

La rémunération dans l'administration municipale

Septembre 2012

La rémunération globale est plus élevée dans les municipalités de 100 000 habitants et plus que dans celles de 25 000 à 99 999 habitants pour une majorité d'emplois

Ce feuillet présente une analyse comparative de la rémunération globale par heure travaillée selon le niveau de compétence, pour certains emplois existant dans l'administration municipale et ce, pour deux strates de taille : les municipalités de 25 000 à 99 999 habitants et celles de 100 000 habitants et plus.

emplois de niveaux universitaire, collégial, secondaire et de ceux de niveau formation en cours d'emploi et ce, peu importe la taille des municipalités. Le constat est le même pour la rémunération globale.

Des données représentatives basées sur plus de 90 % des employés réguliers à temps plein des villes de 25 000 habitants et plus

Les données proviennent de la collecte 2011 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). L'univers compte 42 villes de 25 000 habitants et plus pour un total d'environ de 38 140 employés réguliers à temps plein, à partir duquel un échantillon de 27 villes a été sélectionné. Ces 27 villes, qui représentent 35 360 employés réguliers à temps plein, ont toutes participé à l'enquête. À partir de l'échantillon, l'Institut produit des résultats estimés qui permettent de faire une inférence à l'ensemble des

villes d'une population d'au moins de 25 000 personnes. Les municipalités visées dans l'ERG couvrent les deux tiers de la population totale du Québec.

Le portrait de la répartition des employés réguliers à temps plein tiré de l'ERG 2011 indique que 84 % des employés de l'administration municipale se retrouvent dans les municipalités de 100 000 habitants et plus (voir tableau 1). Sur le plan salarial, les emplois de gestion présentent les salaires les plus élevés, suivis des

Le salaire est plus élevé dans les grandes villes pour les emplois du niveau de compétence universitaire, alors que la situation contraire est observée pour les emplois du niveau formation en cours d'emploi. Quant aux autres niveaux de compétence, le salaire est équivalent, peu importe la strate de taille des municipalités. Le portrait est différent lorsqu'on examine les résultats de rémunération globale. En effet, à l'exception des emplois de gestion pour lesquels il n'y a pas de différence significative, la rémunération globale est plus élevée dans les grandes villes que dans celles de 25 000 à 99 999 habitants.

Tableau 1

Répartition, salaires et rémunération globale des employés réguliers à temps plein, par niveau de compétence de la *Classification nationale des professions*¹ (CNP 2006), municipalités de 25 000 habitants et plus, Québec, 2011

Niveau de compétence	Ensemble des municipalités de 25 000 habitants et plus			Municipalités de 25 000 à 99 999 habitants			Municipalités de 100 000 habitants et plus		
	Effectif	Salaire	Rémunération globale	Effectif	Salaire	Rémunération globale	Effectif	Salaire	Rémunération globale
	n	\$		n	\$		n	\$	
Gestion	3 170	45,49	71,55	600	45,49	70,19	2 570	45,49	71,83
Formation universitaire	3 310	39,99	64,84	440	37,01	57,13	2 870	40,44	66,02
Formation collégiale	20 460	29,63	48,61	2 670	28,76	44,65	17 790	29,76	49,17
Formation de niveau secondaire	7 190	24,34	41,25	1 520	24,33	38,51	5 670	24,34	42,02
Formation en cours d'emploi	3 880	21,26	35,51	890	22,18	34,64	2 990	20,99	35,78
Ensemble	38 140 ²	30,02	49,28	6 130 ²	28,90	44,82	32 020 ²	30,23	50,11

■ Différence significative : niveau de compétence ayant la rémunération la plus élevée selon la taille de la municipalité.

- La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux d'autres pays. Les données sont présentées pour cinq niveaux de professions : les emplois de gestion et quatre niveaux de compétence (universitaire, collégial, secondaire, formation en cours d'emploi). La CNP est un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à un plus haut degré de finesse que les niveaux de professions à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 520 groupes de base. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : <http://www30.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx>
- L'ensemble inclut des emplois qui n'ont pas pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent : leur proportion est de moins d'un demi pour cent.

