

# Travail et rémunération

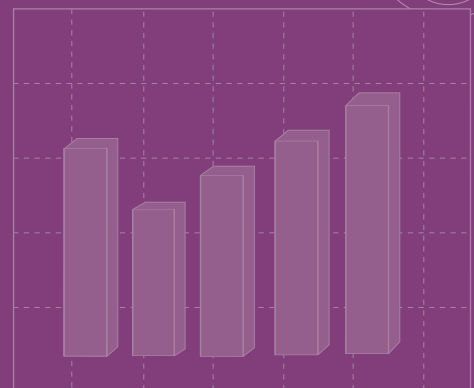
PORTRAIT ET COMPARAISON  
DE LA SITUATION DES VILLES  
DE 10 000 ET PLUS DE  
POPULATION EN 1998

9

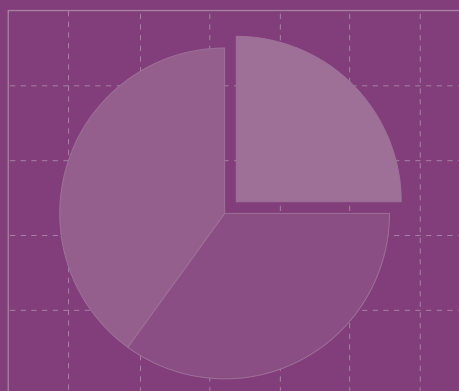


4

0



8  
7



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

<b>Description sommaire du secteur municipal et état de la recherche</b>	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

<b>La méthodologie</b>	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

<b>La représentativité dans le secteur municipal des emplois repères de l'enquête</b>	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

<b>Les résultats comparatifs selon la taille des villes</b>	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

<b>Les résultats comparatifs pour les villes de 25 000 et plus de population</b>	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
<b>Chapitre 7</b>		
<b>Les limites et perspectives de la comparaison dans le secteur municipal</b>		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
<b>Conclusion</b>		81
<b>Annexes</b>		
<b>A</b>	<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 (25 000 et plus) et marché de comparaison</b>	
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>B</b>	<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>	
B-1	Administration québécoise	98
B-2	Secteur privé	100
B-3	Administration fédérale	102
B-4	Secteur universitaire	104
<b>C</b>	<b>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</b>	
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
<b>D</b>	<b>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</b>	
D-1	Administration québécoise	132
D-2	Secteur privé	134
D-3	Administration fédérale	136
D-4	Secteur universitaire	138
<b>E</b>	<b>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</b>	
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 municipaux<sup>1</sup>

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 intermunicipales 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 population<sup>2</sup>

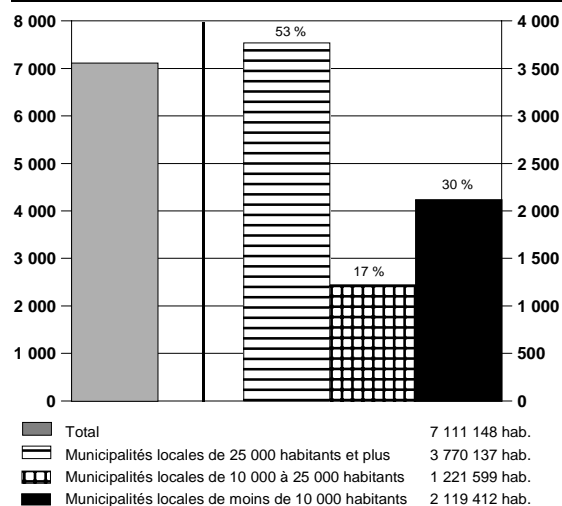
En vertu du décret 1654-97 du gouvernement du Québec, la population québécoise se chiffrait, en 1998, à 7 111 148 habitants. Ces données sont issues du dernier recensement canadien qui date de 1996 de même que des corrections apportées pour tenir compte des modifications aux limites territoriales survenues 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 salariale<sup>3</sup>

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.

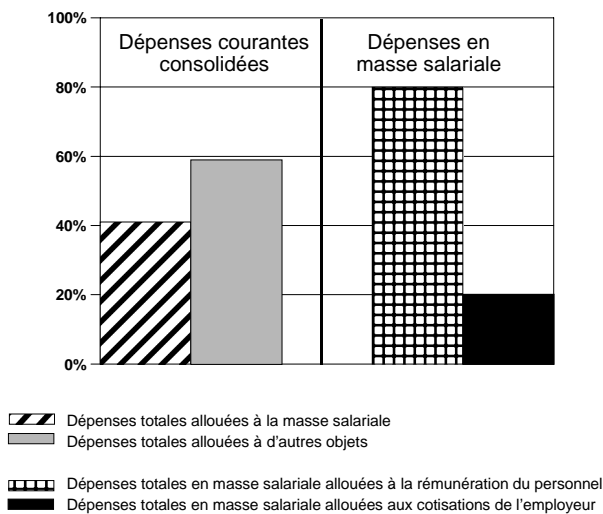
Les dépenses courantes peuvent être réparties selon l'objet. Ainsi il y a, entre autres, les dépenses liées à la masse salariale<sup>4</sup> (rémunération du personnel et cotisations de l'employeur), au transport et aux communications, aux achats de services et aux frais de financement.

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



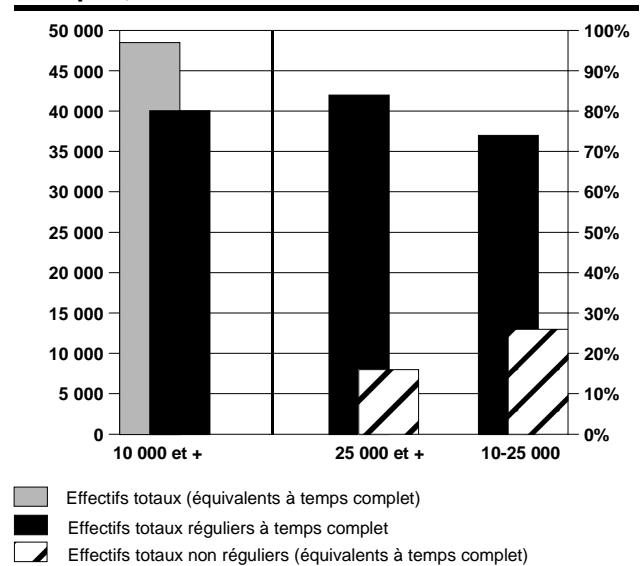
Source : Ministère des Affaires municipales, *Prévisions budgétaires des organismes municipaux*, Québec, 1998.

#### 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).

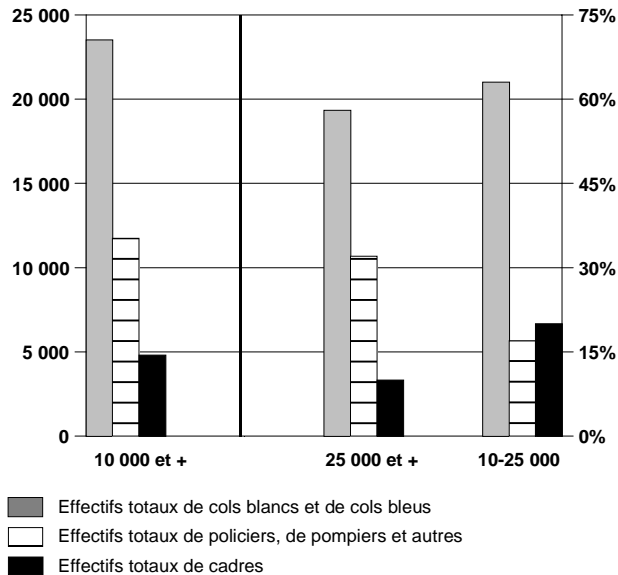
Figure 1.3  
Répartition des effectifs totaux dans les villes de 10 000 et plus de population selon le statut d'emploi, 1998



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 blancs<sup>5</sup> et des cols bleus, celle se rapportant aux policiers, pompiers et autres<sup>6</sup> 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'orientation<sup>7</sup> 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 comparaison<sup>1</sup>

Administration municipale	Administration québécoise	Secteur privé <sup>2</sup>	Administration fédérale	Secteur universitaire
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Villes de 25 000 et plus de population et communautés urbaines<sup>3</sup></li> <li>• Villes de 10 000 à 25 000 de population</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonction publique               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministères</li> <li>- Organismes gouvernementaux<sup>4</sup></li> <li>- Fonds spéciaux</li> </ul> </li> <li>• Éducation               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Commissions scolaires</li> <li>- Cégeps</li> </ul> </li> <li>• Santé et services sociaux               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Régies régionales de la santé et des services sociaux</li> <li>- Centres hospitaliers</li> <li>- Centres d'hébergement (CHSLD)</li> <li>- Centres de réadaptation</li> <li>- Centres locaux de services communautaires</li> <li>- Centres de protection de l'enfance et de la jeunesse</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mines</li> <li>- Manufacturier</li> <li>- Transport et entreposage</li> <li>- Communications</li> <li>- Commerce de gros et de détail</li> <li>- Finance, assurances et immobilier</li> <li>- Services aux entreprises</li> <li>- Hébergement et restauration</li> <li>- Autres services</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administration fédérale au Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Universités québécoises</li> </ul>

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 déterminées<sup>1</sup>.

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	= $\frac{\text{Rémunération directe}}{\text{Heures rémunérées}}$	+ $\frac{\text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures chômées payées}}$
	= $\frac{\text{Rémunération annuelle}}{\text{Heures de présence au travail}}$	

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 rémunérées<sup>2</sup>.

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"> <li>- Salaire<sup>1</sup></li> <li>- Remboursement de congés de maladie non utilisés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bonis, commissions et montants forfaitaires<sup>2</sup></li> <li>- Primes<sup>2</sup></li> <li>- Rémunération pour le temps supplémentaire</li> <li>- Sécurité d'emploi<sup>3</sup></li> </ul>
Rémunération indirecte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Régime de retraite</li> <li>- Assurance-salaire</li> <li>- Assurance-invalidité</li> <li>- Assurance-vie</li> <li>- Assurance-maladie</li> <li>- Assurance-appareils optiques</li> <li>- Assurance-soins dentaires</li> <li>- Compensation pour congés parentaux</li> <li>- Régimes étatiques (RRQ, RAMQ, CSST, CEIC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autres assurances</li> <li>- Services et gratifications</li> <li>- Sécurité d'emploi<sup>3</sup></li> </ul>
Heures rémunérées	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heures régulières de travail</li> <li>- Horaire d'été</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heures supplémentaires</li> </ul>
Heures chômées payées (durée)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Congés annuels</li> <li>- Congés fériés et mobiles</li> <li>- Congés parentaux</li> <li>- Congés de maladie utilisés</li> <li>- Congés sociaux (deuil, mariage, activités syndicales, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Congés de perfectionnement</li> <li>- Périodes de repos et de repas payées</li> </ul>

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 salariales<sup>3</sup>

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 comparés<sup>4</sup>. 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 salariale<sup>5</sup>.

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 salaires<sup>6</sup>. 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'écart<sup>7</sup> 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 municipale<sup>8</sup>. 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.

pale<sup>9</sup>. 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 globale<sup>10</sup>. 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.

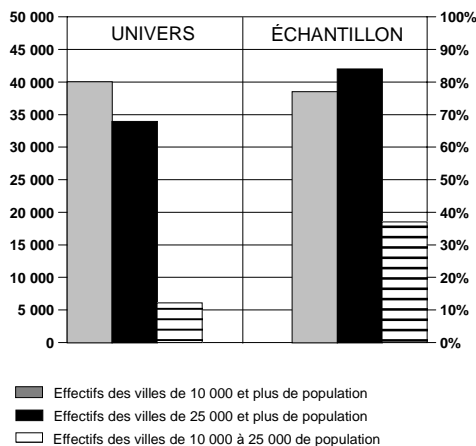
Les taux de réponse au volet salarial sont de 100 % pour les villes de 25 000 et plus de population et de 96 % pour celles ayant entre 10 000 et 25 000 de population. Pour ce qui est du volet des avantages sociaux, les taux de réponse sont respectivement de 100 % et de 88 %.

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 municipale<sup>11</sup>. 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 développé<sup>12</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 signées<sup>13</sup> : 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<sup>er</sup> 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.

## La représentativité dans le secteur municipal des emplois repères de l'enquête

### 3.1 La démarche utilisée

Tel que spécifié au chapitre 2, le secteur municipal a toujours été considéré comme un secteur de comparaison par rapport à l'administration québécoise dans les rapports sur les constatations publiés par l'IRIR. Les résultats sur les salaires et la rémunération globale y sont basés sur la structure d'effectifs et d'emplois de l'administration québécoise. En utilisant l'administration municipale comme secteur de base, il devient nécessaire de considérer la représentativité de ce secteur selon les effectifs couverts de même que selon les emplois représentés (structure salariale) par rapport aux emplois repères habituellement utilisés.

L'étude sur la représentativité de l'ERG dans l'administration municipale porte uniquement sur les villes enquêtées, c'est-à-dire les répondants à l'enquête. La section 2.9 du chapitre 2 (précision des résultats) traite des mesures de précision reliées aux échantillons retenus (villes enquêtées) dans l'administration municipale par rapport à l'ensemble de l'univers, à savoir les villes de 10 000 et plus de population. Au-delà de ces mesures, les emplois repères servant de base aux comparaisons doivent être mis en relation avec les emplois et les effectifs de cols blancs et de cols bleus qui se retrouvent dans les villes faisant partie de l'enquête.<sup>1</sup>

À partir des données de l'ERG, des demandes d'information adressées aux villes de 10 000 et plus de population ainsi que de l'analyse des conventions collectives de cols blancs et de cols bleus, l'Institut a évalué la représentativité sur le plan des effectifs et de la structure salariale des emplois repères dans l'administration municipale.

La première démarche consistait à identifier les emplois de cols blancs et de cols bleus dans les villes enquêtées de 10 000 et plus de population. Parmi les emplois identifiés, un certain nombre sont appariés aux emplois repères utilisés dans l'enquête. Pour chacun de ces emplois appariés, il a fallu déterminer

avec exactitude le nombre d'effectifs réguliers à temps complet en 1998.

Pour les emplois non appariés (c'est-à-dire non retenus dans la comparaison), une demande d'information a été adressée aux villes enquêtées afin de connaître précisément le nombre d'effectifs réguliers à temps complet. Presque toutes les villes ont répondu à la demande d'information en indiquant le nombre d'effectifs en poste au 1<sup>er</sup> juillet 1998. Pour certaines villes, les données disponibles dataient des premiers mois de 1999.

Pour les villes de 25 000 et plus de population, l'information demandée concernait non pas chaque emploi mais plutôt des groupes d'emplois afin de faciliter la collecte.

Une fois l'information obtenue, chaque emploi ou groupe d'emplois de cols blancs et de cols bleus a été rattaché à un taux de salaire indiqué dans la dernière convention collective disponible au ministère du Travail. Ce taux de salaire pouvait être de type horaire, hebdomadaire ou annuel. Afin d'avoir une mesure commune, les taux de salaire ont été standardisés selon une base horaire. Les taux sont déterminés à partir de la moyenne de l'échelle salariale ( $[\text{minimum} + \text{maximum}] \div 2$ ) ou du taux unique, selon le cas.

Par la suite, les emplois appariés ont été mis en relation avec l'ensemble des emplois de cols blancs et de cols bleus (appariés ou non) afin de mesurer la représentativité sur le plan des effectifs et de la structure salariale.

### 3.2 La représentativité des effectifs pour l'ensemble des emplois

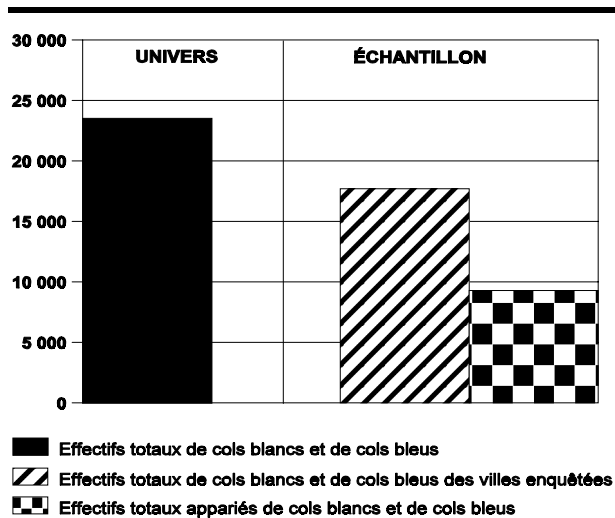
La figure 3.1 illustre la représentativité des effectifs réguliers à temps complet pour l'ensemble des emplois de cols blancs et de cols bleus dans les villes de 10 000 et plus de population.

En 1998, les effectifs pour ces deux catégories étaient au nombre de 23 521, soit 58,7 % de l'ensemble des effectifs réguliers à temps complet dans ces villes. Pour les villes enquêtées, la figure 3.1 indique

1. L'étude de la représentativité porte principalement sur les emplois de cols blancs et de cols bleus qui sont couverts par une convention collective. Les emplois appariés non syndiqués sont retenus dans l'étude mais ils représentent moins de 3 % des effectifs totaux appariés.

qu'environ 18 000 effectifs réguliers à temps complet de cols blancs et de cols bleus s'y retrouvaient en 1998, soit un taux de représentativité de l'échantillon d'environ 75 %. Autrement dit, trois effectifs réguliers à temps complet sur quatre pour l'ensemble des villes de 10 000 et plus de population se retrouvent dans les villes enquêtées. De ce nombre, 9 282 font partie des emplois appariés, c'est-à-dire utilisés dans la comparaison entre le secteur municipal et les autres marchés. Un taux de représentativité de plus de 50 % est donc observé pour ce qui est des emplois repères utilisés dans le secteur municipal. La situation pour les villes de 25 000 et plus de population est similaire tandis que, pour les villes de 10 000 à 25 000, le taux de représentativité est plus élevé, soit 66 % (voir figure 3.2).

Figure 3.1  
Nombre d'effectifs réguliers à temps complet de cols blancs et de cols bleus, 1998

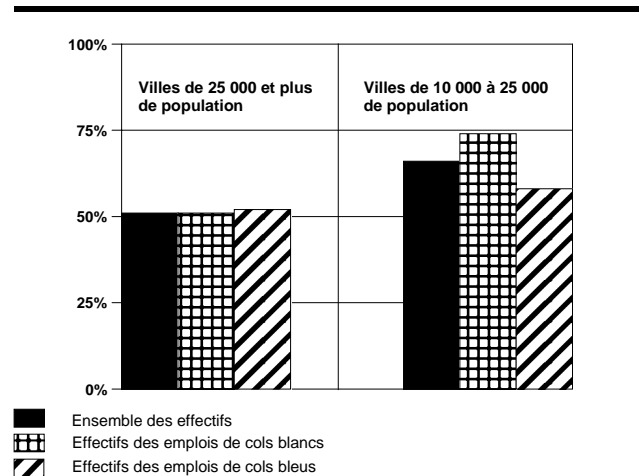


### 3.3 La représentativité des effectifs selon la catégorie d'emplois

La figure 3.2 illustre le degré de représentativité selon qu'il s'agit d'emplois de cols blancs ou d'emplois de cols bleus et selon la taille de population des villes. Pour les villes de 25 000 habitants et plus, une représentativité d'environ 50 % est observée et ce, autant pour les emplois de cols blancs que pour ceux de cols bleus. La situation est cependant différente pour les villes de moindre taille (10 000 à 25 000) où les taux de représentativité sont plus élevés. En effet,

pour les emplois de cols blancs, un taux de 74 % est noté alors que pour les emplois de cols bleus, le taux observé est de 58 %.

Figure 3.2  
Taux de représentativité sur le plan des effectifs des emplois de cols blancs et de cols bleus, 1998



### 3.4 La représentativité de la structure salariale pour l'ensemble des emplois

La qualité de la représentativité pour ce qui est des effectifs n'est pas garante de la qualité de celle reliée à la structure salariale. Ainsi, il peut y avoir une forte représentativité en matière d'effectifs (par exemple, 70 % des effectifs couverts), mais une représentativité inadéquate de la structure salariale. Autrement dit, les emplois retenus dans la comparaison présenteraient les taux de salaire les plus élevés ou les moins élevés de la catégorie et non pas l'ensemble des taux de salaire pouvant exister.

Avant de mesurer le degré de représentativité de la structure salariale, il est nécessaire d'analyser certaines caractéristiques des politiques de rémunération, selon qu'il s'agit des villes de 25 000 et plus de population ou des villes de 10 000 à 25 000 habitants, et de voir si celles-ci sont similaires dans les emplois repères utilisés.

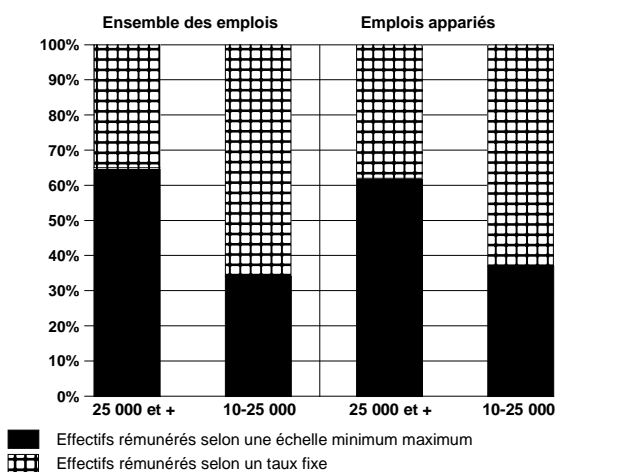
La figure 3.3 montre la répartition des effectifs selon le type de rémunération pour l'ensemble des emplois et pour les emplois appariés. Les résultats sont présentés selon les deux regroupements de villes.



Autant pour l'ensemble des emplois que pour les emplois appariés, une différence importante est observée entre les deux tailles de villes, pour ce qui est de la proportion des effectifs couverts par une échelle salariale de type minimum maximum ou par un taux fixe. La figure 3.3 indique que pour l'ensemble des emplois dans les grandes villes, l'échelle salariale de type minimum maximum est présente pour 65 % des effectifs alors que ce ratio est de seulement 34 % dans les villes de moindre taille. À l'inverse, l'utilisation d'un taux fixe est fortement répandue dans les villes de 10 000 à 25 000 (66 % des effectifs y sont assujettis) comparativement aux plus grandes villes où la proportion est moindre (35 %).

Par ailleurs, la figure 3.3 révèle que les emplois appariés présentent sensiblement le même portrait pour ce qui est de la proportion des effectifs couverts selon l'un ou l'autre des types de rémunération (minimum maximum et taux fixe). Cette observation permet de constater que la représentativité de la structure salariale ne comporte pas de biais quant à cet aspect.

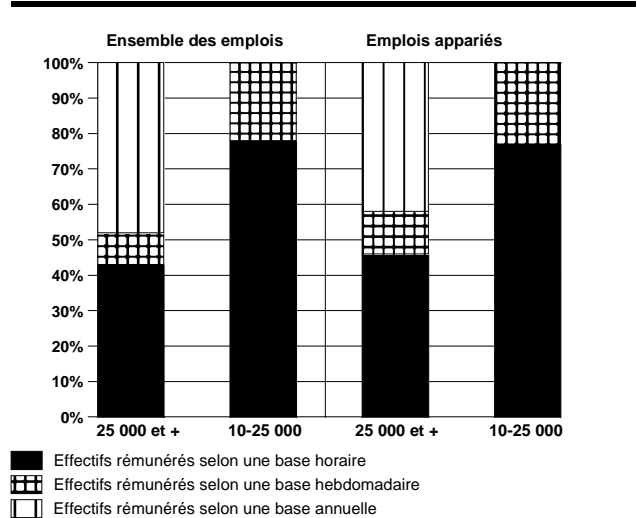
Figure 3.3  
Représentativité des emplois appariés selon le type de rémunération, 1998



Au-delà du type de rémunération, une autre information est importante à considérer. Celle-ci concerne la base de rémunération; cette dernière peut être sur une base horaire, hebdomadaire ou annuelle.

La figure 3.4 présente la répartition en pourcentage des effectifs selon la base de rémunération pour l'ensemble des emplois ainsi que pour les emplois appariés. La rémunération selon une base horaire est plus répandue dans les villes de 10 000 à 25 000 habitants (près de 80 % des effectifs y sont assujettis) contrairement aux plus grandes villes où cette proportion est plus faible (moins de 50 %). La rémunération de type hebdomadaire est également plus présente dans les villes de moindre taille. Enfin, la rémunération selon une base annuelle est la plus répandue dans les villes de 25 000 et plus de population où près d'un effectif sur deux y est assujetti. Ce type de rémunération est absent pour les villes de 10 000 à 25 000 habitants.

Figure 3.4  
Représentativité des emplois appariés selon la base de rémunération, 1998

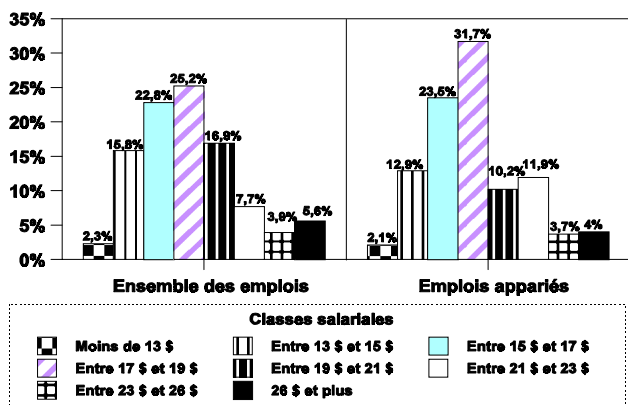


La représentativité des emplois appariés selon la base de rémunération en rapport avec celle de l'ensemble des emplois est maintenant analysée. De façon générale, la répartition des effectifs selon la base de rémunération est relativement la même dans les emplois appariés que dans l'ensemble des emplois. Ce constat permet d'évaluer positivement la représentativité en ce qui concerne la structure salariale des emplois appariés par rapport à l'ensemble des emplois dans le secteur municipal (villes de 10 000 habitants et plus).

La dernière démarche permettant de valider la représentativité consiste à comparer la structure salariale (distribution des taux de salaire) de l'ensemble des emplois par rapport aux emplois appariés, c'est-à-dire ceux utilisés dans la comparaison. Cette démarche s'effectue en comparant la proportion d'effectifs se retrouvant dans les différents taux de salaire applicables à l'ensemble des emplois et aux emplois appariés. Une distribution similaire des effectifs selon les taux de salaire indique que la représentativité en ce qui concerne la structure salariale est bien reflétée dans les emplois repères utilisés.

La figure 3.5 présente les résultats de la représentativité en matière de structure salariale pour l'ensemble des emplois dans les villes de 25 000 et plus de population<sup>2</sup>. Les effectifs sont distribués selon huit classes salariales. La classe minimale correspond aux effectifs ayant un taux horaire de moins de 13 \$ alors que la classe maximale présente un taux horaire de 26 \$ et plus.

Figure 3.5  
Distribution des effectifs selon les classes salariales pour les villes de 25 000 et plus de population, 1998



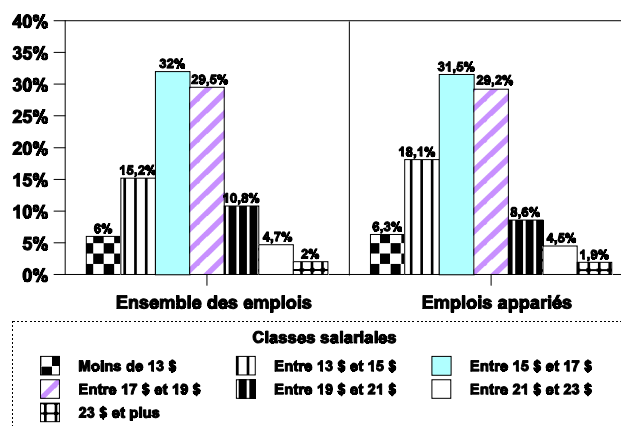
Les résultats sont présentés pour l'ensemble des emplois et pour les emplois appariés. Pour chaque classe salariale identifiée, les résultats pour ces deux groupes peuvent être comparés. Ainsi, pour la classe

salariale « 17 \$ à 19 \$ », 25,2 % des effectifs de l'ensemble des emplois s'y retrouvent alors que, pour les emplois appariés, une proportion de 31,7 % est observée. Par ailleurs, pour la classe salariale supérieure (26 \$ et plus), 5,6 % des effectifs s'y retrouvent pour l'ensemble des emplois tandis que 4 % des effectifs des emplois appariés en font partie.

La distribution des effectifs selon les différentes classes salariales indique une similarité entre les emplois appariés et l'ensemble des emplois. Autrement dit, la structure salariale des emplois appariés reflète relativement bien celle de l'ensemble des emplois de cols blancs et de cols bleus pour les villes de 25 000 et plus de population.

La figure 3.6 illustre le même type de résultats mais, cette fois-ci, en fonction des villes de 10 000 à 25 000 de population. La représentativité de la structure salariale est de très bonne qualité. Elle est d'ailleurs légèrement meilleure que celle observée pour les villes de 25 000 et plus de population. Il est à noter que la structure salariale comporte sept classes contrairement à huit pour les villes de plus grande taille. Pour toutes les classes salariales, la proportion d'effectifs retrouvée dans les emplois appariés est très proche de celle observée pour l'ensemble des emplois.

Figure 3.6  
Distribution des effectifs selon les classes salariales pour les villes de 10 000 à 25 000 de population, 1998



2. Tel que mentionné à la section 3.1, les taux de salaire ont été standardisés selon une base horaire pour l'étude de représentativité de la structure salariale.

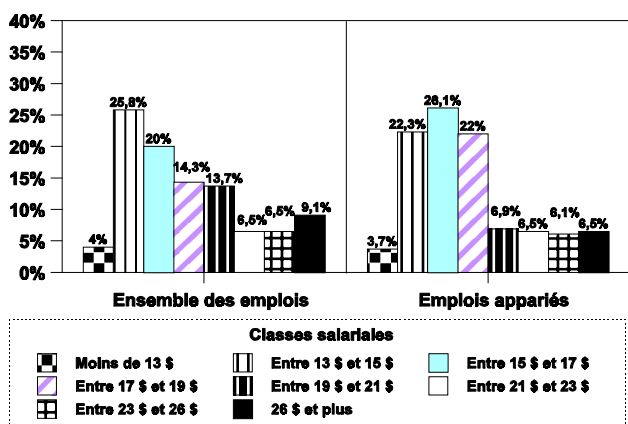
### 3.5 La représentativité de la structure salariale selon la catégorie d'emplois

La qualité de la représentativité de la structure salariale doit être examinée en regard des catégories d'emplois propres au secteur municipal, soit celle des cols blancs et celle des cols bleus.

La figure 3.7 présente les résultats pour la catégorie d'emplois de cols blancs alors que la figure 3.8 traite des résultats pour celles des cols bleus. Les résultats se rapportent aux villes de 10 000 et plus de population.

La figure 3.7 montre des différences notables entre l'ensemble des emplois et les emplois appariés pour les trois classes allant de 15 \$ à 21 \$. Toutefois, les deux classes inférieures et les trois classes supérieures présentent des proportions similaires dans les deux groupes d'emplois. De façon générale, la structure salariale est bien représentée pour les emplois de cols blancs.

