

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.¹

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^{er} 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

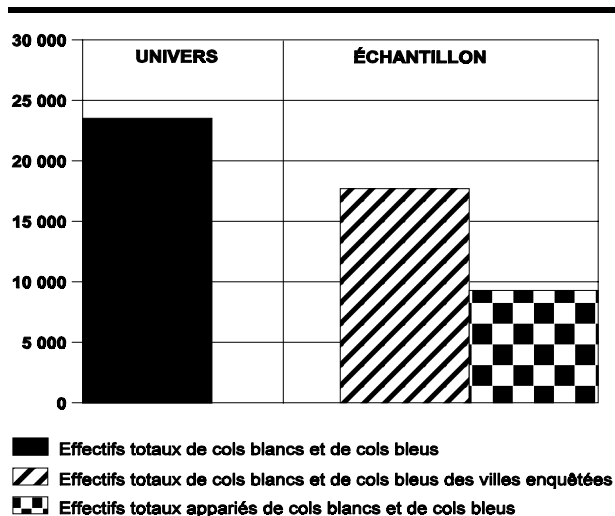
La figure 3.1 illustre la représentativité des effectifs réguliers à temps complet pour l'ensemble des emplois de cols blancs et de cols bleus dans les villes de 10 000 et plus de population.

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

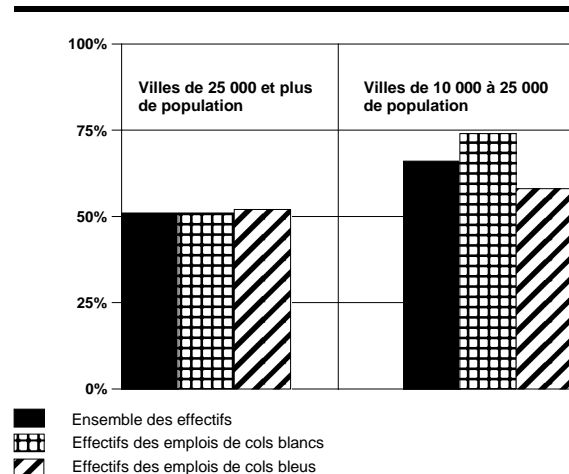


3.3 La représentativité des effectifs selon la catégorie d'emplois

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.

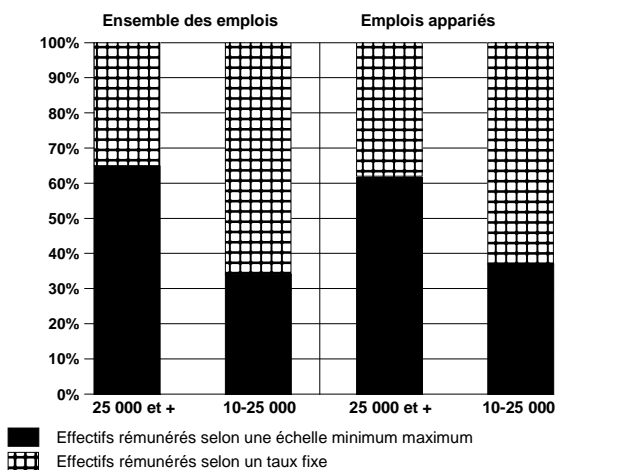
Avant de mesurer le degré de représentativité de la structure salariale, il est nécessaire d'analyser certaines caractéristiques des politiques de rémunération, selon qu'il s'agit des villes de 25 000 et plus de population ou des villes de 10 000 à 25 000 habitants, et de voir si celles-ci sont similaires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

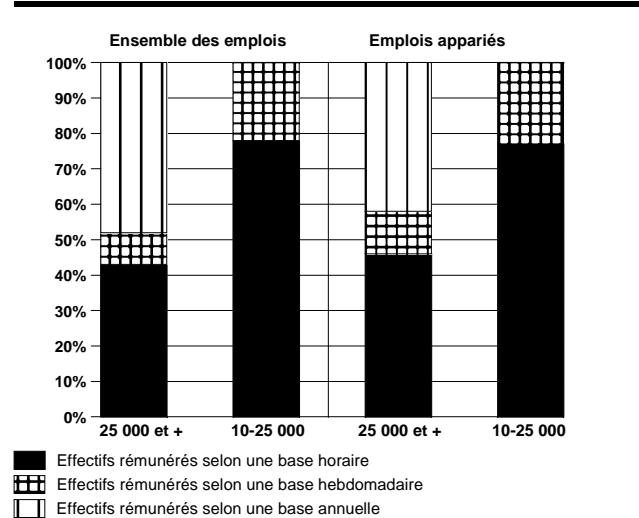
Figure 3.3
Représentativité des emplois appariés selon le type de rémunération, 1998



