selon la description des tâches qui en est faite. L'appariement s'effectue en fonction de critères qualitatifs et quantitatifs. Ces critères reposent sur le sommaire ou la description générale de l'emploi, les conditions de pratique, la nature et la complexité des tâches effectuées, les niveaux de responsabilité et de surveillances exercée et reçue, le niveau de scolarité et l'expérience exigée.

L'ensemble des données utilisées se rapportent à toutes les régions du Québec. En plus des administrations québécoise et fédérale, les données couvrent les établissements de 200 employés et plus et les villes de 10 000 et plus de population incluant les communautés urbaines de Montréal et de Québec. Les données concernant l'administration municipale se rapportent à des établissements ayant généralement moins de 200 employés (villes de 10 000 à 25 000 habitants) et à des établissements ayant généralement 200 employés et plus (villes de 25 000 et plus de population).

Les données utilisées sont les données brutes recueillies pour chaque établissement répondant à l'enquête. La rémunération globale d'un emploi repère peut être calculée pour chacun des établissements. L'Institut dispose ainsi de données confidentielles. Il peut les introduire dans ses calculs, tout en respectant les règles de confidentialité lors de la présentation des résultats ou de leur transmission à des tiers.

2.3 Le cadre conceptuel de la rémunération globale

Le concept de la rémunération globale qui guide les travaux de l'Institut comprend l'ensemble des conditions contractuelles ou statutaires donnant normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur, au bénéfice des employés, en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées¹.

Cette définition de la rémunération globale est transposée dans une équation qui précise les éléments couverts et se présente comme suit :

Rémunération globale par heure travaillée	=	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 2px;">Rémunération directe</td> <td style="width: 5%; padding: 2px;">+</td> <td style="width: 45%; padding: 2px;">Rémunération indirecte</td> </tr> <tr style="border-top: 1px solid black;"> <td style="padding: 2px;">Heures rémunérées</td> <td style="padding: 2px;">-</td> <td style="padding: 2px;">Heures chômées payées</td> </tr> </table>	Rémunération directe	+	Rémunération indirecte	Heures rémunérées	-	Heures chômées payées
Rémunération directe	+	Rémunération indirecte						
Heures rémunérées	-	Heures chômées payées						
	=	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 2px;">Rémunération annuelle</td> </tr> <tr style="border-top: 1px solid black;"> <td style="padding: 2px;">Heures de présence au travail</td> </tr> </table>	Rémunération annuelle	Heures de présence au travail				
Rémunération annuelle								
Heures de présence au travail								

La rémunération directe comprend, selon le cadre conceptuel élaboré, l'ensemble des sommes versées directement à l'employé soit, principalement, le salaire, mais aussi les primes, bonis, commissions et divers remboursements reçus.

La rémunération indirecte comporte surtout les sommes versées généralement à des tiers au nom de l'employé pour qu'il bénéficie de certains avantages, comme une prime d'assurance-vie, ou pour satisfaire à une exigence légale, par exemple la contribution au régime d'assurance-maladie du Québec. La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures rémunérées correspondent à la durée des heures régulières de travail avec les ajustements nécessaires pour les variations saisonnières, comme les horaires d'été. Les heures chômées payées, c'est-à-dire le temps chômé payé, couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les congés fériés,

1. Voir I.R.I.R., *Cadre conceptuel de la définition de la rémunération globale*, Montréal, septembre 1988.

les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles rémunérées².

Certains éléments couverts par la définition du concept de la rémunération globale de l'Institut ne peuvent encore être considérés dans le cadre de la présente comparaison. Quelques-uns ne s'y retrouvent pas en raison du manque de données alors que la prise en compte de certains autres demanderait un développement méthodologique important. La liste des éléments compris dans la définition de la rémunération globale de l'Institut, dont ceux qui sont traités par la méthode des déboursés, est présentée au tableau 2.2 Il est à noter que les avantages sociaux comprennent les éléments de la rémunération indirecte et les remboursements de congés de maladie non utilisés.