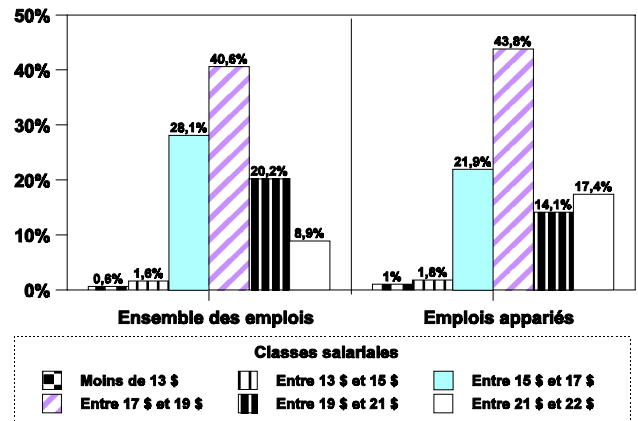
Figure 3.7  
Distribution des effectifs de cols blancs selon les classes salariales pour les villes de 10 000 et plus de population, 1998



La figure 3.8 illustre la représentativité salariale pour les emplois de cols bleus. Six classes salariales sont identifiées. La classe salariale « 17 \$ à 19 \$ » est celle regroupant le plus d'effectifs autant pour l'ensemble des emplois que pour les emplois appariés.

La proportion d'effectifs pour cette classe salariale est sensiblement la même pour les deux groupes d'emplois comparés.

Figure 3.8  
Distribution des effectifs de cols bleus selon les classes salariales pour les villes de 10 000 et plus de population, 1998



Le regroupement des classes salariales de 19 \$ et plus présente également une proportion d'effectifs du même ordre entre l'ensemble des emplois et les emplois appariés. Un constat identique est fait pour le regroupement des classes inférieures à 17 \$. De façon générale, la représentativité de la structure salariale des cols bleus est bien respectée par les emplois appariés lorsque comparés à l'ensemble des emplois.

### 3.6 La représentativité dans son ensemble (effectifs et structure salariale)

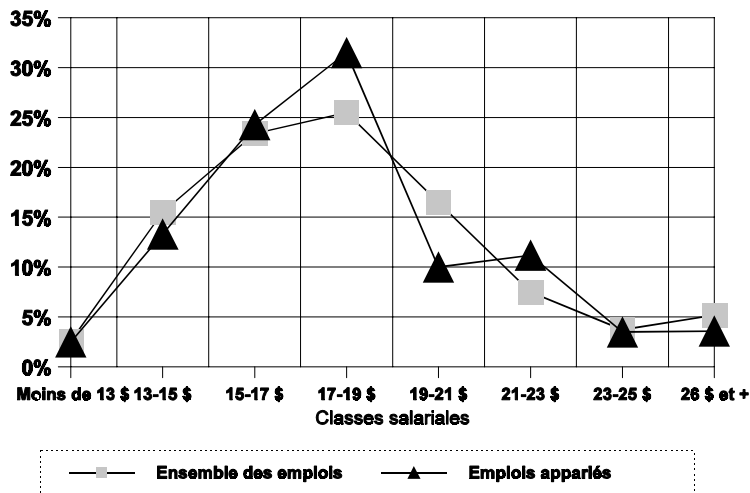
Tel que mentionné au chapitre 2 portant sur la méthodologie, l'utilisation du secteur municipal comme secteur de base sous-entend que les emplois repères devraient être sélectionnés en fonction de la représentativité de ce secteur et que la structure des effectifs de ce même secteur serait utilisée.

L'étude de la représentativité a permis de vérifier si la sélection des emplois repères actuellement utilisés pouvait présenter une image adéquate de la réalité du secteur municipal, en matière de rémunération, selon deux critères : les effectifs et la structure salariale. La réponse à cette question est positive étant donné le taux de couverture global sur le plan des effectifs (50 %) et de la représentativité salariale dans son ensemble (voir figure 3.9).

rémunération qui sont mesurés pour une catégorie de même que pour l'ensemble des emplois repères. Cette sélection pourrait cependant accroître le nombre d'emplois comparés dans les catégories d'emplois de cols blancs et de cols bleus. Elle pourrait aussi permettre l'utilisation d'emplois autres que ceux de ces catégories. Le dernier chapitre aborde cet aspect sous l'angle des limites et des perspectives en matière de rémunération dans le secteur municipal.

Autrement dit, une sélection des emplois repères spécifique au secteur municipal n'apporterait pas de changements majeur dans les différents éléments de

Figure 3.9  
**Distribution des effectifs selon les classes salariales pour les villes de 10 000 et plus de population, 1998**



## Les résultats comparatifs selon la taille des villes

### 4.1 Les salaires et les échelles salariales

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

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

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

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

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

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

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

Tableau 4.1  
Les salaires et les échelles salariales, 1998

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

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

\* Indique la parité des deux secteurs

### 4.2 Les avantages sociaux et le temps chômé payé

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

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

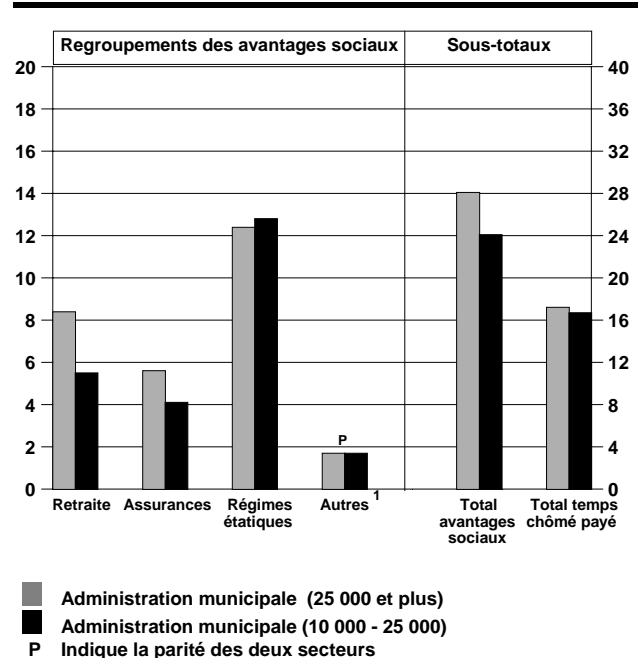
L'écart des coûts des avantages sociaux s'explique notamment par les débours pour le régime de retraite qui représentent 8,4 % du salaire dans les villes de 25 000 habitants et plus alors qu'il est de 5,5 % dans les plus petites villes. Les déboursés encourus pour les régimes d'assurances influencent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

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

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

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

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



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

### 4.3 Les heures de travail

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

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

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

Tableau 4.2

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

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

\* Indique la parité des deux secteurs

#### 4.4 La rémunération globale

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

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

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

Tableau 4.3

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

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

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



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

### *L'administration québécoise*

#### 5.1 Les salaires et les échelles salariales

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

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

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

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

Tableau 5.1  
**Les salaires et les échelles salariales, 1998**

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

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

**5.2 Les avantages sociaux et le temps chômé payé**

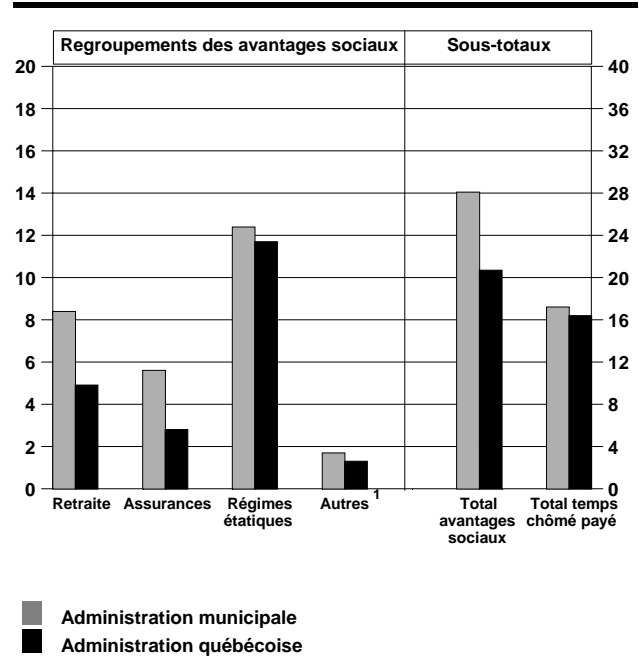
Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un pourcentage du salaire plus élevé dans les villes de 25 000 habitants et plus que dans l'administration québécoise (45,3 % contre 37 %). Les dépenses plus importantes dans ces villes s'expliquent principalement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

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

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

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

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



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

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

### 5.3 Les heures de travail

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

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

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

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

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

#### 5.4 La rémunération globale

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

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

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

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

### 5.5 Les salaires et les échelles salariales

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

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

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

Chez les cols blancs, le maximum normal des échelles salariales de l'administration municipale et celui du secteur privé sont à parité<sup>1</sup>. La position beaucoup plus élevée qu'occupent les effectifs de l'administration municipale dans leur échelle salariale fait en sorte que la situation relative de ce secteur est plus avantageuse lors de la comparaison salariale que lors de l'analyse des maximums normaux. En effet, la position des effectifs atteint 93,7 % dans l'échelle salariale dans l'administration municipale et 71,4 % dans le secteur privé.

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

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

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

Tableau 5.4  
Les salaires et les échelles salariales, 1998

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

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

\* Indique la parité des deux secteurs

**5.6 Les avantages sociaux et le temps chômé payé**

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

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

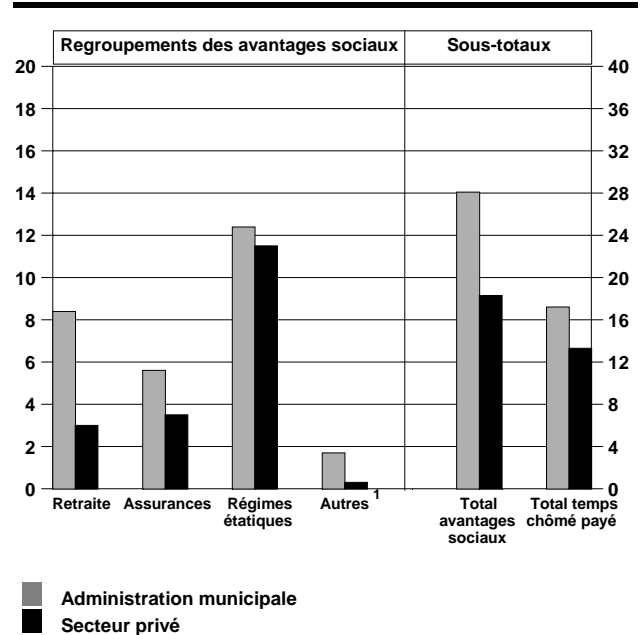
Les débours sont également supérieurs dans les villes pour les régimes d'assurances (5,6 % contre 3,5 %), les régimes étatiques (12,4 % contre 11,5 %) ainsi que pour le regroupement « autres » (1,7 % contre 0,3 %).

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

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

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

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



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

### 5.7 Les heures de travail et la rémunération globale

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

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

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

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

\* Indique la parité des deux secteurs

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

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

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

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

### 5.8 Les salaires et les échelles salariales

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

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

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

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

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

Tableau 5.7  
**Les salaires et les échelles salariales, 1998**

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

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



### 5.9 Les avantages sociaux et le temps chômé payé

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

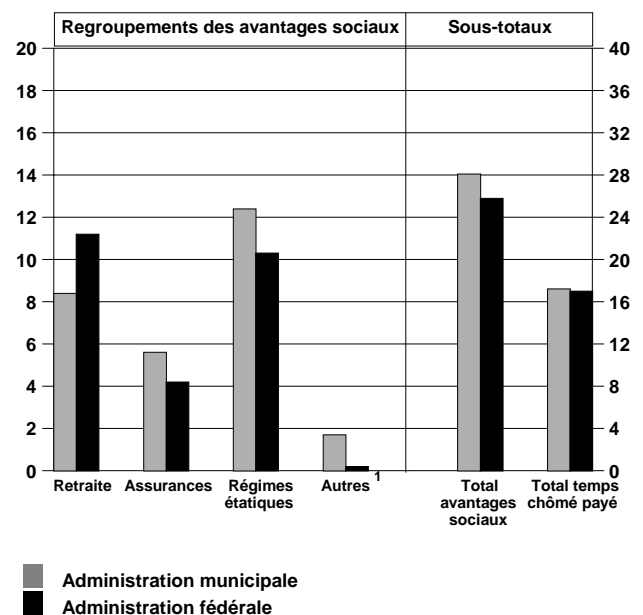
La différence observée pour les avantages sociaux est principalement due au coût des régimes étatiques, les cotisations à la CSST étant plus élevées dans les villes de 25 000 habitants et plus (2,2 % contre 0,6 %), ainsi qu'au coût des régimes d'assurances, l'assurance-salaire n'étant pas offerte dans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

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

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

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

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



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

### 5.10 Les heures de travail et la rémunération globale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 5.11 Les salaires et les échelles salariales

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

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

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

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

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

Au total, 37 des 41 emplois repères<sup>2</sup> utilisés pour l'analyse des échelles salariales affichent un maximum normal plus élevé dans l'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus) que dans le secteur universitaire; ces emplois regroupent plus de 99 % des effectifs.

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

Tableau 5.10  
**Les salaires et les échelles salariales, 1998**

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

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

### 5.12 Les avantages sociaux et le temps chômé payé

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

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

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

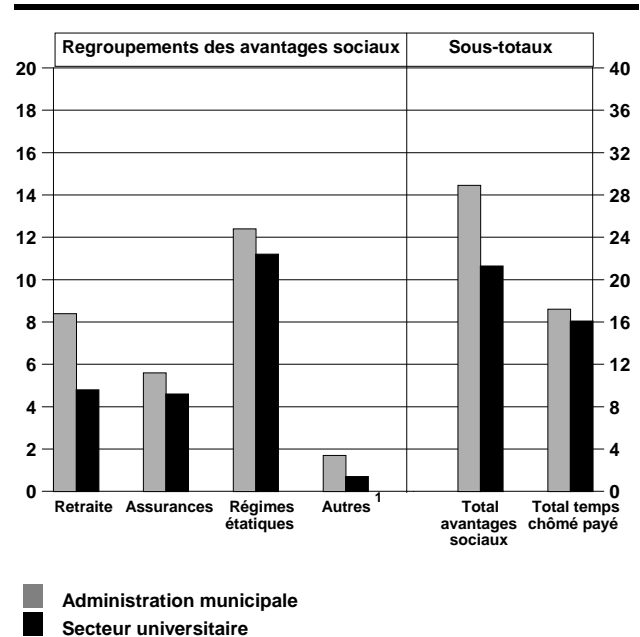
Les régimes étatiques représentent également des coûts plus importants pour les villes de 25 000 habitants et plus (12,4 % du salaire contre 11,2 %). Cette situation est essentiellement due aux cotisations à la CSST qui sont de 2,2 % dans ces villes contre 0,7 % dans le secteur universitaire. Pour leur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

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

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

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

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



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

### 5.13 Les heures de travail et la rémunération globale

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

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

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

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

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

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

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

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

**5.14 Les salaires et les échelles salariales**

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

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

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

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

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

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

Tableau 5.13  
**Les salaires et les échelles salariales, 1998**

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

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

\* Indique la parité des deux secteurs

**5.15 Les avantages sociaux et le temps chômé payé**

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

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

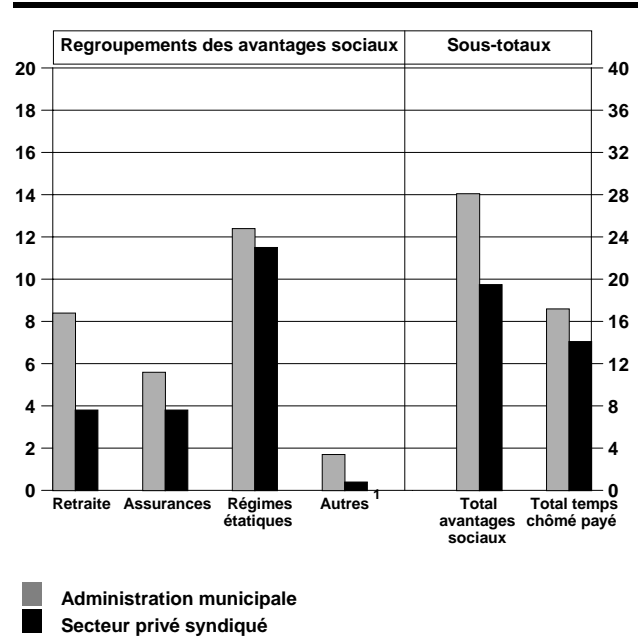
Les déboursés sont également supérieurs dans les villes de 25 000 habitants et plus pour les régimes d'assurances (5,6 % contre 3,8 %), les régimes étatiques (12,4 % contre 11,5 %) ainsi que pour le regroupement « autres » dont les remboursements de congés de maladie non utilisés sont de 1,5 % contre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

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

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

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

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



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

### 5.16 Les heures de travail

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

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

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

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

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



**5.17 La rémunération globale**

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

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

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

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

\* Indique la parité des deux secteurs

### 5.18 Les salaires et les échelles salariales

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs, 65,5 % des cols blancs non syndiqués du secteur privé, rémunérés selon une échelle salariale<sup>3</sup>, sont assujettis à un maximum au mérite. La valeur moyenne de ce maximum est de 44 767 \$.

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

Tableau 5.16  
Les salaires et les échelles salariales, 1998

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

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

\* Indique la parité des deux secteurs

**5.19 Les avantages sociaux et le temps chômé payé**

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

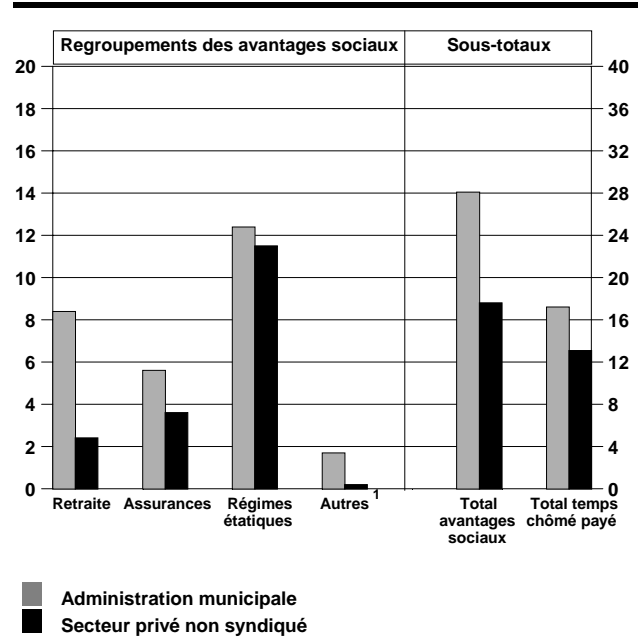
Plus de la moitié de la différence dans les déboursés relatifs aux avantages sociaux est attribuable au régime de retraite, plus coûteux pour les villes (8,4 % contre 2,4 %). Les débours sont également supérieurs dans l'administration municipale pour les régimes d'assurances (5,6 % contre 3,6 %) ainsi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

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

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

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

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



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

## 5.20 Les heures de travail

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

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

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

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

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

### 5.21 La rémunération globale

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

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

Tableau 5.18

#### Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration municipale et secteur privé non syndiqué, 1998 (en %)

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

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

\* Indique la parité des deux secteurs



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

*L'administration québécoise*

### 6.1 Les salaires et les échelles salariales

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

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

Tableau 6.1  
Les salaires et les échelles salariales, 1998

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

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

**6.2 Les avantages sociaux et le temps chômé payé**

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

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

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

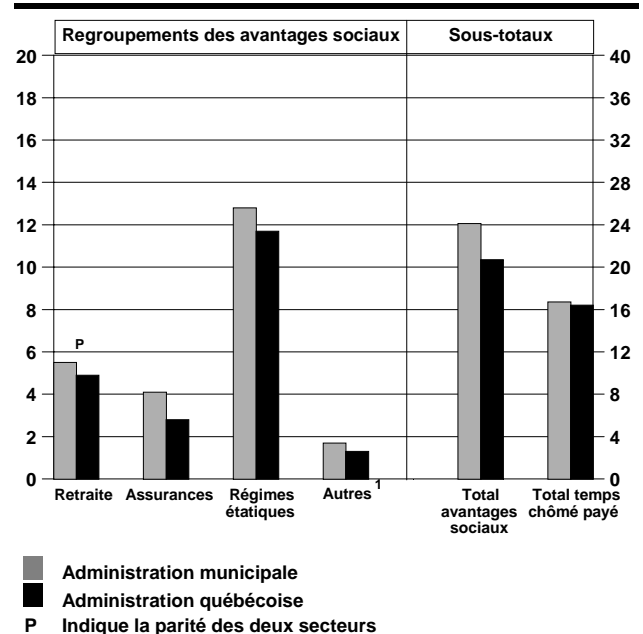
En ce qui concerne le temps chômé payé, les déboursés des villes sont un peu plus élevés que ceux de l'administration québécoise ( 16,7 % contre 16,4 %).

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

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

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

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



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

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



### 6.3 Les heures de travail

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

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

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

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

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

\* Indique la parité des deux secteurs

#### 6.4 La rémunération globale

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

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

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

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

### 6.5 Les salaires et les échelles salariales

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

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

Pour les cols blancs, des données comparatives portant sur les échelles salariales sont présentées<sup>1</sup>. Sur le plan des maximums normaux, la parité des deux secteurs est constatée et ce, même si plus de la moitié des emplois et des effectifs des villes de 10 000 à 25 000 habitants montrent un retard. Par ailleurs, les cols blancs des villes occupent une position plus élevée dans leur échelle salariale que ceux du secteur privé.

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

Tableau 6.4  
Les salaires et les échelles salariales, 1998

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

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

\* Indique la parité des deux secteurs

### 6.6 Les avantages sociaux et le temps chômé payé

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

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

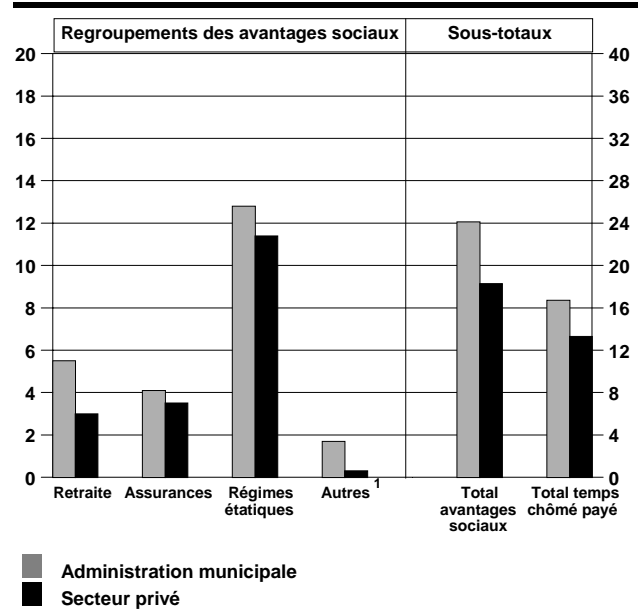
Les villes de 10 000 à 25 000 de population dépensent plus pour les régimes d'assurances (4,1 % contre 3,5 %), les régimes étatiques (12,8 % contre 11,4 %) ainsi que pour le regroupement « autres », en raison surtout des remboursements de congés de maladie qui sont de 1,6 % contre 0,3 % dans le secteur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

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

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

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

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



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

## 6.7 Les heures de travail

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

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

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

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

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

\* Indique la parité des deux secteurs

## 6.8 La rémunération globale

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

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

Tableau 6.6

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

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

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

\* Indique la parité des deux secteurs

## 6.9 Les salaires et les échelles salariales

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

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

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

Les cols blancs des villes occupent une position nettement plus élevée dans leur échelle salariale que leurs homologues de l'administration fédérale<sup>2</sup>.

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

Tableau 6.7

### Les salaires et les échelles salariales, 1998

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

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

\* Indique la parité des deux secteurs.

**6.10 Les avantages sociaux et le temps chômé payé**

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

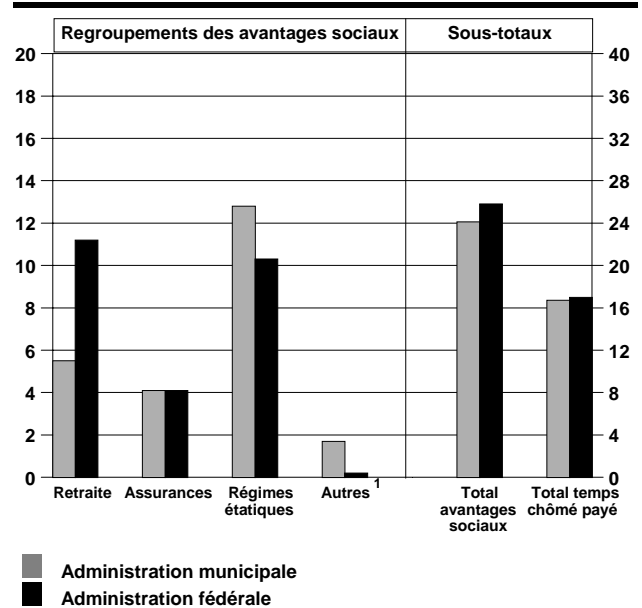
Ces coûts moins élevés pour les avantages sociaux s'expliquent principalement par les déboursés inférieurs pour le régime de retraite, soit 5,4 % contre 11,2 %. Les déboursés pour les assurances sont aussi légèrement moindres dans les villes même si l'assurance-salaire n'est pas offerte dans l'administration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

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

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

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

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



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



### 6.11 Les heures de travail

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

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

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

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

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

\* Indique la parité des deux secteurs

### 6.12 La rémunération globale

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

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

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

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

### 6.13 Les salaires et les échelles salariales

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

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

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

Tableau 6.10

#### Les salaires et les échelles salariales, 1998

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

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

### 6.14 Les avantages sociaux et le temps chômé payé

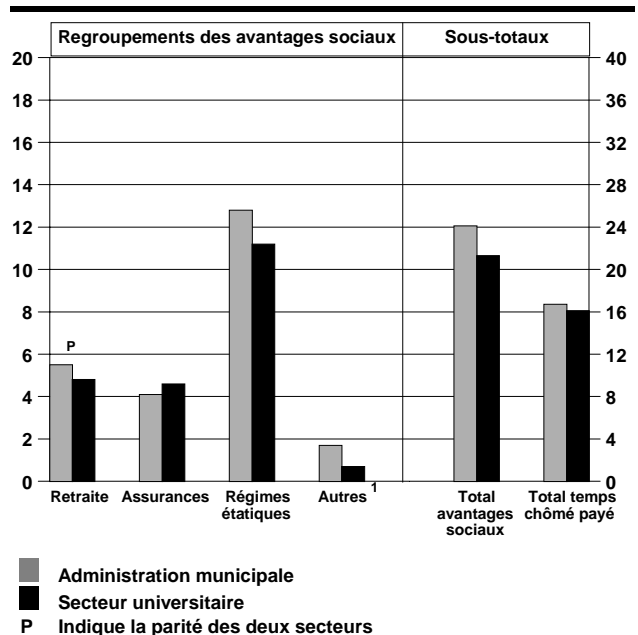
Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un plus grand pourcentage du salaire dans les villes de 10 000 à 25 000 de population que dans le secteur universitaire, soit 40,9 % contre 37,4 %. Les dépenses plus importantes dans les villes s'expliquent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

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

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

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

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



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

### 6.15 Les heures de travail et la rémunération globale

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

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

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

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

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

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

\* Indique la parité des deux secteurs

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

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



## Les limites et perspectives de la comparaison dans le secteur municipal

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

L'élaboration d'un projet d'enquête spécifique au secteur municipal permettrait, dans un premier temps, d'effectuer une sélection d'emplois repères propres à ce secteur. Celle-ci pourrait être déterminée en fonction des différents besoins exprimés par les parties patronales et syndicales du municipal de même que des critères de représentativité et de comparabilité. Le processus de sélection des emplois repères permettrait ainsi de retenir d'une part des emplois comparables avec le marché et, d'autre part, des emplois dits « sans contrepartie » pouvant être comparés aux fins d'équité externe, selon diverses méthodes particulières<sup>2</sup>. Les emplois spécifiques au secteur municipal (policiers et pompiers<sup>3</sup>) pourraient également être comparés entre les villes selon différents facteurs (taille de la population, région d'appartenance, nombre d'employés, richesse foncière, etc.).

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

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

---

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

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



Plusieurs constats intéressants peuvent être tirés de ce document spécifique sur la rémunération dans le secteur municipal. L'analyse effectuée sur le plan de la représentativité a permis de voir que les effectifs et la structure salariale sont bien couverts par les emplois repères de l'enquête. Cela assure ainsi une comparaison fiable entre l'administration municipale comme secteur de base et les autres secteurs du marché du travail.

La comparaison effectuée entre les villes selon les deux tailles de population permet d'observer une avance de celles de 25 000 habitants et plus sur celles de 10 000 à 25 000 de population, tant pour le salaire que pour la rémunération globale. Ce statut est présent lorsque l'ensemble des emplois retenus sont comparés mais aussi pour les deux catégories d'emplois, soit celles des cols bleus et des cols blancs. L'avance est plus importante sur le plan de la rémunération globale (13 % pour l'ensemble des emplois repères) que sur le plan salarial (6,3 %). Cette augmentation de l'avance du salaire à la rémunération globale est aussi présente dans les catégories d'emplois. La différence est particulièrement marquée chez les cols bleus (3 % à 14,3 %), en raison des déboursés pour les avantages sociaux plus importants et des heures de présence au travail moins nombreuses dans les villes de plus grande taille.

Lorsque les villes de 25 000 et plus de population sont comparées avec le marché, une avance salariale est notée par rapport à cinq des six secteurs analysés. Les écarts pour l'ensemble des emplois repères vont de 1,7 %, face au secteur privé, jusqu'à 21,5 % vis-à-vis de l'administration fédérale. Un retard salarial des villes de 25 000 habitants et plus est toutefois observé par rapport au secteur privé syndiqué (- 2,7 %). Les résultats pour la catégorie des cols blancs vont dans le même sens, les avances allant de 7,5 %, vis-à-vis du secteur privé, à 16,2 % par rapport à l'administration fédérale; la parité est observée avec le secteur privé syndiqué. La catégorie des cols bleus montre des résultats plus diversifiés. Des avances importantes (plus de 20 %) sont ainsi observées face à trois secteurs (administrations québécoise et fédérale ainsi que secteur universitaire) alors qu'un retard est noté par rapport aux secteurs privé (- 5,9 %) et privé

syndiqué (- 7,7 %). Les villes de 25 000 habitants et plus affichent la parité avec le secteur privé non syndiqué pour la catégorie des cols bleus.

Pour la rémunération globale, les villes de 25 000 habitants et plus sont en avance face à tous les secteurs comparés. Les écarts vont de 11,7 %, face au secteur privé syndiqué, jusqu'à 28,9 % par rapport à l'administration fédérale. Les résultats sont semblables dans les catégories d'emplois, les différences selon les secteurs comparés étant toutefois plus grandes chez les cols bleus (écarts allant de 9,2 %, face au secteur privé syndiqué, à 34,7 % vis-à-vis de l'administration fédérale). L'augmentation de l'avance du salaire à la rémunération globale s'explique, dans la plupart des cas, par les coûts pour les avantages sociaux supérieurs et les heures de présence au travail moindres dans les villes de 25 000 habitants et plus.

La comparaison salariale des villes de 10 000 à 25 000 habitants avec le marché du travail montre une avance face à trois des quatre secteurs considérés, les écarts allant de 12,2 %, face au secteur universitaire, jusqu'à 16,7 % vis-à-vis de l'administration fédérale. Un retard de 3,9 % est cependant observé par rapport au secteur privé. Les résultats pour les cols blancs vont en général dans le même sens mais avec des écarts moins marqués : les avances se situent autour de 7 % et la parité est notée avec le secteur privé. Chez les cols bleus, les écarts sont tous plus importants : les avances vont de 18,2 %, face à l'administration québécoise, jusqu'à 27,5 % par rapport à l'administration fédérale. Un retard salarial de 7 % est noté vis-à-vis du secteur privé.