La moitié des emplois présentent un salaire similaire, sur le plan statistique, mais la rémunération globale est plus élevée dans les grandes villes pour deux tiers des emplois

Le tableau 2 présente des données sur les salaires horaires moyens et la rémunération globale par heure travaillée pour certains emplois de la *Classification nationale des professions (CNP)-2006* pour l'ensemble des municipalités de 25 000 habitants et plus et selon les deux strates de taille. On compte 62 emplois du système de classement de la CNP pour lesquels il existe des données. De ce nombre, 31 ont été retenus. La sélection a été établie sur la base de deux critères : la présence de l'emploi dans les deux strates de taille analysées ainsi que l'importance de l'effectif couvert de l'emploi. Les emplois choisis représentent le niveau de gestion et quatre autres niveaux de compétence : universitaire, collégial, secondaire et formation en cours d'emploi. Ils se retrouvent dans sept genres de compétences de la CNP : « Affaires, finance et administration » (grands groupes 11, 12 et 14), « Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés » (grand groupe 21), « Personnel professionnel des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion » (grand groupe 41), « Métiers, transport et machinerie » (grands groupes 72/73, 74 et 76), « Arts, culture, sports et loisirs » (grands groupes 51 et 52), « Vente et services » (grands groupes 62, 64 et 66) et « Personnel élémentaire du secteur primaire (grand groupe 86) ».

Les 31 emplois sélectionnés représentent 62 % de l'ensemble des employés¹ travaillant dans les municipalités de 25 000 habitants et plus. Les constats présentés offrent un aperçu de la rémunération dans l'administration municipale; toutefois, ils ne s'appliquent qu'aux emplois choisis.

- Dans l'ensemble des municipalités, les emplois à l'intérieur d'un même niveau de compétence présentent généralement des salaires et une rémunération globale similaires sur le plan statistique. Le constat est également valable pour les villes de 25 000 à 99 999 habitants. Dans ce feuillet, l'analyse portera essentiellement sur la comparaison entre les deux strates de taille.
- En ce qui concerne les salaires, la moitié des emplois, dont la majorité sont de niveaux collégial et secondaire, affichent, sur le plan statistique, un salaire comparable

entre les grandes villes et celles de moindres tailles. Douze emplois présentent un salaire plus élevé dans les villes de 100 000 et plus, alors que 4 emplois montrent un salaire supérieur dans les villes de 25 000 à 99 999 habitants. Sur le plan de la rémunération globale, 23 des 31 emplois montrent une rémunération plus élevée dans les municipalités de 100 000 habitants et plus en raison, notamment, de coûts d'avantages sociaux supérieurs dans les grandes villes.

- Dans les municipalités de 100 000 habitants et plus, pour l'ensemble des emplois analysés, c'est celui de « Directeur de services d'architecture et de sciences » qui présente le salaire et la rémunération globale les plus élevés. À l'opposé, l'emploi « Manœuvre à l'entretien des travaux publics » offre le salaire et la rémunération globale les plus faibles.
- L'analyse par niveau de compétence pour les gestionnaires montre que les « Chefs et officiers supérieurs des services d'incendie » présentent le salaire moyen et la rémunération globale les plus bas dans l'ensemble des villes de même que dans les deux strates de taille, soit les villes de 25 000 à 99 999 habitants et les grandes municipalités. Lorsque l'on compare les emplois selon les deux strates, les salaires et la rémunération globale les plus élevés se retrouvent le plus souvent dans les grandes municipalités.
- Au niveau de compétence universitaire, aucun emploi sélectionné ne présente un salaire ou une rémunération globale plus élevé dans les villes de moindre taille. Quatre des cinq emplois montrent un taux de rémunération globale plus élevé dans les grandes municipalités que dans celles de 25 000 à 99 999 habitants. Ce sont les débours des avantages sociaux plus élevés dans les villes de 100 000 habitants et plus qui expliquent cette situation. Par ailleurs, dans les municipalités de 25 000 à 99 999 habitants, ce sont les « Professionnels des relations publiques et des communications » qui obtiennent le salaire et la rémunération globale les plus faibles même s'ils ne sont pas statistiquement différents de ceux des « Bibliothécaires ».