Tableau 2.2

Éléments et composantes de la rémunération globale

	Éléments traités (déboursés)	Éléments non traités par la comparaison
Rémunération directe	<ul style="list-style-type: none"> - Salaire¹ - Remboursement de congés de maladie non utilisés 	<ul style="list-style-type: none"> - Bonis, commissions et montants forfaitaires² - Primes² - Rémunération pour le temps supplémentaire - Sécurité d'emploi³
Rémunération indirecte	<ul style="list-style-type: none"> - Régime de retraite - Assurance-salaire - Assurance-invalidité - Assurance-vie - Assurance-maladie - Assurance-appareils optiques - Assurance-soins dentaires - Compensation pour congés parentaux - Régimes étatiques (RRQ, RAMQ, CSST, CEIC) 	<ul style="list-style-type: none"> - Autres assurances - Services et gratifications - Sécurité d'emploi³
Heures rémunérées	<ul style="list-style-type: none"> - Heures régulières de travail - Horaire d'été 	<ul style="list-style-type: none"> - Heures supplémentaires
Heures chômées payées (durée)	<ul style="list-style-type: none"> - Congés annuels - Congés fériés et mobiles - Congés parentaux - Congés de maladie utilisés - Congés sociaux (deuil, mariage, activités syndicales, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Congés de perfectionnement - Périodes de repos et de repas payées

1. Le salaire comprend la somme versée à l'employé incluant celle correspondant au temps chômé payé.

2. L'IRIR a produit trois documents sur la rémunération variable en avril et en novembre 1996, de même qu'en avril 1997.

3. La sécurité d'emploi peut être vue comme faisant partie de la rémunération directe ou de la rémunération indirecte selon les dispositions considérées. Des informations supplémentaires sur la sécurité d'emploi sont fournies dans le document I.R.I.R., *La sécurité d'emploi : mythes et réalités*, Montréal, juin 1994, 202 p.

2.4 La mesure de la rémunération globale

Une fois la rémunération globale bien cernée à l'aide d'une définition et d'une équation, différentes méthodes peuvent être retenues pour la mesurer.

Afin de donner le portrait le plus complet possible de la rémunération globale, l'Institut utilise, quand les données sont disponibles, deux méthodes différentes permettant de la quantifier, soit celles des déboursés de l'employeur et des coûts simulés. Chacune de ces méthodes présente une facette distincte de la rémunération globale. De plus, l'objectif visé, l'horizon couvert et la méthodologie de l'une et l'autre sont différents. Ces dernières années, l'IRIR a utilisé seulement la méthode des déboursés dans ses rapports sur les constatations, faute de données pour appliquer la méthode des coûts simulés.

2. L'analyse des heures de travail est axée principalement sur les heures régulières, le temps chômé payé et les heures de présence au travail. L'élément « ajustements pour variations saisonnières » (horaire réduit) est intégré dans le calcul des heures rémunérées et, par conséquent, dans celui des heures de présence au travail.

La méthode des déboursés, utilisée dans ce rapport, permet de mesurer les coûts engagés par les employeurs aux fins de rémunération pour une année financière donnée. Ainsi, deux employeurs peuvent offrir à leurs employés des régimes d'assurance-vie identiques. La prime à verser peut par contre varier sensiblement en raison, par exemple, de l'âge des employés. La mesure de la rémunération par la méthode des déboursés donnerait des résultats différents selon l'âge des employés de chaque employeur. Pourtant, à âge égal, ou sur l'étendue d'une carrière, l'avantage est le même. Plusieurs variables autres que le contenu des régimes peuvent en effet avoir une influence sur les frais encourus, comme les variables démographiques (l'âge, le sexe, l'ancienneté de la main-d'œuvre, etc.) et les variables économiques (taux d'inflation et d'intérêt, rendement de la caisse de retraite, etc.). Seule la méthode des coûts simulés permet, sous certaines conditions, de limiter l'influence de ces divers facteurs et ainsi de refléter de façon plus précise les caractéristiques des régimes. L'Institut a d'ailleurs appliqué cette méthode dans le cadre de divers mandats.

