

Octobre 2020

 Centre sur la productivité
et la prospérité
Fondation Walter-J.-Somers
HEC MONTRÉAL

Le point

sur la rémunération et les effectifs
dans les municipalités du Québec

Jonathan Deslauriers
Robert Gagné
Jonathan Paré



Auteurs

Jonathan Deslauriers
Robert Gagné
Jonathan Paré

Mise en page

Jérôme Boivin

Centre sur la productivité et la prospérité –
Fondation Walter J. Somers
HEC Montréal

3000, chemin de la Côte-Sainte-Catherine
Montréal (Québec) Canada H3T 2A7
Téléphone : 514 340-6449

Dépôt légal : quatrième trimestre 2020
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020
Bibliothèque et Archives Canada, 2020

Image de page couverture : iStock @metamorworks

Cette publication a bénéficié du soutien financier du ministère des Finances du Québec et de la Fondation Walter J. Somers.

Les textes, opinions, renseignements et informations exprimés dans le document n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs et non celle du ministère des Finances. L'information présentée dans ce document ne reflète pas nécessairement les opinions du ministère des Finances.

© 2020 Centre sur la productivité et la prospérité –
Fondation Walter J. Somers, HEC Montréal

Le point

sur la rémunération et les effectifs dans les municipalités du Québec

À propos du Centre sur la productivité et la prospérité – Fondation Walter J. Somers

Le Centre sur la productivité et la prospérité – Fondation Walter J. Somers mène une double mission. Il se consacre d'abord à la recherche sur la productivité et la prospérité en ayant comme principal sujet d'étude le Québec. Ensuite, il veille à faire connaître les résultats de ses travaux par des activités de transfert et d'éducation.

À propos de la Fondation Walter J. Somers

En hommage au fondateur de l'entreprise Walter Technologies pour surfaces, la famille Somers a mis sur pied la Fondation Walter J. Somers. À travers différents dons, la Fondation perpétue l'héritage familial d'engagement envers la communauté et contribue à la prospérité de la société québécoise, d'abord en veillant à améliorer sa productivité, mais également en appuyant l'excellence dans l'éducation des jeunes.

Pour en apprendre davantage sur le Centre, visitez le www.hec.ca/cpp ou écrivez-nous, à info.cpp@hec.ca

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
CROISSANCE DE LA RÉMUNÉRATION : LA LOI A-T-ELLE PORTÉ FRUIT ?	7
UNE RÉMUNÉRATION PROPORTIONNELLE À LA TAILLE DES MUNICIPALITÉS	11
AVANTAGE AUX CADRES ET CONTREMAÎTRES	14
EFFECTIF MUNICIPAL : LA LIMITE DES ÉCONOMIES D'ÉCHELLE	16
DES RATIOS EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE QUI CONTRASTENT	17
CONCLUSION	18
FICHES PAR MUNICIPALITÉ	20
SOURCES DES DONNÉES	61
GLOSSAIRE	64

INTRODUCTION

Depuis plusieurs années, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) relève la présence d'écart salariaux importants entre les salariés syndiqués du secteur municipal et ceux de l'administration provinciale. Selon ses plus récentes estimations, les employés municipaux détiendraient un avantage salarial de 23,5 % sur leurs homologues au gouvernement, et ils bénéficieraient d'une rémunération globale 35 % plus élevée en raison de la générosité de leurs avantages sociaux.¹

1 ISQ (2019). Rémunération des salariés. État et évolution comparés 2019. p 11

Bien qu'elles aient été balayées du revers de la main par le Syndicat Canadien de la Fonction publique (SCFP)² – ce dernier jugeant les écarts surestimés par la faiblesse relative de la rémunération dans la fonction publique québécoise et par la présence de vices méthodologiques – de telles statistiques laissent présager que la rémunération dans le secteur municipal pourrait constituer un enjeu de finances publiques. Des analyses effectuées par le Centre sur la productivité et la prospérité (CPP) en marge du Palmarès des municipalités³ pointent d'ailleurs dans cette direction.

