



La rémunération dans l'administration municipale

Septembre 2011

Ce feuillet présente les salaires et les heures régulières hebdomadaires de travail pour certains emplois existant dans l'administration municipale. Ces données proviennent de la collecte 2010 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). L'univers de l'enquête est constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus. En 2010, au Québec, 43 villes avaient une population égale ou supérieure à 25 000 personnes. Ces municipalités visées dans l'ERG couvrent 66 % de la population totale du Québec. Les données de l'ERG 2010 sont basées sur un échantillon de 27 villes et représentent 37 503 employés réguliers à temps plein.

Le tableau 1 présente des données sur les salaires horaires moyens et les heures régulières hebdomadaires de travail pour certains groupes intermédiaires de la *Classification nationale des professions* (CNP) 2006 pour l'ensemble des municipalités de 25 000 habitants et plus et selon deux strates de taille : 25 000 à 99 999 habitants et 100 000 habitants et plus. Les résultats concernent les employés réguliers à temps plein.

Vingt-cinq groupes intermédiaires des 140 existant dans le système de classement de la CNP ont été retenus. La sélection a été établie sur la base de trois critères : le poids de l'effectif du groupe de compétence, la présence de l'emploi dans les deux strates de taille analysées ainsi que l'importance de l'effectif couvert de l'emploi dans le niveau de compétence. Les emplois choisis représentent le groupe de gestion et

Notes méthodologiques

Les données sur les salaires et les heures de travail recueillies lors de la collecte 2010 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) sont celles en vigueur le 1^{er} avril 2010. Les taux horaires présentés correspondent au traitement habituel de l'employé en fonction de ses heures régulières hebdomadaires de travail. Les salaires recueillis incluent les indemnités de vie chère ainsi que les primes de chef d'équipe ou de spécialiste. Les moyennes des salaires et des heures de travail sont des moyennes pondérées par l'effectif.

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 cet article, les données sont présentées selon la CNP à trois chiffres.

Afin d'analyser les différences observées entre les emplois de la CNP ou les deux strates de taille des municipalités, les intervalles de confiance sont examinés. La règle de décision est la suivante : 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.

Aux fins de l'ERG, les municipalités de 100 000 habitants et plus sont recensées. Par conséquent, les données ne sont pas affectées par des erreurs relatives à l'échantillonnage. Pour cette raison, 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 : www5.hrsdc.gc.ca/NOC/.

trois autres groupes de compétence : universitaire, collégiale et secondaire. Ils se retrouvent dans cinq domaines d'activité de la CNP : « Affaires, finance et administration », « Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés », « Métiers, transport et machinerie », « Arts, culture, sports et loisirs » et « Vente et services ».

Les 25 emplois sélectionnés représentent 63 % de l'ensemble des employés¹ travaillant dans les municipalités de 25 000 habitants et plus. Les constats présentés offrent un bon aperçu de la rémunération dans l'administration municipale; toutefois, ils s'appliquent seulement aux emplois choisis.

1. Par niveau de compétence, les emplois sélectionnés représentent 28 % des tous les gestionnaires présents dans l'administration municipale, 46 % des employés du niveau de compétence universitaire, 83 % des employés du niveau de compétence collégiale et 57 % des employés du niveau de compétence secondaire ou spécifique.

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 et plus sont recensées. Par conséquent, 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. Pour certains emplois, les résultats sont identiques à cause des arrondissements.

- **En ce qui concerne les salaires**, les taux horaires les plus élevés sont observés dans les emplois de gestion et les plus bas, dans les emplois du niveau de compétence secondaire. Le constat est valable tant pour l'ensemble des municipalités que pour les deux strates de taille.
- Tous les emplois de gestion et la quasi-totalité des ceux de formation universitaire (quatre des cinq emplois) affichent des taux horaires plus élevés dans les grandes municipalités que dans celles de moindre taille (information en vert dans le tableau). Dans les groupes de compétence collégiale et secondaire, la situation est plus partagée.
- Dans l'ensemble, l'étendue salariale² est la plus longue pour les emplois de formation collégiale, alors qu'elle est la plus courte pour les emplois de gestion. Lorsqu'on tient compte de la taille de la municipalité, l'étendue salariale est plus grande dans les villes de 100 000 habitants et plus sauf chez les gestionnaires.
- L'analyse par niveau de compétence montre que, dans le groupe de gestion, le salaire moyen des directeurs des services de génie, d'architecture, de sciences naturelles et des systèmes informatiques est plus élevé (information en bleu) que celui des directeurs des arts, de la culture, des sports et des loisirs (information en bleu clair), tant dans l'ensemble des municipalités que dans les deux strates de taille. La différence est de 3,25 \$ de l'heure dans les grandes municipalités et de 6,07 \$ de l'heure dans les villes de moindre taille.