Les villes de 10 000 à 25 000 habitants montrent une avance de la rémunération globale face aux quatre secteurs comparés pour l'ensemble des emplois repères. Les écarts vont de 6,3 %, par rapport au secteur privé, à 18,7 % face à l'administration fédérale. Chez les cols blancs, une avance est aussi constatée face à tous les secteurs; les écarts sont toutefois plus uniformes, soit entre 10 % et 13,8 %. Dans le cas des cols bleus, la parité est notée avec le secteur privé alors qu'une avance est observée face aux trois autres secteurs. Les écarts varient de 18,2 %, face au secteur universitaire, à 25 % vis-à-vis de l'administration fédérale.

Pour l'ensemble des emplois repères et pour les cols blancs, le résultat obtenu sur le plan de la rémunération globale reflète celui observé pour le salaire ou dénote une amélioration de la situation comparative des villes. Cela est également le cas chez les cols bleus, à l'exception de la comparaison avec l'administration fédérale où un affaiblissement de la situation comparative des villes, du salaire à la rémunération globale, est constaté.

Les résultats présentés couvrent une bonne partie des emplois qui se retrouvent dans le secteur municipal. D'autres pourraient être considérés dans le cadre d'une enquête spécifique à ce secteur. Celle-ci pourrait également permettre d'aller au-delà des limites imposées par l'enquête actuelle. Cette nouvelle enquête, propre au secteur municipal, répondrait indéniablement au besoin d'information nécessaire à la négociation raisonnée et permettrait ainsi aux différents intervenants municipaux d'avoir une autre base commune, scientifique et impartiale de données sur la rémunération.



## Annexe A-1

**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 administration municipale (10 000 à 25 000)**

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

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs 25 000 et plus	Effectifs rémunérés selon échelle  10 000 à 25 000  %	Maximum normal			Minimum			
			Adm.	10 000	Écarts	Adm.	10 000	Écarts	
			mun.	à 25 000		mun.	à 25 000		
			\$		%	\$		%	
<b>Cols blancs</b>									
Agent de la gest. pers. 2	66	41,8	61 437	51 031	16,9	42 357	44 381	-4,8*	
Agent de la gest. fin. 2	99	49,2	65 039	50 690	22,1	39 457	40 194	-1,9*	
Ingénieur 2	126	100,0	68 832	60 844	11,6	46 087	47 260	-2,5*	
Technicien en doc.	134	49,9	38 924	33 313	14,4	30 115	26 463	12,1	
Technicien en génie 1	216	60,6	47 452	40 505	14,6	35 397	30 932	12,6	
Technicien en génie 2	20	100,0	51 190	47 646	6,9	41 316	35 202	14,8	
Magasinier 2	98	77,0	41 035	38 696	5,7*	32 055	32 659	-1,9*	
Personnel de bureau 1	81	59,5	27 603	28 760	-4,2*	20 722	21 803	-5,2*	
Personnel de bureau 2	238	41,6	30 214	29 999	0,7*	22 930	23 779	-3,7*	
Personnel de bureau 3	899	62,7	34 489	33 938	1,6*	25 322	26 021	-2,8*	
Sténo-secrétaire 1	464	54,8	32 392	29 210	9,8	24 647	20 886	15,3	
Sec. de direction 2	612	72,5	35 694	31 882	10,7	27 116	25 031	7,7	
Sec. principale 3	143	52,2	39 370	35 346	10,2	29 070	27 987	3,7*	
Préposé aux télécom. 1	147	50,4	36 986	36 069	2,5*	29 946	28 689	4,2*	
Téléphoniste-récept.	86	62,2	29 666	27 722	6,6	22 331	21 989	1,5*	
Inspecteur en construction	83	57,7	43 368	40 565	6,5	32 946	31 145	5,5*	
Moyenne		58,5	37 881	35 174	7,1	28 087	27 359	2,6*	

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	10 000 à 25 000	Adm. mun.	10 000 à 25 000	
%		%		
83,8	41,3	94,7*	92,8*	<b>Cols blancs</b>
91,9	99,9	96,9	100,0	Agent de la gest. pers. 2
93,1	60,5	97,7	91,1	Agent de la gest. fin. 2
93,7*	94,6*	98,2*	98,9*	Ingénieur 2
95,0*	93,0*	98,8*	98,7*	Technicien en doc.
99,0*	92,3*	99,7*	97,2*	Technicien en génie 1
98,2*	89,3*	99,6*	98,8*	Technicien en génie 2
93,6	81,2	98,3	95,6	Magasinier 2
94,6	99,1	98,8	99,8	Personnel de bureau 1
94,7*	89,7*	98,6*	97,5*	Personnel de bureau 2
97,1	100,0	99,3	100,0	Personnel de bureau 3
95,7*	96,6*	98,9*	99,2*	Sténo-secrétaire 1
95,0*	85,3*	98,7*	96,4*	Sec. de direction 2
95,0	99,1	98,8	99,9	Sec. principale 3
88,5	100,0	96,7	100,0	Préposé aux télécom. 1
92,0	81,1	97,8	95,3	Téléphoniste-récept.
				Inspecteur en construction
94,6*	91,5*	98,6*	98,2*	Moyenne

## Annexe A-2

**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 administration québécoise**

[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché
		%	\$	\$	%	\$	%	
<b>Cols blancs</b>								
Agent d'information 2	49	100,0	61 102	58 385	4,4	39 369	41 161	-4,6
Agent de l'approvis. 2	9	100,0	55 998	56 036	-0,1*	43 575	39 279	9,9
Agent de la gest. pers. 2	66	100,0	61 437	58 683	4,5	42 357	41 381	2,3
Agent de la gest. fin. 2	99	100,0	65 039	56 036	13,8	39 457	39 279	0,5*
Agent de la gest. fin. 3	22	100,0	72 750	59 959	17,6	60 745	42 717	29,7
Analyste info./adm. 2	164	100,0	62 611	58 185	7,1	40 807	41 475	-1,6*
Analyste info./adm. 3	16	100,0	62 986	62 257	1,2*	46 538	45 209	2,9*
Ingénieur 2	126	100,0	68 832	58 683	14,7	46 087	41 399	10,2
Ingénieur 3	26	100,0	70 779	62 792	11,3	56 584	45 187	20,1
Tech. arts app. graph. 1	9	100,0	39 283	38 066	3,1*	30 233	26 925	10,9
Technicien en audiovisuel	3	100,0	43 408	36 734	15,4	32 405	24 727	23,7
Technicien en doc.	134	100,0	38 924	36 754	5,6	30 115	24 740	17,8
Technicien de lab. 1	32	100,0	45 697	40 362	11,7	32 331	28 411	12,1
Technicien en génie 1	216	100,0	47 452	38 812	18,2	35 397	27 728	21,7
Technicien en génie 2	20	100,0	51 190	42 268	17,4	41 316	39 353	4,8
Tech. program. en info. 1	122	100,0	46 969	40 564	13,6	33 990	28 448	16,3
Tech. program. en info. 2	14	100,0	51 766	44 708	13,6	39 315	34 966	11,1
Auxiliaire en info. 1	44	100,0	30 159	24 286	19,5	22 349	23 286	-4,2
Dessinateur traceur 1	42	100,0	39 387	28 782	26,9	28 667	23 322	18,6
Magasinier 1	44	62,0	38 223	24 970	34,7	29 188	23 309	20,1
Magasinier 2	98	100,0	41 035	29 031	29,3	32 055	25 200	21,4
Magasinier 3	10	100,0	44 053	35 548	19,3	32 593	29 405	9,8
Op. de duplicateur 1	13	100,0	34 857	28 379	18,6	26 463	23 507	11,2
Op. en informatique 1	3	100,0	33 859	28 398	16,1	26 884	24 553	8,7
Op. en informatique 2	32	100,0	41 103	31 544	23,3	32 283	25 823	20,0
Personnel de bureau 2	238	100,0	30 214	25 399	15,9	22 930	23 291	-1,6*
Personnel de bureau 3	899	100,0	34 489	28 546	17,2	25 322	25 453	-0,5*
Personnel de bureau 4	107	100,0	40 573	33 908	16,4	29 901	29 192	2,4
Dactylographe	87	100,0	29 387	24 962	15,1	22 194	23 302	-5,0
Sténo-secrétaire 1	464	100,0	32 392	26 881	17,0	24 647	23 242	5,7
Sec. de direction 2	612	100,0	35 694	29 835	16,4	27 116	27 777	-2,4
Sec. principale 3	143	100,0	39 370	34 937	11,3	29 070	30 572	-5,2
Préposé aux télécom. 1	147	100,0	36 986	27 482	25,7	29 946	25 654	14,3
Préposé aux télécom. 2	18	100,0	45 136	32 594	27,8	36 567	29 468	19,4
Téléphoniste-récept.	86	100,0	29 666	24 401	17,7	22 331	23 306	-4,4
Moyenne		98,9	40 018	33 785	15,6	29 442	27 950	5,1

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	
%		%		
88,3	89,6	95,4	96,9	<b>Cois blancs</b>
88,0	85,8	96,1	95,8	Agent d'information 2
83,8	75,3	94,7	92,7	Agent de l'approvis. 2
91,9	78,3	96,9	93,5	Agent de la gest. pers. 2
98,9	91,7	99,8	97,6	Agent de la gest. fin. 2
84,1	87,1	94,2	96,3	Agent de la gest. fin. 3
94,4	93,6	98,1	98,2	Analyste info./adm. 2
93,1	88,0	97,7	96,5	Analyste info./adm. 3
99,2	95,6	99,9	98,8	Ingénieur 2
100,0	94,8	100,0	98,5	Ingénieur 3
X	94,2	X	98,1	Tech. arts app. graph. 1
93,7	93,8	98,2	98,0	Technicien en audiovisuel
85,2	96,0	94,9	98,8	Technicien en doc.
95,0	90,6	98,8	97,3	Technicien de lab. 1
99,0	99,8	99,7	100,0	Technicien en génie 1
78,8	74,7	93,9	92,4	Technicien en génie 2
X	93,4	X	98,6	Tech. program. en info. 1
94,5	99,6	98,5	100,0	Tech. program. en info. 2
98,4	100,0	99,6	100,0	Auxiliaire en info. 1
97,3	98,1	99,5	99,9	Dessinateur traceur 1
98,2	96,4	99,6*	99,6*	Magasinier 1
100,0	93,1	100,0	98,8	Magasinier 2
100,0	99,2	100,0	99,9	Magasinier 3
91,7	95,5	98,6	99,4	Op. de duplicateur 1
99,4	97,6	99,9	99,6	Op. en informatique 1
94,6	98,9	98,8	99,9	Op. en informatique 2
94,7	98,2	98,6	99,8	Personnel de bureau 2
92,6	92,8	97,9	99,0	Personnel de bureau 3
90,4	99,4	97,4	100,0	Personnel de bureau 4
97,1	98,5	99,3	99,8	Dactylographe
95,7	98,4	98,9	99,9	Sténo-secrétaire 1
95,0	99,7	98,7	100,0	Sec. de direction 2
95,0	100,0	98,8	100,0	Sec. principale 3
97,9	100,0	99,5	100,0	Préposé aux télécom. 1
88,5	99,0	96,7	100,0	Préposé aux télécom. 2
				Téléphoniste-récept.
93,8	95,5	98,3	98,9	Moyenne

## Annexe A-3

**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 secteur privé**

[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché	Adm. mun.	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts
		%	\$	%	\$	%		
<b>Cols blancs</b>								
Agent d'information 2	49	82,0	61 102	55 096	9,8	39 369	39 157	0,5*
Agent de l'approvis. 2	9	87,8	55 998	55 754	0,4*	43 575	39 860	8,5
Agent de la gest. pers. 2	66	66,0	61 437	59 019	3,9	42 357	40 775	3,7*
Agent de la gest. fin. 2	99	77,6	65 039	56 399	13,3	39 457	38 082	3,5*
Agent de la gest. fin. 3	22	74,8	72 750	66 067	9,2	60 745	52 272	13,9
Analyste info./adm. 2	164	67,9	62 611	58 849	6,0	40 807	41 192	-0,9*
Analyste info./adm. 3	16	72,7	62 986	66 799	-6,1*	46 538	52 011	-11,8
Ingénieur 2	126	80,5	68 832	68 102	1,1*	46 087	41 027	11,0
Ingénieur 3	26	90,2	70 779	78 089	-10,3	56 584	59 453	-5,1*
Tech. arts app. graph. 1	9	85,7	39 283	45 604	-16,1	30 233	28 235	6,6*
Technicien en doc.	134	88,3	38 924	40 859	-5,0*	30 115	29 022	3,6*
Technicien de lab. 1	32	26,2	45 697	49 794	-9,0	32 331	39 368	-21,8
Technicien en génie 1	216	36,9	47 452	52 422	-10,5	35 397	34 380	2,9*
Technicien en génie 2	20	68,0	51 190	58 938	-15,1	41 316	44 650	-8,1
Tech. program. en info. 1	122	65,0	46 969	45 397	3,3*	33 990	31 947	6,0
Tech. program. en info. 2	14	71,7	51 766	50 746	2,0*	39 315	38 276	2,6*
Auxiliaire en info. 1	44	58,9	30 159	29 341	2,7*	22 349	19 977	10,6
Dessinateur traceur 1	42	94,5	39 387	35 092	10,9*	28 667	27 178	5,2*
Magasinier 1	44	23,1	38 223	26 045	31,9	29 188	21 057	27,9
Magasinier 2	98	8,0	41 035	39 568	3,6*	32 055	30 425	5,1*
Op. de duplicateur 1	13	84,2	34 857	33 613	3,6*	26 463	26 067	1,5*
Op. en informatique 1	3	89,6	33 859	28 769	15,0	26 884	20 960	22,0
Op. en informatique 2	32	86,4	41 103	35 685	13,2	32 283	28 067	13,1
Personnel de bureau 1	81	94,9	27 603	24 416	11,5	20 722	18 227	12,0
Personnel de bureau 2	238	76,1	30 214	29 813	1,3*	22 930	21 350	6,9
Personnel de bureau 3	899	69,5	34 489	34 108	1,1*	25 322	24 837	1,9*
Personnel de bureau 4	107	59,0	40 573	38 562	5,0	29 901	28 640	4,2
Dactylographe	87	74,9	29 387	32 664	-11,2*	22 194	24 576	-10,7*
Sténo-secrétaire 1	464	60,0	32 392	32 131	0,8*	24 647	24 983	-1,4*
Sec. de direction 2	612	71,1	35 694	35 463	0,6*	27 116	26 402	2,6*
Sec. principale 3	143	78,8	39 370	38 894	1,2*	29 070	29 526	-1,6*
Préposé aux télécom. 1	147	27,6	36 986	30 015	18,8	29 946	23 731	20,8
Téléphoniste-récept.	86	67,5	29 666	29 614	0,2*	22 331	22 630	-1,3*
Moyenne		61,9	39 741	38 956	2,0*	29 240	28 241	3,4

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).



Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	
%		%		
88,3	57,8	95,4	86,7	<b>Coils blancs</b>
88,0	71,2	96,1	91,5	Agent d'information 2
83,8	63,8	94,7	88,5	Agent de l'approvis. 2
91,9	62,7	96,9	86,8	Agent de la gest. pers. 2
98,9	70,7	99,8	94,4	Agent de la gest. fin. 2
84,1	66,6	94,2	89,5	Agent de la gest. fin. 3
94,4	77,8	98,1	95,1	Analyste info./adm. 2
93,1	63,6	97,7	86,1	Analyste info./adm. 3
99,2	82,4	99,9	95,7	Ingénieur 2
100,0	73,0	100,0	91,1	Ingénieur 3
93,7	71,2	98,2	92,9	Tech. arts app. graph. 1
85,2	73,3	94,9*	93,6*	Technicien en doc.
95,0	67,6	98,8	89,1	Technicien de lab. 1
99,0	93,3	99,7	98,2	Technicien en génie 1
78,8	55,8	93,9	86,1	Technicien en génie 2
X	72,2	X	93,1	Tech. program. en info. 1
94,5	69,4	98,5	89,3	Tech. program. en info. 2
98,4	86,3	99,6	97,1	Auxiliaire en info. 1
97,3*	96,9*	99,5*	99,3*	Dessinateur traceur 1
98,2	80,9	99,6*	94,8*	Magasinier 1
100,0	75,2	100,0	95,2	Magasinier 2
91,7*	94,1*	98,6*	98,1*	Op. de duplicateur 1
99,4	75,8	99,9	94,9	Op. en informatique 1
93,6	77,2	98,3	93,7	Op. en informatique 2
94,6	75,6	98,8	92,0	Personnel de bureau 1
94,7	65,6	98,6	90,3	Personnel de bureau 2
92,6	62,7	97,9	89,3	Personnel de bureau 3
90,4*	75,4*	97,4*	92,6*	Personnel de bureau 4
97,1	79,7	99,3	95,4	Dactylographe
95,7	79,6	98,9	94,1	Sténo-secrétaire 1
95,0	83,2	98,7	94,8	Sec. de direction 2
95,0	39,9	98,8	87,9	Sec. principale 3
88,5	77,8	96,7*	93,6*	Préposé aux télécom. 1
				Téléphoniste-récept.
93,7	71,4	98,3	91,8	Moyenne

## Annexe A-4

**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 administration fédérale**

[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché
		%	\$	\$	%	\$	%	
<b>Cols blancs</b>								
Agent d'information 2	49	100,0	61 102	54 188	11,3	39 369	41 628	-5,7
Agent de l'approvis. 2	9	100,0	55 998	53 865	3,8	43 575	40 028	8,1
Agent de la gest. pers. 2	66	100,0	61 437	56 006	8,8	42 357	44 310	-4,6
Agent de la gest. fin. 2	99	100,0	65 039	57 685	11,3	39 457	43 718	-10,8
Agent de la gest. fin. 3	22	100,0	72 750	65 879	9,4	60 745	51 931	14,5
Analyste info./adm. 2	164	100,0	62 611	61 632	1,6*	40 807	42 613	-4,4
Analyste info./adm. 3	16	100,0	62 986	64 667	-2,7*	46 538	57 093	-22,7
Ingénieur 2	126	100,0	68 832	63 074	8,4	46 087	44 747	2,9
Ingénieur 3	26	100,0	70 779	72 539	-2,5	56 584	60 285	-6,5
Technicien en doc.	134	100,0	38 924	42 177	-8,4	30 115	32 077	-6,5
Technicien de lab. 1	32	100,0	45 697	34 309	24,9	32 331	28 200	12,8
Technicien en génie 1	216	100,0	47 452	45 665	3,8	35 397	37 535	-6,0
Technicien en génie 2	20	100,0	51 190	50 232	1,9	41 316	41 285	0,1*
Tech. program. en info. 1	122	100,0	46 969	33 743	28,2	33 990	25 155	26,0
Auxiliaire en info. 1	44	100,0	30 159	25 399	15,8	22 349	17 746	20,6
Dessinateur traceur 1	42	100,0	39 387	34 129	13,3	28 667	25 198	12,1
Op. en informatique 1	3	100,0	33 859	31 486	7,0	26 884	25 727	4,3*
Op. en informatique 2	32	100,0	41 103	35 066	14,7	32 283	32 043	0,7*
Personnel de bureau 2	238	100,0	30 214	22 836	24,4	22 930	21 120	7,9
Personnel de bureau 3	899	100,0	34 489	27 239	21,0	25 322	25 009	1,2
Personnel de bureau 4	107	100,0	40 573	30 144	25,7	29 901	27 651	7,5
Dactylographe	87	100,0	29 387	25 946	11,7	22 194	18 371	17,2
Sténo-secrétaire 1	464	100,0	32 392	25 735	20,6	24 647	18 691	24,2
Sec. de direction 2	612	100,0	35 694	32 247	9,7	27 116	26 119	3,7
Sec. principale 3	143	100,0	39 370	36 205	8,0	29 070	33 190	-14,2
Moyenne		97,1	40 332	34 969	13,3	29 470	28 463	3,4

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	
%		%		
88,3	66,8	95,4	92,3	<b>Cois blancs</b>
88,0	63,8	96,1	90,7	Agent d'information 2
83,8	53,3	94,7	90,2	Agent de l'approvis. 2
91,9	66,4	96,9	91,9	Agent de la gest. pers. 2
98,9	82,7	99,8	96,3	Agent de la gest. fin. 2
84,1	49,5	94,2	84,4	Agent de la gest. fin. 3
94,4	62,5	98,1	95,6	Analyste info./adm. 2
93,1	78,3	97,7	93,7	Analyste info./adm. 3
99,2	93,0	99,9	98,8	Ingénieur 2
93,7	65,1	98,2	91,7	Ingénieur 3
85,2	15,9	94,9	85,0	Technicien en doc.
95,0	83,1	98,8	97,0	Technicien de lab. 1
99,0	88,1	99,7	97,9	Technicien en génie 1
78,8	70,5	93,9	92,5	Technicien en génie 2
94,5	88,0	98,5	96,4	Tech. program. en info. 1
98,4	69,3	99,6	92,0	Auxiliaire en info. 1
91,7	56,4	98,6	92,0	Dessinateur traceur 1
99,4	73,9	99,9	97,7	Op. en informatique 1
94,6	54,6	98,8	96,6	Op. en informatique 2
94,7	70,5	98,6	97,6	Personnel de bureau 2
92,6	80,3	97,9	98,4	Personnel de bureau 3
90,4	92,7	97,4	97,9	Personnel de bureau 4
97,1	91,2	99,3	97,6	Dactylographe
95,7	70,2	98,9	94,3	Sténo-secrétaire 1
95,0	74,5	98,7	97,9	Sec. de direction 2
				Sec. principale 3
93,8	72,1	98,2	95,5	Moyenne

## Annexe A-5

**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 secteur universitaire**

[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché	Adm. mun.	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts
		%	\$	%	\$	%		
<b>Cols blancs</b>								
Agent d'information 2	49	100,0	61 102	54 152	11,4	39 369	37 005	6,0
Agent de l'approvis. 2	9	100,0	55 998	55 187	1,4*	43 575	40 887	6,2
Agent de la gest. pers. 2	66	89,5	61 437	56 644	7,8	42 357	39 535	6,7
Agent de la gest. fin. 2	99	96,2	65 039	57 038	12,3	39 457	38 199	3,2*
Agent de la gest. fin. 3	22	100,0	72 750	62 703	13,8	60 745	52 427	13,7
Analyste info./adm. 2	164	100,0	62 611	57 658	7,9	40 807	37 761	7,5
Analyste info./adm. 3	16	100,0	62 986	68 201	-8,3	46 538	50 709	-9,0
Ingénieur 2	126	100,0	68 832	57 324	16,7	46 087	39 472	14,4
Tech. arts app. graph. 1	9	100,0	39 283	39 536	-0,6*	30 233	25 196	16,7
Technicien en audiovisuel	3	100,0	43 408	38 640	11,0	32 405	25 410	21,6
Technicien en doc.	134	100,0	38 924	35 321	9,3	30 115	24 746	17,8
Technicien de lab. 1	32	100,0	45 697	39 483	13,6	32 331	26 703	17,4
Technicien en génie 1	216	95,1	47 452	39 911	15,9	35 397	27 536	22,2
Technicien en génie 2	20	100,0	51 190	44 551	13,0	41 316	39 699	3,9
Tech. program. en info. 1	122	100,0	46 969	40 862	13,0	33 990	27 683	18,6
Tech. program. en info. 2	14	100,0	51 766	44 398	14,2	39 315	40 902	-4,0
Auxiliaire en info. 1	44	100,0	30 159	28 085	6,9	22 349	23 884	-6,9
Magasinier 1	44	23,0	38 223	27 209	28,8	29 188	23 564	19,3
Magasinier 2	98	95,5	41 035	31 001	24,5	32 055	25 552	20,3
Op. en informatique 2	32	78,9	41 103	30 747	25,2	32 283	25 302	21,6
Personnel de bureau 1	81	56,5	27 603	24 532	11,1	20 722	20 807	-0,4*
Personnel de bureau 2	238	100,0	30 214	27 187	10,0	22 930	22 523	1,8*
Personnel de bureau 3	899	100,0	34 489	30 595	11,3	25 322	23 643	6,6
Personnel de bureau 4	107	100,0	40 573	35 920	11,5	29 901	25 842	13,6
Dactylographe	87	100,0	29 387	26 154	11,0	22 194	22 362	-0,8*
Sténo-secrétaire 1	464	100,0	32 392	27 174	16,1	24 647	22 666	8,0
Sec. de direction 2	612	100,0	35 694	30 696	14,0	27 116	24 210	10,7
Sec. principale 3	143	96,7	39 370	37 601	4,5	29 070	26 901	7,5
Préposé aux télécom. 1	147	100,0	36 986	26 013	29,7	29 946	22 242	25,7
Téléphoniste-récept.	86	100,0	29 666	25 078	15,5	22 331	22 585	-1,1*
Moyenne		98,0	39 727	34 527	13,1	29 229	26 311	10,0

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	
%		%		
88,3	84,3	95,4*	94,9*	<b>Cois blancs</b>
88,0	94,5	96,1	98,3	Agent d'information 2
83,8	73,0	94,7	89,1	Agent de l'approvis. 2
91,9	71,8	96,9	89,3	Agent de la gest. pers. 2
98,9	59,6	99,8	97,1	Agent de la gest. fin. 2
84,1	70,8	94,2	88,8	Agent de la gest. fin. 3
94,4	65,3	98,1	89,7	Analyste info./adm. 2
93,1	79,8	97,7	93,8	Analyste info./adm. 3
100,0	86,4	100,0	95,0	Ingénieur 2
X	83,7	X	94,5	Tech. arts app. graph. 1
93,7*	94,1*	98,2*	98,2*	Technicien en audiovisuel
85,2*	82,7*	94,9*	93,9*	Technicien en doc.
95,0	86,7	98,8	95,9	Technicien de lab. 1
99,0	93,9	99,7	99,1	Technicien en génie 1
78,8	76,1	93,9	92,0	Technicien en génie 2
X	98,4	X	99,9	Tech. program. en info. 1
94,5	71,6	98,5	95,7	Tech. program. en info. 2
97,3	100,0	99,5	100,0	Auxiliaire en info. 1
98,2	88,2	99,6	97,7	Magasinier 1
99,4	96,7	99,9*	99,5*	Magasinier 2
93,6	88,4	98,3*	97,7*	Op. en informatique 2
94,6	78,7	98,8	96,5	Personnel de bureau 1
94,7	78,8	98,6	95,1	Personnel de bureau 2
92,6	79,0	97,9	94,0	Personnel de bureau 3
90,4	X	97,4	X	Personnel de bureau 4
97,1	90,6	99,3	97,4	Dactylographe
95,7	89,5	98,9	97,5	Sténo-secrétaire 1
95,0	68,5	98,7	90,6	Sec. de direction 2
95,0	X	98,8	X	Sec. principale 3
88,5	93,8	96,7	98,4	Préposé aux télécom. 1
				Téléphoniste-récept.
93,7	83,4	98,2	95,6	Moyenne

## Annexe A-6

**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 secteur privé syndiqué**

[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché	Adm. mun.	Écarts	Adm. mun.	Écarts	
		%	\$	%	\$	%		
<b>Cols blancs</b>								
Agent de la gest. fin. 2	99	75,6	65 039	56 313	13,4	39 457	36 137	8,4
Tech. arts app. graph. 1	9	100,0	39 283	46 362	-18,0	30 233	27 705	8,4*
Technicien de lab. 1	32	22,2	45 697	47 898	-4,8*	32 331	39 886	-23,4
Technicien en génie 1	216	19,1	47 452	52 593	-10,8	35 397	36 574	-3,3*
Technicien en génie 2	20	53,0	51 190	56 514	-10,4	41 316	41 241	0,2*
Tech. program. en info. 1	122	57,8	46 969	46 412	1,2*	33 990	33 394	1,8*
Auxiliaire en info. 1	44	75,6	30 159	33 370	-10,6	22 349	22 053	1,3*
Dessinateur traceur 1	42	90,2	39 387	42 074	-6,8*	28 667	32 340	-12,8
Magasinier 1	44	5,1	38 223	38 549	-0,9*	29 188	33 034	-13,2*
Magasinier 2	98	4,0	41 035	43 759	-6,6*	32 055	34 587	-7,9*
Op. de duplicateur 1	13	86,9	34 857	36 725	-5,4*	26 463	27 805	-5,1*
Op. en informatique 2	32	85,0	41 103	36 813	10,4	32 283	27 924	13,5
Personnel de bureau 1	81	90,8	27 603	27 315	1,0*	20 722	20 905	-0,9*
Personnel de bureau 2	238	80,4	30 214	33 120	-9,6	22 930	25 021	-9,1
Personnel de bureau 3	899	64,6	34 489	37 234	-8,0	25 322	26 835	-6,0*
Personnel de bureau 4	107	73,5	40 573	41 380	-2,0*	29 901	29 226	2,3*
Dactylographe	87	48,5	29 387	40 227	-36,9	22 194	31 984	-44,1
Sténo-secrétaire 1	464	90,7	32 392	34 291	-5,9	24 647	26 638	-8,1*
Sec. de direction 2	612	63,8	35 694	34 504	3,3*	27 116	25 362	6,5
Préposé aux télécom. 1	147	23,4	36 986	29 974	19,0	29 946	23 936	20,1
Téléphoniste-récept.	86	61,3	29 666	31 802	-7,2*	22 331	25 116	-12,5
Moyenne		40,9	39 573	40 473	-2,3	29 134	29 467	-1,1*

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	
%		%		
91,9	67,9	96,9	86,8	<b>Coils blancs</b>
100,0	92,1	100,0	96,7	Agent de la gest. fin. 2
85,2	78,4	94,9*	96,3*	Tech. arts app. graph. 1
95,0	81,7	98,8	95,2	Technicien de lab. 1
99,0	91,5	99,7	97,9	Technicien en génie 1
78,8	64,5	93,9	89,1	Technicien en génie 2
94,5	104,0	98,5	100,6	Tech. program. en info. 1
98,4	92,1	99,6	98,3	Auxiliaire en info. 1
97,3*	97,7*	99,5*	99,7*	Dessinateur traceur 1
98,2	91,4	99,6	98,4	Magasinier 1
100,0*	83,1*	100,0*	95,3*	Magasinier 2
99,4	94,8	99,9	98,7	Op. de duplicateur 1
93,6*	89,4*	98,3*	98,0*	Op. en informatique 2
94,6	87,1	98,8	96,2	Personnel de bureau 1
94,7	79,7	98,6	94,0	Personnel de bureau 2
92,6	51,4	97,9	84,3	Personnel de bureau 3
90,4*	88,2*	97,4*	97,6*	Personnel de bureau 4
97,1*	94,3*	99,3*	98,8*	Dactylographe
95,7	82,5	98,9	94,7	Sténo-secrétaire 1
95,0	X	98,8	X	Sec. de direction 2
88,5*	92,9*	96,7	98,8	Préposé aux télécom. 1
				Téléphoniste-récept.
93,8	78,8	98,3	94,0	Moyenne

## Annexe A-7

**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 secteur privé non syndiqué**

[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché		Écarts	Marché		Écarts
			Adm. mun.	Marché		Adm. mun.	Marché	
		Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts
		%	\$	\$	%	\$	\$	%
<b>Cols blancs</b>								
Agent d'information 2	49	77,7	61 102	53 416	12,6	39 369	39 592	-0,6*
Agent de l'approvis. 2	9	87,5	55 998	55 952	0,1*	43 575	39 846	8,6
Agent de la gest. pers. 2	66	65,0	61 437	58 962	4,0	42 357	40 736	3,8*
Agent de la gest. fin. 2	99	77,7	65 039	56 404	13,3	39 457	38 178	3,2*
Agent de la gest. fin. 3	22	74,8	72 750	66 063	9,2	60 745	52 277	13,9
Analyste info./adm. 2	164	68,1	62 611	58 871	6,0	40 807	41 250	-1,1*
Analyste info./dm. 3	16	70,9	62 986	67 241	-6,8*	46 538	52 319	-12,4
Ingénieur 2	126	86,3	68 832	68 191	0,9*	46 087	40 961	11,1
Ingénieur 3	26	87,8	70 779	76 529	-8,1	56 584	58 990	-4,3*
Tech. arts app. graph. 1	9	69,9	39 283	44 402	-13,0*	30 233	29 075	3,8*
Technicien en doc.	134	89,3	38 924	36 632	5,9	30 115	26 968	10,4
Technicien de lab. 1	32	38,5	45 697	53 118	-16,2	32 331	38 459	-19,0
Technicien en génie 1	216	77,2	47 452	52 326	-10,3	35 397	33 157	6,3
Technicien en génie 2	20	82,1	51 190	60 393	-18,0	41 316	46 695	-13,0
Tech. program. en info. 1	122	66,4	46 969	45 217	3,7*	33 990	31 690	6,8
Tech. program. en info. 2	14	71,7	51 766	50 746	2,0*	39 315	38 276	2,6*
Auxiliaire en info. 1	44	55,2	30 159	28 139	6,7	22 349	19 357	13,4
Magasinier 2	98	31,6	41 035	36 488	11,1	32 055	27 366	14,6
Op. de duplicateur 1	13	80,3	34 857	28 781	17,4	26 463	23 368	11,7
Op. en informatique 1	3	88,7	33 859	28 203	16,7	26 884	21 218	21,1
Op. en informatique 2	32	86,9	41 103	35 299	14,1	32 283	28 115	12,9
Personnel de bureau 1	81	96,8	27 603	23 180	16,0	20 722	17 085	17,6
Personnel de bureau 2	238	74,0	30 214	28 123	6,9	22 930	19 473	15,1
Personnel de bureau 3	899	73,2	34 489	32 027	7,1	25 322	23 507	7,2
Personnel de bureau 4	107	52,7	40 573	36 834	9,2	29 901	28 281	5,4
Dactylographe	87	100,0	29 387	29 184	0,7*	22 194	21 167	4,6*
Sténo-secrétaire 1	464	49,5	32 392	30 775	5,0*	24 647	23 943	2,9*
Sec. de direction 2	612	72,8	35 694	35 663	0,1*	27 116	26 619	1,8*
Sec. principale 3	143	78,0	39 370	39 042	0,8*	29 070	29 580	-1,8*
Téléphoniste-récept.	86	72,1	29 666	28 238	4,8*	22 331	21 067	5,7*
Moyenne		73,7	39 741	37 811	4,9	29 240	27 320	6,6

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).



Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	
%		%		
88,3	62,4	95,4	89,0	<b>Cois blancs</b>
88,0	70,9	96,1	91,4	Agent d'information 2
83,8	64,3	94,7	88,7	Agent de l'approvis. 2
91,9	62,4	96,9	86,8	Agent de la gest. pers. 2
98,9	70,7	99,8	94,4	Agent de la gest. fin. 2
84,1	66,9	94,2	89,6	Agent de la gest. fin. 3
94,4	76,4	98,1	94,8	Analyste info./adm. 2
93,1	64,0	97,7	86,1	Analyste info./adm. 3
99,2	84,9	99,9	96,5	Ingénieur 2
100,0	43,8	100,0	82,6	Ingénieur 3
93,7	56,5	98,2	88,6	Tech. arts app. graph. 1
85,2	64,3	94,9*	89,0*	Tech. arts app. graph. 2
95,0	60,3	98,8	85,9	Technicien en doc.
99,0*	94,4*	99,7*	98,4*	Technicien de lab. 1
78,8	54,0	93,9	85,5	Technicien en génie 1
X	72,2	X	93,1	Technicien en génie 2
94,5	58,2	98,5	85,7	Tech. program. en info. 1
98,2*	73,5*	99,6*	92,2*	Tech. program. en info. 2
100,0*	63,4*	100,0*	95,0*	Auxiliaire en info. 1
91,7*	93,5*	98,6*	97,9*	Magasinier 2
99,4	67,6	99,9	93,2	Op. de duplicateur 1
93,6	71,7	98,3	91,7	Op. en informatique 1
94,6	69,6	98,8	89,9	Op. en informatique 2
94,7	56,0	98,6	87,7	Personnel de bureau 1
92,6	70,1	97,9	92,6	Personnel de bureau 2
90,4*	69,5*	97,4	90,2	Personnel de bureau 3
97,1	70,5	99,3	93,2	Personnel de bureau 4
95,7	79,0	98,9	94,0	Dactylographe
95,0*	83,2*	98,7	94,7	Sténo-secrétaire 1
88,5	70,2	96,7	91,0	Sec. de direction 2
				Sec. principale 3
				Téléphoniste-récept.
93,7	67,9	98,3	90,7	Moyenne

## Annexe B-1

**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 administration québécoise**

[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché
		%	\$	\$	%	\$	%	
<b>Cols blancs</b>								
Agent de la gest. pers. 2	7	100,0	51 031	58 683	-15,0	44 381	41 381	6,8
Agent de la gest. fin. 2	11	100,0	50 690	56 036	-10,5	40 194	39 279	2,3*
Ingénieur 2	4	100,0	60 844	58 683	3,6*	47 260	41 399	12,4
Technicien en doc.	18	100,0	33 313	36 754	-10,3	26 463	24 740	6,5
Technicien en génie 1	26	100,0	40 505	38 812	4,2*	30 932	27 728	10,4
Technicien en génie 2	3	100,0	47 646	42 268	11,3	35 202	39 353	-11,8
Magasinier 2	9	100,0	38 696	29 031	25,0	32 659	25 200	22,8
Personnel de bureau 2	55	100,0	29 999	25 399	15,3	23 779	23 291	2,1*
Personnel de bureau 3	79	100,0	33 938	28 546	15,9	26 021	25 453	2,2*
Dactylographe	7	100,0	...	24 962	...	...	23 302	...
Sténo-secrétaire 1	42	100,0	29 210	26 881	8,0	20 886	23 242	-11,3
Sec. de direction 2	112	100,0	31 882	29 835	6,4	25 031	27 777	-11,0
Sec. principale 3	12	100,0	35 346	34 937	1,2*	27 987	30 572	-9,2
Préposé aux télécom. 1	43	100,0	36 069	27 482	23,8	28 689	25 654	10,6*
Téléphoniste-récept.	16	100,0	27 722	24 401	12,0	21 989	23 306	-6,0
Moyenne		99,0	34 362	30 919	10,0	26 827	26 858	-0,1*

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	
%		%		
41,3	75,3	92,8	92,7	<b>Cois blancs</b>
99,9	78,3	100,0	93,5	Agent de la gest. pers. 2
60,5	88,0	91,1	96,5	Agent de la gest. fin. 2
94,6	93,8	98,9	98,0	Ingénieur 2
93,0	90,6	98,7	97,3	Technicien en doc.
92,3	99,8	97,2	100,0	Technicien en génie 1
89,3	96,4	98,8	99,6	Technicien en génie 2
99,1	98,9	99,8	99,9	Magasinier 2
89,7	98,2	97,5	99,8	Personnel de bureau 2
...	99,4	...	100,0	Personnel de bureau 3
100,0	98,5	100,0	99,8	Dactylographe
96,6	98,4	99,2	99,9	Sténo-secrétaire 1
85,3	99,7	96,4	100,0	Sec. de direction 2
99,1	100,0	99,9	100,0	Sec. principale 3
100,0	99,0	100,0*	100,0*	Préposé aux télécom. 1
				Téléphoniste-récept.
93,9	97,0	98,7	99,4	Moyenne

## Annexe B-2

**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 secteur privé**
**[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]**

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché
		%	\$	\$	%	\$	%	
<b>Cols blancs</b>								
Agent de la gest. pers. 2	7	66,0	51 031	59 019	-15,7	44 381	40 775	8,1
Agent de la gest. fin. 2	11	77,6	50 690	56 399	-11,3	40 194	38 082	5,3*
Ingénieur 2	4	80,5	60 844	68 102	-11,9	47 260	41 027	13,2
Technicien en doc.	18	88,3	33 313	40 859	-22,6	26 463	29 022	-9,7
Technicien en génie 1	26	36,9	40 505	52 422	-29,4	30 932	34 380	-11,1
Technicien en génie 2	3	68,0	47 646	58 938	-23,7	35 202	44 650	-26,8
Magasinier 2	9	8,0	38 696	39 568	-2,3*	32 659	30 425	6,8*
Personnel de bureau 1	14	94,9	28 760	24 416	15,1	21 803	18 227	16,4
Personnel de bureau 2	55	76,1	29 999	29 813	0,6*	23 779	21 350	10,2
Personnel de bureau 3	79	69,5	33 938	34 108	-0,5*	26 021	24 837	4,5*
Dactylographe	7	74,9	...	32 664	...	...	24 576	...
Sténo-secrétaire 1	42	60,0	29 210	32 131	-10,0	20 886	24 983	-19,6
Sec. de direction 2	112	71,1	31 882	35 463	-11,2	25 031	26 402	-5,5*
Sec. principale 3	12	78,8	35 346	38 894	-10,0	27 987	29 526	-5,5*
Préposé aux télécom. 1	43	27,6	36 069	30 015	16,8	28 689	23 731	17,3
Téléphoniste-récept.	16	67,5	27 722	29 614	-6,8	21 989	22 630	-2,9*
Moyenne		62,2	34 175	36 201	-5,9*	26 659	26 463	0,7*

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	
%		%		
41,3	63,8	92,8	88,5	<b>Cois blancs</b>
99,9	62,7	100,0	86,8	Agent de la gest. pers. 2
60,5*	63,6*	91,1	86,1	Agent de la gest. fin. 2
94,6	71,2	98,9	92,9	Ingénieur 2
93,0	67,6	98,7	89,1	Technicien en doc.
92,3*	93,3*	97,2*	98,2*	Technicien en génie 1
89,3*	80,9*	98,8*	94,8*	Technicien en génie 2
81,2*	77,2*	95,6*	93,7*	Magasinier 2
99,1	75,6	99,8	92,0	Personnel de bureau 1
89,7	65,6	97,5	90,3	Personnel de bureau 2
...	75,4	...	92,6	Personnel de bureau 3
100,0	79,7	100,0	95,4	Dactylographe
96,6	79,6	99,2	94,1	Sténo-secrétaire 1
85,3*	83,2*	96,4*	94,8*	Sec. de direction 2
99,1	39,9	99,9	87,9	Sec. principale 3
100,0	77,8	100,0	93,6	Préposé aux télécom. 1
				Téléphoniste-récept.
93,5	71,7	98,6	92,1	Moyenne

## Annexe B-3

**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 administration fédérale**

[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché
		%	\$	\$	%	\$	\$	%
<b>Cols blancs</b>								
Agent de la gest. pers. 2	7	100,0	51 031	56 006	-9,7	44 381	44 310	0,2*
Agent de la gest. fin. 2	11	100,0	50 690	57 685	-13,8	40 194	43 718	-8,8*
Ingénieur 2	4	100,0	60 844	63 074	-3,7*	47 260	44 747	5,3*
Technicien en doc.	18	100,0	33 313	42 177	-26,6	26 463	32 077	-21,2
Technicien en génie 1	26	100,0	40 505	45 665	-12,7	30 932	37 535	-21,3
Technicien en génie 2	3	100,0	47 646	50 232	-5,4*	35 202	41 285	-17,3
Personnel de bureau 2	55	100,0	29 999	22 836	23,9	23 779	21 120	11,2
Personnel de bureau 3	79	100,0	33 938	27 239	19,7	26 021	25 009	3,9*
Dactylographe	7	100,0	...	25 946	...	...	18 371	...
Sténo-secrétaire 1	42	100,0	29 210	25 735	11,9	20 886	18 691	10,5
Sec. de direction 2	112	100,0	31 882	32 247	-1,1*	25 031	26 119	-4,3*
Sec. principale 3	12	100,0	35 346	36 205	-2,4*	27 987	33 190	-18,6
Moyenne		97,4	34 361	32 548	5,3*	26 692	26 996	-1,1*

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	
%		%		
41,3	53,3	92,8	90,2	<b>Cois blancs</b>
99,9	66,4	100,0	91,9	Agent de la gest. pers. 2
60,5	78,3	91,1	93,7	Agent de la gest. fin. 2
94,6	65,1	98,9	91,7	Ingénieur 2
93,0	83,1	98,7	97,0	Technicien en doc.
92,3	88,1	97,2	97,9	Technicien en génie 1
99,1	54,6	99,8	96,6	Technicien en génie 2
89,7	70,5	97,5	97,6	Personnel de bureau 2
...	92,7	...	97,9	Personnel de bureau 3
100,0	91,2	100,0	97,6	Dactylographe
96,6	70,2	99,2	94,3	Sténo-secrétaire 1
85,3	74,5	96,4	97,9	Sec. de direction 2
				Sec. principale 3
93,3	71,9	98,5	95,8	Moyenne

## Annexe B-4

**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 secteur universitaire**

[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché
		%	\$	\$	%	\$	\$	%
<b>Cols blancs</b>								
Agent de la gest. pers. 2	7	89,5	51 031	56 644	-11,0	44 381	39 535	10,9
Agent de la gest. fin. 2	11	96,2	50 690	57 038	-12,5	40 194	38 199	5,0*
Ingénieur 2	4	100,0	60 844	57 324	5,8	47 260	39 472	16,5
Technicien en doc.	18	100,0	33 313	35 321	-6,0	26 463	24 746	6,5
Technicien en génie 1	26	95,1	40 505	39 911	1,5*	30 932	27 536	11,0
Technicien en génie 2	3	100,0	47 646	44 551	6,5*	35 202	39 699	-12,8
Magasinier 2	9	95,5	38 696	31 001	19,9	32 659	25 552	21,8
Personnel de bureau 1	14	56,5	28 760	24 532	14,7	21 803	20 807	4,6*
Personnel de bureau 2	55	100,0	29 999	27 187	9,4	23 779	22 523	5,3*
Personnel de bureau 3	79	100,0	33 938	30 595	9,8	26 021	23 643	9,1
Dactylographe	7	100,0	...	26 154	...	...	22 362	...
Sténo-secrétaire 1	42	100,0	29 210	27 174	7,0	20 886	22 666	-8,5*
Sec. de direction 2	112	100,0	31 882	30 696	3,7*	25 031	24 210	3,3*
Sec. principale 3	12	96,7	35 346	37 601	-6,4*	27 987	26 901	3,9*
Préposé aux télécom. 1	43	100,0	36 069	26 013	27,9	28 689	22 242	22,5
Téléphoniste-récept.	16	100,0	27 722	25 078	9,5	21 989	22 585	-2,7*
Moyenne		99,0	34 175	31 616	7,5	26 659	24 689	7,4

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).



Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	
%		%		
41,3	73,0	92,8	89,1	<b>Cois blancs</b>
99,9	71,8	100,0	89,3	Agent de la gest. pers. 2
60,5	79,8	91,1	93,8	Agent de la gest. fin. 2
94,6*	94,1*	98,9	98,2	Ingénieur 2
93,0	86,7	98,7	95,9	Technicien en doc.
92,3	93,9	97,2	99,1	Technicien en génie 1
89,3*	88,2*	98,8	97,7	Technicien en génie 2
81,2	88,4	95,6	97,7	Magasinier 2
99,1	78,7	99,8	96,5	Personnel de bureau 1
89,7	78,8	97,5	95,1	Personnel de bureau 2
...	X	...	X	Personnel de bureau 3
100,0	90,6	100,0	97,4	Dactylographe
96,6	89,5	99,2	97,5	Sténo-secrétaire 1
85,3	68,5	96,4	90,6	Sec. de direction 2
99,1	X	99,9	X	Sec. principale 3
100,0	93,8	100,0	98,4	Préposé aux télécom. 1
				Téléphoniste-récept.
93,5	85,7	98,6	96,5	Moyenne

## Annexe C-1

**Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (25 000 et plus) et administration municipale (10 000 à 25 000)**
**[Écart = (adm. mun. 25 000 et plus – adm. mun. 10 000 à 25 000)/adm. mun. 25 000 et plus]**

Emplois repères/catégorie	Effectifs 25 000 et plus	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				Adm. 10 000 à 25 000	à 25 000
		Adm. mun.	10 000 à 25 000	Écarts	Adm. mun.	10 000 à 25 000	Adm. mun.	10 000 à 25 000	Écarts	Adm. 10 000 à 25 000		
											\$	%
<b>Cols blancs</b>												
Agent de la gest. pers. 2	66	57 623	43 060	25,3	612	955	58 235	44 016	24,4	13 290	8 670	
Agent de la gest. fin. 2	99	62 692	49 162	21,6	1 214	909	63 906	50 071	21,6	13 968	9 329	
Ingénieur 2	126	66 750	55 349	17,1	1 724	1 137	68 474	56 485	17,5	13 647	11 125	
Technicien en doc.	134	37 722	32 483	13,9	684	530	38 406	33 013	14,0	10 304	7 254	
Technicien en génie 1	216	46 742	39 799	14,9	619	670	47 361	40 469	14,6	11 504	8 463	
Technicien en génie 2	20	50 505	46 166	8,6	1 052	879	51 557	47 045	8,8	11 513	9 099	
Auxiliaire en info. 1	44	29 769	32 121	-7,9*	608	634	30 378	32 755	-7,8*	6 021	6 882	
Magasinier 2	98	40 742	37 701	7,5	654	619	41 396	38 320	7,4	10 673	8 205	
Personnel de bureau 1	81	26 947	27 870	-3,4*	661	286	27 608	28 156	-2,0*	7 049	7 132	
Personnel de bureau 2	238	29 830	27 635	7,4	532	516	30 361	28 151	7,3	7 444	6 034	
Personnel de bureau 3	899	33 976	32 454	4,5	503	613	34 479	33 067	4,1	8 965	7 115	
Personnel de bureau 4	107	39 730	38 782	2,4*	614	772	40 344	39 554	2,0*	9 703	7 514	
Dactylographe	87	28 201	30 575	-8,4	592	642	28 793	31 218	-8,4	7 309	7 579	
Sténo-secrétaire 1	464	32 132	28 477	11,4	678	526	32 810	29 003	11,6	8 174	6 140	
Sec. de direction 2	612	35 338	31 167	11,8	558	537	35 895	31 705	11,7	8 895	6 934	
Sec. principale 3	143	38 418	35 981	6,3	495	648	38 913	36 629	5,9	9 869	7 549	
Préposé aux télécom. 1	147	36 674	34 935	4,7*	637	463	37 311	35 398	5,1*	9 863	8 534	
Téléphoniste-récept.	86	28 852	27 372	5,1	454	595	29 306	27 967	4,6	6 918	6 450	
Inspecteur en construction	83	41 935	38 107	9,1	669	769	42 604	38 876	8,8	10 086	8 015	
Moyenne		36 969	33 551	9,2								
<b>Cols bleus</b>												
Conducteur véh. légers	309	35 939	36 745	-2,2*	486	356	36 426	37 101	-1,9*	10 859	8 396	
Conducteur véh. lourds	955	39 202	37 657	3,9	462	571	39 664	38 228	3,6	11 935	8 688	
Électricien d'entretien 1	160	43 629	42 423	2,8*	540	1 040	44 169	43 462	1,6*	11 411	9 411	
Gardien	110	34 124	35 453	-3,9	451	354	34 574	35 807	-3,6	10 921	8 449	
Journalier et prépos. ter.	901	35 059	34 914	0,4*	467	492	35 526	35 406	0,3*	10 552	7 694	
Mécanicien de véh. motor. 1	28	40 365	40 087	0,7*	542	521	40 907	40 608	0,7*	10 337	8 982	
Mécanicien de véh. motor. 2	365	43 023	39 333	8,6	581	616	43 604	39 949	8,4	11 986	9 159	
Menuisier d'entretien	170	41 878	39 768	5,0	558	467	42 436	40 236	5,2	11 466	9 674	
Ouvrier cert. entretien	7	39 432	36 662	7,0	174	407	39 607	37 069	6,4	9 508	7 369	
Plombier d'entretien	120	42 988	40 394	6,0	545	452	43 533	40 846	6,2	11 356	9 660	
Préposé entretien lourd	104	34 776	32 799	5,7*	419	692	35 195	33 491	4,8*	8 377	7 199	
Opérateur d'usine de filtration	81	41 968	40 684	3,1*	720	564	42 688	41 248	3,4	10 234	9 789	
Moyenne		38 364	37 225	3,0								
<b>Ensemble des emplois repères</b>												
Moyenne		37 612	35 246	6,3								

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail <sup>2</sup> (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale par heure travaillée (G)			Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	10 000 à 25 000	Écarts	Adm. mun.	10 000 à 25 000	Écarts	Adm. mun.	10 000 à 25 000	Écarts	
	\$	%		\$	%		\$	%	
71 525	52 685	26,3	1 493,8	1 530,3	-2,4*	47,93	34,48	28,1	<b>Cois blancs</b>
77 874	59 400	23,7	1 489,2	1 491,1	-0,1*	52,30	40,11	23,3	Agent de la gest. pers. 2
82 122	67 611	17,7	1 518,6	1 455,0	4,2	54,11	46,48	14,1	Agent de la gest. fin. 2
48 710	40 267	17,3	1 439,2	1 471,7	-2,3	33,87	27,41	19,1	Ingénieur 2
58 865	48 932	16,9	1 504,9	1 538,6	-2,2*	39,16	31,88	18,6	Technicien en doc.
63 069	56 144	11,0	1 461,9	1 425,4	2,5	43,38	39,40	9,2	Technicien en génie 1
36 399	39 637	-8,9*	1 489,5	1 584,4	-6,4*	24,48	25,16	-2,8*	Technicien en génie 2
52 069	46 525	10,6	1 570,1	1 653,4	-5,3*	33,27	28,40	14,6	Auxiliaire en info. 1
34 657	35 288	-1,8*	1 440,7	1 514,2	-5,1*	24,15	23,33	3,4*	Magasinier 2
37 805	34 185	9,6	1 457,7	1 480,1	-1,5*	26,00	23,05	11,3	Personnel de bureau 1
43 445	40 182	7,5	1 472,8	1 466,4	0,4*	29,51	27,43	7,0	Personnel de bureau 2
50 047	47 068	6,0*	1 452,4	1 463,3	-0,7*	34,42	32,24	6,3*	Personnel de bureau 3
36 102	38 796	-7,5*	1 420,9	1 372,2	3,4*	25,44	28,51	-12,1*	Personnel de bureau 4
40 984	35 143	14,3	1 460,7	1 471,7	-0,8*	28,08	23,91	14,9	Dactylographe
44 791	38 639	13,7	1 467,4	1 459,0	0,6*	30,56	26,48	13,4	Sténo-secrétaire 1
48 782	44 177	9,4	1 474,0	1 443,8	2,1	33,06	30,75	7,0	Sec. de direction 2
47 174	43 933	6,9	1 604,6	1 708,4	-6,5	29,43	25,74	12,5	Sec. principale 3
36 224	34 417	5,0	1 477,0	1 437,2	2,7	24,62	24,00	2,5*	Préposé aux télécom. 1
52 690	46 891	11,0	1 445,2	1 490,3	-3,1	36,48	31,53	13,6	Téléphoniste-récept.
									Inspecteur en construction
46 866	41 465	11,5	1 477,1	1 487,4	-0,7*	31,72	27,93	11,9	Moyenne
									<b>Cois bleus</b>
47 285	45 498	3,8*	1 563,6	1 707,6	-9,2	30,37	26,65	12,2	Conducteur véh. légers
51 599	46 915	9,1	1 587,6	1 727,4	-8,8	32,73	27,18	17,0	Conducteur véh. lourds
55 579	52 874	4,9	1 636,9	1 735,8	-6,0	34,16	30,50	10,7	Électricien d'entretien 1
45 495	44 257	2,7*	1 538,5	1 728,9	-12,4	29,64	25,62	13,6	Gardien
46 078	43 100	6,5	1 592,9	1 718,9	-7,9	29,08	25,08	13,8	Journalier et prépos. ter.
51 244	49 590	3,2*	1 688,9	1 695,4	-0,4*	30,38	29,24	3,8*	Mécanicien de véh. motor. 1
55 589	49 108	11,7	1 615,4	1 753,1	-8,5	34,66	28,03	19,1	Mécanicien de véh. motor. 2
53 902	49 910	7,4	1 624,3	1 707,8	-5,1	33,40	29,23	12,5	Menuisier d'entretien
49 114	44 438	9,5	1 669,5	1 735,6	-4,0	29,40	25,63	12,8	Ouvrier cert. entretien
54 890	50 506	8,0	1 610,5	1 708,3	-6,1	34,29	29,57	13,8	Plombier d'entretien
43 572	40 690	6,6*	1 654,7	1 718,5	-3,9	26,41	23,64	10,5	Préposé entretien lourd
52 922	51 036	3,6	1 698,8	1 712,3	-0,8*	31,31	29,86	4,6	Operateur d'usine de filtration
49 957	46 275	7,4	1 602,8	1 723,4	-7,5	31,35	26,86	14,3	Moyenne
									<b>Ensemble des emplois repères</b>
48 292	43 685	9,5	1 535,1	1 596,3	-4,0	31,55	27,44	13,0	Moyenne

## Annexe C-2

### Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (25 000 et plus) et administration québécoise

[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]

Emplois repères/catégorie	Effectifs adm. mun.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	
		\$	\$	%	\$	\$	\$	\$	%	\$	\$	
<b>Cols blancs</b>												
Agent d'information 2	49	57 950	56 592	2,3	1 044	294	58 994	56 887	3,6	12 451	8 860	
Agent de l'approvis. 2	9	51 051	53 663	-5,1	823	211	51 875	53 874	-3,9*	11 339	8 455	
Agent de la gest. pers. 2	66	57 623	54 422	5,6	612	563	58 235	54 984	5,6	13 290	9 022	
Agent de la gest. pers. 3	14	71 094	60 403	15,0	1 031	237	72 125	60 641	15,9	16 094	9 158	
Agent de la gest. fin. 2	99	62 692	52 395	16,4	1 214	441	63 906	52 836	17,3	13 968	8 650	
Agent de la gest. fin. 3	22	70 387	58 530	16,8	1 548	230	71 935	58 760	18,3	14 639	8 963	
Analyste info./adm. 2	164	58 339	56 023	4,0	1 077	343	59 416	56 366	5,1	12 615	8 873	
Analyste info./adm. 3	16	61 724	61 160	0,9*	464	240	62 187	61 401	1,3*	14 433	9 236	
Ingénieur 2	126	66 750	56 605	15,2	1 724	241	68 474	56 846	17,0	13 647	8 788	
Ingénieur 3	26	68 521	62 020	9,5	1 597	244	70 117	62 263	11,2	12 582	9 325	
Tech. arts app. graph. 1	9	39 283	37 486	4,6*	321	161	39 604	37 648	4,9*	9 860	6 825	
Technicien en audiovisuel	3	42 846	36 042	15,9	307	485	43 153	36 527	15,4	12 115	7 030	
Technicien en doc.	134	37 722	36 013	4,5	684	377	38 406	36 390	5,3	10 304	6 875	
Technicien de lab. 1	32	42 785	39 893	6,8	655	706	43 439	40 599	6,5	9 558	8 037	
Technicien en génie 1	216	46 742	37 766	19,2	619	308	47 361	38 075	19,6	11 504	7 079	
Technicien en génie 2	20	50 505	42 261	16,3	1 052	125	51 557	42 385	17,8	11 513	7 389	
Tech. program. en info. 1	122	44 106	37 499	15,0	667	260	44 773	37 759	15,7	11 829	6 936	
Tech. program. en info. 2	14	49 334	44 083	10,6	883	376	50 217	44 459	11,5	10 420	7 892	
Auxiliaire en info. 1	44	29 769	24 292	18,4	608	126	30 378	24 418	19,6	6 021	4 666	
Dessinateur traceur 1	42	39 384	28 782	26,9	475	103	39 859	28 885	27,5	10 673	5 464	
Magasinier 1	44	38 207	26 812	29,8	463	258	38 670	27 070	30,0	10 252	5 346	
Magasinier 2	98	40 742	28 901	29,1	654	334	41 396	29 235	29,4	10 673	5 838	
Magasinier 3	10	43 552	35 110	19,4	605	286	44 157	35 396	19,8	11 395	6 812	
Op. de duplicateur 1	13	34 798	28 339	18,6	705	318	35 503	28 657	19,3	9 295	5 637	
Op. en informatique 1	3	33 385	28 222	15,5	290	200	33 675	28 422	15,6	7 570	5 509	
Op. en informatique 2	32	40 965	31 411	23,3	958	287	41 923	31 698	24,4	8 800	6 215	
Personnel de bureau 1	81	26 947	23 178	14,0	661	198	27 608	23 376	15,3	7 049	4 584	
Personnel de bureau 2	238	29 830	25 376	14,9	532	375	30 361	25 750	15,2	7 444	5 289	
Personnel de bureau 3	899	33 976	28 488	16,2	503	191	34 479	28 679	16,8	8 965	5 532	
Personnel de bureau 4	107	39 730	33 554	15,5	614	298	40 344	33 852	16,1	9 703	6 632	
Dactylographe	87	28 201	24 952	11,5	592	305	28 793	25 257	12,3	7 309	5 122	
Sténo-secrétaire 1	464	32 132	26 828	16,5	678	310	32 810	27 138	17,3	8 174	5 420	
Sec. de direction 2	612	35 338	29 799	15,7	558	184	35 895	29 983	16,5	8 895	5 773	
Sec. principale 3	143	38 418	34 922	9,1	495	88	38 913	35 010	10,0	9 869	6 584	
Préposé aux télécom. 1	147	36 674	27 482	25,1	637	69	37 311	27 551	26,2	9 863	5 164	
Préposé aux télécom. 2	18	44 900	32 594	27,4	770	81	45 669	32 675	28,5	12 795	6 139	
Téléphoniste-récept.	86	28 852	24 391	15,5	454	285	29 306	24 676	15,8	6 918	4 982	
Moyenne		38 704	32 865	15,1								