Dans l'édition 2016 du Palmarès, le CPP a notamment constaté que plus de la moitié de l'augmentation des dépenses des municipalités de la province entre 2010 et 2014 avait été générée par la croissance des dépenses de rémunération, une contribution largement supérieure au poids budgétaire de la rémunération.⁴ Selon toute vraisemblance, cette contribution exceptionnelle aurait découlé d'une augmentation particulièrement rapide des dépenses en charges sociales, les régimes de retraite des employés ayant été lésés par la crise financière de 2008.

Pour limiter la pression budgétaire exercée par la rémunération et freiner la croissance de leurs dépenses – qui augmentaient alors deux fois plus rapidement que celles du gouvernement – certaines municipalités ont exigé que le gouvernement intervienne pour rééquilibrer le partage de la responsabilité financière des régimes de retraite, qui étaient alors entièrement supportés par l'administration municipale.

2 SCFP (2016). La rémunération des travailleurs et travailleuses du secteur municipal au Québec selon l'Institut de la statistique du Québec – Analyse critique. Note : Cette analyse commente les résultats de l'édition 2015 de l'étude de l'ISQ, qui sont similaires à ceux de 2019.

3 Le Palmarès des municipalités était produit sur une base annuelle par le Centre sur la productivité et la prospérité. Il permettait aux citoyens des 1 111 municipalités de la province d'évaluer les coûts de leurs services municipaux en les comparant à ceux de villes de même taille. Le Palmarès ne peut désormais être réalisé en raison de la décision du gouvernement de suspendre la transmission obligatoire des indicateurs de gestion des municipalités de la province. Ces indicateurs contenaient des données vitales au Palmarès, notamment le nombre kilomètres de voies entretenues, le nombre de kilomètres de voies déneigées, le volume d'eau traitée et assainie par année, etc.

4 Au début de la décennie, la rémunération accaparait en moyenne 35 % des dépenses d'une municipalité.

En décembre 2014, le gouvernement du Québec a accédé à cette demande en adoptant la [Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal](#).⁵ En plus de transférer en partie la responsabilité des déficits des régimes de retraite aux employés, la Loi suspendait l'indexation des prestations de certains retraités. Cette loi a été contestée par les associations syndicales.

Après plusieurs mois de délibération, la décision rendue par la cour supérieure du Québec le 9 juillet 2020 a donné une victoire partielle aux associations syndicales. Tout en confirmant la constitutionnalité de la Loi en ce qui a trait au partage égal de la responsabilité financière des régimes de retraite, les tribunaux ont estimé que la suspension de l'indexation de la rente des retraités était inconstitutionnelle. Dans l'état actuel des faits, les municipalités devront donc verser d'importantes sommes aux retraités dont la rente n'a pas été indexée depuis l'adoption de la Loi en 2014.

Nonobstant la légitimité de cette décision, les objectifs d'assainissement poursuivis par la Loi pourraient s'éloigner peu à peu des résultats attendus au moment de son adoption.

Dans cette optique, il paraissait nécessaire de faire le point sur la rémunération et les effectifs dans les municipalités du Québec afin de fournir une information objective et accessible à leurs citoyens, et ainsi leur permettre d'évaluer dans quelle mesure la rémunération constitue un enjeu dans leur municipalité. En s'appuyant sur l'expertise développée en créant le Palmarès des municipalités du Québec, le CPP a donc développé une série d'indicateurs sur la rémunération et la taille de l'effectif des municipalités de 25 000 habitants et plus. Notez que tous les indicateurs ont été calculés sur la base d'informations inscrites dans les rapports financiers que les municipalités transmettent au Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH).

En un seul coup d'œil, un citoyen peut ainsi :

- comparer la croissance des salaires et des charges sociales au cours des périodes qui ont précédé et suivi l'adoption de la Loi ;
- jauger la rémunération, les charges sociales et les salaires moyens des employés de leur municipalité en la comparant à d'autres municipalités de même taille ;
- évaluer le nombre d'employés de sa municipalité en comparant celle-ci à des municipalités de même taille.