L'application que l'Institut fait de la méthode des déboursés, compte tenu de son équation de rémunération globale, consiste à ajouter aux salaires les déboursés encourus par les employeurs pour offrir à leurs employés les régimes d'avantages sociaux, tout en considérant les heures de travail et le temps chômé payé.

2.5 Les salaires et les échelles salariales³

La comparaison salariale est effectuée à partir des salaires annuels. Les salaires utilisés incluent les indemnités de vie chère lorsqu'elles sont intégrées aux échelles salariales de même que les primes de chef d'équipe ou de spécialiste. Ces primes ne sont pas associées au rendement mais à des emplois comportant des fonctions de niveau supérieur. La comparaison des salaires s'effectue à partir de la moyenne des taux de salaire versés pour un emploi,

une catégorie d'emplois ou un secteur. Les déboursés pour les salaires constituent un facteur important dans les décisions de rémunération d'un employeur mais d'autres éléments méritent d'être étudiés. En effet, les résultats de la comparaison des salaires déboursés dépendent de variables liées à la personne, telles l'ancienneté, l'expérience ou la performance qui déterminent la place du titulaire dans l'échelle salariale.

Afin de nuancer les résultats de la comparaison des salaires, l'Institut apporte des informations sur les échelles salariales des secteurs comparés⁴. Les échelles salariales expriment une partie importante de la politique salariale de l'employeur. Elles représentent le niveau de rémunération offert pour un emploi. Pour des salaires différents, la politique salariale pourrait être similaire puisque les déboursés peuvent varier en raison de diverses caractéristiques. L'analyse des échelles salariales jette donc un éclairage additionnel sur les résultats de la comparaison des salaires.

Il existe différents types d'échelles salariales : celles avec un minimum et un maximum normal, celles avec un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite et enfin, les échelles salariales avec un minimum et un maximum au mérite. Le maximum normal est un paramètre important; ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. Le maximum au mérite, pour sa part, ne peut être atteint que par les employés qui ont un rendement supérieur. L'Institut privilégie la comparaison des maximums normaux. Les minimums sont inclus dans les annexes à la fin de ce rapport. Des informations sont de plus fournies dans le texte sur les maximums au mérite lorsqu'un nombre suffisant d'effectifs y sont assujettis.

La comparaison des écarts observés pour les salaires et de ceux relatifs aux échelles salariales doit tenir compte de certaines réalités. Pour un même établissement, l'analyse des échelles porte sur un groupe d'employés qui peut différer de celui sur lequel s'effectue l'analyse des salaires moyens. En effet,

3. Les termes « salaire », « maximum normal », « maximum au mérite », etc. font toujours référence aux salaires moyens déboursés, aux maximums normaux moyens, etc. Afin d'alléger le texte du rapport, l'Institut s'est abstenu de répéter continuellement le qualificatif « moyen ».

4. Des informations supplémentaires sur la comparaison des échelles salariales sont fournies dans le document I.R.I.R., *L'analyse des échelles salariales : document d'orientation*, Montréal, octobre 1994, 49 p.

l'analyse des données reliées aux échelles prend en considération les effectifs « hors échelle » alors que l'analyse salariale ne le fait pas. De plus, les données salariales incluent les effectifs qui ne sont pas assujettis à une échelle. La plupart des professionnels, des techniciens et des employés de bureau sont rémunérés selon une échelle salariale. Les employés d'entretien et service sont généralement rémunérés selon un taux fixe. Les proportions d'effectifs assujettis à une échelle salariale varient également selon les secteurs et selon les emplois.

La collecte des données sur les maximums normaux peut occasionner certaines difficultés. Par exemple, dans certains cas, le mode de rémunération apparemment privilégié pour un emploi est une échelle salariale; mais parce qu'il est difficile de déterminer le maximum normal représentatif d'une politique salariale formelle, l'emploi apparié ne sera pas considéré dans les données sur les effectifs rémunérés selon une échelle salariale⁵.