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail <sup>2</sup> (heures rémunérées - temps chôme payé) (F)			Rémunération globale par heure travaillée (G)			Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	
71 445	65 747	8,0	1 504,1	1 525,8	-1,4	47,56	43,10	9,4	
63 213	62 329	1,4*	1 477,8	1 522,2	-3,0	42,95	40,95	4,7	Agent d'information 2
71 525	64 006	10,5	1 493,8	1 534,7	-2,7	47,93	41,73	12,9	Agent de l'approvis. 2
88 219	69 798	20,9	1 517,7	1 522,2	-0,3*	58,15	45,86	21,1	Agent de la gest. pers. 2
77 874	61 486	21,0	1 489,2	1 531,9	-2,9	52,30	40,14	23,3	Agent de la gest. pers. 3
86 574	67 723	21,8	1 462,0	1 522,2	-4,1	59,21	44,50	24,8	Agent de la gest. fin. 2
72 031	65 239	9,4	1 494,8	1 527,4	-2,2	48,23	42,72	11,4	Agent de la gest. fin. 3
76 620	70 637	7,8	1 508,3	1 522,2	-0,9*	50,82	46,41	8,7	Analyste info./adm. 2
82 122	65 634	20,1	1 518,6	1 523,1	-0,3	54,11	43,09	20,4	Analyste info./adm. 3
82 699	71 588	13,4	1 496,9	1 522,2	-1,7	55,21	47,03	14,8	Ingénieur 2
49 464	44 472	10,1	1 432,5	1 515,5	-5,8	34,50	29,36	14,9	Ingénieur 3
55 269	43 557	21,2	1 605,1	1 549,5	3,5*	33,43	28,11	15,9	Tech. arts app. graph. 1
48 710	43 265	11,2	1 439,2	1 540,1	-7,0	33,87	28,09	17,1	Technicien en audiovisuel
52 998	48 636	8,2	1 540,7	1 536,3	0,3*	34,66	31,65	8,7	Technicien en doc.
58 865	45 154	23,3	1 504,9	1 551,5	-3,1	39,16	29,10	25,7	Technicien de lab. 1
63 069	49 775	21,1	1 461,9	1 508,8	-3,2	43,38	32,99	24,0	Technicien en génie 1
56 602	44 695	21,0	1 461,3	1 522,4	-4,2	38,76	29,36	24,3	Technicien en génie 2
60 637	52 351	13,7	1 496,2	1 536,0	-2,7	41,21	34,09	17,3	Tech. program. en info. 1
36 399	29 084	20,1	1 489,5	1 511,5	-1,5	24,48	19,24	21,4	Tech. program. en info. 2
50 531	34 349	32,0	1 475,7	1 506,4	-2,1	34,21	22,80	33,4	Auxiliaire en info. 1
48 922	32 416	33,7	1 680,1	1 573,6	6,3	29,13	20,57	29,4	Dessinateur traceur 1
52 069	35 073	32,6	1 570,1	1 538,2	2,0	33,27	22,80	31,5	Magasinier 1
55 552	42 208	24,0	1 487,4	1 549,6	-4,2	37,77	27,24	27,9	Magasinier 2
44 798	34 295	23,4	1 477,3	1 560,5	-5,6	30,22	21,98	27,3	Magasinier 3
41 245	33 931	17,7	1 422,1	1 599,7	-12,5	29,04	21,21	27,0	Op. de duplicateur 1
50 723	37 914	25,3	1 518,7	1 556,2	-2,5*	33,20	24,36	26,6	Op. en informatique 1
34 657	27 960	19,3	1 440,7	1 519,4	-5,5	24,15	18,40	23,8	Op. en informatique 2
37 805	31 040	17,9	1 457,7	1 537,5	-5,5	26,00	20,18	22,4	Personnel de bureau 1
43 445	34 212	21,3	1 472,8	1 519,5	-3,2	29,51	22,52	23,7	Personnel de bureau 2
50 047	40 484	19,1	1 452,4	1 528,4	-5,2	34,42	26,49	23,0	Personnel de bureau 3
36 102	30 379	15,9	1 420,9	1 524,9	-7,3	25,44	19,91	21,7	Personnel de bureau 4
40 984	32 558	20,6	1 460,7	1 530,3	-4,8	28,08	21,28	24,2	Dactylographe
44 791	35 756	20,2	1 467,4	1 516,9	-3,4	30,56	23,57	22,9	Sténo-secrétaire 1
48 782	41 594	14,7	1 474,0	1 503,4	-2,0	33,06	27,66	16,3	Sec. de direction 2
47 174	32 715	30,6	1 604,6	1 653,5	-3,0*	29,43	19,79	32,8	Sec. principale 3
58 464	38 814	33,6	1 667,5	1 715,4	-2,9*	35,27	22,63	35,8	Préposé aux télécom. 1
36 224	29 658	18,1	1 477,0	1 524,1	-3,2	24,62	19,45	21,0	Préposé aux télécom. 2
48 936	39 279	19,7	1 483,2	1 532,6	-3,3	32,99	25,65	22,2	Téléphoniste-récept.
									Moyenne

## Annexe C-2 (suite)

**Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (25 000 et plus) et administration québécoise**

[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]

Emplois repères/catégorie	Effectifs adm. mun.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	
		\$		%	\$		\$		%	\$		
<b>Cols bleus</b>												
Conducteur véh. légers	309	35 939	27 661	23,0	486	219	36 426	27 880	23,5	10 859	5 398	
Conducteur véh. lourds	955	39 202	31 331	20,1	462	296	39 664	31 627	20,3	11 935	6 294	
Électricien d'entretien 1	160	43 629	35 951	17,6	540	428	44 169	36 379	17,6	11 411	7 511	
Électricien d'entretien 2	4	46 178	38 236	17,2	470	112	46 648	38 348	17,8	11 662	7 139	
Gardien	110	34 124	26 909	21,1	451	354	34 574	27 263	21,1	10 921	5 738	
Journalier et prépos. ter.	901	35 059	26 995	23,0	467	313	35 526	27 308	23,1	10 552	5 442	
Mécanicien de véh. motor. 1	28	40 365	34 275	15,1	542	140	40 907	34 415	15,9	10 337	6 542	
Mécanicien de véh. motor. 2	365	43 023	35 951	16,4	581	138	43 604	36 089	17,2	11 986	6 820	
Menuisier d'entretien	170	41 878	34 394	17,9	558	433	42 436	34 827	17,9	11 466	7 252	
Ouvrier cert. entretien	7	39 432	34 324	13,0	174	405	39 607	34 730	12,3	9 508	7 012	
Peintre d'entretien	87	40 557	31 887	21,4	553	416	41 110	32 303	21,4	11 890	6 753	
Plombier d'entretien	120	42 988	35 951	16,4	545	459	43 533	36 410	16,4	11 356	7 553	
Préposé entretien léger	53	33 060	26 382	20,2	328	361	33 389	26 743	19,9	10 031	5 690	
Préposé entretien lourd	104	34 776	26 415	24,0	419	364	35 195	26 779	23,9	8 377	5 713	
Moyenne		38 229	30 448	20,4								
<b>Ensemble des emplois repères</b>												
Moyenne		38 499	31 822	17,3								

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail <sup>2</sup> (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale par heure travaillée (G)			Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	
	\$	%		\$	%		\$	%	
47 285	33 278	29,6	1 563,6	1 680,4	-7,5	30,37	19,81	34,8	<b>Cois bleus</b>
51 599	37 920	26,5	1 587,6	1 682,6	-6,0	32,73	22,54	31,1	Conducteur véh. légers
55 579	43 891	21,0	1 636,9	1 690,9	-3,3	34,16	25,96	24,0	Conducteur véh. lourds
58 309	45 487	22,0	1 698,1	1 629,6	4,0	34,31	27,91	18,7	Électricien d'entretien 1
45 495	33 001	27,5	1 538,5	1 690,1	-9,8	29,64	19,53	34,1	Électricien d'entretien 2
46 078	32 750	28,9	1 592,9	1 711,1	-7,4	29,08	19,14	34,2	Gardien
51 244	40 957	20,1	1 688,9	1 638,6	3,0	30,38	25,00	17,7	Journalier et prépos. ter.
55 589	42 909	22,8	1 615,4	1 638,9	-1,5	34,66	26,19	24,4	Mécanicien de véh. motor. 1
53 902	42 078	21,9	1 624,3	1 694,0	-4,3	33,40	24,84	25,6	Mécanicien de véh. motor. 2
49 114	41 741	15,0	1 669,5	1 704,6	-2,1*	29,40	24,49	16,7	Menuisier d'entretien
53 000	39 056	26,3	1 591,4	1 697,0	-6,6	33,50	23,02	31,3	Ouvrier cert. entretien
54 890	43 963	19,9	1 610,5	1 699,7	-5,5	34,29	25,87	24,6	Peintre d'entretien
43 420	32 433	25,3	1 727,5	1 689,4	2,2	25,17	19,19	23,8	Plombier d'entretien
43 572	32 491	25,4	1 654,7	1 688,1	-2,0*	26,41	19,25	27,1	Préposé entretien léger
49 844	36 903	26,0	1 600,6	1 688,2	-5,5	31,32	21,89	30,1	Préposé entretien lourd
									Moyenne
									<b>Ensemble des emplois repères</b>
49 328	38 254	22,4	1 533,9	1 599,7	-4,3	32,27	24,02	25,5	Moyenne

## Annexe C-3

**Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (25 000 et plus) et secteur privé**  
 [Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	
		\$		%	\$		\$		%	\$		
<b>Cols blancs</b>												
Agent d'information 2	49	57 950	48 206	16,8	1 044	16	58 994	48 222	18,3	12 451	7 302	
Agent de l'approvis. 2	9	51 051	51 422	-0,7*	823	65	51 875	51 487	0,7*	11 339	8 813	
Agent de la gest. pers. 2	66	57 623	51 591	10,5	612	67	58 235	51 658	11,3	13 290	8 686	
Agent de la gest. pers. 3	14	71 094	65 826	7,4	1 031	227	72 125	66 053	8,4	16 094	11 557	
Agent de la gest. fin. 2	99	62 692	48 303	23,0	1 214	50	63 906	48 353	24,3	13 968	7 676	
Agent de la gest. fin. 3	22	70 387	62 215	11,6	1 548	42	71 935	62 258	13,5	14 639	9 620	
Analyste info./adm. 2	164	58 339	53 178	8,8	1 077	98	59 416	53 276	10,3	12 615	7 731	
Analyste info./adm. 3	16	61 724	65 812	-6,6*	464	79	62 187	65 891	-6,0*	14 433	8 969	
Ingénieur 2	126	66 750	58 394	12,5	1 724	63	68 474	58 457	14,6	13 647	8 440	
Ingénieur 3	26	68 521	73 417	-7,1	1 597	34	70 117	73 451	-4,8*	12 582	9 986	
Tech. arts app. graph. 1	9	39 283	41 004	-4,4*	321	470	39 604	41 474	-4,7*	9 860	8 062	
Technicien en doc.	134	37 722	37 862	-0,4*	684	0	38 406	37 862	1,4*	10 304	6 030	
Technicien de lab. 1	32	42 785	45 200	-5,6	655	51	43 439	45 250	-4,2*	9 558	9 753	
Technicien en génie 1	216	46 742	48 523	-3,8	619	42	47 361	48 564	-2,5*	11 504	10 163	
Technicien en génie 2	20	50 505	56 117	-11,1	1 052	122	51 557	56 239	-9,1	11 513	10 767	
Tech. program. en info. 1	122	44 106	40 313	8,6	667	121	44 773	40 434	9,7	11 829	7 605	
Tech. program. en info. 2	14	49 334	50 864	-3,1*	883	242	50 217	51 106	-1,8*	10 420	8 885	
Auxiliaire en info. 1	44	29 769	25 685	13,7	608	76	30 378	25 762	15,2	6 021	4 724	
Dessinateur traceur 1	42	39 384	34 389	12,7*	475	70	39 859	34 459	13,5*	10 673	7 733	
Magasinier 1	44	38 207	34 121	10,7	463	81	38 670	34 202	11,6	10 252	6 920	
Magasinier 2	98	40 742	41 156	-1,0*	654	102	41 396	41 258	0,3*	10 673	8 977	
Op. de duplicateur 1	13	34 798	32 351	7,0*	705	103	35 503	32 455	8,6*	9 295	6 688	
Op. en informatique 1	3	33 385	27 327	18,1	290	82	33 675	27 409	18,6	7 570	5 259	
Op. en informatique 2	32	40 965	34 024	16,9	958	173	41 923	34 197	18,4	8 800	6 751	
Personnel de bureau 1	81	26 947	23 124	14,2	661	128	27 608	23 252	15,8	7 049	4 443	
Personnel de bureau 2	238	29 830	27 374	8,2	532	120	30 361	27 494	9,4	7 444	5 397	
Personnel de bureau 3	899	33 976	31 688	6,7	503	115	34 479	31 803	7,8	8 965	6 265	
Personnel de bureau 4	107	39 730	33 372	16,0	614	39	40 344	33 410	17,2	9 703	5 947	
Dactylographe	87	28 201	31 796	-12,7	592	270	28 793	32 066	-11,4	7 309	6 564	
Sténo-secrétaire 1	464	32 132	29 207	9,1	678	93	32 810	29 300	10,7	8 174	6 053	
Sec. de direction 2	612	35 338	33 384	5,5	558	97	35 895	33 482	6,7	8 895	6 630	
Sec. principale 3	143	38 418	36 842	4,1	495	96	38 913	36 938	5,1	9 869	6 733	
Préposé aux télécom. 1	147	36 674	27 963	23,8	637	120	37 311	28 083	24,7	9 863	6 016	
Téléphoniste-récept.	86	28 852	27 958	3,1*	454	171	29 306	28 129	4,0*	6 918	5 739	
Moyenne		38 716	35 819	7,5								



Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail <sup>2</sup> (heures rémunérées - temps chôme payé) (F)			Rémunération globale par heure travaillée (G)			Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	
	\$	%		\$	%		\$	%	
71 445	55 524	22,3	1 504,1	1 646,7	-9,5	47,56	33,76	29,0	<b>Cois blancs</b>
63 213	60 300	4,6	1 477,8	1 711,3	-15,8	42,95	35,27	17,9	Agent d'information 2
71 525	60 344	15,6	1 493,8	1 676,7	-12,2	47,93	36,16	24,6	Agent de l'approvis. 2
88 219	77 610	12,0	1 517,7	1 660,6	-9,4	58,15	46,99	19,2	Agent de la gest. pers. 2
77 874	56 029	28,1	1 489,2	1 742,4	-17,0	52,30	32,34	38,2	Agent de la gest. pers. 3
86 574	71 877	17,0	1 462,0	1 745,7	-19,4	59,21	41,31	30,2	Agent de la gest. fin. 2
72 031	61 007	15,3	1 494,8	1 680,1	-12,4	48,23	36,31	24,7	Agent de la gest. fin. 3
76 620	74 861	2,3*	1 508,3	1 720,9	-14,1	50,82	43,58	14,2	Analyste info./adm. 2
82 122	66 897	18,5	1 518,6	1 724,1	-13,5	54,11	38,83	28,2	Analyste info./adm. 3
82 699	83 436	-0,9*	1 496,9	1 706,8	-14,0	55,21	48,95	11,3	Ingénieur 2
49 464	49 536	-0,1*	1 432,5	1 624,8	-13,4	34,50	30,88	10,5*	Ingénieur 3
48 710	43 891	9,9*	1 439,2	1 790,6	-24,4	33,87	24,49	27,7	Tech. arts app. graph. 1
52 998	55 004	-3,8*	1 540,7	1 730,3	-12,3	34,66	31,89	8,0	Technicien en doc.
58 865	58 727	0,2*	1 504,9	1 755,3	-16,6	39,16	33,56	14,3	Technicien de lab. 1
63 069	67 006	-6,2	1 461,9	1 720,9	-17,7	43,38	39,00	10,1	Technicien en génie 1
56 602	48 038	15,1	1 461,3	1 681,6	-15,1	38,76	28,64	26,1	Technicien en génie 2
60 637	59 990	1,1*	1 496,2	1 718,7	-14,9	41,21	34,74	15,7	Tech. program. en info. 1
36 399	30 486	16,2	1 489,5	1 637,0	-9,9	24,48	18,68	23,7	Tech. program. en info. 2
50 531	42 192	16,5	1 475,7	1 707,5	-15,7	34,21	24,98	27,0	Auxiliaire en info. 1
48 922	41 121	15,9	1 680,1	1 733,5	-3,2*	29,13	23,67	18,7	Dessinateur traceur 1
52 069	50 235	3,5*	1 570,1	1 757,8	-12,0	33,27	28,66	13,9	Magasinier 1
44 798	39 143	12,6	1 477,3	1 667,5	-12,9	30,22	23,54	22,1	Magasinier 2
41 245	32 668	20,8	1 422,1	1 690,9	-18,9	29,04	19,35	33,4	Op. de duplicateur 1
50 723	40 949	19,3	1 518,7	1 657,1	-9,1	33,20	24,92	24,9	Op. en informatique 1
34 657	27 695	20,1	1 440,7	1 632,8	-13,3	24,15	17,03	29,5	Op. en informatique 2
37 805	32 892	13,0	1 457,7	1 653,1	-13,4	26,00	20,10	22,7	Personnel de bureau 1
43 445	38 067	12,4	1 472,8	1 655,1	-12,4	29,51	23,10	21,7	Personnel de bureau 2
50 047	39 357	21,4	1 452,4	1 664,7	-14,6	34,42	23,76	31,0	Personnel de bureau 3
36 102	38 630	-7,0*	1 420,9	1 602,2	-12,8	25,44	24,28	4,6*	Personnel de bureau 4
40 984	35 353	13,7	1 460,7	1 651,7	-13,1	28,08	21,54	23,3	Dactylographe
44 791	40 111	10,4	1 467,4	1 656,0	-12,9	30,56	24,31	20,5	Sténo-secrétaire 1
48 782	43 671	10,5	1 474,0	1 707,4	-15,8	33,06	25,63	22,5	Sec. de direction 2
47 174	34 099	27,7	1 604,6	1 736,4	-8,2	29,43	19,60	33,4	Sec. principale 3
36 224	33 868	6,5	1 477,0	1 624,5	-10,0	24,62	20,91	15,1	Préposé aux télécom. 1
48 950	42 722	12,7	1 483,2	1 679,7	-13,2	33,00	25,47	22,8	Téléphoniste-récept.
									Moyenne

## Annexe C-3 (suite)

**Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (25 000 et plus) et secteur privé**  
**[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]**

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	
		\$		%	\$		\$		%	\$		
<b>Coils bleus</b>												
Conducteur véh. légers	309	35 939	39 509	-9,9	486	33	36 426	39 542	-8,6	10 859	8 859	
Conducteur véh. lourds	955	39 202	40 125	-2,4*	462	96	39 664	40 221	-1,4*	11 935	8 716	
Électricien d'entretien 1	160	43 629	49 381	-13,2	540	75	44 169	49 456	-12,0	11 411	9 329	
Électricien d'entretien 2	4	46 178	48 575	-5,2*	470	159	46 648	48 735	-4,5*	11 662	8 631	
Gardien	110	34 124	23 702	30,5	451	202	34 574	23 904	30,9	10 921	3 211	
Journalier et prépos. ter.	901	35 059	36 971	-5,5	467	42	35 526	37 012	-4,2	10 552	8 850	
Mécanicien de véh. motor. 1	28	40 365	42 825	-6,1*	542	126	40 907	42 951	-5,0*	10 337	8 641	
Mécanicien de véh. motor. 2	365	43 023	49 794	-15,7	581	55	43 604	49 849	-14,3	11 986	10 948	
Menuisier d'entretien	170	41 878	47 241	-12,8	558	46	42 436	47 287	-11,4	11 466	10 069	
Ouvrier cert. entretien	7	39 432	34 226	13,2	174	0	39 607	34 226	13,6	9 508	8 016	
Peintre d'entretien	87	40 557	45 749	-12,8	553	33	41 110	45 782	-11,4	11 890	9 389	
Plombier d'entretien	120	42 988	50 706	-18,0	545	13	43 533	50 718	-16,5	11 356	10 524	
Préposé entretien léger	53	33 060	27 747	16,1	328	146	33 389	27 893	16,5	10 031	5 299	
Préposé entretien lourd	104	34 776	32 513	6,5*	419	95	35 195	32 608	7,3*	8 377	6 029	
Moyenne		38 291	40 559	-5,9								
<b>Ensemble des emplois repères</b>												
Moyenne		38 531	37 879	1,7								

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail <sup>2</sup> (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale par heure travaillée (G)			Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	
	\$	%		\$	%		\$	%	
47 285	48 401	-2,4*	1 563,6	1 754,1	-12,2	30,37	27,56	9,3	<b>Cois bleus</b>
51 599	48 937	5,2	1 587,6	1 781,3	-12,2	32,73	27,53	15,9	Conducteur véh. légers
55 579	58 784	-5,8	1 636,9	1 769,5	-8,1	34,16	33,29	2,5*	Conducteur véh. lourds
58 309	57 366	1,6*	1 698,1	1 687,4	0,6*	34,31	34,55	-0,7*	Électricien d'entretien 1
45 495	27 115	40,4	1 538,5	1 916,9	-24,6	29,64	14,19	52,1	Électricien d'entretien 2
46 078	45 862	0,5*	1 592,9	1 785,8	-12,1	29,08	25,86	11,1	Gardien
51 244	51 592	-0,7*	1 688,9	1 782,6	-5,5	30,38	29,05	4,4*	Journalier et prépos. ter.
55 589	60 797	-9,4	1 615,4	1 778,3	-10,1	34,66	34,21	1,3*	Mécanicien de véh. motor. 1
53 902	57 355	-6,4	1 624,3	1 778,5	-9,5	33,40	32,44	2,9*	Mécanicien de véh. motor. 2
49 114	42 242	14,0	1 669,5	1 799,2	-7,8	29,40	23,68	19,5	Menuisier d'entretien
53 000	55 171	-4,1*	1 591,4	1 784,4	-12,1	33,50	31,23	6,8*	Ouvrier cert. entretien
54 890	61 242	-11,6	1 610,5	1 768,6	-9,8	34,29	34,72	-1,3*	Peintre d'entretien
43 420	33 192	23,6	1 727,5	1 759,9	-1,9*	25,17	19,05	24,3	Plombier d'entretien
43 572	38 637	11,3	1 654,7	1 767,1	-6,8	26,41	21,75	17,6	Préposé entretien léger
49 906	49 472	0,9*	1 599,9	1 781,9	-11,4	31,37	27,89	11,1	Préposé entretien lourd
									Moyenne
									<b>Ensemble des emplois repères</b>
49 366	45 656	7,5	1 534,0	1 724,1	-12,4	32,29	26,52	17,9	Moyenne

## Annexe C-4

**Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (25 000 et plus) et administration fédérale**  
 [Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Rémunération directe (C)						Rémunération indirecte (D)			
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
<b>Cols blancs</b>											
Agent d'information 2	49	57 950	50 013	13,7	1 044	0	58 994	50 013	15,2	12 451	12 535
Agent de l'approvis. 2	9	51 051	48 862	4,3	823	0	51 875	48 862	5,8	11 339	12 335
Agent de la gest. pers. 2	66	57 623	50 541	12,3	612	0	58 235	50 541	13,2	13 290	12 631
Agent de la gest. pers. 3	14	71 094	61 798	13,1	1 031	0	72 125	61 798	14,3	16 094	14 537
Agent de la gest. fin. 2	99	62 692	52 986	15,5	1 214	0	63 906	52 986	17,1	13 968	13 042
Agent de la gest. fin. 3	22	70 387	63 460	9,8	1 548	0	71 935	63 460	11,8	14 639	14 818
Analyste info./adm. 2	164	58 339	52 017	10,8	1 077	0	59 416	52 017	12,5	12 615	12 875
Analyste info./adm. 3	16	61 724	61 827	-0,2*	464	0	62 187	61 827	0,6*	14 433	14 542
Ingénieur 2	126	66 750	59 102	11,5	1 724	0	68 474	59 102	13,7	13 647	14 080
Ingénieur 3	26	68 521	71 686	-4,6	1 597	0	70 117	71 686	-2,2*	12 582	16 209
Technicien en doc.	134	37 722	38 657	-2,5*	684	0	38 406	38 657	-0,7*	10 304	10 196
Technicien de lab. 1	32	42 785	29 174	31,8	655	0	43 439	29 174	32,8	9 558	8 075
Technicien en génie 1	216	46 742	44 293	5,2	619	0	47 361	44 293	6,5	11 504	11 245
Technicien en génie 2	20	50 505	49 164	2,7	1 052	0	51 557	49 164	4,6	11 513	12 093
Tech. program. en info. 1	122	44 106	31 206	29,2	667	0	44 773	31 206	30,3	11 829	8 559
Auxiliaire en info. 1	44	29 769	24 481	17,8	608	0	30 378	24 481	19,4	6 021	6 577
Dessinateur traceur 1	42	39 384	31 391	20,3	475	0	39 859	31 391	21,2	10 673	8 230
Magasinier 1	44	38 207	26 865	29,7	463	0	38 670	26 865	30,5	10 252	7 147
Magasinier 2	98	40 742	29 691	27,1	654	0	41 396	29 691	28,3	10 673	7 823
Magasinier 3	10	43 552	36 550	16,1	605	0	44 157	36 550	17,2	11 395	9 431
Op. en informatique 1	3	33 385	28 977	13,2	290	0	33 675	28 977	13,9	7 570	7 653
Op. en informatique 2	32	40 965	34 276	16,3	958	0	41 923	34 276	18,2	8 800	8 921
Personnel de bureau 2	238	29 830	22 057	26,1	532	0	30 361	22 057	27,4	7 444	5 996
Personnel de bureau 3	899	33 976	26 580	21,8	503	0	34 479	26 580	22,9	8 965	7 079
Personnel de bureau 4	107	39 730	29 652	25,4	614	0	40 344	29 652	26,5	9 703	7 814
Dactylographe	87	28 201	25 392	10,0	592	0	28 793	25 392	11,8	7 309	6 795
Sténo-secrétaire 1	464	32 132	25 114	21,8	678	0	32 810	25 114	23,5	8 174	6 728
Sec. de direction 2	612	35 338	30 418	13,9	558	0	35 895	30 418	15,3	8 895	7 997
Sec. principale 3	143	38 418	35 437	7,8	495	0	38 913	35 437	8,9	9 869	9 191
Moyenne		39 234	32 869	16,2							

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail <sup>2</sup> (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale par heure travaillée (G)			Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
71 445	62 548	12,5	1 504,1	1 658,8	-10,3	47,56	37,71	20,7	<b>Coils blancs</b>
63 213	61 197	3,2	1 477,8	1 658,8	-12,2	42,95	36,89	14,1	Agent d'information 2
71 525	63 171	11,7	1 493,8	1 658,8	-11,0	47,93	38,09	20,5	Agent de l'approvis. 2
88 219	76 335	13,5	1 517,7	1 658,8	-9,3	58,15	46,01	20,9	Agent de la gest. pers. 2
77 874	66 028	15,2	1 489,2	1 658,8	-11,4	52,30	39,81	23,9	Agent de la gest. pers. 3
86 574	78 278	9,6	1 462,0	1 658,8	-13,5	59,21	47,19	20,3	Agent de la gest. fin. 2
72 031	64 892	9,9	1 494,8	1 658,8	-11,0	48,23	39,12	18,9	Agent de la gest. fin. 3
76 620	76 368	0,3*	1 508,3	1 658,8	-10,0	50,82	46,04	9,4	Analyste info./adm. 2
82 122	73 182	10,9	1 518,6	1 658,8	-9,2	54,11	44,11	18,5	Analyste info./adm. 3
82 699	87 895	-6,3	1 496,9	1 658,8	-10,8	55,21	52,98	4,0	Ingénieur 2
48 710	48 853	-0,3*	1 439,2	1 660,9	-15,4	33,87	29,41	13,2	Ingénieur 3
52 998	37 249	29,7	1 540,7	1 660,9	-7,8	34,66	22,43	35,3	Technicien en doc.
58 865	55 538	5,7	1 504,9	1 660,9	-10,4	39,16	33,44	14,6	Technicien de lab. 1
63 069	61 257	2,9	1 461,9	1 660,9	-13,6	43,38	36,88	15,0	Technicien en génie 1
56 602	39 765	29,7	1 461,3	1 660,9	-13,7	38,76	23,95	38,2	Technicien en génie 2
36 399	31 058	14,7	1 489,5	1 615,4	-8,5	24,48	19,23	21,4	Tech. program. en info. 1
50 531	39 621	21,6	1 475,7	1 615,4	-9,5	34,21	24,53	28,3	Auxiliaire en info. 1
48 922	34 012	30,5	1 680,1	1 723,1	-2,6	29,13	19,74	32,2	Dessinateur traceur 1
52 069	37 514	28,0	1 570,1	1 723,1	-9,7	33,27	21,78	34,5	Magasinier 1
55 552	45 980	17,2	1 487,4	1 723,1	-15,8	37,77	26,68	29,4	Magasinier 2
41 245	36 630	11,2	1 422,1	1 615,4	-13,6	29,04	22,68	21,9	Magasinier 3
50 723	43 197	14,8	1 518,7	1 615,4	-6,4	33,20	26,74	19,5	Op. en informatique 1
37 805	28 053	25,8	1 457,7	1 615,4	-10,8	26,00	17,36	33,2	Op. en informatique 2
43 445	33 659	22,5	1 472,8	1 615,4	-9,7	29,51	20,83	29,4	Personnel de bureau 2
50 047	37 467	25,1	1 452,4	1 615,4	-11,2	34,42	23,20	32,6	Personnel de bureau 3
36 102	32 187	10,8	1 420,9	1 615,4	-13,7	25,44	19,93	21,7	Personnel de bureau 4
40 984	31 842	22,3	1 460,7	1 615,4	-10,6	28,08	19,71	29,8	Dactylographe
44 791	38 415	14,2	1 467,4	1 615,4	-10,1	30,56	23,78	22,2	Sténo-secrétaire 1
48 782	44 628	8,5	1 474,0	1 615,4	-9,6	33,06	27,63	16,4	Sec. de direction 2
49 558	41 400	16,5	1 477,8	1 631,4	-10,4	33,51	25,31	24,5	Sec. principale 3
									Moyenne

## Annexe C-4 (suite)

**Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (25 000 et plus) et administration fédérale**  
**[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]**

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Rémunération directe (C)						Rémunération indirecte (D)			
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
<b>Cois bleus</b>											
Conducteur véh. légers	309	35 939	25 378	29,4	486	0	36 426	25 378	30,3	10 859	6 819
Conducteur véh. lourds	955	39 202	27 829	29,0	462	0	39 664	27 829	29,8	11 935	7 399
Électricien d'entretien 1	160	43 629	34 757	20,3	540	0	44 169	34 757	21,3	11 411	9 039
Électricien d'entretien 2	4	46 178	36 001	22,0	470	0	46 648	36 001	22,8	11 662	9 328
Journalier et prépos. ter.	901	35 059	24 397	30,4	467	0	35 526	24 397	31,3	10 552	6 587
Mécanicien de véh. motor. 1	28	40 365	28 321	29,8	542	0	40 907	28 321	30,8	10 337	7 516
Mécanicien de véh. motor. 2	365	43 023	29 666	31,0	581	0	43 604	29 666	32,0	11 986	7 834
Menuisier d'entretien	170	41 878	32 074	23,4	558	0	42 436	32 074	24,4	11 466	8 405
Peintre d'entretien	87	40 557	30 721	24,3	553	0	41 110	30 721	25,3	11 890	8 084
Plombier d'entretien	120	42 988	36 361	15,4	545	0	43 533	36 361	16,5	11 356	9 403
Préposé entretien lourd	104	34 776	23 350	32,9	419	0	35 195	23 350	33,7	8 377	6 339
Moyenne		38 472	27 618	28,2							
<b>Ensemble des emplois repères</b>											
Moyenne		38 892	30 513	21,5							

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail <sup>2</sup> (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale par heure travaillée (G)			Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
47 285	32 197	31,9	1 563,6	1 698,3	-8,6	30,37	18,96	37,6	<b>Cois bleus</b>
51 599	35 228	31,7	1 587,6	1 698,3	-7,0	32,73	20,74	36,6	Conducteur véh. légers
55 579	43 796	21,2	1 636,9	1 698,3	-3,7	34,16	25,78	24,5	Conducteur véh. lourds
58 309	45 329	22,3	1 698,1	1 698,3	0,0*	34,31	26,69	22,2	Électricien d'entretien 1
46 078	30 984	32,8	1 592,9	1 698,3	-6,6	29,08	18,24	37,3	Électricien d'entretien 2
51 244	35 837	30,1	1 688,9	1 698,3	-0,6*	30,38	21,10	30,5	Journalier et prépos. ter.
55 589	37 500	32,5	1 615,4	1 698,3	-5,1	34,66	22,08	36,3	Mécanicien de véh. motor. 1
53 902	40 479	24,9	1 624,3	1 698,3	-4,6	33,40	23,84	28,6	Mécanicien de véh. motor. 2
53 000	38 805	26,8	1 591,4	1 698,3	-6,7	33,50	22,85	31,8	Menuisier d'entretien
54 890	45 764	16,6	1 610,5	1 698,3	-5,5	34,29	26,94	21,4	Peintre d'entretien
43 572	29 689	31,9	1 654,7	1 698,3	-2,6	26,41	17,49	33,8	Plombier d'entretien
									Préposé entretien lourd
50 114	34 966	30,2	1 600,0	1 698,3	-6,1	31,50	20,59	34,7	Moyenne
									<b>Ensemble des emplois repères</b>
49 808	38 514	22,7	1 532,6	1 661,4	-8,4	32,61	23,19	28,9	Moyenne

## Annexe C-5

**Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (25 000 et plus) et secteur universitaire [Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]**