Entre autres constats, nous observons que :

- la Loi adoptée en 2014 a vraisemblablement produit les résultats escomptés. Suite à son adoption, la croissance annuelle moyenne de la rémunération a fléchi en raison du frein imposé aux dépenses en charges sociales, le phénomène ayant été particulièrement marqué dans les municipalités de 100 000 habitants et plus ;
- l'enjeu de rémunération semble particulièrement important dans les municipalités de 100 000 habitants et plus. En plus d'offrir des salaires et avantages sociaux plus généreux que dans les municipalités de plus petite taille, elles emploient, toutes proportions gardées, un plus grand nombre de salariés. Résultat : le poids budgétaire de la rémunération y est plus élevé ;
- peu importe la taille de la municipalité, les cadres et contremaîtres détiennent un avantage salarial de taille sur les autres employés municipaux, leur salaire horaire moyen étant jusqu'à deux fois supérieur à celui des cols blancs et des cols bleus ;
- le salaire moyen des cadres et contremaîtres des dix plus grandes municipalités de la province est 24 % plus élevé que celui des cadres et contremaîtres des municipalités de 25 000 à 49 999 habitants et 16 % plus élevé que celui des cadres et contremaîtres des municipalités de 50 000 à 99 999 habitants. Les écarts salariaux sont beaucoup moins importants chez les cols blancs et les cols bleus.

Notez que des fiches récapitulatives pour chacune des municipalités de 25 000 habitants et plus⁶ sont présentées à la fin du document.

⁵ Communément désigné comme Loi 15, cette loi cherchait à assurer la pérennité des régimes de retraite des employés municipaux en forçant un partage égal de la contribution des employés et des employeurs aux régimes, et en éliminant l'indexation des prestations.

⁶ Parmi les 46 municipalités de 25 000 habitants et plus, six n'ont pas transmis suffisamment d'informations pour faire l'objet d'une analyse spécifique : Saint-Jérôme, Vaudreuil-Dorion, Thetford Mines, Saint-Georges, Salaberry-de-Valleyfield et Châteauguay. De plus, la municipalité de Val-d'Or ne publie pas les informations nécessaires au calcul du salaire horaire par catégorie d'emploi.

PRÉCISIONS SUR LA MESURE DE LA RÉMUNÉRATION PAR ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET

Toutes les informations concernant la rémunération et les employés équivalents temps complet proviennent des rapports financiers que les municipalités transmettent annuellement au ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH). Ces données proviennent de l'onglet S43 du formulaire codifié, et sont [disponibles ici](#).

Les données de rémunération utilisées dans ce document comprennent le revenu de travail et les charges sociales afférentes :

- **Le revenu de travail inclut le salaire régulier des employés, les primes, les heures supplémentaires travaillées, les vacances et les congés fériés ;**
- **Les charges sociales incluent les charges obligatoires versées aux gouvernements (RRQ, Assurance-emploi, RQAP, Fonds des services de santé, CNSST) et les avantages sociaux au bénéfice direct des employés (assurance vie, assurance salaire, assurance dentaire et maladie, avantages de retraite, etc.)**

Le concept de rémunération englobe donc toutes les formes de rétributions directes et indirectes versées au bénéfice des employés pour l'ensemble des heures travaillées (normales et supplémentaires), les périodes de vacances et les congés fériés.

La mesure des équivalents temps complet (ETC) évalue le nombre d'employés à l'embauche de la municipalité en normalisant les heures travaillées de manière à considérer leur statut, à savoir s'il s'agit d'employés permanents ou surnuméraires travaillant à temps plein ou à temps partiel. Ainsi, l'employé à temps partiel qui fait deux fois moins d'heures de travail que l'employé à temps plein sera considéré comme 0,5 employé temps complet. Les heures de travail de tous les employés ainsi que celles de l'employé de référence temps plein sont basées sur les conditions de travail fixées dans les conventions collectives et les contrats individuels, et non sur les heures réellement travaillées.

Ainsi, la mesure de la rémunération moyenne par équivalent temps complet reflète les conditions salariales négociées dans les contrats individuels et les conventions collectives, les taxes sur la main-d'œuvre imposées par les gouvernements, mais également la gestion de la main-d'œuvre par les cadres et contremaîtres des municipalités (gestion des équipes de travail, recours au temps supplémentaire, etc.). Elle reflète donc le coût économique d'un employé type de chaque municipalité.