Le salaire d'un employé est fonction de son échelle salariale ainsi que de ses caractéristiques individuelles. Celles-ci déterminent sa position dans l'échelle. Cette position est évaluée par l'Institut de la façon suivante :

$$\text{Position dans l'échelle} = \frac{\text{Salaire} - \text{Minimum}}{\text{Maximum normal} - \text{Minimum}} \times 100$$

La comparaison des positions dans l'échelle salariale et celle des maximums normaux permettent, dans certains cas, d'expliquer les résultats de la comparaison des salaires⁶. Par exemple, des déboursés pour les salaires plus élevés dans un secteur que dans un autre pourraient être attribuables principalement à un taux du maximum normal plus élevé, à une position moyen-

ne plus élevée dans les échelles salariales ou encore à l'effet conjugué de ces deux facteurs.

Fréquemment utilisés dans l'administration des salaires, les ratios comparatifs sont également présentés dans les annexes. Ces ratios représentent le salaire divisé par le maximum normal.

2.6 Le calcul de l'écart⁷ de rémunération entre deux secteurs

L'Institut présente la différence de rémunération entre l'administration municipale d'une part, et les salariés québécois de l'un des segments du marché du travail d'autre part, au moyen d'un écart en pourcentage. La formule de calcul de cet écart s'exprime de la façon suivante :

$$\text{Écart (\%)} = \frac{\text{Rémunération adm. mun.} - \text{Rémunération marché}}{\text{Rémunération adm. mun.}} \times 100$$

La rémunération de l'administration municipale est au dénominateur car cette dernière constitue le secteur de base. Pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères, la rémunération moyenne de chacun des secteurs est calculée en pondérant la rémunération de chaque emploi repère de la catégorie par les effectifs de l'administration municipale⁸. L'utilisation d'une même pondération permet ainsi de comparer, pour chaque regroupement d'emplois repères, la rémunération moyenne des employés de l'administration municipale à celle obtenue lorsque les taux moyens de rémunération du secteur concerné sont appliqués à la structure des effectifs de l'administration municipi-

5. Certaines particularités dans l'administration québécoise ne sont pas décrites dans ce rapport. Elles sont cependant présentées dans le *Quatorzième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.*

6. 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. Ces facteurs peuvent être la proportion importante d'effectifs non rémunérés selon une échelle salariale ou la différence importante entre l'étendue de l'échelle salariale de l'administration municipale et celle du marché.

7. Le terme « écart » fait référence à l'écart estimé, c'est-à-dire celui calculé à partir des données de l'échantillon. Afin d'alléger le texte du rapport, l'Institut s'est abstenu de répéter continuellement le qualificatif « estimé ».

8. Des informations supplémentaires sur le calcul des écarts pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères sont fournies dans le document I.R.I.R., *Comparaison de la rémunération : développements méthodologiques et aspects statistiques. Calculs des indices de rémunération et des coefficients de variation pour les catégories d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères*, Montréal, mars 1992, 45 p. Il est à noter que, lors de la rédaction de ce document, l'Institut utilisait encore les indices plutôt que les écarts dans ses rapports sur les constatations.

pale⁹. L'écart de rémunération est obtenu en soustrayant la moyenne pondérée de la rémunération du secteur comparé de celle de l'administration municipale et en divisant le résultat par la moyenne pondérée de la rémunération de l'administration municipale.

En principe, une valeur de l'écart égale à 0 signifie une égalité des rémunérations. Une valeur négative, par exemple -3 %, représente pour l'administration municipale une rémunération inférieure de 3 % à celle du secteur comparé alors qu'une valeur positive, par exemple 3 %, représente une rémunération supérieure de 3 % pour l'administration municipale. Dans le cas d'un retard, la valeur de l'écart représente le pourcentage qu'il faut ajouter à la rémunération de l'administration municipale pour obtenir celle du secteur comparé. Dans le cas d'une avance, l'écart représente le pourcentage qu'il faut déduire de la rémunération de l'administration municipale pour obtenir la rémunération du secteur comparé. Comme les données proviennent d'une enquête basée sur un échantillon, l'interprétation des résultats doit tenir compte de leur précision (voir section 2.9).