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	
		\$		%	\$		\$		%	\$		
<b>Coils blancs</b>												
Agent d'information 2	49	57 950	51 138	11,8	1 044	43	58 994	51 181	13,2	12 451	10 268	
Agent de l'approvis. 2	9	51 051	54 318	-6,4	823	0	51 875	54 318	-4,7	11 339	10 434	
Agent de la gest. pers. 2	66	57 623	51 076	11,4	612	19	58 235	51 095	12,3	13 290	9 763	
Agent de la gest. pers. 3	14	71 094	66 327	6,7	1 031	0	72 125	66 327	8,0	16 094	10 293	
Agent de la gest. fin. 2	99	62 692	51 464	17,9	1 214	69	63 906	51 533	19,4	13 968	9 559	
Agent de la gest. fin. 3	22	70 387	60 766	13,7	1 548	0	71 935	60 766	15,5	14 639	12 047	
Analyste info./adm. 2	164	58 339	51 236	12,2	1 077	46	59 416	51 282	13,7	12 615	9 887	
Analyste info./adm. 3	16	61 724	60 490	2,0*	464	0	62 187	60 490	2,7*	14 433	11 801	
Ingénieur 2	126	66 750	54 157	18,9	1 724	112	68 474	54 269	20,7	13 647	10 364	
Tech. arts app. graph. 1	9	39 283	37 556	4,4*	321	323	39 604	37 880	4,4*	9 860	7 506	
Technicien en audiovisuel	3	42 846	36 701	14,3	307	187	43 153	36 889	14,5	12 115	6 964	
Technicien en doc.	134	37 722	34 790	7,8	684	202	38 406	34 993	8,9	10 304	6 947	
Technicien de lab. 1	32	42 785	37 080	13,3	655	102	43 439	37 181	14,4	9 558	7 431	
Technicien en génie 1	216	46 742	37 998	18,7	619	197	47 361	38 195	19,4	11 504	7 903	
Technicien en génie 2	20	50 505	44 258	12,4	1 052	138	51 557	44 396	13,9	11 513	9 299	
Tech. program. en info. 1	122	44 106	37 874	14,1	667	190	44 773	38 063	15,0	11 829	7 359	
Tech. program. en info. 2	14	49 334	45 650	7,5	883	153	50 217	45 803	8,8	10 420	9 398	
Auxiliaire en info. 1	44	29 769	26 853	9,8	608	226	30 378	27 079	10,9	6 021	6 276	
Magasinier 1	44	38 207	28 019	26,7	463	269	38 670	28 288	26,8	10 252	6 712	
Magasinier 2	98	40 742	29 942	26,5	654	194	41 396	30 136	27,2	10 673	6 808	
Op. de duplicateur 1	13	34 798	29 500	15,2	705	193	35 503	29 693	16,4	9 295	5 909	
Op. en informatique 1	3	33 385	..	..	290	..	33 675	..	..	7 570	..	
Op. en informatique 2	32	40 965	30 596	25,3	958	199	41 923	30 795	26,5	8 800	6 650	
Personnel de bureau 1	81	26 947	25 274	6,2	661	126	27 608	25 401	8,0	7 049	5 346	
Personnel de bureau 2	238	29 830	26 199	12,2	532	124	30 361	26 323	13,3	7 444	5 145	
Personnel de bureau 3	899	33 976	29 040	14,5	503	203	34 479	29 243	15,2	8 965	6 427	
Personnel de bureau 4	107	39 730	33 109	16,7	614	32	40 344	33 141	17,9	9 703	6 303	
Sténo-secrétaire 1	464	32 132	26 372	17,9	678	169	32 810	26 541	19,1	8 174	5 732	
Sec. de direction 2	612	35 338	30 012	15,1	558	212	35 895	30 223	15,8	8 895	6 689	
Sec. principale 3	143	38 418	34 546	10,1	495	338	38 913	34 884	10,4	9 869	7 147	
Téléphoniste-récept.	86	28 852	24 967	13,5	454	177	29 306	25 144	14,2	6 918	5 459	
Moyenne		38 665	32 698	15,4								



Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail <sup>2</sup> (heures rémunérées - temps chôme payé) (F)			Rémunération globale par heure travaillée (G)			Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
71 445	61 449	14,0	1 504,1	1 475,3	1,9	47,56	41,68	12,4	<b>Cois blancs</b>
63 213	64 752	-2,4*	1 477,8	1 484,4	-0,4*	42,95	43,69	-1,7*	Agent d'information 2
71 525	60 858	14,9	1 493,8	1 478,6	1,0*	47,93	41,25	13,9	Agent de l'approvis. 2
88 219	76 620	13,1	1 517,7	1 449,8	4,5	58,15	52,87	9,1	Agent de la gest. pers. 2
77 874	61 092	21,6	1 489,2	1 479,0	0,7*	52,30	41,55	20,6	Agent de la gest. pers. 3
86 574	72 813	15,9	1 462,0	1 439,9	1,5*	59,21	50,62	14,5	Agent de la gest. fin. 2
72 031	61 169	15,1	1 494,8	1 474,3	1,4	48,23	41,52	13,9	Agent de la gest. fin. 3
76 620	72 291	5,6	1 508,3	1 446,8	4,1	50,82	49,97	1,7*	Analyste info./adm. 2
82 122	64 633	21,3	1 518,6	1 496,4	1,5	54,11	43,22	20,1	Analyste info./adm. 3
49 464	45 385	8,2	1 432,5	1 491,5	-4,1	34,50	30,49	11,6	Ingénieur 2
55 269	43 852	20,7	1 605,1	1 530,7	4,6*	33,43	28,63	14,4	Tech. arts app. graph. 1
48 710	41 939	13,9	1 439,2	1 510,2	-4,9	33,87	27,79	18,0	Technicien en audiovisuel
52 998	44 613	15,8	1 540,7	1 532,0	0,6*	34,66	29,18	15,8	Technicien en doc.
58 865	46 098	21,7	1 504,9	1 597,6	-6,2	39,16	29,03	25,9	Technicien de lab. 1
63 069	53 695	14,9	1 461,9	1 525,0	-4,3	43,38	35,28	18,7	Technicien en génie 1
56 602	45 422	19,8	1 461,3	1 506,5	-3,1	38,76	30,02	22,5	Technicien en génie 2
60 637	55 202	9,0	1 496,2	1 474,2	1,5	41,21	36,95	10,3	Tech. program. en info. 1
36 399	33 355	8,4	1 489,5	1 524,6	-2,4	24,48	21,96	10,3	Tech. program. en info. 2
48 922	35 001	28,5	1 680,1	1 674,6	0,3*	29,13	21,03	27,8	Auxiliaire en info. 1
52 069	36 944	29,0	1 570,1	1 615,6	-2,9*	33,27	22,98	30,9	Magasinier 1
44 798	35 602	20,5	1 477,3	1 559,0	-5,5	30,22	22,93	24,1	Magasinier 2
41 245	..	..	1 422,1	..	..	29,04	..	..	Op. de duplicateur 1
50 723	37 445	26,2	1 518,7	1 504,7	0,9*	33,20	24,97	24,8	Op. en informatique 1
34 657	30 746	11,3	1 440,7	1 583,5	-9,9	24,15	19,52	19,2	Op. en informatique 2
37 805	31 468	16,8	1 457,7	1 497,9	-2,8	26,00	21,05	19,0	Personnel de bureau 1
43 445	35 670	17,9	1 472,8	1 514,6	-2,8	29,51	23,57	20,1	Personnel de bureau 2
50 047	39 444	21,2	1 452,4	1 480,9	-2,0*	34,42	26,67	22,5	Personnel de bureau 3
40 984	32 273	21,3	1 460,7	1 500,6	-2,7	28,08	21,52	23,4	Personnel de bureau 4
44 791	36 913	17,6	1 467,4	1 504,5	-2,5	30,56	24,48	19,9	Sténo-secrétaire 1
48 782	42 031	13,8	1 474,0	1 468,1	0,4*	33,06	28,73	13,1	Sec. de direction 2
36 224	30 603	15,5	1 477,0	1 530,3	-3,6	24,62	19,86	19,3	Sec. principale 3
48 864	39 699	18,8	1 482,7	1 512,6	-2,0	32,95	26,33	20,1	Téléphoniste-récept.
									Moyenne

## Annexe C-5 (suite)

**Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (25 000 et plus) et secteur universitaire [Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]**

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	
		\$		%	\$		\$		%	\$		
<b>Cois bleus</b>												
Conducteur véh. légers	309	35 939	28 526	20,6	486	117	36 426	28 643	21,4	10 859	5 392	
Électricien d'entretien 1	160	43 629	35 387	18,9	540	149	44 169	35 535	19,5	11 411	7 187	
Électricien d'entretien 2	4	46 178	39 932	13,5	470	230	46 648	40 161	13,9	11 662	7 527	
Gardien	110	34 124	30 817	9,7	451	101	34 574	30 918	10,6	10 921	6 318	
Journalier et prépos. ter.	901	35 059	29 008	17,3	467	129	35 526	29 137	18,0	10 552	6 129	
Menuisier d'entretien	170	41 878	33 483	20,0	558	156	42 436	33 639	20,7	11 466	6 597	
Peintre d'entretien	87	40 557	31 944	21,2	553	168	41 110	32 112	21,9	11 890	6 609	
Plombier d'entretien	120	42 988	35 567	17,3	545	177	43 533	35 744	17,9	11 356	7 376	
Préposé entretien léger	53	33 060	26 355	20,3	328	0	33 389	26 355	21,1	10 031	5 389	
Préposé entretien lourd	104	34 776	26 983	22,4	419	183	35 195	27 166	22,8	8 377	5 784	
Moyenne		37 765	30 114	20,3								
<b>Ensemble des emplois repères</b>												
Moyenne		38 293	31 630	17,4								

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail <sup>2</sup> (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale par heure travaillée (G)			Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	
	\$	%		\$	%		\$	%	
47 285	34 035	28,0	1 563,6	1 651,9	-5,7	30,37	20,60	32,2	<b>Cois bleus</b>
55 579	42 723	23,1	1 636,9	1 685,7	-3,0	34,16	25,33	25,8	Conducteur véh. légers
58 309	47 688	18,2	1 698,1	1 678,3	1,2*	34,31	28,41	17,2	Électricien d'entretien 1
45 495	37 236	18,2	1 538,5	1 709,5	-11,1	29,64	21,76	26,6	Électricien d'entretien 2
46 078	35 266	23,5	1 592,9	1 689,1	-6,0	29,08	20,89	28,2	Gardien
53 902	40 236	25,4	1 624,3	1 672,9	-3,0	33,40	24,05	28,0	Journalier et prépos. ter.
53 000	38 721	26,9	1 591,4	1 681,7	-5,7	33,50	23,03	31,3	Menuisier d'entretien
54 890	43 120	21,4	1 610,5	1 689,1	-4,9	34,29	25,55	25,5	Peintre d'entretien
43 420	31 744	26,9	1 727,5	1 651,0	4,4	25,17	19,22	23,6	Plombier d'entretien
43 572	32 950	24,4	1 654,7	1 656,3	-0,1*	26,41	19,87	24,8	Préposé entretien léger
49 274	36 282	26,4	1 598,2	1 676,8	-4,9	31,01	21,67	30,1	Préposé entretien lourd
									Moyenne
									<b>Ensemble des emplois repères</b>
49 034	38 285	21,9	1 530,5	1 580,6	-3,3	32,15	24,40	24,1	Moyenne

## Annexe C-6

**Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (25 000 et plus) et secteur privé syndiqué**  
**[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]**

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	
		\$		%	\$		\$		%	\$		
<b>Coils blancs</b>												
Agent de la gest. fin. 2	99	62 692	45 585	27,3	1 214	0	63 906	45 585	28,7	13 968	7 563	
Agent de la gest. fin. 3	22	70 387	..	..	1 548	..	71 935	..	..	14 639	..	
Tech. arts app. graph. 1	9	39 283	44 778	-14,0*	321	603	39 604	45 380	-14,6*	9 860	9 007	
Technicien en doc.	134	37 722	44 549	-18,1	685	..	38 406	..	..	10 304	..	
Technicien de lab. 1	32	42 785	45 202	-5,6*	655	74	43 439	45 276	-4,2*	9 558	9 897	
Technicien en génie 1	216	46 742	49 872	-6,7	619	50	47 361	49 922	-5,4	11 504	10 984	
Technicien en génie 2	20	50 505	53 264	-5,5	1 052	167	51 557	53 431	-3,6*	11 513	11 776	
Tech. program. en info. 1	122	44 106	42 800	3,0*	667	3	44 773	42 803	4,4*	11 829	9 699	
Auxiliaire en info. 1	44	29 769	33 594	-12,8	608	179	30 378	33 774	-11,2	6 021	7 170	
Dessinateur traceur 1	42	39 384	40 077	-1,8*	475	128	39 859	40 205	-0,9*	10 673	9 261	
Magasinier 1	44	38 207	37 113	2,9*	463	90	38 670	37 203	3,8*	10 252	7 480	
Magasinier 2	98	40 742	41 373	-1,6*	654	123	41 396	41 496	-0,2*	10 673	9 155	
Op. de duplicateur 1	13	34 798	35 300	-1,4*	705	134	35 503	35 434	0,2*	9 295	8 336	
Op. en informatique 2	32	40 965	37 086	9,5	958	268	41 923	37 354	10,9	8 800	8 091	
Personnel de bureau 1	81	26 947	27 490	-2,0*	661	40	27 608	27 530	0,3*	7 049	6 067	
Personnel de bureau 2	238	29 830	32 181	-7,9	532	198	30 361	32 380	-6,6	7 444	6 772	
Personnel de bureau 3	899	33 976	36 070	-6,2	503	164	34 479	36 235	-5,1	8 965	7 434	
Personnel de bureau 4	107	39 730	36 499	8,1*	614	28	40 344	36 527	9,5	9 703	6 297	
Dactylographe	87	28 201	37 766	-33,9	592	314	28 793	38 080	-32,3	7 309	8 844	
Sténo-secrétaire 1	464	32 132	33 969	-5,7*	678	196	32 810	34 165	-4,1*	8 174	7 146	
Sec. de direction 2	612	35 338	33 461	5,3	558	251	35 895	33 712	6,1	8 895	6 852	
Préposé aux télécom. 1	147	36 674	27 954	23,8	637	118	37 311	28 071	24,8	9 863	5 960	
Téléphoniste-récept.	86	28 852	30 979	-7,4*	454	288	29 306	31 267	-6,7*	6 918	6 525	
Moyenne		38 492	38 038	1,2*								

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail <sup>2</sup> (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale par heure travaillée (G)			Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
77 874	53 148	31,8	1 489,2	1 598,4	-7,3	52,30	33,34	36,3	<b>Coils blancs</b>
86 574	..	..	1 462,0	..	..	59,21	..	..	Agent de la gest. fin. 2
49 464	54 387	-10,0*	1 432,5	1 541,9	-7,6	34,50	35,60	-3,2*	Agent de la gest. fin. 3
48 710	..	..	1 439,2	..	..	33,87	..	..	Tech. arts app. graph. 1
52 998	55 173	-4,1*	1 540,7	1 729,7	-12,3	34,66	32,01	7,6	Technicien en doc.
58 865	60 906	-3,5	1 504,9	1 746,3	-16,0	39,16	35,04	10,5	Technicien de lab. 1
63 069	65 207	-3,4*	1 461,9	1 686,3	-15,3	43,38	38,83	10,5	Technicien en génie 1
56 602	52 502	7,2	1 461,3	1 615,2	-10,5	38,76	32,59	15,9	Technicien en génie 2
36 399	40 943	-12,5	1 489,5	1 621,3	-8,8	24,48	25,24	-3,1*	Tech. program. en info. 1
50 531	49 466	2,1*	1 475,7	1 690,5	-14,6	34,21	29,63	13,4	Auxiliaire en info. 1
48 922	44 683	8,7	1 680,1	1 756,7	-4,6	29,13	25,49	12,5	Dessinateur traceur 1
52 069	50 651	2,7*	1 570,1	1 744,7	-11,1	33,27	29,10	12,5	Magasinier 1
44 798	43 770	2,3*	1 477,3	1 635,8	-10,7	30,22	26,78	11,4	Magasinier 2
50 723	45 445	10,4	1 518,7	1 536,0	-1,1*	30,22	26,78	11,4	Op. de duplicateur 1
34 657	33 597	3,1*	1 440,7	1 602,2	-11,2	33,20	29,70	10,5	Op. en informatique 2
37 805	39 151	-3,6*	1 457,7	1 572,8	-7,9	24,15	21,06	12,8	Personnel de bureau 1
43 445	43 668	-0,5*	1 472,8	1 614,3	-9,6	26,00	25,09	3,5*	Personnel de bureau 2
50 047	42 824	14,4	1 452,4	1 591,0	-9,5	29,51	27,08	8,2	Personnel de bureau 3
36 102	46 924	-30,0	1 420,9	1 573,2	-10,7	34,42	27,00	21,6	Personnel de bureau 4
40 984	41 311	-0,8*	1 460,7	1 534,7	-5,1	25,44	29,94	-17,7	Dactylographe
44 791	40 564	9,4	1 467,4	1 582,3	-7,8	28,08	26,95	4,0*	Sténo-secrétaire 1
47 174	34 032	27,9	1 604,6	1 734,7	-8,1	30,56	25,54	16,4	Sec. de direction 2
36 224	37 792	-4,3*	1 477,0	1 578,8	-6,9	29,43	19,58	33,5	Préposé aux télécom. 1
48 597	45 570	6,2	1 484,0	1 611,7	-8,6	24,62	23,93	2,8*	Téléphoniste-récept.
						32,74	28,29	13,6	Moyenne

## Annexe C-6 (suite)

**Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (25 000 et plus) et secteur privé syndiqué [Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]**

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	
		\$		%	\$		\$		%	\$		
<b>Cois bleus</b>												
Conducteur véh. légers	309	35 939	40 900	-13,8	486	10	36 426	40 909	-12,3	10 859	9 591	
Conducteur véh. lourds	955	39 202	41 047	-4,7	462	112	39 664	41 159	-3,8	11 935	8 922	
Électricien d'entretien 1	160	43 629	49 513	-13,5	540	75	44 169	49 589	-12,3	11 411	9 339	
Électricien d'entretien 2	4	46 178	48 450	-4,9*	470	159	46 648	48 609	-4,2*	11 662	8 609	
Gardien	110	34 124	23 544	31,0	451	203	34 574	23 747	31,3	10 921	3 152	
Journalier et prépos. ter.	901	35 059	37 202	-6,1	467	41	35 526	37 243	-4,8	10 552	9 010	
Mécanicien de véh. motor. 1	28	40 365	44 949	-11,4	542	145	40 907	45 095	-10,2	10 337	9 086	
Mécanicien de véh. motor. 2	365	43 023	49 765	-15,7	581	62	43 604	49 826	-14,3	11 986	11 143	
Menuisier d'entretien	170	41 878	48 074	-14,8	558	46	42 436	48 121	-13,4	11 466	10 142	
Peintre d'entretien	87	40 557	45 749	-12,8	553	33	41 110	45 782	-11,4	11 890	9 389	
Plombier d'entretien	120	42 988	50 777	-18,1	545	13	43 533	50 790	-16,7	11 356	10 510	
Préposé entretien léger	53	33 060	28 692	13,2	328	173	33 389	28 865	13,5	10 031	5 658	
Préposé entretien lourd	104	34 776	36 199	-4,1*	419	119	35 195	36 318	-3,2*	8 377	7 349	
Moyenne		38 291	41 236	-7,7								
<b>Ensemble des emplois repères</b>												
Moyenne		38 404	39 438	-2,7								

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail <sup>2</sup> (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale par heure travaillée (G)			Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	
	\$	%		\$	%		\$	%	
47 285	50 500	-6,8	1 563,6	1 746,7	-11,7	30,37	28,78	5,2	<b>Cois bleus</b>
51 599	50 081	2,9*	1 587,6	1 779,5	-12,1	32,73	28,22	13,8	Conducteur véh. légers
55 579	58 927	-6,0	1 636,9	1 769,3	-8,1	34,16	33,38	2,3*	Conducteur véh. lourds
58 309	57 218	1,9*	1 698,1	1 684,8	0,8*	34,31	34,52	-0,6*	Électricien d'entretien 1
45 495	26 899	40,9	1 538,5	1 918,8	-24,7	29,64	14,05	52,6	Électricien d'entretien 2
46 078	46 253	-0,4*	1 592,9	1 771,8	-11,2	29,08	26,26	9,7	Gardien
51 244	54 181	-5,7*	1 688,9	1 756,8	-4,0	30,38	30,84	-1,5*	Journalier et prépos. ter.
55 589	60 970	-9,7	1 615,4	1 778,1	-10,1	34,66	34,32	1,0*	Mécanicien de véh. motor. 1
53 902	58 263	-8,1	1 624,3	1 771,5	-9,1	33,40	33,08	1,0*	Mécanicien de véh. motor. 2
53 000	55 171	-4,1*	1 591,4	1 784,4	-12,1	33,50	31,23	6,8*	Menuisier d'entretien
54 890	61 300	-11,7	1 610,5	1 768,4	-9,8	34,29	34,77	-1,4*	Peintre d'entretien
43 420	34 523	20,5	1 727,5	1 779,4	-3,0	25,17	19,68	21,8	Plombier d'entretien
43 572	43 667	-0,2*	1 654,7	1 804,8	-9,1	26,41	24,26	8,1	Préposé entretien léger
49 906	50 400	-1,0*	1 599,9	1 777,5	-11,1	31,37	28,48	9,2	Préposé entretien lourd
									Moyenne
									<b>Ensemble des emplois repères</b>
49 181	47 726	3,0	1 535,8	1 685,7	-9,8	32,13	28,38	11,7	Moyenne

## Annexe C-7

**Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (25 000 et plus) et secteur privé non syndiqué**
**[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]**

Emplois repères/catégorie	Effectifs adm. mun.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	
		\$	\$	%	\$	\$	\$	\$	%	\$	\$	
<b>Cols blancs</b>												
Agent d'information 2	49	57 950	47 914	17,3	1 044	22	58 994	47 936	18,7	12 451	7 410	
Agent de l'approvis. 2	9	51 051	51 552	-1,0*	823	67	51 875	51 620	0,5*	11 339	8 746	
Agent de la gest. pers. 2	66	57 623	51 594	10,5	612	71	58 235	51 665	11,3	13 290	8 743	
Agent de la gest. pers. 3	14	71 094	65 868	7,4	1 031	229	72 125	66 098	8,4	16 094	11 551	
Agent de la gest. fin. 2	99	62 692	48 444	22,7	1 214	54	63 906	48 498	24,1	13 968	7 672	
Agent de la gest. fin. 3	22	70 387	62 215	11,6	1 548	42	71 935	62 258	13,5	14 639	9 620	
Analyste info./adm. 2	164	58 339	53 379	8,5	1 077	103	59 416	53 482	10,0	12 615	7 637	
Analyste info./adm. 3	16	61 724	66 184	-7,2*	464	85	62 187	66 269	-6,6*	14 433	8 699	
Ingénieur 2	126	66 750	58 199	12,8	1 724	64	68 474	58 263	14,9	13 647	8 392	
Ingénieur 3	26	68 521	72 571	-5,9*	1 597	42	70 117	72 613	-3,6*	12 582	9 940	
Tech. arts app. graph. 1	9	39 283	36 763	6,4*	321	112	39 604	36 875	6,9*	9 860	6 520	
Technicien en doc.	134	37 722	32 122	14,8	684	0	38 406	32 122	16,4	10 304	5 116	
Technicien de lab. 1	32	42 785	45 192	-5,6*	655	10	43 439	45 203	-4,1*	9 558	9 502	
Technicien en génie 1	216	46 742	45 443	2,8*	619	29	47 361	45 472	4,0*	11 504	8 742	
Technicien en génie 2	20	50 505	58 914	-16,6	1 052	83	51 557	58 996	-14,4	11 513	9 933	
Tech. program. en info. 1	122	44 106	39 758	9,9	667	139	44 773	39 897	10,9	11 829	7 239	
Tech. program. en info. 2	14	49 334	50 864	-3,1*	883	242	50 217	51 106	-1,8*	10 420	8 885	
Auxiliaire en info. 1	44	29 769	23 899	19,7	608	44	30 378	23 943	21,2	6 021	4 061	
Magasinier 1	44	38 207	24 615	35,6	463	39	38 670	24 654	36,2	10 252	5 423	
Magasinier 2	98	40 742	39 839	2,2*	654	16	41 396	39 854	3,7*	10 673	8 168	
Op. de duplicateur 1	13	34 798	28 269	18,8	705	71	35 503	28 339	20,2	9 295	4 900	
Op. en informatique 1	3	33 385	26 694	20,0	290	108	33 675	26 803	20,4	7 570	4 972	
Op. en informatique 2	32	40 965	32 729	20,1	958	146	41 923	32 874	21,6	8 800	6 300	
Personnel de bureau 1	81	26 947	20 998	22,1	661	228	27 608	21 226	23,1	7 049	3 252	
Personnel de bureau 2	238	29 830	25 072	15,9	532	66	30 361	25 138	17,2	7 444	4 607	
Personnel de bureau 3	899	33 976	28 294	16,7	503	61	34 479	28 356	17,8	8 965	5 220	
Personnel de bureau 4	107	39 730	31 927	19,6	614	45	40 344	31 972	20,8	9 703	5 808	
Dactylographe	87	28 201	26 024	7,7	592	231	28 793	26 254	8,8	7 309	3 935	
Sténo-secrétaire 1	464	32 132	27 616	14,1	678	64	32 810	27 679	15,6	8 174	5 694	
Sec. de direction 2	612	35 338	33 367	5,6	558	56	35 895	33 423	6,9	8 895	6 571	
Sec. principale 3	143	38 418	36 933	3,9	495	101	38 913	37 034	4,8	9 869	6 793	
Préposé aux télécom. 1	147	36 674	28 072	23,5	637	138	37 311	28 210	24,4	9 863	6 427	
Téléphoniste-récept.	86	28 852	25 971	10,0	454	82	29 306	26 052	11,1	6 918	5 200	
Moyenne		38 707	33 897	12,4								



Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail <sup>2</sup> (heures rémunérées - temps chôme payé) (F)			Rémunération globale par heure travaillée (G)			Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
71 445	55 346	22,5	1 504,1	1 679,4	-11,7	47,56	32,89	30,8	<b>Coils blancs</b>
63 213	60 366	4,5*	1 477,8	1 712,8	-15,9	42,95	35,28	17,9	Agent d'information 2
71 525	60 407	15,5	1 493,8	1 681,6	-12,6	47,93	36,11	24,7	Agent de l'approvis. 2
88 219	77 648	12,0	1 517,7	1 661,4	-9,5	58,15	46,98	19,2	Agent de la gest. pers. 2
77 874	56 171	27,9	1 489,2	1 750,9	-17,6	52,30	32,26	38,3	Agent de la gest. pers. 3
86 574	71 877	17,0	1 462,0	1 745,7	-19,4	59,21	41,31	30,2	Agent de la gest. fin. 2
72 031	61 119	15,1	1 494,8	1 684,6	-12,7	48,23	36,26	24,8	Agent de la gest. fin. 3
76 620	74 969	2,2*	1 508,3	1 729,5	-14,7	50,82	43,39	14,6	Analyste info./adm. 2
82 122	66 656	18,8	1 518,6	1 727,0	-13,7	54,11	38,63	28,6	Analyste info./adm. 3
82 699	82 553	0,2*	1 496,9	1 712,3	-14,4	55,21	48,29	12,5	Ingénieur 2
49 464	43 395	12,3	1 432,5	1 726,6	-20,5	34,50	25,03	27,4	Ingénieur 3
48 710	37 238	23,6	1 439,2	1 783,2	-23,9	33,87	20,96	38,1	Tech. arts app. graph. 1
52 998	54 704	-3,2*	1 540,7	1 729,9	-12,3	34,66	31,67	8,6	Technicien en doc.
58 865	54 214	7,9	1 504,9	1 766,1	-17,4	39,16	30,67	21,7	Technicien de lab. 1
63 069	68 929	-9,3	1 461,9	1 751,6	-19,8	43,38	39,33	9,3	Technicien en génie 1
56 602	47 136	16,7	1 461,3	1 693,3	-15,9	38,76	27,87	28,1	Technicien en génie 2
60 637	59 990	1,1*	1 496,2	1 718,7	-14,9	41,21	34,74	15,7	Tech. program. en info. 1
36 399	28 004	23,1	1 489,5	1 642,2	-10,2	24,48	17,09	30,2	Tech. program. en info. 2
48 922	30 077	38,5	1 680,1	1 700,7	-1,2*	29,13	17,64	39,4	Auxiliaire en info. 1
52 069	48 023	7,8*	1 570,1	1 811,0	-15,3	33,27	26,59	20,1	Magasinier 1
44 798	33 240	25,8	1 477,3	1 700,5	-15,1	30,22	19,57	35,2	Magasinier 2
41 245	31 775	23,0	1 422,1	1 698,4	-19,4	29,04	18,73	35,5	Op. de duplicateur 1
50 723	39 175	22,8	1 518,7	1 695,3	-11,6	33,20	23,11	30,4	Op. en informatique 1
34 657	24 478	29,4	1 440,7	1 650,9	-14,6	24,15	14,82	38,6	Op. en informatique 2
37 805	29 745	21,3	1 457,7	1 699,6	-16,6	26,00	17,49	32,7	Personnel de bureau 1
43 445	33 576	22,7	1 472,8	1 697,2	-15,2	29,51	19,79	32,9	Personnel de bureau 2
50 047	37 779	24,5	1 452,4	1 700,3	-17,1	34,42	22,24	35,4	Personnel de bureau 3
36 102	30 190	16,4	1 420,9	1 640,7	-15,5	25,44	18,39	27,7	Personnel de bureau 4
40 984	33 374	18,6	1 460,7	1 688,7	-15,6	28,08	19,78	29,6	Dactylographe
44 791	39 993	10,7	1 467,4	1 674,8	-14,1	30,56	23,99	21,5	Sténo-secrétaire 1
48 782	43 827	10,2	1 474,0	1 713,3	-16,2	33,06	25,64	22,4	Sec. de direction 2
47 174	34 636	26,6	1 604,6	1 736,0	-8,2	29,43	19,93	32,3	Sec. principale 3
36 224	31 253	13,7	1 477,0	1 658,8	-12,3	24,62	18,85	23,4	Préposé aux télécom. 1
48 940	40 174	17,9	1 483,1	1 704,0	-14,9	32,99	23,57	28,6	Téléphoniste-récept.
									Moyenne

## Annexe C-7 (suite)

**Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (25 000 et plus) et secteur privé non syndiqué**

[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]

Emplois repères/catégorie	Effectifs adm. mun.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	
		\$		%	\$		\$		%	\$		
<b>Cols bleus</b>												
Conducteur véh. légers	309	35 939	32 565	9,4*	486	103	36 426	32 668	10,3*	10 859	6 028	
Conducteur véh. lourds	955	39 202	35 956	8,3*	462	0	39 664	35 956	9,3*	11 935	7 774	
Électricien d'entretien 1	160	43 629	46 781	-7,2*	540	0	44 169	46 781	-5,9*	11 411	10 587	
Gardien	110	34 124	33 356	2,2*	451	85	34 574	33 441	3,3*	10 921	7 115	
Journalier et prépos. ter.	901	35 059	34 361	2,0*	467	67	35 526	34 428	3,1	10 552	5 764	
Mécanicien de véh. motor. 1	28	40 365	34 954	13,4	542	0	40 907	34 954	14,6	10 337	6 928	
Menuisier d'entretien	170	41 878	36 758	12,2	558	35	42 436	36 793	13,3	11 466	9 070	
Moyenne		38 238	36 738	3,9*								
<b>Ensemble des emplois repères</b>												
Moyenne		38 505	35 118	8,8								

