

L'enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale : un outil d'évaluation et de suivi

Par Chantal Girard, Direction de la planification, de la recherche et de l'évaluation, ministère des Affaires municipales et de la Métropole

L'évolution des coûts de main-d'œuvre dans le secteur municipal fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation rigoureuse au ministère des Affaires municipales et de la Métropole, tout particulièrement dans les municipalités qui ont fait l'objet d'un regroupement. Des dispositions législatives précisent en effet que l'harmonisation des conditions de travail de la main-d'œuvre des nouvelles villes doit se réaliser sans augmenter le total des dépenses annuelles de main-d'œuvre. L'évaluation de l'atteinte de cet objectif est inscrite au plan stratégique 2001-2003 du Ministère. L'analyse des données administratives tirées des différents documents financiers produits par les municipalités permet d'effectuer les études de base sur l'évolution de la masse salariale, mais seulement de manière globale. Une évaluation précise nécessite cependant des données plus fines.

C'est dans le but de se doter des outils nécessaires à cette évaluation que le Ministère s'est associé à l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) pour la réalisation d'une enquête. Reconnu pour ses travaux en matière de rémunération, l'ISQ publie annuellement les résultats de son enquête sur la rémunération globale (ERG) qui compare les conditions de travail dans l'administration québécoise à celles des autres secteurs, notamment l'administration municipale, l'administration fédérale, le secteur universitaire et le secteur privé. L'enquête ne vise pas à comparer le secteur municipal aux autres secteurs, mais plutôt à documenter en profondeur les conditions de travail sur les plans de la rémunération et des avantages sociaux dans le milieu municipal ainsi que leur évolution au fil des ans.

En juin dernier, l'ISQ rendait publics les résultats de l'enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale 2001. Le rapport fournit une image détaillée des déboursés reliés à la main-d'œuvre dans les municipalités québécoises de 10 000 habitants en date du 1^{er} juillet 2001, c'est-à-dire avant que la réorganisation municipale soit pleinement entreprise. Le présent article décrit la méthodologie, examine quelques résultats et expose le contexte dans lequel l'enquête a été réalisée.

Le qui, le quoi et le quand

L'enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale (ERM) porte sur l'ensemble des municipalités locales de 10 000 habitants et plus. À celles-ci s'ajoutent les communautés urbaines de Montréal et de Québec, quelques régies intermunicipales de services de police et quelques municipalités de moins de 10 000 habitants. Au total, 145 établissements ont été sollicités.

L'enquête a permis d'identifier 85 emplois représentatifs de l'administration municipale, appelés *emplois repères*. Selon la définition de l'ISQ, un emploi repère est « un emploi représentatif, facilement identifiable, dont le contenu est relativement stable et bien défini et qui se retrouve

dans les organisations du marché de référence retenu¹ », ici le secteur municipal. La sélection des emplois repères a été réalisée après consultation auprès des parties patronales et syndicales. Les emplois retenus font partie de l'une des six grandes catégories suivantes : les gestionnaires, les professionnels, les cols blancs, les cols bleus, les policiers et les pompiers. Le tableau 1 en présente la liste complète.

Tableau 1 : Emplois repères par catégorie d'emplois

Gestionnaires	Niveaux	Professionnels	Niveaux
Directeur général	3	Professionnel en gestion des ressources humaines	1, 2, 3
Trésorier	3	Professionnel en gestion financière	1, 2, 3
Directeur des infrastructures municipales	3	Analyste des procédés administratifs	1, 2, 3
Contremaître (travaux publics et métiers)	1	Informaticien	1, 2, 3
Directeur des ressources humaines	3	Ingénieur	1, 2, 3
Greffier	3	Professionnel en aménagement du territoire	1, 2, 3
Premier responsable de l'urbanisme	3	Professionnels en sports, loisirs et culture	1, 2, 3
Premier responsable de l'informatique	3		
Responsable de l'usine de filtration	2		
Directeur des services récréatifs et communautaires	3		
Premier responsable de la bibliothèque	2		
Gérant d'aréna	2		
Premier responsable du service de police	3		
Premier responsable du service des incendies : temps plein	3		
<i>14 corps d'emploi</i>		<i>7 corps d'emploi</i>	
<i>14 emplois repères</i>		<i>21 emplois repères</i>	
Cols blancs	Niveaux	Cols bleus	Niveaux
Technicien en documentation ou bibliotechnicien	1, 2, 3	Conducteur de véhicules légers	2
Technicien en génie	1, 2, 3	Conducteur de véhicules lourds	2
Technicien en informatique	1, 2, 3	Électricien d'entretien	1, 2, 3
Magasinier	1, 2, 3	Journalier ou préposé aux terrains	2
Personnel de soutien en administration	1, 2, 3	Mécanicien d'entretien	1, 2
Personnel de secrétariat	1, 2, 3, 4	Peintre d'entretien	1, 2
Inspecteur (agrar, bâtiment, municipal)	1, 2, 3	Plombier d'entretien	1, 2
Téléphoniste-réceptionniste	2	Préposé à l'entretien ménager	2
Opérateur 9-1-1	1, 2	Opérateur de machinerie lourde	2
		Préposé aux réseaux (aqueduc et égout)	2
		Préposé à l'aréna	2, 3
		Opérateur d'usine de filtration	2
<i>9 corps d'emploi</i>		<i>12 corps d'emploi</i>	
<i>25 emplois repères</i>		<i>18 emplois repères</i>	
Policiers	Niveaux	Pompiers	Niveaux
Chargé de relève ou chargé d'enquête au criminel	3	Premier responsable d'une relève en caserne : temps plein	3
Enquêteur au criminel	2	Premier responsable d'une relève en caserne : temps partiel	3