- Dans le niveau de compétence collégiale, les taux de rémunération globale les plus élevés pour sept emplois sur dix, soit « Agent d'administration », « Teneur de livres », « Secrétaire (sauf domaines juridique et médical) », « Animateur et responsable de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique », « Policier (sauf cadres supérieurs) », « Pompier » et « Mécanicien et réparateur de véhicules automobiles, de camions et d'autobus », se retrouvent dans la strate de 100 000 employés et plus. Par contre, pour les emplois d'« Électricien (sauf électricien industriels et de réseaux électriques) » et de « Mécanicien d'équipement lourd », le salaire le plus élevé se retrouve dans la strate de taille de 25 000 à 99 999 habitants.
- À l'exception de l'emploi de « Conducteur de machinerie d'entretien public », les emplois du niveau de compétence secondaire montrent, sur le plan statistique, un salaire semblable entre les deux strates de taille. Lorsque les avantages sociaux sont pris en compte, tous les emplois sauf un montrent une rémunération globale plus élevée dans les grandes municipalités. Pour l'emploi de « Conducteur de machinerie d'entretien public », le salaire et la rémunération globale les plus élevés se retrouvent dans les municipalités de moindre taille. L'analyse des villes de 25 000 à 99 999 montre que le personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation a, à quelques exceptions près, une rémunération équivalente aux autres emplois du niveau de compétence secondaire.
- Au niveau de formation en cours d'emploi, les salaires de la moitié des emplois et la rémunération globale de trois des quatre emplois sont plus élevés dans les plus grandes municipalités en raison de coûts d'avantages sociaux plus élevés et d'heures de présence inférieures, pour deux emplois, dans les grandes municipalités. Dans les villes de 25 000 à 99 999 habitants, les « Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction » affichent le salaire et la rémunération globale les plus bas. Dans les grandes villes, c'est l'emploi de « Manœuvre à l'entretien des travaux publics » qui occupe ce rang, tant pour le salaire que pour la rémunération globale.

Le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2011* offre des résultats sur la rémunération des salariés du Québec, selon les professions des groupes intermédiaires et des groupes de base de la *Classification nationale des professions (CNP)-2006*. Les résultats sont présentés selon 12 autres ventilations et couvrent 213 codes CNP à trois et à quatre chiffres. On y retrouve également une définition des différents avantages sociaux. Ce rapport est disponible gratuitement sur le site web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

1. Par niveau de compétence, les emplois sélectionnés représentent au moins 60 % de l'ensemble des employés. Seuls les employés du niveau de compétence universitaire présentent un pourcentage d'employés représentés plus bas (33 %), principalement à cause du manque de précision des données recueillies en enquête et de la difficulté qui s'en suit à coder les emplois avec un grand degré de précision (CNP à quatre chiffres).

Tableau 2

Salaires horaires moyens et rémunération globale par heure travaillée, pour certains groupes de base de la Classification nationale des professions¹ (CNP 2006), municipalités de 25 000 habitants et plus, Québec, 2011