- Dans le groupe de compétence universitaire, les professionnels en génie civil, mécanique, électrique et chimique présentent un taux horaire supérieur à celui des autres emplois dans l'ensemble des municipalités et dans celles de 100 000 habitants et plus. En ce qui a trait aux villes de 25 000 à 99 999 habitants, le salaire le plus élevé est noté pour les professionnels en informatique. Toutefois, ce taux n'est pas significativement différent de celui observé pour les autres emplois du grand groupe « Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées ».
- Les professionnels de la rédaction, de la traduction et des relations publiques présentent un salaire inférieur à celui du grand groupe « Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées », mais semblable à celui des professionnels des bibliothèques, archives, musées et galeries d'art sauf dans les municipalités de grande taille.
- Dans le groupe de compétence collégiale, les entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et du personnel assimilé gagnent un salaire horaire plus élevé que celui des autres emplois, tant dans l'ensemble que dans les grandes villes. En ce qui concerne les municipalités de moindre taille, le salaire le plus élevé est noté pour le personnel administratif et de réglementation, mais il est similaire à celui caractérisant les emplois des groupes intermédiaires 123, 525, 626 et 721.
- Le personnel de secrétariat présente le taux horaire le plus bas parmi les emplois de formation collégiale. Cependant dans les villes de moindre taille, le salaire noté est statistiquement similaire à celui observé pour le personnel technique des bibliothèques, archives, musées et galeries d'art et les mécaniciens de machineerie et d'équipement de transport.
- Quant aux emplois de formation secondaire, l'étendue salariale est moins élevée que celles constatées dans les groupes de compétence universitaire et collégiale. Les emplois « Commis de bibliothèque, de correspondance et à l'information » et « Personnel des services de protection » affichent les bornes de l'étendue salariale, tant dans l'ensemble que dans les grandes villes. Dans les

municipalités de 25 000 à 99 999 habitants, les taux de salaire observés pour ces deux emplois ne sont pas statistiquement différents de ceux notés pour d'autres emplois du niveau.

- **En ce qui concerne les heures de travail**, les employés municipaux ont en moyenne une semaine de travail avoisinant les 35 heures, tant dans l'ensemble que dans les deux strates de taille, à l'exception des emplois du niveau de compétence collégiale. Ceux-ci montrent, tant dans l'ensemble que dans les deux strates de taille, une semaine de travail généralement plus longue par rapport aux heures de travail effectuées dans les trois autres niveaux; c'est surtout le cas du grand groupe « Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie » et des policiers et pompiers. Par ailleurs, ces derniers se distinguent aussi de tous les autres emplois du groupe de compétence collégiale par le nombre d'heures de travail le plus élevé (information en bleu).
- Lorsque la taille de la municipalité est considérée, les deux emplois de gestion analysés affichent des semaines de travail comparables. Par contre, environ deux tiers des emplois de formation universitaire et secondaire (7 des 11 emplois) présentent des semaines de travail plus longues (information en vert) dans les municipalités de 100 000 habitants et plus que dans celles de moindre taille.
- Pour les emplois de formation collégiale, la situation est plus partagée : quatre emplois montrent des heures de travail supérieures dans les municipalités de 25 000 à 99 999 habitants, quatre emplois présentent des semaines de travail plus longues dans les municipalités de 100 000 habitants et plus, et les données caractérisant les quatre autres emplois sont statistiquement similaires.

Le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010* comporte de l'information pour 118 emplois se retrouvant dans l'administration municipale ainsi que des résultats pour 12 autres ventilations. Ce rapport est disponible sur le site web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

2. L'étendue salariale représente l'intervalle compris entre le salaire moyen le plus bas et celui le plus élevé.

Salaires horaires moyens et heures régulières hebdomadaires de travail pour certains groupes intermédiaires de la *Classification nationale des professions*¹ (CNP) présents dans l'administration municipale², Québec, 2010