¹ Institut de la statistique du Québec, *Flash-info Travail et rémunération*, Montréal, septembre 2001, volume 2, numéro 4, 8 pages.

Agent de police	2	Pompier régulier à temps plein	2
		Pompier régulier à temps partiel	2
<i>3 corps d'emploi</i>		<i>4 corps d'emploi</i>	
<i>3 emplois repères</i>		<i>4 emplois repères</i>	

Note : Le niveau indiqué est le niveau de complexité de l'emploi, le niveau 1 étant le moins complexe et le niveau 3, le plus complexe. Pour les gestionnaires, la complexité est établie en fonction de la variété des activités de gestion ainsi que de l'impact des décisions prises. Pour les autres corps d'emploi, le niveau 1 est un niveau d'apprentissage, le niveau 2, un niveau de fonctionnement autonome et le niveau 3, un niveau de chef d'équipe ou de spécialiste. Un emploi repère est défini par la combinaison d'un corps d'emploi et d'un niveau.

La consultation a aussi servi à déterminer les éléments de rémunération à colliger. Ce sont les salaires et les échelles salariales, les différents avantages sociaux offerts (régime de retraite, assurances collectives, etc.) de même que les heures de travail incluant la durée normale de travail et les périodes de temps chômé payé (vacances, congés fériés, etc.).

La collecte de toutes ces données a débuté en septembre 2001 et s'est terminée en décembre de la même année. La période de référence correspond au 1^{er} juillet 2001 en ce qui a trait aux données portant sur les effectifs, les échelles salariales, les salaires déboursés et les heures de travail. Pour les déboursés des avantages sociaux et du temps chômé payé, la période de référence est généralement l'année 2000.

Taux de réponse et taux d'appariement

Des 131 municipalités de plus de 10 000 habitants (incluant les communautés urbaines de Montréal et de Québec), 118 ont répondu au volet salarial de l'enquête (90,1 %) alors que 88 répondaient au volet des avantages sociaux (67,2 %). Treize municipalités ont refusé de répondre à l'enquête. Pour les régies intermunicipales de services de police, le taux de réponse est de 100 % au volet salarial et de 70 % au volet des avantages sociaux.

Selon l'ERM, on dénombre 33 531 effectifs exprimés en équivalent temps complet dans les municipalités répondantes. De ce nombre, près de la moitié (49,8 %) a été appariée à l'un des 85 emplois repères identifiés pour le secteur municipal. Lorsqu'un poste est apparié à un emploi repère, cela veut dire que ce poste est jugé assez similaire en ce qui a trait aux aspects essentiels du travail pour que la rémunération de l'un et de l'autre se compare « comme des pommes avec des pommes¹ ».

Les résultats

L'information qu'il est possible de tirer de l'enquête est abondante. Les données présentées dans le rapport sont aussi détaillées que possible dans le respect de la loi de l'ISQ qui garantit la confidentialité des données recueillies auprès des répondants et de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels qui attribue un caractère public à certains renseignements.

Le tableau 2 présente un aperçu des résultats globaux obtenus selon la population, le budget total et la catégorie d'emploi.