Code	Titre d'emploi	Ensemble des municipalités de 25 000 habitants et plus		Municipalités de 25 000 à 99 999 habitants		Municipalités de 100 000 habitants et plus	
		Salaire horaire	Rémunération globale	Salaire horaire	Rémunération globale	Salaire horaire	Rémunération globale
\$							
Gestionnaires							
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion (groupes 01-09)							
0114	Directeurs d'autres services administratifs	51,46	81,57	49,20	74,79	51,73	82,39
0211	Directeurs des services de génie	50,81	80,03	48,03	73,73	51,73	82,17
0212	Directeurs de services d'architecture et de sciences	51,13	80,00	47,24	71,68	52,32	82,52
0641	Officiers de direction des services de police ²	47,33	78,20	46,24	73,40	47,44	78,70
0642	Chefs et officiers supérieurs des services d'incendie	45,41	72,12	41,40	61,89	47,00	76,03
Formation universitaire							
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finances (groupe 11)							
1121	Spécialistes des ressources humaines	39,47	62,84	37,55	58,13	39,79	63,61
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées (groupe 21)							
2153	Urbanistes et planificateurs de l'utilisation des sols	40,79	65,79	39,31	61,78	41,00	66,37
Personnel professionnel des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion (groupe 41)							
4112	Avocats et notaires	49,28	78,44	44,93	70,13	49,82	79,46
Personnel professionnel des arts et de la culture (groupe 51)							
5111	Bibliothécaires	36,11	58,47	34,51	53,70	36,75	60,33
5124	Professionnels des relations publiques et des communications	36,57	58,14	30,19	45,63	37,84	60,72
Formation collégiale							
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau (groupe 12)							
1221	Agents d'administration	31,10	52,15	29,80	47,14	31,27	52,79
1225	Agents aux achats	31,61	51,88	31,14	48,16	31,71	52,73
1231	Teneurs de livres	28,04	44,02	26,27	40,03	28,74	45,61
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	24,86	41,26	25,13	39,55	24,78	41,81
Personnel technique et personnel spécialisé des arts, de la culture, des sports et des loisirs (groupe 52)							
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	29,44	46,64	27,52	42,29	30,21	48,47
Personnel spécialisé de la vente et des services (groupe 62)							
6261	Policier (sauf cadres supérieurs)	36,94	60,09	35,03	54,27	37,06	60,49
6262	Pompier	29,28	48,02	24,86	36,36	29,67	49,07
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (groupes 72/73)							
7241	Électriciens (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	27,70	47,08	29,09	44,95	27,51	47,38
7312	Mécaniciens d'équipement lourd	25,44	39,86	27,99	45,31	24,75	38,40
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	27,79	48,65	27,24	41,99	27,91	50,28
Formation secondaire							
Personnel de bureau (groupe 14)							
1411	Commis de bureau généraux	22,67	37,79	22,48	34,41	22,69	38,09
1453	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	25,33	44,54	25,53	40,95	25,31	44,86
1472	Magasiniers et commis aux pièces	25,11	41,50	24,70	38,56	25,26	42,74
1475	Répartiteurs et opérateurs radio	25,96	42,91	25,62	40,66	26,01	43,28
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation (groupes 74)							
7414	Chauffeurs-livreurs – services de livraison et de messagerie	23,87	45,55	22,86	35,30	23,94	46,42
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	25,25	48,14	24,44	39,15	25,30	48,70
7422	Conducteurs de machinerie d'entretien public	24,21	38,22	24,86	40,10	23,82	37,12
Formation en cours d'emploi							
Personnel élémentaire de la vente et des services (groupe 66)							
6663	Concierges d'immeubles	22,30	40,28	22,53	35,14	22,27	41,07
Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé (groupe 76)							
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	22,30	37,38	20,25	32,39	23,54	40,66
7621	Manœuvres à l'entretien des travaux publics	22,01	36,24	22,93	35,69	21,70	36,42
Personnel élémentaire du secteur primaire (groupe 86)							
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	23,86	40,13	22,68	35,73	24,71	43,44

■ Différence significative : emploi ayant la rémunération la plus élevée selon la taille de la municipalité.

■ Différence significative (borne supérieure) : emploi ayant la rémunération la plus élevée du niveau de compétence (parmi les emplois sélectionnés).

■ Différence significative (borne inférieure) : emploi ayant la rémunération la plus faible du niveau de compétence (parmi les emplois sélectionnés).

1. La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux d'autres pays. Trente et un groupes de base (CNP à quatre chiffres) ont été retenus sur la base de deux critères : la présence de l'emploi dans les deux strates de taille analysées ainsi que l'importance de l'effectif couvert de l'emploi.

2. Inclut les emplois d'inspecteurs.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2011.*

Les avantages sociaux analysés montrent, la plupart du temps, une situation plus enviable dans les grandes villes

Les avantages sociaux analysés sont d'abord les régimes de retraite, plus précisément ceux à prestations déterminées, tant en termes de taux de couverture que de coût par employé et de pourcentage du salaire. Puis, la présence des régimes d'assurance offerts aux employés municipaux est examinée. Enfin, le nombre de congés annuels, fériés et mobiles fait l'objet d'une analyse.