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

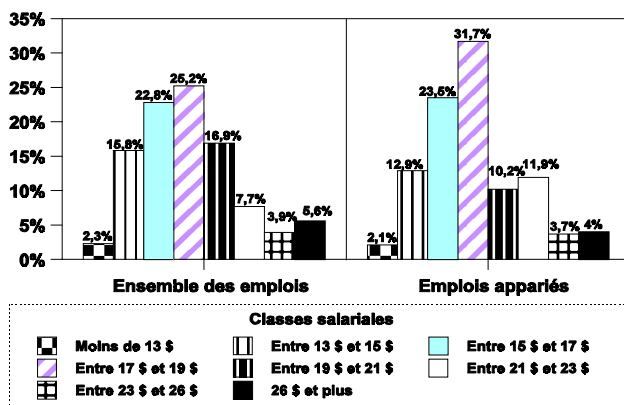


La représentativité des emplois appariés selon la base de rémunération en rapport avec celle de l'ensemble des emplois est maintenant analysée. De façon générale, la répartition des effectifs selon la base de rémunération est relativement la même dans les emplois appariés que dans l'ensemble des emplois. 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 population². 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



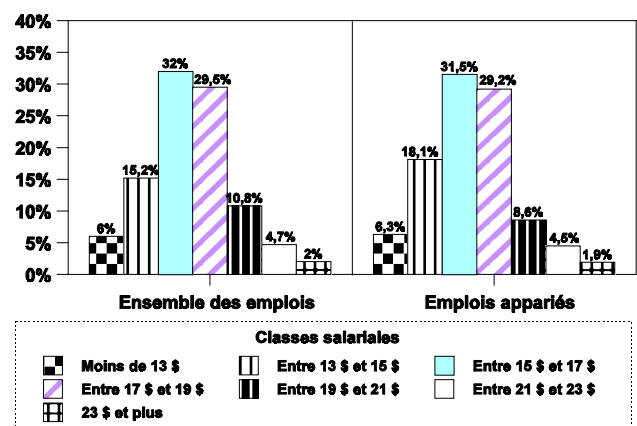
Les résultats sont présentés pour l'ensemble des emplois et pour les emplois appariés. Pour chaque classe salariale identifiée, les résultats pour ces deux groupes peuvent être comparés. Ainsi, pour la classe

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.

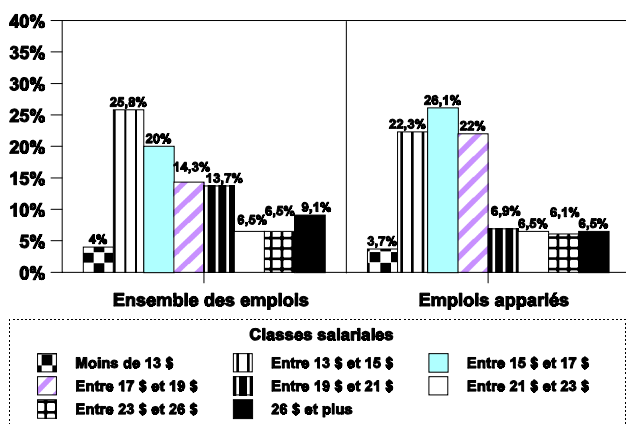
3.5 La représentativité de la structure salariale selon la catégorie d'emplois

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.

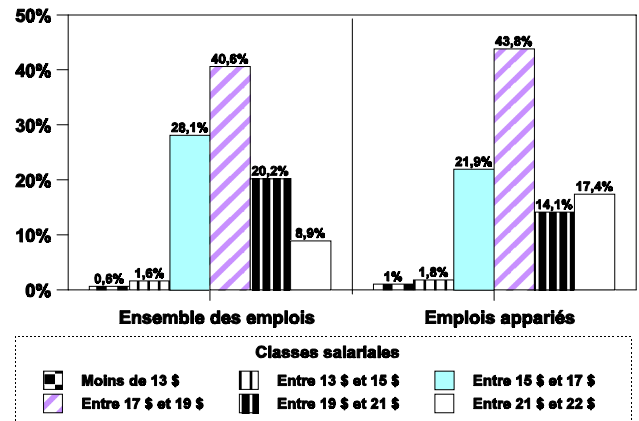
Figure 3.7
Distribution des effectifs de cols blancs selon les classes salariales pour les villes de 10 000 et plus de population, 1998



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