Tableau 2 : Salaire annuel moyen et rémunération globale selon la taille de la population, le budget total et la catégorie d'emploi

	Salaire annuel moyen \$	Rémunération globale \$/heure
Total	48 134	36,95
Taille de la population		
De 10 000 à 24 999 habitants	45 151	34,69
De 25 000 à 49 999 habitants	46 110	36,53
50 000 habitants et plus	49 548	37,59
Budget total		
Moins de 18 millions de \$	43 384	33,44
Entre 18 et 40 millions de \$	46 138	35,47
Égal ou supérieur à 40 millions de \$	49 023	37,62
Catégorie d'emploi		
Gestionnaire	66 065	53,18
Professionnel	62 320	51,90
Col blanc	36 291	30,75
Col bleu	39 709	30,64
Policier	56 106	40,80
Pompier	54 580	37,82

L'enquête révèle que le salaire annuel moyen pour les effectifs appariés est de 48 134 \$. Un peu plus de 80 % des effectifs appariés ont un salaire se situant entre 30 000 \$ et 59 999 \$, plus précisément 27,8 % entre 30 000 \$ et 39 999 \$, 18,2 % entre 40 000 \$ et 49 999 \$ et 35,9 % entre 50 000 \$ et 59 999 \$. Le salaire moyen tend à augmenter avec la taille des municipalités, passant de 45 151 \$ pour les municipalités comptant entre 10 000 et 25 000 habitants à 49 548 \$ pour celles comptant 50 000 habitants et plus. Il tend aussi à augmenter avec le budget total, passant de 43 384 \$ dans les établissements disposant d'un budget total inférieur à 18 millions de dollars à 49 023 \$ dans ceux qui possèdent un budget total de 40 millions de dollars et plus. Évidemment, le salaire moyen fluctue selon la catégorie d'emploi.

En sus du salaire, la prise en considération des avantages sociaux et des congés chômés payés fournit une mesure plus complète des déboursés réels inhérents à chaque heure de présence au travail d'un employé. C'est ce que procure le calcul de la *rémunération globale par heure travaillée*. On l'obtient en rapportant la rémunération annuelle (directe et indirecte) au nombre d'heures de présence au travail (heures rémunérées moins heures chômées payées) comme le montre l'équation ci-dessous.

$$\begin{aligned}
 \text{Rémunération globale} &= \frac{\text{Rémunération directe} + \text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures rémunérées} - \text{Heures chômées payées}} \\
 \text{par heure travaillée} &= \frac{\text{Rémunération annuelle}}{\text{Heures rémunérées} - \text{Heures chômées payées}}
 \end{aligned}$$

Heures de présence au travail

Les données recueillies permettent d'estimer à 36,95 \$ le coût moyen qui est déboursé pour chaque heure de présence au travail d'un employé du secteur municipal. Comme le salaire, la rémunération globale tend à augmenter avec la taille des municipalités et avec le budget total et varie fortement en fonction de la catégorie d'emploi.

Et après ?

L'analyse des données de l'enquête 2001 ne fait que commencer et bien des comparaisons restent à faire, que ce soit entre les municipalités ou encore entre les emplois repères, en matière de salaire, d'avantages sociaux ou d'heures travaillées. Pour parfaire l'analyse, il s'agirait de fournir l'information manquante à l'enquête 2001. Par exemple, le fait que certaines municipalités n'aient pas répondu au volet des avantages sociaux et le refus de participer de certaines autres viennent limiter la portée de certains résultats. Des démarches sont donc envisagées pour compléter la cueillette des données de 2001. En outre, il faut évaluer l'opportunité d'élargir l'enquête aux catégories d'établissements non retenues dans la première phase et à un échantillon de municipalités de moins de 10 000 habitants, notamment celles situées sur le territoire des villes regroupées. En effet, on connaît bien peu de choses des conditions de travail dans les centaines de petites municipalités qui ne comptent que quelques employés.

La continuation de l'enquête durant le processus d'harmonisation des conditions de travail et à la fin de ce processus est évidemment souhaitable car c'est la comparaison des résultats d'une année à l'autre qui permettra de suivre et de comprendre l'évolution des coûts de main-d'œuvre.

Bien des étapes restent à franchir, mais la publication du rapport de l'ISQ constitue le premier jalon dans la production d'une information pertinente sur la rémunération dans le secteur municipal. Le monde municipal, au même titre que le Ministère, a tout à gagner à participer pleinement à l'enquête en fournissant l'information nécessaire à l'enrichissement des connaissances dans ce domaine.

Sources

Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale, Municipalités locales de 10 000 et plus de population 2001*, Montréal, mai 2002, 463 pages.

Institut de la statistique du Québec, *Flash-info Travail et rémunération*, Montréal, septembre 2001, volume 2, numéro 4, 8 pages.

Institut de la statistique du Québec, *Flash-info Travail et rémunération*, Montréal, mars 2002, volume 3, numéro 2, 8 pages.

Institut de la statistique du Québec, *Flash-info Travail et rémunération*, Montréal, juin 2002, volume 3, numéro 3, 8 pages.