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail <sup>2</sup> (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale par heure travaillée (G)			Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
47 285	38 695	18,2	1 563,6	1 766,2	-13,0	30,37	22,16	27,0	<b>Cois bleus</b>
51 599	43 731	15,2*	1 587,6	1 794,8	-13,1	32,73	24,41	25,4	Conducteur véh. légers
55 579	57 369	-3,2*	1 636,9	1 794,7	-9,6	34,16	31,98	6,4*	Conducteur véh. lourds
45 495	40 556	10,9*	1 538,5	1 795,8	-16,7	29,64	22,71	23,4	Électricien d'entretien 1
46 078	40 192	12,8	1 592,9	1 968,1	-23,6	29,08	20,52	29,4	Gardien
51 244	41 882	18,3	1 688,9	1 909,4	-13,1	30,38	21,97	27,7	Journalier et prépos. ter.
53 902	45 864	14,9	1 624,3	1 868,9	-15,1	33,40	24,53	26,6	Mécanicien de véh. motor. 1
									Ménisier d'entretien
49 818	43 955	11,8	1 600,0	1 838,9	-14,9	31,32	24,03	23,3	Moyenne
									<b>Ensemble des emplois repères</b>
49 317	41 796	15,2	1 533,2	1 761,9	-14,9	32,28	23,77	26,4	Moyenne

## Annexe D-1

**Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (10 000 à 25 000) et administration québécoise**
**[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]**

Emplois repères/catégorie	Effectifs adm. mun.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	
		\$		%	\$		\$		%	\$		
<b>Cols blancs</b>												
Agent de la gest. pers. 2	7	43 060	54 422	-26,4	955	563	44 016	54 984	-24,9	8 670	9 022	
Agent de la gest. fin. 2	11	49 162	52 395	-6,6	909	441	50 071	52 836	-5,5	9 329	8 650	
Ingénieur 2	4	55 349	56 605	-2,3*	1 137	241	56 485	56 846	-0,6*	11 125	8 788	
Technicien en doc.	18	32 483	36 013	-10,9	530	377	33 013	36 390	-10,2	7 254	6 875	
Technicien en génie 1	26	39 799	37 766	5,1	670	308	40 469	38 075	5,9	8 463	7 079	
Technicien en génie 2	3	46 166	42 261	8,5	879	125	47 045	42 385	9,9	9 099	7 389	
Auxiliaire en info. 1	3	32 121	24 292	24,4	634	126	32 755	24 418	25,5	6 882	4 666	
Magasinier 2	9	37 701	28 901	23,3	619	334	38 320	29 235	23,7	8 205	5 838	
Personnel de bureau 1	14	27 870	23 178	16,8	286	198	28 156	23 376	17,0	7 132	4 584	
Personnel de bureau 2	55	27 635	25 376	8,2	516	375	28 151	25 750	8,5	6 034	5 289	
Personnel de bureau 3	79	32 454	28 488	12,2	613	191	33 067	28 679	13,3	7 115	5 532	
Personnel de bureau 4	11	38 782	33 554	13,5	772	298	39 554	33 852	14,4	7 514	6 632	
Dactylographe	7	30 575	24 952	18,4	642	305	31 218	25 257	19,1	7 579	5 122	
Sténo-secrétaire 1	42	28 477	26 828	5,8	526	310	29 003	27 138	6,4	6 140	5 420	
Sec. de direction 2	112	31 167	29 799	4,4	537	184	31 705	29 983	5,4	6 934	5 773	
Sec. principale 3	12	35 981	34 922	2,9*	648	88	36 629	35 010	4,4	7 549	6 584	
Préposé aux télécom. 1	43	34 935	27 482	21,3	463	69	35 398	27 551	22,2	8 534	5 164	
Téléphoniste-récept.	16	27 372	24 391	10,9	595	285	27 967	24 676	11,8	6 450	4 982	
Moyenne		32 695	30 189	7,7								
<b>Cols bleus</b>												
Conducteur véh. légers	24	36 745	27 661	24,7	356	219	37 101	27 880	24,9	8 396	5 398	
Conducteur véh. lourds	74	37 657	31 331	16,8	571	296	38 228	31 627	17,3	8 688	6 294	
Électricien d'entretien 1	6	42 423	35 951	15,3	1 040	428	43 462	36 379	16,3	9 411	7 511	
Gardien	7	35 453	26 909	24,1	354	354	35 807	27 263	23,9	8 449	5 738	
Journalier et prépos. ter.	121	34 914	26 995	22,7	492	313	35 406	27 308	22,9	7 694	5 442	
Mécanicien de véh. motor. 1	25	40 087	34 275	14,5	521	140	40 608	34 415	15,3	8 982	6 542	
Mécanicien de véh. motor. 2	25	39 333	35 951	8,6	616	138	39 949	36 089	9,7	9 159	6 820	
Menuisier d'entretien	12	39 768	34 394	13,5	467	433	40 236	34 827	13,4	9 674	7 252	
Ouvrier cert. entretien	13	36 662	34 324	6,4	407	405	37 069	34 730	6,3	7 369	7 012	
Plombier d'entretien	6	40 394	35 951	11,0	452	459	40 846	36 410	10,9	9 660	7 553	
Préposé entretien lourd	34	32 799	26 415	19,5	692	364	33 491	26 779	20,0	7 199	5 713	
Moyenne		36 573	29 902	18,2								
<b>Ensemble des emplois repères</b>												
Moyenne		34 335	30 067	12,4								

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail <sup>2</sup> (heures rémunérées - temps chôme payé) (F)			Rémunération globale par heure travaillée (G)			Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	
	\$	%		\$	%		\$	%	
52 685	64 006	-21,5	1 530,3	1 534,7	-0,3*	34,48	41,73	-21,0	<b>Cois blancs</b>
59 400	61 486	-3,5*	1 491,1	1 531,9	-2,7	40,11	40,14	-0,1*	Agent de la gest. pers. 2
67 611	65 634	2,9*	1 455,0	1 523,1	-4,7	46,48	43,09	7,3	Agent de la gest. fin. 2
40 267	43 265	-7,4	1 471,7	1 540,1	-4,6	27,41	28,09	-2,5*	Ingénieur 2
48 932	45 154	7,7	1 538,6	1 551,5	-0,8*	31,88	29,10	8,7	Technicien en doc.
56 144	49 775	11,3	1 425,4	1 508,8	-5,8	39,40	32,99	16,3	Technicien en génie 1
39 637	29 084	26,6	1 584,4	1 511,5	4,6*	25,16	19,24	23,5	Technicien en génie 2
46 525	35 073	24,6	1 653,4	1 538,2	7,0	28,40	22,80	19,7	Auxiliaire en info. 1
35 288	27 960	20,8	1 514,2	1 519,4	-0,3*	23,33	18,40	21,1	Magasinier 2
34 185	31 040	9,2	1 480,1	1 537,5	-3,9	23,05	20,18	12,5	Personnel de bureau 1
40 182	34 212	14,9	1 466,4	1 519,5	-3,6	27,43	22,52	17,9	Personnel de bureau 2
47 068	40 484	14,0	1 463,3	1 528,4	-4,5	32,24	26,49	17,8	Personnel de bureau 3
38 796	30 379	21,7	1 372,2	1 524,9	-11,1	28,51	19,91	30,2	Personnel de bureau 4
35 143	32 558	7,4	1 471,7	1 530,3	-4,0	23,91	21,28	11,0	Dactylographe
38 639	35 756	7,5	1 459,0	1 516,9	-4,0	26,48	23,57	11,0	Sténo-secrétaire 1
44 177	41 594	5,8	1 443,8	1 503,4	-4,1	30,75	27,66	10,0	Sec. de direction 2
43 933	32 715	25,5	1 708,4	1 653,5	3,2*	25,74	19,79	23,1	Sec. principale 3
34 417	29 658	13,8	1 437,2	1 524,1	-6,0	24,00	19,45	19,0	Préposé aux télécom. 1
40 483	36 252	10,5	1 496,5	1 537,3	-2,7	27,09	23,60	12,9	Téléphoniste-récept.
									Moyenne
45 498	33 278	26,9	1 707,6	1 680,4	1,6	26,65	19,81	25,7	<b>Cois bleus</b>
46 915	37 920	19,2	1 727,4	1 682,6	2,6	27,18	22,54	17,1	Conducteur véh. légers
52 874	43 891	17,0	1 735,8	1 690,9	2,6	30,50	25,96	14,9	Conducteur véh. lourds
44 257	33 001	25,4	1 728,9	1 690,1	2,2*	25,62	19,53	23,8	Électricien d'entretien 1
43 100	32 750	24,0	1 718,9	1 711,1	0,5*	25,08	19,14	23,7	Gardien
49 590	40 957	17,4	1 695,4	1 638,6	3,4	29,24	25,00	14,5	Journalier et prépos. ter.
49 108	42 909	12,6	1 753,1	1 638,9	6,5	28,03	26,19	6,6	Mécanicien de véh. motor. 1
49 910	42 078	15,7	1 707,8	1 694,0	0,8	29,23	24,84	15,0	Mécanicien de véh. motor. 2
44 438	41 741	6,1	1 735,6	1 704,6	1,8	25,63	24,49	4,4	Menuisier d'entretien
50 506	43 963	13,0	1 708,3	1 699,7	0,5*	29,57	25,87	12,5	Ouvrier cert. entretien
40 690	32 491	20,1	1 718,5	1 688,1	1,8	23,64	19,25	18,6	Plombier d'entretien
45 343	36 223	20,1	1 721,0	1 688,4	1,9	26,35	21,48	18,5	Préposé entretien lourd
									Moyenne
									<b>Ensemble des emplois repères</b>
42 537	36 240	14,8	1 591,4	1 601,2	-0,6*	26,78	22,71	15,2	Moyenne

## Annexe D-2

**Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (10 000 à 25 000) et secteur privé**  
 [Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	
		\$		%	\$		\$		%	\$		
<b>Cols blancs</b>												
Agent de la gest. pers. 2	7	43 060	51 591	-19,8	955	67	44 016	51 658	-17,4	8 670	8 686	
Agent de la gest. fin. 2	11	49 162	48 303	1,7*	909	50	50 071	48 353	3,4*	9 329	7 676	
Ingénieur 2	4	55 349	58 394	-5,5*	1 137	63	56 485	58 457	-3,5*	11 125	8 440	
Technicien en doc.	18	32 483	37 862	-16,6*	530	0	33 013	37 862	-14,7*	7 254	6 030	
Technicien en génie 1	26	39 799	48 523	-21,9	670	42	40 469	48 564	-20,0	8 463	10 163	
Technicien en génie 2	3	46 166	56 117	-21,6	879	122	47 045	56 239	-19,5	9 099	10 767	
Auxiliaire en info. 1	3	32 121	25 685	20,0	634	76	32 755	25 762	21,3	6 882	4 724	
Magasinier 2	9	37 701	41 156	-9,2	619	102	38 320	41 258	-7,7	8 205	8 977	
Personnel de bureau 1	14	27 870	23 124	17,0	286	128	28 156	23 252	17,4	7 132	4 443	
Personnel de bureau 2	55	27 635	27 374	0,9*	516	120	28 151	27 494	2,3*	6 034	5 397	
Personnel de bureau 3	79	32 454	31 688	2,4*	613	115	33 067	31 803	3,8*	7 115	6 265	
Personnel de bureau 4	11	38 782	33 372	13,9	772	39	39 554	33 410	15,5	7 514	5 947	
Dactylographe	7	30 575	31 796	-4,0*	642	270	31 218	32 066	-2,7*	7 579	6 564	
Sténo-secrétaire 1	42	28 477	29 207	-2,6*	526	93	29 003	29 300	-1,0*	6 140	6 053	
Sec. de direction 2	112	31 167	33 384	-7,1	537	97	31 705	33 482	-5,6	6 934	6 630	
Sec. principale 3	12	35 981	36 842	-2,4*	648	96	36 629	36 938	-0,8*	7 549	6 733	
Préposé aux télécom. 1	43	34 935	27 963	20,0	463	120	35 398	28 083	20,7	8 534	6 016	
Téléphoniste-récept.	16	27 372	27 958	-2,1*	595	171	27 967	28 129	-0,6*	6 450	5 739	
Moyenne		32 695	33 180	-1,5*								
<b>Cols bleus</b>												
Conducteur véh. légers	24	36 745	39 509	-7,5	356	33	37 101	39 542	-6,6	8 396	8 859	
Conducteur véh. lourds	74	37 657	40 125	-6,6	571	96	38 228	40 221	-5,2	8 688	8 716	
Électricien d'entretien 1	6	42 423	49 381	-16,4	1 040	75	43 462	49 456	-13,8	9 411	9 329	
Gardien	7	35 453	23 702	33,1	354	202	35 807	23 904	33,2	8 449	3 211	
Journalier et prépos. ter.	121	34 914	36 971	-5,9	492	42	35 406	37 012	-4,5	7 694	8 850	
Mécanicien de véh. motor. 1	25	40 087	42 825	-6,8*	521	126	40 608	42 951	-5,8*	8 982	8 641	
Mécanicien de véh. motor. 2	25	39 333	49 794	-26,6	616	55	39 949	49 849	-24,8	9 159	10 948	
Menuisier d'entretien	12	39 768	47 241	-18,8	467	46	40 236	47 287	-17,5	9 674	10 069	
Ouvrier cert. entretien	13	36 662	34 226	6,6*	407	0	37 069	34 226	7,7*	7 369	8 016	
Plombier d'entretien	6	40 394	50 706	-25,5	452	13	40 846	50 718	-24,2	9 660	10 524	
Préposé entretien lourd	34	32 799	32 513	0,9*	692	95	33 491	32 608	2,6*	7 199	6 029	
Moyenne		36 573	39 118	-7,0								
<b>Ensemble des emplois repères</b>												
Moyenne		34 335	35 690	-3,9								

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail <sup>2</sup> (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale par heure travaillée (G)			Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
52 685	60 344	-14,5	1 530,3	1 676,7	-9,6	34,48	36,16	-4,9*	<b>Cois blancs</b>
59 400	56 029	5,7*	1 491,1	1 742,4	-16,8	40,11	32,34	19,4	Agent de la gest. pers. 2
67 611	66 897	1,1*	1 455,0	1 724,1	-18,5	46,48	38,83	16,5	Agent de la gest. fin. 2
40 267	43 891	-9,0*	1 471,7	1 790,6	-21,7	27,41	24,49	10,7*	Ingénieur 2
48 932	58 727	-20,0	1 538,6	1 755,3	-14,1	31,88	33,56	-5,3	Technicien en doc.
56 144	67 006	-19,3	1 425,4	1 720,9	-20,7	39,40	39,00	1,0*	Technicien en génie 1
39 637	30 486	23,1	1 584,4	1 637,0	-3,3*	25,16	18,68	25,8	Technicien en génie 2
46 525	50 235	-8,0	1 653,4	1 757,8	-6,3	28,40	28,66	-0,9*	Auxiliaire en info. 1
35 288	27 695	21,5	1 514,2	1 632,8	-7,8	23,33	17,03	27,0	Magasinier 2
34 185	32 892	3,8*	1 480,1	1 653,1	-11,7	23,05	20,10	12,8	Personnel de bureau 1
40 182	38 067	5,3*	1 466,4	1 655,1	-12,9	27,43	23,10	15,8	Personnel de bureau 2
47 068	39 357	16,4	1 463,3	1 664,7	-13,8	32,24	23,76	26,3	Personnel de bureau 3
38 796	38 630	0,4*	1 372,2	1 602,2	-16,8	28,51	24,28	14,8	Personnel de bureau 4
35 143	35 353	-0,6*	1 471,7	1 651,7	-12,2	23,91	21,54	9,9	Dactylographe
38 639	40 111	-3,8*	1 459,0	1 656,0	-13,5	26,48	24,31	8,2	Sténo-secrétaire 1
44 177	43 671	1,1*	1 443,8	1 707,4	-18,3	30,75	25,63	16,7	Sec. de direction 2
43 933	34 099	22,4	1 708,4	1 736,4	-1,6*	25,74	19,60	23,9	Sec. principale 3
34 417	33 868	1,6*	1 437,2	1 624,5	-13,0	24,00	20,91	12,9	Préposé aux télécom. 1
40 483	39 783	1,7*	1 496,5	1 677,0	-12,1	27,09	23,77	12,3	Téléphoniste-récept.
									Moyenne
45 498	48 401	-6,4*	1 707,6	1 754,1	-2,7	26,65	27,56	-3,4*	<b>Cois bleus</b>
46 915	48 937	-4,3*	1 727,4	1 781,3	-3,1	27,18	27,53	-1,3*	Conducteur véh. légers
52 874	58 784	-11,2	1 735,8	1 769,5	-1,9	30,50	33,29	-9,1	Conducteur véh. lourds
44 257	27 115	38,7	1 728,9	1 916,9	-10,9	25,62	14,19	44,6	Électricien d'entretien 1
43 100	45 862	-6,4	1 718,9	1 785,8	-3,9	25,08	25,86	-3,1*	Gardien
49 590	51 592	-4,0*	1 695,4	1 782,6	-5,1	29,24	29,05	0,6*	Journalier et prépos. ter.
49 108	60 797	-23,8	1 753,1	1 778,3	-1,4	28,03	34,21	-22,0	Mécanicien de véh. motor. 1
49 910	57 355	-14,9	1 707,8	1 778,5	-4,1	29,23	32,44	-11,0	Mécanicien de véh. motor. 2
44 438	42 242	4,9*	1 735,6	1 799,2	-3,7*	25,63	23,68	7,6*	Menuisier d'entretien
50 506	61 242	-21,3	1 708,3	1 768,6	-3,5	29,57	34,72	-17,4	Ouvrier cert. entretien
40 690	38 637	5,0*	1 718,5	1 767,1	-2,8	23,64	21,75	8,0*	Plombier d'entretien
45 343	47 782	-5,4	1 721,0	1 782,5	-3,6	26,35	26,92	-2,1*	Préposé entretien lourd
									Moyenne
									<b>Ensemble des emplois repères</b>
42 537	43 165	-1,5*	1 591,4	1 721,6	-8,2	26,78	25,10	6,3	Moyenne

## Annexe D-3

**Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (10 000 à 25 000) et administration fédérale**
**[Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]**

Emplois repères/catégorie	Effectifs adm. mun.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	
		\$		%	\$		\$		%	\$		
<b>Cols blancs</b>												
Agent de la gest. pers. 2	7	43 060	50 541	-17,4	955	0	44 016	50 541	-14,8	8 670	12 631	
Agent de la gest. fin. 2	11	49 162	52 986	-7,8	909	0	50 071	52 986	-5,8	9 329	13 042	
Ingénieur 2	4	55 349	59 102	-6,8	1 137	0	56 485	59 102	-4,6*	11 125	14 080	
Technicien en doc.	18	32 483	38 657	-19,0	530	0	33 013	38 657	-17,1	7 254	10 196	
Technicien en génie 1	26	39 799	44 293	-11,3	670	0	40 469	44 293	-9,4	8 463	11 245	
Technicien en génie 2	3	46 166	49 164	-6,5	879	0	47 045	49 164	-4,5	9 099	12 093	
Auxiliaire en info. 1	3	32 121	24 481	23,8	634	0	32 755	24 481	25,3	6 882	6 577	
Magasinier 2	9	37 701	29 691	21,2	619	0	38 320	29 691	22,5	8 205	7 823	
Personnel de bureau 2	55	27 635	22 057	20,2	516	0	28 151	22 057	21,6	6 034	5 996	
Personnel de bureau 3	79	32 454	26 580	18,1	613	0	33 067	26 580	19,6	7 115	7 079	
Personnel de bureau 4	11	38 782	29 652	23,5	772	0	39 554	29 652	25,0	7 514	7 814	
Dactylographe	7	30 575	25 392	17,0	642	0	31 218	25 392	18,7	7 579	6 795	
Sténo-secrétaire 1	42	28 477	25 114	11,8	526	0	29 003	25 114	13,4	6 140	6 728	
Sec. de direction 2	112	31 167	30 418	2,4*	537	0	31 705	30 418	4,1	6 934	7 997	
Sec. principale 3	12	35 981	35 437	1,5*	648	0	36 629	35 437	3,3*	7 549	9 191	
Moyenne		32 849	30 610	6,8								
<b>Cols bleus</b>												
Conducteur véh. légers	24	36 745	25 378	30,9	356	0	37 101	25 378	31,6	8 396	6 819	
Conducteur véh. lourds	74	37 657	27 829	26,1	571	0	38 228	27 829	27,2	8 688	7 399	
Électricien d'entretien 1	6	42 423	34 757	18,1	1 040	0	43 462	34 757	20,0	9 411	9 039	
Journalier et prépos. ter.	121	34 914	24 397	30,1	492	0	35 406	24 397	31,1	7 694	6 587	
Mécanicien de véh. motor. 1	25	40 087	28 321	29,4	521	0	40 608	28 321	30,3	8 982	7 516	
Mécanicien de véh. motor. 2	25	39 333	29 666	24,6	616	0	39 949	29 666	25,7	9 159	7 834	
Menuisier d'entretien	12	39 768	32 074	19,3	467	0	40 236	32 074	20,3	9 674	8 405	
Plombier d'entretien	6	40 394	36 361	10,0	452	0	40 846	36 361	11,0	9 660	9 403	
Préposé entretien lourd	34	32 799	23 350	28,8	692	0	33 491	23 350	30,3	7 199	6 339	
Moyenne		36 595	26 530	27,5								
<b>Ensemble des emplois repères</b>												
Moyenne		34 531	28 778	16,7								

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).



Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail <sup>2</sup> (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale par heure travaillée (G)			Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	
	\$	%		\$	%		\$	%	
52 685	63 171	-19,9	1 530,3	1 658,8	-8,4	34,48	38,09	-10,5	<b>Cois blancs</b>
59 400	66 028	-11,2	1 491,1	1 658,8	-11,2	40,11	39,81	0,7*	Agent de la gest. pers. 2
67 611	73 182	-8,2	1 455,0	1 658,8	-14,0	46,48	44,11	5,1	Agent de la gest. fin. 2
40 267	48 853	-21,3	1 471,7	1 660,9	-12,9	27,41	29,41	-7,3	Ingénieur 2
48 932	55 538	-13,5	1 538,6	1 660,9	-8,0	31,88	33,44	-4,9	Technicien en doc.
56 144	61 257	-9,1	1 425,4	1 660,9	-16,5	39,40	36,88	6,4	Technicien en génie 1
39 637	31 058	21,6	1 584,4	1 615,4	-2,0*	25,16	19,23	23,6	Technicien en génie 2
46 525	37 514	19,4	1 653,4	1 723,1	-4,2*	28,40	21,78	23,3	Auxiliaire en info. 1
34 185	28 053	17,9	1 480,1	1 615,4	-9,1	23,05	17,36	24,7	Magasinier 2
40 182	33 659	16,2	1 466,4	1 615,4	-10,2	27,43	20,83	24,1	Personnel de bureau 2
47 068	37 467	20,4	1 463,3	1 615,4	-10,4	32,24	23,20	28,0	Personnel de bureau 3
38 796	32 187	17,0	1 372,2	1 615,4	-17,7	28,51	19,93	30,1	Personnel de bureau 4
35 143	31 842	9,4	1 471,7	1 615,4	-9,8	23,91	19,71	17,6	Dactylographe
38 639	38 415	0,6*	1 459,0	1 615,4	-10,7	26,48	23,78	10,2	Sténo-secrétaire 1
44 177	44 628	-1,0*	1 443,8	1 615,4	-11,9	30,75	27,63	10,1	Sec. de direction 2
40 552	38 635	4,7	1 475,9	1 625,6	-10,1	27,50	23,72	13,8	Sec. principale 3
									Moyenne
45 498	32 197	29,2	1 707,6	1 698,3	0,5*	26,65	18,96	28,9	<b>Cois bleus</b>
46 915	35 228	24,9	1 727,4	1 698,3	1,7	27,18	20,74	23,7	Conducteur véh. légers
52 874	43 796	17,2	1 735,8	1 698,3	2,2	30,50	25,78	15,5	Conducteur véh. lourds
43 100	30 984	28,1	1 718,9	1 698,3	1,2	25,08	18,24	27,3	Électricien d'entretien 1
49 590	35 837	27,7	1 695,4	1 698,3	-0,2*	29,24	21,10	27,8	Journalier et prépos. ter.
49 108	37 500	23,6	1 753,1	1 698,3	3,1	28,03	22,08	21,2	Mécanicien de véh. motor. 1
49 910	40 479	18,9	1 707,8	1 698,3	0,6*	29,23	23,84	18,4	Mécanicien de véh. motor. 2
50 506	45 764	9,4	1 708,3	1 698,3	0,6*	29,57	26,94	8,9	Menuisier d'entretien
40 690	29 689	27,0	1 718,5	1 698,3	1,2*	23,64	17,49	26,0	Plombier d'entretien
45 404	33 621	26,0	1 720,2	1 698,3	1,3	26,40	19,80	25,0	Préposé entretien lourd
									Moyenne
									<b>Ensemble des emplois repères</b>
42 730	36 384	14,9	1 585,6	1 658,2	-4,6	27,00	21,96	18,7	Moyenne

## Annexe D-4

**Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration municipale (10 000 à 25 000) et secteur universitaire [Écart = (administration municipale – marché)/administration municipale]**

Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie	Effectifs adm. mun.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	
		\$		%	\$		\$		%	\$		
<b>Cols blancs</b>												
Agent de la gest. pers. 2	7	43 060	51 076	-18,6	955	19	44 016	51 095	-16,1	8 670	9 763	
Agent de la gest. fin. 2	11	49 162	51 464	-4,7*	909	69	50 071	51 533	-2,9*	9 329	9 559	
Ingénieur 2	4	55 349	54 157	2,2*	1 137	112	56 485	54 269	3,9*	11 125	10 364	
Technicien en doc.	18	32 483	34 790	-7,1	530	202	33 013	34 993	-6,0	7 254	6 947	
Technicien en génie 1	26	39 799	37 998	4,5	670	197	40 469	38 195	5,6	8 463	7 903	
Technicien en génie 2	3	46 166	44 258	4,1*	879	138	47 045	44 396	5,6	9 099	9 299	
Auxiliaire en info. 1	3	32 121	26 853	16,4	634	226	32 755	27 079	17,3	6 882	6 276	
Magasinier 2	9	37 701	29 942	20,6	619	194	38 320	30 136	21,4	8 205	6 808	
Personnel de bureau 1	14	27 870	25 274	9,3	286	126	28 156	25 401	9,8	7 132	5 346	
Personnel de bureau 2	55	27 635	26 199	5,2*	516	124	28 151	26 323	6,5	6 034	5 145	
Personnel de bureau 3	79	32 454	29 040	10,5	613	203	33 067	29 243	11,6	7 115	6 427	
Personnel de bureau 4	11	38 782	33 109	14,6	772	32	39 554	33 141	16,2	7 514	6 303	
Sténo-secrétaire 1	42	28 477	26 372	7,4	526	169	29 003	26 541	8,5	6 140	5 732	
Sec. de direction 2	112	31 167	30 012	3,7	537	212	31 705	30 223	4,7	6 934	6 689	
Sec. principale 3	12	35 981	34 546	4,0*	648	338	36 629	34 884	4,8*	7 549	7 147	
Téléphoniste-récept.	16	27 372	24 967	8,8	595	177	27 967	25 144	10,1	6 450	5 459	
Moyenne		32 695	30 237	7,5								
<b>Cols bleus</b>												
Conducteur véh. légers	24	36 745	28 526	22,4	356	117	37 101	28 643	22,8	8 396	5 392	
Électricien d'entretien 1	6	42 423	35 387	16,6	1 040	149	43 462	35 535	18,2	9 411	7 187	
Gardien	7	35 453	30 817	13,1	354	101	35 807	30 918	13,7	8 449	6 318	
Journalier et prépos. ter.	121	34 914	29 008	16,9	492	129	35 406	29 137	17,7	7 694	6 129	
Menuisier d'entretien	12	39 768	33 483	15,8	467	156	40 236	33 639	16,4	9 674	6 597	
Plombier d'entretien	6	40 394	35 567	11,9	452	177	40 846	35 744	12,5	9 660	7 376	
Préposé entretien lourd	34	32 799	26 983	17,7	692	183	33 491	27 166	18,9	7 199	5 784	
Moyenne		36 371	29 718	18,3								
<b>Ensemble des emplois repères</b>												
Moyenne		34 186	30 027	12,2								

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail <sup>2</sup> (heures rémunérées - temps chôme payé) (F)			Rémunération globale par heure travaillée (G)			Emplois repères <sup>1</sup> /catégorie
Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	Adm. mun.	Marché	Écarts	
	\$	%		\$	%		\$	%	
52 685	60 858	-15,5	1 530,3	1 478,6	3,4*	34,48	41,25	-19,6	<b>Cois blancs</b>
59 400	61 092	-2,8*	1 491,1	1 479,0	0,8*	40,11	41,55	-3,6*	Agent de la gest. pers. 2
67 611	64 633	4,4*	1 455,0	1 496,4	-2,8	46,48	43,22	7,0	Agent de la gest. fin. 2
40 267	41 939	-4,2	1 471,7	1 510,2	-2,6	27,41	27,79	-1,4*	Ingénieur 2
48 932	46 098	5,8	1 538,6	1 597,6	-3,8	31,88	29,03	8,9	Technicien en doc.
56 144	53 695	4,4*	1 425,4	1 525,0	-7,0	39,40	35,28	10,5	Technicien en génie 1
39 637	33 355	15,8	1 584,4	1 524,6	3,8*	25,16	21,96	12,7*	Technicien en génie 2
46 525	36 944	20,6	1 653,4	1 615,6	2,3*	28,40	22,98	19,1	Auxiliaire en info. 1
35 288	30 746	12,9	1 514,2	1 583,5	-4,6*	23,33	19,52	16,3	Magasinier 2
34 185	31 468	7,9	1 480,1	1 497,9	-1,2*	23,05	21,05	8,7	Personnel de bureau 1
40 182	35 670	11,2	1 466,4	1 514,6	-3,3	27,43	23,57	14,1	Personnel de bureau 2
47 068	39 444	16,2	1 463,3	1 480,9	-1,2*	32,24	26,67	17,3	Personnel de bureau 3
35 143	32 273	8,2	1 471,7	1 500,6	-2,0*	23,91	21,52	10,0	Personnel de bureau 4
38 639	36 913	4,5	1 459,0	1 504,5	-3,1	26,48	24,48	7,6	Sténo-secrétaire 1
44 177	42 031	4,9*	1 443,8	1 468,1	-1,7*	30,75	28,73	6,6*	Sec. de direction 2
34 417	30 603	11,1	1 437,2	1 530,3	-6,5	24,00	19,86	17,3	Sec. principale 3
40 483	36 841	9,0	1 496,5	1 512,9	-1,1*	27,09	24,39	10,0	Téléphoniste-récept.
									Moyenne
45 498	34 035	25,2	1 707,6	1 651,9	3,3	26,65	20,60	22,7	<b>Cois bleus</b>
52 874	42 723	19,2	1 735,8	1 685,7	2,9	30,50	25,33	17,0	Conducteur véh. légers
44 257	37 236	15,9	1 728,9	1 709,5	1,1*	25,62	21,76	15,1	Électricien d'entretien 1
43 100	35 266	18,2	1 718,9	1 689,1	1,7	25,08	20,89	16,7	Gardiennage
49 910	40 236	19,4	1 707,8	1 672,9	2,0	29,23	24,05	17,7	Journalier et prépos. ter.
50 506	43 120	14,6	1 708,3	1 689,1	1,1*	29,57	25,55	13,6	Menuisier d'entretien
40 690	32 950	19,0	1 718,5	1 656,3	3,6	23,64	19,87	15,9	Plombier d'entretien
45 067	35 954	20,2	1 718,6	1 677,4	2,4	26,23	21,46	18,2	Préposé entretien lourd
									Moyenne
									<b>Ensemble des emplois repères</b>
42 342	36 481	13,8	1 586,6	1 579,6	0,4*	26,74	23,20	13,2	Moyenne