L'analyse présentée dans ce rapport porte principalement sur les écarts de salaire, de maximum normal et de rémunération globale¹⁰. L'écart du salaire résulte de la comparaison des salaires déboursés, tel que défini plus haut. Quant à l'écart de rémunération globale, il est calculé à partir du rapport entre, d'une part, la somme des coûts associés aux salaires et aux avantages sociaux (rémunération annuelle) et, d'autre part, les heures de présence au travail.

9. Les résultats sur les déboursés pour les avantages sociaux et le temps chômé payé exprimés en pourcentage du salaire sont également pondérés selon cette approche, pour l'ensemble des catégories d'emplois. Ainsi, le déboursé moyen dans chacun des secteurs est calculé en pondérant le déboursé de chaque catégorie d'emplois par les effectifs de l'administration municipale.

10. Les écarts du minimum d'échelle et de la rémunération annuelle sont également présentés dans les tableaux mais ne sont généralement pas mentionnés dans l'analyse.

2.7 L'administration municipale comme secteur de base

Dans la comparaison que fait l'Institut de l'administration québécoise avec les autres secteurs, l'administration québécoise est considérée comme le secteur de base. Cela signifie que la base d'emplois et la structure d'effectifs de ce secteur sont utilisées pour comparer la rémunération entre deux secteurs. De plus, le calcul de l'écart s'effectue sur la base de la rémunération de l'administration québécoise.

En utilisant l'administration municipale comme secteur de base, cela sous-entend que les emplois repères devraient être sélectionnés en fonction de leur représentativité de ce secteur et que la structure des effectifs de ce même secteur serait utilisée. Comme la sélection des emplois repères qui ont été enquêtés a été effectuée selon leur représentativité de l'administration québécoise, il importe d'évaluer leur représentativité sur le plan des effectifs et de la structure salariale dans l'administration municipale. Le chapitre trois du présent document aborde cet aspect important de la comparaison de la rémunération.

2.8 La couverture de l'administration municipale

En 1998, l'administration municipale (villes de 25 000 et plus) a été échantillonnée. Les villes de 25 000 et plus de population (incluant les communautés urbaines de Montréal et de Québec) sont au nombre de 51. Parmi celles-ci, 30 ont été retenues pour l'enquête, soit environ 60 % des villes. Les villes de moindre taille (10 000 à 25 000 habitants) ont été enquêtées sur la base d'un échantillon. En 1998, elles étaient au nombre de 74. Une ville sur trois a été échantillonnée, soit 25 villes.

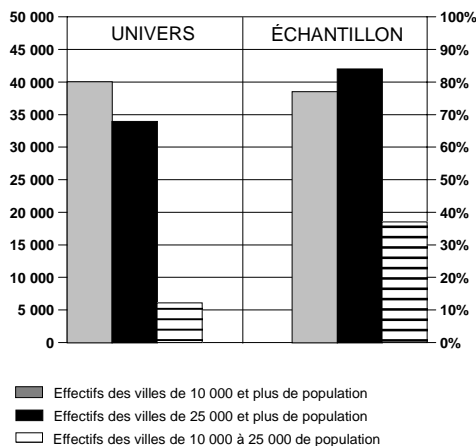
Les taux de réponse au volet salarial sont de 100 % pour les villes de 25 000 et plus de population et de 96 % pour celles ayant entre 10 000 et 25 000 de population. Pour ce qui est du volet des avantages sociaux, les taux de réponse sont respectivement de 100 % et de 88 %.