- Les résultats du tableau 3 indiquent que 98,5 % des employés de l'administration municipale possèdent au moins un régime de retraite dont 98,3 % bénéficient d'un régime à prestations déterminées². Ce haut taux de couverture pour les régimes de retraite à prestations déterminées se retrouve dans toutes les strates de taille et dans tous les niveaux de compétence. Le taux de couverture pour l'ensemble des emplois est semblable selon les deux strates de taille. Ce constat est également observé pour trois des cinq niveaux de compétence.
- Lorsque l'on examine le coût de la cotisation réelle de l'employeur en pourcentage du salaire que représentent les régimes à prestations déterminées, il est en moyenne de 19,61 %. De plus, il est sensiblement le même, peu importe le niveau de compétence, mais il est systématiquement plus élevé dans les grandes municipalités que dans celles de 25 000 à 99 999 habitants. Par ailleurs, les coûts déboursés par l'employeur pour les régimes de retraite à prestations déterminées varient de 8 613 \$ pour le niveau formation en cours d'emploi à 17 278 \$ pour le niveau de gestion.
- L'assurance invalidité de longue durée est offerte plus souvent dans les grandes municipalités que dans celles de 25 000 à 99 999 habitants, alors que pour l'assurance-maladie, ce sont les municipalités de moindre taille qui offrent l'avantage plus souvent. Ce constat s'observe également dans tous les niveaux de compétence, sauf en ce qui concerne l'assurance invalidité de longue durée dans le niveau formation en cours d'emploi et l'assurance-maladie au niveau de gestion.
- Pour ce qui est de l'assurance-salaire courte durée, la couverture est équivalente selon la taille, pour tous les niveaux de compétence.
- Quant à l'assurance soins dentaires et soins optiques, la couverture est équivalente pour l'ensemble des employés, peu importe la taille des municipalités. Par contre, l'analyse par niveau de compétence révèle que la proportion de l'effectif couvert est plus importante pour ces deux types d'assurance aux niveaux de gestion et universitaire dans les grandes villes. Cependant, les municipalités de moindre taille offrent de l'assurance soins dentaires à un plus grand pourcentage d'employés des niveaux formation en cours d'emploi et secondaire. Quant au niveau collégial et pour l'assurance soins optiques au niveau secondaire, la proportion d'employés est équivalente selon la taille des municipalités.
- L'assurance vie est offerte à 84,7 % des employés de l'administration municipale. Elle est offerte plus fréquemment aux employés des municipalités de moindre taille (94,6 %) qu'à ceux des grandes villes (82,8 %). Ce constat se vérifie aussi pour les niveaux de compétence secondaire (98,6 % contre 71,7 %) et formation en cours d'emploi (95,1 % contre 43,5 %). Par contre, il n'y a pas de différence significative selon la taille pour les autres niveaux de compétence.
- L'analyse de la politique de vacances des employés municipaux de 25 000 habitants et plus montre que les employés bénéficient en moyenne de plus de quatre semaines de vacances (23 jours). Lorsque la taille de la municipalité est prise en compte, les travailleurs des grandes municipalités obtiennent une journée de plus que ceux de moindre taille (23,2 contre 22,2 jours).
- Dans les emplois de niveau collégial, secondaire et formation en cours d'emploi, les employés des grandes villes bénéficient d'environ un jour à deux jours de congés annuels supplémentaires par rapport à ceux des villes de 25 000 à 99 999 habitants. Chez les cadres et au niveau de compétence universitaire, il n'y a pas de différence significative sur le plan des congés annuels.
- Pour ce qui est des congés fériés et mobiles, les employés de l'administration municipale bénéficient, en moyenne, de 15,7 jours de congés fériés et mobiles par année. L'analyse par strate de taille indique que la différence est d'une journée en faveur des employés des grandes villes (15,8 jours) par rapport aux employés des villes de moindre taille (14,9 jours).
- Pour les emplois de gestion et les niveaux universitaire, collégial et secondaire, les grandes villes sont plus généreuses que celles de 25 000 à 99 999 habitants. La différence varie de 0,6 jour au niveau secondaire à 1,4 jour au niveau universitaire. Les emplois de niveau formation en cours d'emploi représentent le seul niveau où les municipalités de moindre taille offrent davantage de congés fériés et mobiles que les grandes villes, soit respectivement 14,7 et 13,2 jours.
- Dans l'ensemble des municipalités, le nombre de congés fériés et mobiles est plus faible au niveau formation en cours d'emploi (13,6 jours) qu'à tous les autres niveaux de compétence.

2. Une faible proportion de municipalités (moins de 3 %) offre à la fois un régime de retraite à prestations déterminées et un régime d'épargne à cotisations déterminées regroupant le REER collectif et le régime de participation différée aux bénéficiés. Dans les municipalités, ce dernier régime n'existe pas.