À PROPOS DES MUNICIPALITÉS QUÉBÉCOISES

Pour faciliter la présentation et identifier les principales tendances, les municipalités sont réparties en huit groupes de référence définis à partir de la taille de leur population. En 2019, on dénombrait :

- 476 municipalités de moins de 1 000 habitants (3 % de la population du Québec) ;
- 234 municipalités comptant entre 1 000 et 1 999 habitants (4 % de la population du Québec) ;
- 213 municipalités comptant entre 2 000 et 4 999 habitants (8 % de la population du Québec) ;
- 78 municipalités comptant entre 5 000 et 9 999 habitants (7 % de la population du Québec) ;
- 59 municipalités comptant entre 10 000 et 24 999 habitants (11 % de la population du Québec) ;
- 27 municipalités comptant entre 25 000 et 49 999 habitants (12 % de la population du Québec) ;
- 9 municipalités comptant entre 50 000 et 99 999 habitants (8 % de la population du Québec) ;
- 10 municipalités de 100 000 habitants et plus (48 % de la population du Québec).

CROISSANCE DE LA RÉMUNÉRATION : LA LOI A-T-ELLE PORTÉ FRUIT ?

En comparant la croissance annuelle moyenne de la rémunération par équivalent temps complet (ETC) avant et après l'adoption de la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal (Graphique 1), on constate que cette dernière semble avoir produit les résultats escomptés. Depuis l'adoption de la Loi, la croissance de la rémunération moyenne par ETC est moins rapide dans six des huit groupes de municipalités. Ce ralentissement s'expliquerait par une croissance moins rapide des dépenses en charges sociales, l'effet ayant été particulièrement marqué dans les municipalités de 25 000 habitants et plus.

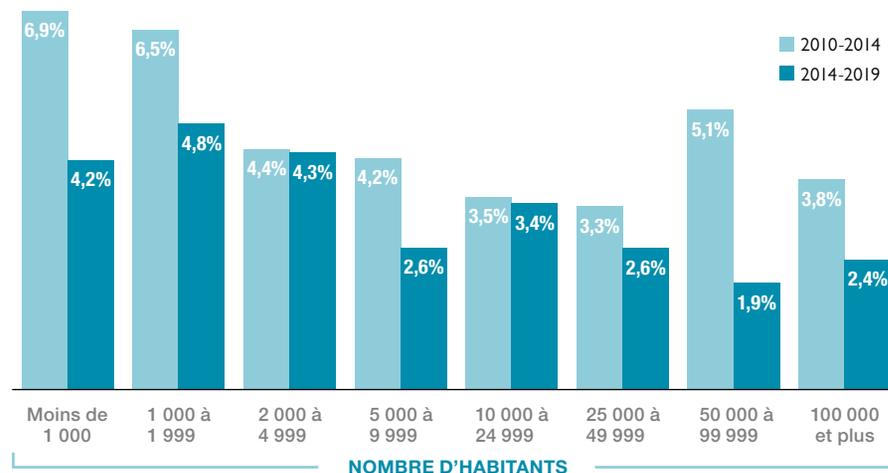
Par exemple, la croissance annuelle moyenne de la rémunération dans les municipalités de 50 000 à 99 999 habitants est passée de 5,1 % entre 2010 et 2014 à 1,9 % entre 2014 et 2019. Dans les municipalités de 100 000 habitants et plus, la croissance est passée de 3,8 % à 2,4 % suite à l'adoption de la Loi. Notez que l'inflation a progressé au rythme annuel moyen de 1,8 % entre 2010 et 2014, et de 1,3 % entre 2014 et 2019.

Le ralentissement observé depuis 2015 dans les municipalités de moyenne et grande taille prendrait vraisemblablement origine du côté des charges sociales. L'effet aurait été particulièrement important dans les municipalités de 100 000 habitants et plus. Après 2014, la croissance des charges sociales a pratiquement stoppé (Graphique 2) alors que les salaires ont poursuivi leur progression à un rythme identique à celui observé avant l'adoption de la Loi (Graphique 3, page suivante). Cette tendance est également observée dans les municipalités de 25 000 à 49 999 habitants.