La figure 2.1 illustre la couverture sur le plan des effectifs réguliers à temps complet des villes échantillonnées dans l'enquête par rapport à l'ensemble des

villes de 10 000 et plus de population. Des 40 000 effectifs réguliers à temps complet pour l'ensemble des villes de 10 000 et plus de population, 77 % font partie des villes échantillonnées. Cette proportion est de 84 % pour les villes de 25 000 et plus de population et de 37 % pour les villes de taille inférieure (10 000 à 25 000).

Pour ce qui est des villes de 10 000 à 25 000 de population, les emplois présents uniquement dans un ou deux établissements (une ou deux villes) ont été retranchés avant le traitement des données. En effet, l'impact de l'inclusion de ces emplois sur la variabilité des résultats par catégorie étant difficile à apprécier, il a été jugé préférable de les exclure de la comparaison. Au total, 20 emplois repères ont été retranchés; ces emplois représentent moins de 4 % des effectifs rattachés aux emplois appariés.

Figure 2.1
Nombre et proportion des effectifs réguliers à temps complet se retrouvant dans les villes échantillonnées, 1998



Parmi les 82 emplois repères de l'ERG, 72 sont présents dans l'administration municipale¹¹. Ces emplois sont regroupés en deux catégories d'emplois, soit les cols blancs et les cols bleus. La catégorie des cols blancs comprend les emplois de professionnels, de techniciens ainsi que les employés de bureau. La

11. Le nombre d'emplois repères peut varier d'un secteur à l'autre. En effet, certains emplois repères peuvent être inexistant dans un secteur du marché considéré.

catégorie des cols bleus réfère à la catégorie « employés d'entretien et service » utilisée dans les rapports sur les constatations portant sur l'administration québécoise.

Certains emplois ne sont pas couverts par l'enquête parce qu'ils se retrouvent exclusivement ou très majoritairement dans les villes (ex. : policiers, pompiers, etc.), à l'exception de quatre emplois spécifiques au secteur municipal qui sont : commis-police, opérateur d'usine de filtration, inspecteur en construction et technicien en urbanisme.

Le tableau 2.3 indique que les emplois repères utilisés représentent 9 282 salariés de l'administration municipale, soit 39,5 % des effectifs totaux réguliers à temps complet de cols blancs et de cols bleus pour l'ensemble des villes de 10 000 et plus de population. Le taux de représentativité des catégories d'emplois est relativement du même ordre, à savoir 40,5 % pour les cols blancs et 38,1 % pour les cols bleus.

Tableau 2.3
Répartition des effectifs rattachés aux emplois repères et des effectifs totaux de l'administration municipale (cols blancs et cols bleus)

Catégories d'emploi	Effectifs emplois repères	Effectifs totaux adm. mun.	Effectifs couverts dans la comparaison
	Nombre		%
Cols blancs	5 376	13 267	40,5
Cols bleus	3 906	10 254	38,1
Ensemble	9 282	23 521	39,5

Il est important de mentionner que ces taux de représentativité sont calculés en fonction de l'ensemble des villes de 10 000 et plus de population. Afin d'avoir une mesure plus précise de la représentativité des emplois repères dans l'administration municipale, il importe de les mettre en relation avec les emplois des villes qui ont été enquêtées. Le chapitre trois, qui porte sur la représentativité dans le secteur municipal des emplois repères de l'enquête sur la rémunération globale, traite spécifiquement de cet aspect.

2.9 La précision des résultats

Afin de déterminer le statut comparatif (avance, retard ou parité) de l'administration municipale pour les divers écarts de rémunération calculés, l'Institut tient compte du risque d'erreur inhérent à toutes les données provenant d'une enquête. Ce risque d'erreur est obtenu à partir d'une mesure de précision appelée écart type. Différentes sources de variabilité peuvent être considérées dans le calcul de l'écart type. En plus de la variabilité échantillonnale, dont l'utilisation est courante dans l'analyse des résultats de toute enquête basée sur un échantillon, l'Institut tient compte d'une autre source de variabilité : la variance interappariements. Le maximum normal des emplois appariés est l'élément de rémunération sur lequel repose le calcul de cette variance.