Tableau 3
Proportion de l'effectif couvert¹ par des régimes de retraite et d'assurance, coût moyen pour les régimes de retraite et nombre de jours moyens de congés annuels, fériés et mobiles pour les employés réguliers à temps plein, par niveau de compétence de la *Classification nationale des professions*² (CNP 2006), municipalités de 25 000 habitants et plus, Québec, 2011

Niveau de compétence	Régimes de retraite				Régimes d'assurance - Couverture						Congés		
	Régimes de retraite ³	Régime à prestations déterminées ³			Assurance invalidité longue durée	Assurance maladie ³	Assurance salaire courte durée	Assurance soins dentaires	Assurance soins optiques	Assurance vie	Annuels	Fériés et mobiles	
		Couv.		Coût									
		%	%	\$									
											%	n	
Gestion													
Ensemble	100,0	100,0	17 278	18,97	87,8	100,0	91,2	77,0	72,7	95,5	25,1	16,4	
Municipalités de 25 000 à 99 999 habitants	100,0	100,0	11 128	13,13	68,0	100,0	95,7	45,5*	32,0*	91,1	24,6	15,6	
Municipalités de 100 000 habitants et plus	100,0	100,0	18 703	20,21	92,4	100,0	90,2	84,3	82,2	96,6	25,2	16,6	
Universitaire													
Ensemble	100,0	100,0	12 999	17,86	89,3	93,5	89,8	68,9	68,9	93,8	22,8	16,7	
Municipalités de 25 000 à 99 999 habitants	100,0	100,0	8 786	13,12	52,3*	100,0	90,0	43,9*	33,9*	91,6	22,3	15,5	
Municipalités de 100 000 habitants et plus	100,0	100,0	13 641	18,51	95,0	92,5	89,8	72,7	74,2	94,1	22,8	16,9	
Collégial													
Ensemble	99,5	99,1	12 381	20,12	88,8	72,5	88,1	46,6	45,4	89,6	22,3	16,0	
Municipalités de 25 000 à 99 999 habitants	96,2	93,4	7 736	13,84	65,1	96,2	86,1	48,5*	33,4*	93,4	21,5	14,8	
Municipalités de 100 000 habitants et plus	100,0	100,0	13 031	20,91	92,4	69,0	88,4	46,3	47,2	89,1	22,4	16,1	
Secondaire													
Ensemble	100,0	100,0	9 113	19,84	89,0	59,7	84,8	31,3	28,4	77,4	24,4	15,2	
Municipalités de 25 000 à 99 999 habitants	100,0	100,0	6 041	13,05	72,8	100,0	85,7	49,6*	36,6*	98,6	22,9	14,8	
Municipalités de 100 000 habitants et plus	100,0	100,0	9 938	21,68	93,3	48,8	84,5	26,4	26,3	71,7	24,8	15,4	
Formation en cours d'emploi													
Ensemble	87,9	87,9	8 613	19,42	75,7	57,5	77,0	20,8	22,3	55,3	22,8	13,6	
Municipalités de 25 000 à 99 999 habitants	99,4	99,4	5 637	12,54	69,3	99,4	85,8	38,7*	34,8*	95,1	21,4	14,7	
Municipalités de 100 000 habitants et plus	84,5	84,5	9 655	21,87	77,6	45,0	74,4	15,5	18,6	43,5	23,2	13,2	
Ensemble⁴													
Ensemble	98,5	98,3	11 865	19,61	87,5	72,8	86,6	45,7	44,3	84,7	23,0	15,7	
Municipalités de 25 000 à 99 999 habitants	98,2	97,0	7 400	13,34	67,0	98,2	87,1	46,6*	34,2*	94,6	22,2	14,9	
Municipalités de 100 000 habitants et plus	98,6	98,6	12 706	20,68	91,4	67,9	86,5	45,5	46,2	82,8	23,2	15,8	

* CV supérieur à 15% : précision passable, à utiliser avec prudence.

■ Différence significative : niveau de compétence ayant le résultat le plus élevé selon la taille de la municipalité.

1. Par effectif couvert, on entend l'effectif pour lequel l'employeur assume en tout ou en partie le coût de l'avantage.

2. La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux d'autres pays.

3. Lorsque le résultat est de 100%, tous les répondants dans l'échantillon indiquent la présence de l'avantage. Par contre, si l'ensemble de l'univers était enquêté, le résultat pourrait être légèrement inférieur à 100%.