Code	Titre d'emploi	Ensemble		25 000 - 99 999 hab.		100 000 hab. et plus	
		\$	h	\$	h	\$	h
Gestionnaires							
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion (groupes 01-09)							
021	Directeurs des services de génie, d'architecture, de sciences naturelles et des systèmes informatiques	51,49	34,9	48,21	34,6	52,32	35,0
051	Directeurs des arts, de la culture, des sports et des loisirs	46,98	34,9	42,14	34,8	49,07	35,0 ³
Formation universitaire							
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées (groupe 21)							
213	Professionnels en génie civil, mécanique, électrique et chimique	43,26	35,2	37,53	35,4	44,43	35,1
215	Professionnels en architecture, en urbanisme et en arpentage	40,95	34,9	36,06	34,4	42,03	35,0
217	Professionnels en informatique	37,67	34,5	39,08	33,7	37,54	34,5
Personnel professionnel des arts et de la culture (groupe 51)							
511	Professionnels des bibliothèques, archives, musées et galeries d'art	36,30	34,5	34,13	34,0	37,56	34,8
512	Professionnels de la rédaction, de la traduction et des relations publiques	35,61	34,6	31,45	34,0	36,49	34,8
Formation collégiale ⁴							
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau (groupe 12)							
122	Personnel administratif et de réglementation	31,24	35,0	31,82	34,4	31,15	35,1
123	Personnel d'administration des finances et des assurances	30,88	34,3	28,38	33,4	31,36	34,5
124	Personnel en secrétariat	24,64	34,2	24,24	33,4	24,80	34,5
Personnel technique et personnel spécialisé des arts, de la culture, des sports et des loisirs (groupe 52)							
521	Personnel technique des bibliothèques, archives, musées et galeries d'art	26,36	34,0	25,02	33,1	27,03	34,4
525	Athlètes, entraîneurs, arbitres et personnel assimilé des sports et des loisirs	30,39	34,9	29,97	34,9	30,61	34,9
Personnel spécialisé de la vente et des services (groupe 62)							
626	Policiers et pompiers	29,46	43,7	31,64	39,5	29,27	44,0
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (groupes 72 et 73)							
721	Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et du pers. assimilé	33,74	38,6	31,27	38,9	34,57	38,5
724	Électriciens et monteurs de lignes d'électricité et de télécommunications	26,70	38,1	27,59	39,6	26,59	38,0
725	Plombiers, tuyauteurs et monteurs d'installations au gaz	25,45	37,9	27,51	39,7	25,24	37,7
727	Charpentiers et ébénistes	25,27	38,4	25,73	39,2	25,12	38,1
731	Mécaniciens de machinerie et d'équipement de transport(sauf véhicules auto)	25,22	38,8	25,07	39,2	25,26	38,7
732	Mécaniciens de véhicules automobiles	25,92	37,6	26,79	38,7	25,73	37,3
Formation secondaire ou spécifique							
Personnel de bureau (groupe 14)							
141	Commis au travail général de bureau	22,45	34,7	21,95	33,6	22,51	34,8
143	Commis des finances et de l'assurance	25,34	33,8	23,99	33,1	26,33	34,4
144	Commis de soutien administratif	23,16	34,4	22,84	33,7	23,28	34,6
145	Commis de bibliothèque, de correspondance et à l'information	21,70	34,4	21,53	33,5	21,75	34,7
147	Commis à l'expédition et à la distribution	25,27	36,4	24,39	37,4	25,48	36,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services (groupe 64)							
646	Personnel des services de protection	26,94	35,3	26,07	35,0	27,19	35,4

Différence significative : emploi ayant la rémunération ou les heures de travail les plus élevées selon la taille de la municipalité.

Différence significative (borne supérieure) : emploi ayant la rémunération ou les heures de travail les plus élevées du niveau de compétence (parmi les emplois sélectionnés).

Différence significative (borne inférieure) : emploi ayant la rémunération ou les heures de travail les plus faibles du niveau de compétence (parmi les emplois sélectionnés).

- La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux d'autres pays. Vingt-cinq groupes intermédiaires des 140 ont été retenus sur la base de trois critères : le poids de l'effectif du groupe de compétence, la présence de l'emploi dans les deux strates de taille analysées ainsi que l'importance de l'effectif couvert de l'emploi dans le niveau de compétence.
- Ce sont les municipalités de 25 000 habitants et plus qui font partie de l'univers de l'enquête.
- Les heures régulières sont légèrement plus nombreuses pour l'emploi 051 (34,96 heures). Toutefois, en raison de l'arrondissement, le nombre d'heures figurant dans le tableau est le même pour les deux emplois.
- Ce niveau de compétence inclut les emplois exigeant d'autres formations équivalant à des études postsecondaires dans un cégep.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010.*

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

Pour plus de renseignements :

Vladimir Racila, professionnel en rémunération
1200, avenue McGill College, bur. 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6202)

Télécopieur : 514 876-1767

Courriel : vladimir.racila@stat.gouv.qc.ca

**Institut
de la statistique
Québec**