Lorsque le secteur de base n'est pas recensé, la variabilité relative à la structure d'effectifs doit être considérée. En effet, cette structure est utilisée pour obtenir les résultats moyens par catégorie d'emplois (cols blancs, cols bleus) et pour l'ensemble des emplois repères.

Pour les villes de 25 000 habitants et plus, la structure d'effectifs recensée en 1997 était disponible. C'est cette structure d'effectifs qui a été utilisée pour calculer les résultats par catégorie et pour l'ensemble. Ce choix s'imposait car les résultats obtenus sont alors moins variables qu'avec la structure échantillonnale de 1998.

Par contre, pour ce qui est des villes de 10 000 à 25 000 de population, la seule structure d'effectifs disponible était la structure estimée de 1998. L'effet de la variabilité de cette structure d'effectifs a donc été pris en compte dans les résultats.

L'utilisation conjointe de l'écart et de la mesure de précision résultant de la prise en compte des diverses composantes de variabilité permet de définir un intervalle dans lequel la vraie valeur de l'écart devrait se situer selon une probabilité de 90 %. À son tour, cet intervalle permet de déterminer si l'écart est significativement différent de la valeur 0 qui symbolise la parité des deux secteurs comparés. En effet, si la valeur 0 n'est pas comprise dans l'intervalle déterminé pour un écart, l'Institut conclura à l'avance

ou au retard de l'administration municipale. À l'inverse, lorsque la valeur 0 est incluse dans l'intervalle, la parité des secteurs comparés est admise, l'avance ou le retard de l'administration municipale ne pouvant être confirmé. Il n'est donc pas surprenant de constater qu'un écart différent de 0 puisse être considéré comme marquant la parité. Cette procédure permettant de déterminer le statut de l'administration municipale constitue un test statistique pour lequel la probabilité de se tromper, en concluant que l'administration municipale est en avance ou en retard alors qu'en réalité les deux secteurs sont à parité, est de 10 % (test de signification au seuil de 10 %).

En plus de servir à déterminer le statut de l'administration municipale par rapport au secteur comparé, les mesures de précision interviennent lorsque l'Institut tente d'établir s'il y a des différences significatives entre deux écarts de rémunération présentés dans les sections sur la rémunération globale selon la méthode des déboursés. En effet, en utilisant les mesures de précision, un test statistique a été développé¹² afin de déterminer si les différences observées entre deux écarts sont significatives et donc attribuables aux éléments de rémunération qui les distinguent. Par exemple, une différence jugée significative entre l'écart du salaire et celui de la rémunération annuelle s'explique par des avantages sociaux plus ou moins coûteux dans l'administration municipale selon le cas. À l'inverse, une différence non significative entre ces mêmes écarts montre que les déboursés pour les avantages sociaux sont équivalents dans les deux secteurs comparés.

Il est à noter que le test permettant de vérifier s'il y a une différence significative entre deux écarts repose sur une autre base que celui permettant de déterminer le statut de chacun des écarts. Ainsi, d'une composante à l'autre, le statut de parité peut être constaté pour deux écarts alors qu'il existe une différence significative entre eux; inversement, un changement

12. Des informations supplémentaires sur le test statistique développé par l'Institut sont fournies dans le document I.R.I.R., *Comparaison de la rémunération : développements méthodologiques et aspects statistiques. Test statistique sur la différence d'indices de rémunération*, Montréal, mars 1992, 12 p. Il est à noter que, lors de la rédaction de ce document, l'Institut utilisait encore les indices plutôt que les écarts dans ses rapports sur les constatations.

de statut peut être observé sans qu'il y ait pour autant de différence significative entre les écarts.

L'évaluation des écarts de salaire et de rémunération globale à des niveaux de segmentation très détaillés soulève parfois quelques problèmes. C'est le cas des secteurs privé syndiqué et privé non syndiqué où la variabilité des écarts avec les villes de 10 000 à 25 000 habitants est particulièrement élevée. Des doutes peuvent alors exister sur la précision des écarts obtenus. Aussi l'Institut a-t-il décidé de ne pas présenter de résultats de comparaison pour ces secteurs.