4. Les résultats de l'administration municipale comprennent les emplois qui n'ont pas pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre d'emploi et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent : leur proportion est de moins d'un demi-pourcent.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2011.*

Notes méthodologiques

Plan d'échantillonnage

L'univers de l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) est constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus. Le plan d'échantillonnage de l'enquête prévoit un renouvellement des municipalités. Pour ce faire, l'univers est divisé de façon aléatoire en trois blocs. Lorsqu'une municipalité est introduite dans l'enquête, sa participation est requise pour une durée de trois ans. Les données provenant de la collecte 2011 tiennent compte des municipalités incluses dans l'enquête en 2009, 2010 et 2011. Enfin, les résultats concernent les employés réguliers à temps plein.

Couverture

La *Classification nationale des professions* (CNP) est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux d'autres pays. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 520 groupes de base¹. Dans le cadre de l'ERG, tous les emplois sont codés selon la CNP par des professionnels en rémunération. La codification se fait à trois chiffres (groupes intermédiaires) ou à quatre chiffres (groupes de base). Cette étape permet à l'Institut de diffuser de l'information statistique sur la rémunération de tous les emplois des entreprises de l'univers visé. Dans le présent document, des résultats sont présentés pour les emplois CNP à quatre chiffres uniquement.

Période de référence

Les données sur les salaires et les heures de travail recueillies lors de la collecte 2011 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) sont celles en vigueur le 1^{er} avril 2011. La période de référence relative aux avantages sociaux est l'année précédant l'année d'introduction de l'entreprise dans l'enquête. Toutefois, les coûts sont calculés sur la base des salaires en vigueur en 2011. Il est à noter que les débours relatifs aux régimes étatiques sont ajustés selon les dispositions en vigueur pour la période de référence des avantages sociaux. Ainsi, dans l'ERG 2011, des ajustements pour les régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2010.

Avantages sociaux colligés

L'Institut collige des données concernant la contribution partielle ou totale de l'employeur pour différents avantages sociaux ainsi que les taux de cotisation à cinq régimes étatiques. Les avantages sont ventilés selon cinq regroupements :

- Régimes de retraite : prestations déterminées, cotisations déterminées, participation différée aux bénéficiaires et REER collectif;
- Assurances : vie, maladie, soins dentaires, soins optiques, salaire courte durée et invalidité longue durée;
- Régimes étatiques : assurance parentale du Québec, régime de rentes du Québec, assurance-emploi, assurance maladie du Québec et CSST;
- Heures chômées payées (congés) : annuels, fériés et mobiles, maladie utilisés, sociaux et naissance, d'adoption et d'interruption;
- Autres : remboursement de congés de maladie non utilisés et compensation pour congés familiaux (congé de maternité, de paternité, d'adoption et parental).

Concept de la rémunération globale

Les taux de salaire horaires, les avantages sociaux et la rémunération globale par heure travaillée sont des éléments de l'équation de la rémunération globale utilisée par l'Institut :

$$\begin{aligned} \text{Rémunération globale par} &= \frac{\text{Rémunération directe}}{\text{Heures régulières}} + \frac{\text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures chômées payées}} \\ \text{heure travaillée} &= \frac{\text{Rémunération annuelle}}{\text{Heures de présence au travail}} \end{aligned}$$

La rémunération directe comprend l'ensemble des sommes versées directement à l'employé, soit le salaire les primes de chef d'équipe ou de spécialiste, les indemnités de vie chère, les bonis, les commissions et les 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. La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures régulières correspondent à la durée habituelle de travail. Les heures chômées payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les congés fériés, 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 régulières. Les salaires horaires moyens et la rémunération globale par heure travaillée sont des moyennes pondérées par l'effectif.

Différence significative

Afin de déterminer si deux données sont significativement différentes, des tests statistiques basés sur les intervalles de confiance sont appliqués. L'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recoupement, on considère que les résultats sont similaires sur le plan statistique. Les municipalités de 100 000 habitants étant recensées, les données dans cette strate de taille ne sont pas affectées par des erreurs relatives à l'échantillonnage et il n'est pas nécessaire d'appliquer un test statistique afin de déterminer si la rémunération de deux emplois est significativement différente.

1. Pour plus d'information, voir le lien du site officiel de la CNP : <http://www30.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx>.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Pour plus de renseignements : Claude Vecerina, chargé de projet
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6239)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Institut
de la statistique
Québec 