## Annexe E-1

**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 administration municipale (10 000 à 25 000) (en % du salaire)**

Avantages sociaux et temps chômé payé	Cols blancs		Cols bleus		Ensemble des catégories	
	25 000 et plus	10 000 à 25 000	25 000 et plus	10 000 à 25 000	25 000 et plus	10 000 à 25 000
<b>Avantages sociaux</b>						
<b>Autre rémunération directe</b>						
Remboursement de congés de maladie	1,70*	1,76*	1,29*	1,43*	1,53*	1,62*
<b>Rémunération indirecte</b>						
Régime de retraite	8,29	5,53	8,54	5,36	8,40	5,46
Assurance-vie	0,45*	0,40*	0,98*	0,74*	0,67*	0,55*
Assurance-maladie	1,03*	1,33*	2,09	1,25	1,49*	1,29*
Assurance-soins dentaires	0,50	0,31	1,03	0,24	0,73	0,28
Assurance-appareils optiques	0,06	0,02	0,02*	0,01*	0,04	0,01
Assurance-salaire	1,43*	1,26*	1,59*	1,36*	1,50*	1,31*
Assurance-invalidité longue durée	0,63*	0,44*	1,80	0,92	1,12	0,65
Sous-total des assurances <sup>1</sup>	4,14*	3,80*	7,54	4,54	5,58	4,12
Compensation pour congés parentaux	0,23	0,11	0,07	0,01	0,16	0,06
Régime de rentes du Québec	2,34	2,58	2,48*	2,55*	2,40	2,56
CEIC	3,38	3,74	3,65*	3,72*	3,50	3,73
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	2,11	2,28	2,41	2,26	2,24*	2,27*
Sous-total des régimes étatiques <sup>1</sup>	12,10	12,86	12,81*	12,80*	12,41	12,84
Total rémunération indirecte <sup>1</sup>	24,78	22,32	28,97	22,73	26,56	22,49
<b>Total des avantages sociaux<sup>1</sup></b>	<b>26,49</b>	<b>24,08</b>	<b>30,27</b>	<b>24,17</b>	<b>28,09</b>	<b>24,11</b>
<b>Temps chômé payé</b>						
Congés annuels	9,20	8,28	8,89*	8,60*	9,07	8,42
Congés fériés et mobiles	5,77*	6,06*	4,87	5,96	5,39	6,01
Congés de maladie utilisés	1,86*	1,56*	2,89	2,16	2,29	1,82
Congés parentaux	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00
Congés sociaux	0,27	0,43	0,59	0,45	0,40*	0,44*
<b>Total du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>17,14</b>	<b>16,35</b>	<b>17,28*</b>	<b>17,19*</b>	<b>17,20</b>	<b>16,72</b>
<b>Total des avantages sociaux et du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>43,64</b>	<b>40,44</b>	<b>47,55</b>	<b>41,36</b>	<b>45,30</b>	<b>40,84</b>

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

## Annexe E-2

**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 administration québécoise (en % du salaire)**

Avantages sociaux et temps chômé payé	Cols blancs		Cols bleus		Ensemble des catégories	
	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché
<b>Avantages sociaux</b>						
<b>Autre rémunération directe</b>						
Remboursement de congés de maladie	1,70	0,85	1,29*	1,28*	1,53	1,02
<b>Rémunération indirecte</b>						
Régime de retraite	8,29	4,92	8,54	4,84	8,40	4,89
Assurance-vie	0,45	0,03	0,98	0,03	0,67	0,03
Assurance-maladie	1,03	0,10	2,09	0,14	1,49	0,12
Assurance-soins dentaires	0,50	0,00	1,03	0,00	0,73	0,00
Assurance-appareils optiques	0,06	0,00	0,02	0,00	0,04	0,00
Assurance-salaire	1,43	2,00	1,59	3,67	1,50	2,65
Assurance-invalidité longue durée	0,63	0,00	1,80	0,00	1,12	0,00
Sous-total des assurances <sup>1</sup>	4,14	2,14	7,54	3,85	5,58	2,81
Compensation pour congés parentaux	0,23	0,34	0,07	0,05	0,16	0,23
Régime de rentes du Québec	2,34	2,37	2,48	2,63	2,40	2,47
CEIC	3,38*	3,39*	3,65	3,69	3,50*	3,50*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	2,11	1,20	2,41	1,86	2,24	1,46
Sous-total des régimes étatiques <sup>1</sup>	12,10	11,23	12,81	12,44	12,41	11,70
Total rémunération indirecte <sup>1</sup>	24,78	18,66	28,97	21,19	26,56	19,64
<b>Total des avantages sociaux<sup>1</sup></b>	<b>26,49</b>	<b>19,51</b>	<b>30,27</b>	<b>22,48</b>	<b>28,09</b>	<b>20,66</b>
<b>Temps chômé payé</b>						
Congés annuels	9,20	8,33	8,89	8,37	9,07	8,35
Congés fériés et mobiles	5,77	4,98	4,87*	4,98*	5,39	4,98
Congés de maladie utilisés	1,86	2,75	2,89	2,34	2,29	2,59
Congés parentaux	0,02*	0,03*	0,02*	0,02*	0,02*	0,02*
Congés sociaux	0,27	0,31	0,59	0,55	0,40*	0,40*
<b>Total du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>17,14</b>	<b>16,41</b>	<b>17,28</b>	<b>16,28</b>	<b>17,20</b>	<b>16,36</b>
<b>Total des avantages sociaux et du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>43,64</b>	<b>35,93</b>	<b>47,55</b>	<b>38,77</b>	<b>45,30</b>	<b>37,03</b>

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

## Annexe E-3

**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 secteur privé (en % du salaire)**

Avantages sociaux et temps chômé payé	Cols blancs		Cols bleus		Ensemble des catégories	
	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché
<b>Avantages sociaux</b>						
<b>Autre rémunération directe</b>						
Remboursement de congés de maladie	1,70	0,19	1,29	0,39	1,53	0,26
<b>Rémunération indirecte</b>						
Régime de retraite	8,29	3,21	8,54	2,70	8,40	3,03
Assurance-vie	0,45*	0,37*	0,98	0,31	0,67	0,35
Assurance-maladie	1,03	1,18	2,09	0,77	1,49	1,02
Assurance-soins dentaires	0,50	0,83	1,03	0,46	0,73*	0,68*
Assurance-appareils optiques	0,06	0,10	0,02	0,04	0,04	0,08
Assurance-salaire	1,43	0,81	1,59	1,11	1,50	0,91
Assurance-invalidité longue durée	0,63	0,45	1,80	0,34	1,12	0,41
Sous-total des assurances <sup>1</sup>	4,14*	3,76*	7,54	3,05	5,58	3,48
Compensation pour congés parentaux	0,23	0,04	0,07	0,00	0,16	0,02
Régime de rentes du Québec	2,34	2,14	2,48	2,17	2,40	2,15
CEIC	3,38	3,17	3,65	3,32	3,50	3,23
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	2,11	1,56	2,41*	2,17*	2,24	1,80
Sous-total des régimes étatiques <sup>1</sup>	12,10	11,14	12,81	11,93	12,41	11,45
Total rémunération indirecte <sup>1</sup>	24,78	18,17	28,97	17,69	26,56	17,99
<b>Total des avantages sociaux<sup>1</sup></b>	<b>26,49</b>	<b>18,36</b>	<b>30,27</b>	<b>18,09</b>	<b>28,09</b>	<b>18,26</b>
<b>Temps chômé payé</b>						
Congés annuels	9,20	7,29	8,89	7,58	9,07	7,39
Congés fériés et mobiles	5,77	4,85	4,87	4,37	5,39	4,68
Congés de maladie utilisés	1,86	0,95	2,89	0,76	2,29	0,88
Congés parentaux	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00
Congés sociaux	0,27	0,34	0,59	0,36	0,40	0,35
<b>Total du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>17,14</b>	<b>13,46</b>	<b>17,28</b>	<b>13,09</b>	<b>17,20</b>	<b>13,32</b>
<b>Total des avantages sociaux et du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>43,64</b>	<b>31,82</b>	<b>47,55</b>	<b>31,18</b>	<b>45,30</b>	<b>31,59</b>

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

**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 administration fédérale (en % du salaire)**

Avantages sociaux et temps chômé payé	Cols blancs		Cols bleus		Ensemble des catégories	
	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché
<b>Avantages sociaux</b>						
<b>Autre rémunération directe</b>						
Remboursement de congés de maladie	1,70	0,00	1,29	0,00	1,53	0,00
<b>Rémunération indirecte</b>						
Régime de retraite	8,29	11,20	8,54	11,20	8,40	11,20
Assurance-vie	0,45	0,11	0,98	0,11	0,67	0,11
Assurance-maladie	1,03	1,05	2,09	1,18	1,49	1,10
Assurance-soins dentaires	0,50	1,36	1,03	1,40	0,73	1,38
Assurance-appareils optiques	0,06	0,49	0,02	0,39	0,04	0,45
Assurance-salaire	1,43	0,00	1,59	0,00	1,50	0,00
Assurance-invalidité longue durée	0,63	1,10	1,80	1,10	1,12*	1,10*
Sous-total des assurances <sup>1</sup>	4,14	4,12	7,54	4,20	5,58	4,15
Compensation pour congés parentaux	0,23*	0,24*	0,07	0,01	0,16*	0,15*
Régime de rentes du Québec	2,34	2,19	2,48	2,65	2,40	2,36
CEIC	3,38	2,86	3,65	3,33	3,50	3,04
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	2,11	0,61	2,41	0,65	2,24	0,62
Sous-total des régimes étatiques <sup>1</sup>	12,10	9,94	12,81	10,90	12,41	10,30
Total rémunération indirecte <sup>1</sup>	24,78	25,50	28,97	26,31	26,56	25,80
<b>Total des avantages sociaux<sup>1</sup></b>	<b>26,49</b>	<b>25,50</b>	<b>30,27</b>	<b>26,31</b>	<b>28,09</b>	<b>25,80</b>
<b>Temps chômé payé</b>						
Congés annuels	9,20	7,44	8,89	7,39	9,07	7,42
Congés fériés et mobiles	5,77	4,50	4,87	5,81	5,39	5,00
Congés de maladie utilisés	1,86	3,28	2,89	4,44	2,29	3,72
Congés parentaux	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00
Congés sociaux	0,27	0,79	0,59	0,97	0,40	0,86
<b>Total du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>17,14</b>	<b>16,03</b>	<b>17,28</b>	<b>18,63</b>	<b>17,20</b>	<b>17,02</b>
<b>Total des avantages sociaux et du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>43,64</b>	<b>41,54</b>	<b>47,55</b>	<b>44,94</b>	<b>45,30</b>	<b>42,83</b>

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

**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 secteur universitaire (en % du salaire)**

Avantages sociaux et temps chômé payé	Cols blancs		Cols bleus		Ensemble des catégories	
	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché
<b>Avantages sociaux</b>						
<b>Autre rémunération directe</b>						
Remboursement de congés de maladie	1,70	0,50	1,29	0,47	1,53	0,48
<b>Rémunération indirecte</b>						
Régime de retraite	8,29	5,37	8,54	3,99	8,40	4,78
Assurance-vie	0,45	0,23	0,98	0,24	0,67	0,24
Assurance-maladie	1,03*	0,86*	2,09	1,03	1,49	0,93
Assurance-soins dentaires	0,50	0,10	1,03	0,03	0,73	0,07
Assurance-appareils optiques	0,06*	0,08*	0,02	0,11	0,04*	0,09*
Assurance-salaire	1,43	1,82	1,59	2,37	1,50	2,06
Assurance-invalidité longue durée	0,63	1,15	1,80	1,31	1,12*	1,22*
Sous-total des assurances <sup>1</sup>	4,14*	4,27*	7,54	5,11	5,58	4,63
Compensation pour congés parentaux	0,23*	0,24*	0,07	0,12	0,16*	0,19*
Régime de rentes du Québec	2,34	2,48	2,48	2,67	2,40	2,56
CEIC	3,38	3,56	3,65*	3,77*	3,50*	3,65*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	2,11	0,69	2,41	0,71	2,24	0,70
Sous-total des régimes étatiques <sup>1</sup>	12,10	11,00	12,81	11,43	12,41	11,18
Total rémunération indirecte <sup>1</sup>	24,78	20,90	28,97	20,66	26,56	20,79
<b>Total des avantages sociaux<sup>1</sup></b>	<b>26,49</b>	<b>21,40</b>	<b>30,27</b>	<b>21,13</b>	<b>28,09</b>	<b>21,28</b>
<b>Temps chômé payé</b>						
Congés annuels	9,20	8,40	8,89	8,08	9,07	8,27
Congés fériés et mobiles	5,77	5,30	4,87	5,43	5,39*	5,36*
Congés de maladie utilisés	1,86*	1,98*	2,89	1,93	2,29	1,96
Congés parentaux	0,02	0,01	0,02*	0,02*	0,02	0,01
Congés sociaux	0,27	0,48	0,59*	0,59*	0,40	0,52
<b>Total du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>17,14</b>	<b>16,19</b>	<b>17,28</b>	<b>16,07</b>	<b>17,20</b>	<b>16,14</b>
<b>Total des avantages sociaux et du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>43,64</b>	<b>37,60</b>	<b>47,55</b>	<b>37,21</b>	<b>45,30</b>	<b>37,42</b>

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).



**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 secteur privé syndiqué (en % du salaire)**

Avantages sociaux et temps chômé payé	Cols blancs		Cols bleus		Ensemble des catégories	
	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché
<b>Avantages sociaux</b>						
<b>Autre rémunération directe</b>						
Remboursement de congés de maladie	1,70	0,28	1,29	0,41	1,53	0,33
<b>Rémunération indirecte</b>						
Régime de retraite	8,29	4,42	8,54	2,76	8,40	3,79
Assurance-vie	0,45*	0,41*	0,98	0,32	0,67	0,38
Assurance-maladie	1,03	1,31	2,09	0,74	1,49	1,09
Assurance-soins dentaires	0,50	0,71	1,03	0,44	0,73	0,61
Assurance-appareils optiques	0,06*	0,07*	0,02	0,04	0,04*	0,06*
Assurance-salaire	1,43*	1,26*	1,59	1,11	1,50	1,21
Assurance-invalidité longue durée	0,63*	0,55*	1,80	0,32	1,12	0,46
Sous-total des assurances <sup>1</sup>	4,14*	4,35*	7,54	3,01	5,58	3,83
Compensation pour congés parentaux	0,23	0,05	0,07	0,00	0,16	0,03
Régime de rentes du Québec	2,34	2,14	2,48	2,17	2,40	2,15
CEIC	3,38	3,15	3,65	3,32	3,50	3,22
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	2,11	1,72	2,41	2,16	2,24	1,89
Sous-total des régimes étatiques <sup>1</sup>	12,10	11,28	12,81	11,91	12,41	11,52
Total rémunération indirecte <sup>1</sup>	24,78	20,11	28,97	17,69	26,56	19,19
<b>Total des avantages sociaux<sup>1</sup></b>	<b>26,49</b>	<b>20,39</b>	<b>30,27</b>	<b>18,11</b>	<b>28,09</b>	<b>19,52</b>
<b>Temps chômé payé</b>						
Congés annuels	9,20	8,47	8,89	7,60	9,07	8,14
Congés fériés et mobiles	5,77	4,91	4,87	4,34	5,39	4,69
Congés de maladie utilisés	1,86	0,88	2,89	0,72	2,29	0,82
Congés parentaux	0,02	0,01	0,02	0,00	0,02	0,01
Congés sociaux	0,27	0,44	0,59	0,36	0,40*	0,41*
<b>Total du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>17,14</b>	<b>14,72</b>	<b>17,28</b>	<b>13,05</b>	<b>17,20</b>	<b>14,09</b>
<b>Total des avantages sociaux et du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>43,64</b>	<b>35,12</b>	<b>47,55</b>	<b>31,16</b>	<b>45,30</b>	<b>33,62</b>

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

**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 secteur privé non syndiqué (en % du salaire)**

Avantages sociaux et temps chômé payé	Cols blancs		Cols bleus		Ensemble des catégories	
	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché
<b>Avantages sociaux</b>						
<b>Autre rémunération directe</b>						
Remboursement de congés de maladie	1,70	0,15	1,29	0,11	1,53	0,14
<b>Rémunération indirecte</b>						
Régime de retraite	8,29	2,65	8,54	1,87	8,40	2,37
Assurance-vie	0,45*	0,35*	0,98	0,21	0,67	0,30
Assurance-maladie	1,03*	1,11*	2,09	1,15	1,49	1,13
Assurance-soins dentaires	0,50	0,90	1,03	0,62	0,73*	0,79*
Assurance-appareils optiques	0,06	0,11	0,02*	0,09*	0,04	0,10
Assurance-salaire	1,43	0,60	1,59*	0,98*	1,50	0,73
Assurance-invalidité longue durée	0,63	0,40	1,80	0,64	1,12	0,49
Sous-total des assurances <sup>1</sup>	4,14*	3,49*	7,54	3,71	5,58	3,56
Compensation pour congés parentaux	0,23	0,03	0,07	0,01	0,16	0,02
Régime de rentes du Québec	2,34	2,14	2,48	2,16	2,40	2,15
CEIC	3,38*	3,19*	3,65*	3,29*	3,50	3,23
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	2,11	1,47	2,41*	2,45*	2,24	1,85
Sous-total des régimes étatiques <sup>1</sup>	12,10	11,07	12,81*	12,18*	12,41	11,50
Total rémunération indirecte <sup>1</sup>	24,78	17,26	28,97	17,77	26,56	17,47
<b>Total des avantages sociaux<sup>1</sup></b>	<b>26,49</b>	<b>17,42</b>	<b>30,27</b>	<b>17,89</b>	<b>28,09</b>	<b>17,61</b>
<b>Temps chômé payé</b>						
Congés annuels	9,20	6,74	8,89	7,26	9,07	6,93
Congés fériés et mobiles	5,77	4,83	4,87*	4,73*	5,39	4,79
Congés de maladie utilisés	1,86	0,99	2,89	1,27	2,29	1,09
Congés parentaux	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00
Congés sociaux	0,27*	0,30*	0,59	0,31	0,40	0,30
<b>Total du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>17,14</b>	<b>12,87</b>	<b>17,28</b>	<b>13,60</b>	<b>17,20</b>	<b>13,13</b>
<b>Total des avantages sociaux et du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>43,64</b>	<b>30,30</b>	<b>47,55</b>	<b>31,50</b>	<b>45,30</b>	<b>30,75</b>

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

## Annexe F-1

**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 administration québécoise (en % du salaire)**

Avantages sociaux et temps chômé payé	Cols blancs		Cols bleus		Ensemble des catégories	
	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché
<b>Avantages sociaux</b>						
<b>Autre rémunération directe</b>						
Remboursement de congés de maladie	1,76	0,85	1,43*	1,28*	1,62	1,02
<b>Rémunération indirecte</b>						
Régime de retraite	5,53*	4,92*	5,36*	4,84*	5,46*	4,89*
Assurance-vie	0,40	0,03	0,74	0,03	0,55	0,03
Assurance-maladie	1,33	0,10	1,25	0,14	1,29	0,12
Assurance-soins dentaires	0,31	0,00	0,24	0,00	0,28	0,00
Assurance-appareils optiques	0,02	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00
Assurance-salaire	1,26	2,00	1,36	3,67	1,31	2,65
Assurance-invalidité longue durée	0,44	0,00	0,92	0,00	0,65	0,00
Sous-total des assurances <sup>1</sup>	3,80	2,14	4,54	3,85	4,12	2,81
Compensation pour congés parentaux	0,11	0,34	0,01	0,05	0,06	0,23
Régime de rentes du Québec	2,58	2,37	2,55	2,63	2,57	2,47
CEIC	3,74	3,39	3,72	3,69	3,73	3,50
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	2,28	1,20	2,26	1,86	2,27	1,46
Sous-total des régimes étatiques <sup>1</sup>	12,86	11,23	12,80	12,44	12,84	11,69
Total rémunération indirecte <sup>1</sup>	22,32	18,66	22,73	21,19	22,50	19,63
<b>Total des avantages sociaux<sup>1</sup></b>	<b>24,08</b>	<b>19,51</b>	<b>24,17</b>	<b>22,48</b>	<b>24,12</b>	<b>20,65</b>
<b>Temps chômé payé</b>						
Congés annuels	8,28*	8,33*	8,60*	8,37*	8,42*	8,35*
Congés fériés et mobiles	6,06	4,98	5,96	4,98	6,01	4,98
Congés de maladie utilisés	1,56	2,75	2,16*	2,34*	1,82	2,59
Congés parentaux	0,00	0,03	0,00	0,02	0,00	0,02
Congés sociaux	0,43*	0,31*	0,45	0,55	0,44*	0,40*
<b>Total du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>16,35</b>	<b>16,41</b>	<b>17,19</b>	<b>16,28</b>	<b>16,72</b>	<b>16,36</b>
<b>Total des avantages sociaux et du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>40,44</b>	<b>35,93</b>	<b>41,36</b>	<b>38,77</b>	<b>40,85</b>	<b>37,02</b>

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

**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 secteur privé (en % du salaire)**

Avantages sociaux et temps chômé payé	Cols blancs		Cols bleus		Ensemble des catégories	
	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché
<b>Avantages sociaux</b>						
<b>Autre rémunération directe</b>						
Remboursement de congés de maladie	1,76	0,19	1,43	0,39	1,62	0,26
<b>Rémunération indirecte</b>						
Régime de retraite	5,53	3,21	5,36	2,70	5,46	3,03
Assurance-vie	0,40*	0,37*	0,74*	0,31*	0,55*	0,35*
Assurance-maladie	1,33	1,18	1,25	0,77	1,29	1,02
Assurance-soins dentaires	0,31	0,83	0,24	0,46	0,28	0,68
Assurance-appareils optiques	0,02	0,10	0,01	0,04	0,01	0,08
Assurance-salaire	1,26	0,81	1,36*	1,11*	1,31*	0,91*
Assurance-invalidité longue durée	0,44*	0,45*	0,92*	0,34*	0,65*	0,41*
Sous-total des assurances <sup>1</sup>	3,80*	3,76*	4,54	3,05	4,12	3,48
Compensation pour congés parentaux	0,11	0,04	0,01*	0,00*	0,06*	0,02*
Régime de rentes du Québec	2,58	2,14	2,55	2,17	2,57	2,15
CEIC	3,74	3,17	3,72	3,32	3,73	3,23
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	2,28	1,56	2,26*	2,17*	2,27	1,80
Sous-total des régimes étatiques <sup>1</sup>	12,86	11,14	12,80	11,93	12,84	11,44
Total rémunération indirecte <sup>1</sup>	22,32	18,17	22,73	17,69	22,50	17,98
<b>Total des avantages sociaux<sup>1</sup></b>	<b>24,08</b>	<b>18,36</b>	<b>24,17</b>	<b>18,09</b>	<b>24,12</b>	<b>18,25</b>
<b>Temps chômé payé</b>						
Congés annuels	8,28	7,29	8,60	7,58	8,42	7,39
Congés fériés et mobiles	6,06	4,85	5,96	4,37	6,01	4,68
Congés de maladie utilisés	1,56	0,95	2,16	0,76	1,82	0,88
Congés parentaux	0,00*	0,00*	0,00*	0,00*	0,00*	0,00*
Congés sociaux	0,43*	0,34*	0,45*	0,36*	0,44*	0,35*
<b>Total du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>16,35</b>	<b>13,46</b>	<b>17,19</b>	<b>13,09</b>	<b>16,72</b>	<b>13,32</b>
<b>Total des avantages sociaux et du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>40,44</b>	<b>31,82</b>	<b>41,36</b>	<b>31,18</b>	<b>40,85</b>	<b>31,58</b>

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

**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 administration fédérale (en % du salaire)**

Avantages sociaux et temps chômé payé	Cols blancs		Cols bleus		Ensemble des catégories	
	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché
<b>Avantages sociaux</b>						
<b>Autre rémunération directe</b>						
Remboursement de congés de maladie	1,76	0,00	1,43	0,00	1,62	0,00
<b>Rémunération indirecte</b>						
Régime de retraite	5,53	11,20	5,36	11,20	5,46	11,20
Assurance-vie	0,40	0,11	0,74	0,11	0,55	0,11
Assurance-maladie	1,33	1,05	1,25	1,18	1,29	1,10
Assurance-soins dentaires	0,31	1,36	0,24	1,40	0,28	1,37
Assurance-appareils optiques	0,02	0,49	0,01	0,39	0,01	0,45
Assurance-salaire	1,26	0,00	1,36	0,00	1,31	0,00
Assurance-invalidité longue durée	0,44	1,10	0,92*	1,10*	0,65	1,10
Sous-total des assurances <sup>1</sup>	3,80	4,12	4,54	4,20	4,12	4,14
Compensation pour congés parentaux	0,11	0,24	0,01*	0,01*	0,06	0,15
Régime de rentes du Québec	2,58	2,19	2,55	2,65	2,57	2,36
CEIC	3,74	2,86	3,72	3,33	3,73	3,03
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	2,28	0,61	2,26	0,65	2,27	0,62
Sous-total des régimes étatiques <sup>1</sup>	12,86	9,94	12,80	10,90	12,84	10,29
Total rémunération indirecte <sup>1</sup>	22,32	25,50	22,73	26,31	22,50	25,79
<b>Total des avantages sociaux<sup>1</sup></b>	<b>24,08</b>	<b>25,50</b>	<b>24,17</b>	<b>26,31</b>	<b>24,12</b>	<b>25,79</b>
<b>Temps chômé payé</b>						
Congés annuels	8,28	7,44	8,60	7,39	8,42	7,42
Congés fériés et mobiles	6,06	4,50	5,96*	5,81*	6,01	5,00
Congés de maladie utilisés	1,56	3,28	2,16	4,44	1,82	3,72
Congés parentaux	0,00*	0,00*	0,00*	0,00*	0,00*	0,00*
Congés sociaux	0,43	0,79	0,45	0,97	0,44	0,86
<b>Total du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>16,35</b>	<b>16,03</b>	<b>17,19</b>	<b>18,63</b>	<b>16,72</b>	<b>17,02</b>
<b>Total des avantages sociaux et du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>40,44</b>	<b>41,54</b>	<b>41,36</b>	<b>44,94</b>	<b>40,85</b>	<b>42,81</b>

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

**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 secteur universitaire (en % du salaire)**

Avantages sociaux et temps chômé payé	Cols blancs		Cols bleus		Ensemble des catégories	
	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché	Adm. mun.	Marché
<b>Avantages sociaux</b>						
<b>Autre rémunération directe</b>						
Remboursement de congés de maladie	1,76	0,50	1,43	0,47	1,62	0,48
<b>Rémunération indirecte</b>						
Régime de retraite	5,53*	5,37*	5,36*	3,99*	5,46*	4,78*
Assurance-vie	0,40	0,23	0,74*	0,24*	0,55*	0,24*
Assurance-maladie	1,33	0,86	1,25	1,03	1,29	0,93
Assurance-soins dentaires	0,31	0,10	0,24	0,03	0,28	0,07
Assurance-appareils optiques	0,02	0,08	0,01	0,11	0,01	0,09
Assurance-salaire	1,26	1,82	1,36	2,37	1,31	2,06
Assurance-invalidité longue durée	0,44	1,15	0,92*	1,31*	0,65	1,22
Sous-total des assurances <sup>1</sup>	3,80	4,27	4,54	5,11	4,12	4,63
Compensation pour congés parentaux	0,11	0,24	0,01	0,12	0,06	0,19
Régime de rentes du Québec	2,58	2,48	2,55*	2,67*	2,57*	2,56*
CEIC	3,74	3,56	3,72*	3,77*	3,73*	3,65*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	2,28	0,69	2,26	0,71	2,27	0,70
Sous-total des régimes étatiques <sup>1</sup>	12,86	11,00	12,80	11,43	12,84	11,17
Total rémunération indirecte <sup>1</sup>	22,32*	20,90*	22,73	20,66	22,50	20,79
<b>Total des avantages sociaux<sup>1</sup></b>	<b>24,08</b>	<b>21,40</b>	<b>24,17</b>	<b>21,13</b>	<b>24,12</b>	<b>21,27</b>
<b>Temps chômé payé</b>						
Congés annuels	8,28*	8,40*	8,60	8,08	8,42*	8,27*
Congés fériés et mobiles	6,06	5,30	5,96	5,43	6,01	5,36
Congés de maladie utilisés	1,56*	1,98*	2,16*	1,93*	1,82*	1,96*
Congés parentaux	0,00	0,01	0,00	0,02	0,00	0,01
Congés sociaux	0,43*	0,48*	0,45	0,59	0,44*	0,52*
<b>Total du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>16,35*</b>	<b>16,19*</b>	<b>17,19</b>	<b>16,07</b>	<b>16,72</b>	<b>16,14</b>
<b>Total des avantages sociaux et du temps chômé payé<sup>1</sup></b>	<b>40,44</b>	<b>37,60</b>	<b>41,36</b>	<b>37,21</b>	<b>40,85</b>	<b>37,42</b>

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

L'Institut de la statistique du Québec a été créé par une loi adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 19 juin 1998. Cette loi spécifie sa mission :

« L'Institut a pour mission de fournir des informations statistiques qui soient fiables et objectives sur la situation du Québec quant à tous les aspects de la société québécoise pour lesquels de telles informations sont pertinentes. L'Institut constitue le lieu privilégié de production et de diffusion de l'information statistique pour les ministères et organismes du gouvernement, sauf à l'égard d'une telle information que ceux-ci produisent à des fins administratives. Il est le responsable de la réalisation de toutes les enquêtes statistiques d'intérêt général. L'Institut établit et tient à jour le bilan démographique du Québec. À cette fin, il recueille et compile les données notamment sur les naissances, les mariages, les décès, l'immigration et l'émigration. Il procède en outre, annuellement, à une estimation de la population des municipalités. L'Institut informe le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés régis par une convention collective du gouvernement, des commissions scolaires, des collèges et des établissements d'une part et de la rémunération globale des autres salariés québécois de toute catégorie qu'il détermine d'autre part. »

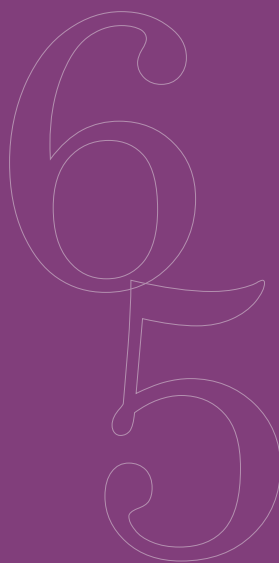
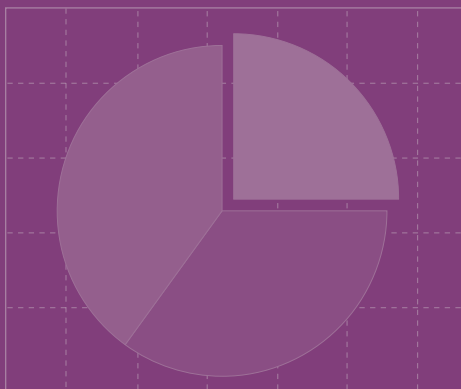
Cette publication présente pour la première fois un rapport spécifique portant sur les salaires et la rémunération dans les villes du Québec comptant 10 000 habitants et plus.

Des données inédites permettent d'établir une comparaison des salaires, des avantages sociaux et de la rémunération globale au sein de ces municipalités.

De plus, les villes sont comparées à quatre segments du marché du travail :

- l'administration québécoise;
- le secteur privé;
- l'administration fédérale;
- le secteur universitaire.

Les résultats contenus dans ce rapport permettront aux différents intervenants du monde du travail de parfaire leur connaissance quant à la rémunération offerte dans le secteur municipal.



Institut de  
la statistique  
du Québec

ISBN 2-551-19207-2



50 \$

Internet : <http://www.stat.gouv.qc.ca>  
Imprimé au Québec, Canada