2.10 Les périodes de référence et le traitement des données

Les données de l'enquête sur la rémunération globale de 1998 sur les salaires ainsi que sur les minimums et les maximums normaux pour l'administration municipale et les autres secteurs de toutes catégories reflètent, en général, la situation au 1^{er} juillet 1998.

Les données estimées concernant les coûts des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent les coûts moyens. Pour chaque établissement, les déboursés sont colligés par catégorie d'emplois et sont attribués aux salaires des emplois repères.

La période de référence des données, pour le coût des avantages sociaux et du temps chômé payé, exprimé en pourcentage du salaire de l'année de référence, est en général l'année 1997 pour les salariés des différents secteurs et la période de juillet 1995 à juin 1996 pour l'administration québécoise, sauf pour les coûts des régimes étatiques et des régimes de retraite qui datent de 1997. Il s'agit, dans tous les cas, des données les plus récentes disponibles. Les données concernent les employés réguliers à temps complet dans l'ensemble des secteurs à l'exclusion de l'administration québécoise où les déboursés ont été recueillis pour les effectifs réguliers mesurés en équivalents à temps complet.

Les données sur les heures régulières hebdomadaires de travail pour chacun des emplois repères proviennent de l'enquête sur la rémunération globale; elles datent de juillet 1998. Le facteur annuel de conversion utilisé est de 52,18 semaines. Le calcul des heures de

présence au travail se base sur les heures régulières de travail spécifiques à chacun des emplois repères.

Les effectifs pour chacun des secteurs comparés sont ceux en poste au 1^{er} juillet 1998. Toutefois, pour l'administration québécoise, la plupart des effectifs sont ceux de 1995-1996.

2.11 La réduction des coûts de main-d'œuvre dans le secteur municipal

En mars 1998, le gouvernement du Québec adoptait la *Loi concernant la négociation d'ententes relatives à la réduction des coûts de main-d'œuvre dans le secteur municipal* (projet de loi 414). Cette loi faisait suite au transfert de responsabilités de 375 millions de dollars du gouvernement aux municipalités, dont 235 millions devaient résulter de la diminution de la masse salariale. Chaque organisme municipal devait s'entendre avec ses salariés sur un processus de réduction des coûts de main-d'œuvre à mettre en place à compter de l'exercice financier 1998. L'objectif était exprimé en pourcentage du total des dépenses annuelles relatives à la rémunération et aux avantages sociaux de l'exercice financier 1997. Il ne pouvait excéder 6 %. Les municipalités pouvaient négocier avec les associations de salariés des ententes permettant d'atteindre cet objectif. Si aucune entente n'était conclue au moment de l'adoption du projet de loi 414, la Loi prévoyait l'intervention d'un médiateur-arbitre qui devait, en cas de mésentente, imposer un règlement assurant le plein effet de la réduction des coûts de main-d'œuvre.

Au moment de l'adoption du projet de loi, un certain nombre de syndiqués du secteur municipal avaient conclu des ententes avec leurs employeurs. Les mesures de réduction des coûts ont pris diverses formes dans les ententes signées¹³ : changement dans la politique du temps supplémentaire, congé de contribution au régime de retraite, modification des structures salariales, réduction de certains avantages sociaux, etc.

13. Source : Lettres d'ententes déposées au ministère du Travail, 1^{er} semestre 1998.

Les résultats présentés dans ce rapport intègrent les mesures touchant les salaires et les heures régulières de travail, les données recueillies par l'ERG 98 étant celles de juillet 1998 pour ces deux composantes. Cependant, les autres mesures visant les avantages sociaux ne sont pas prises en considération dans les résultats présentés puisqu'elles touchent principalement l'exercice financier 1998 alors que les données recueillies portent sur celui de 1997. Les effets de la Loi ne sont donc pas intégrés complètement dans les données utilisées.