Dans les municipalités de 50 000 à 99 999 habitants, les salaires ont contribué au ralentissement de la croissance de la rémunération moyenne, la croissance ayant été particulièrement rapide entre 2010 et 2014.

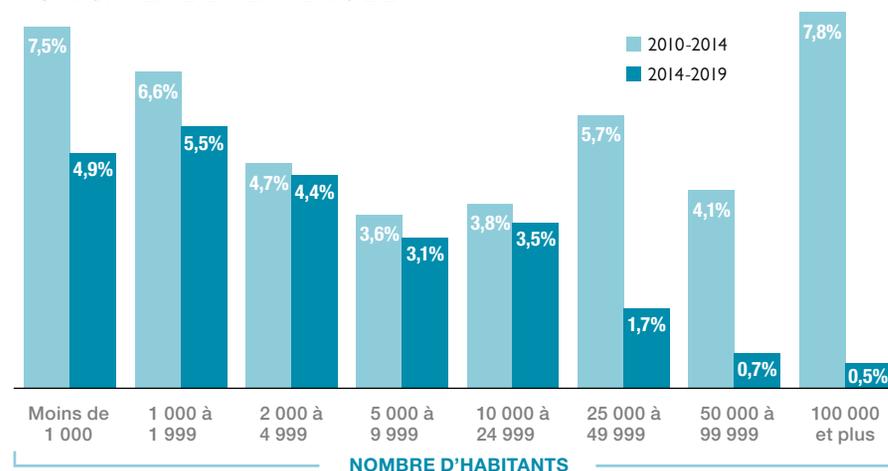
GRAPHIQUE 1

CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET SELON LA TAILLE DE LA MUNICIPALITÉ ET LA PÉRIODE



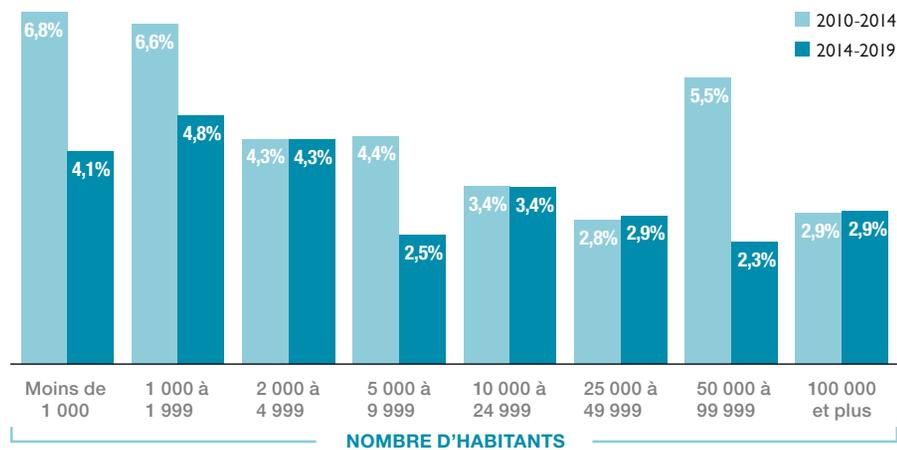
GRAPHIQUE 2

CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES CHARGES SOCIALES PAR ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET SELON LA TAILLE DE LA MUNICIPALITÉ ET LA PÉRIODE



GRAPHIQUE 3

**CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES SALAIRES PAR ÉQUIVALENT
TEMPS COMPLET SELON LA TAILLE DE LA MUNICIPALITÉ ET LA PÉRIODE**



Le graphique 4 (page suivante) présente les croissances observées dans les municipalités de 25 000 habitants et plus.

De manière générale, le contraste qui sépare la croissance des charges sociales entre 2010-2014 et 2014-2019 illustre parfaitement les retombées de la Loi.⁷ Alors que la période 2010-2014 a été caractérisée par des augmentations souvent importantes des dépenses en charges sociales – c’est notamment le cas de Montréal et de Chambly – la période 2014-2019 a en revanche été caractérisée par une croissance limitée, voire négative des charges sociales. On constate en outre que les salaires ont augmenté à un rythme relativement similaire après l’adoption de la Loi, un résultat qui paraît cohérent avec la nature de celle-ci.

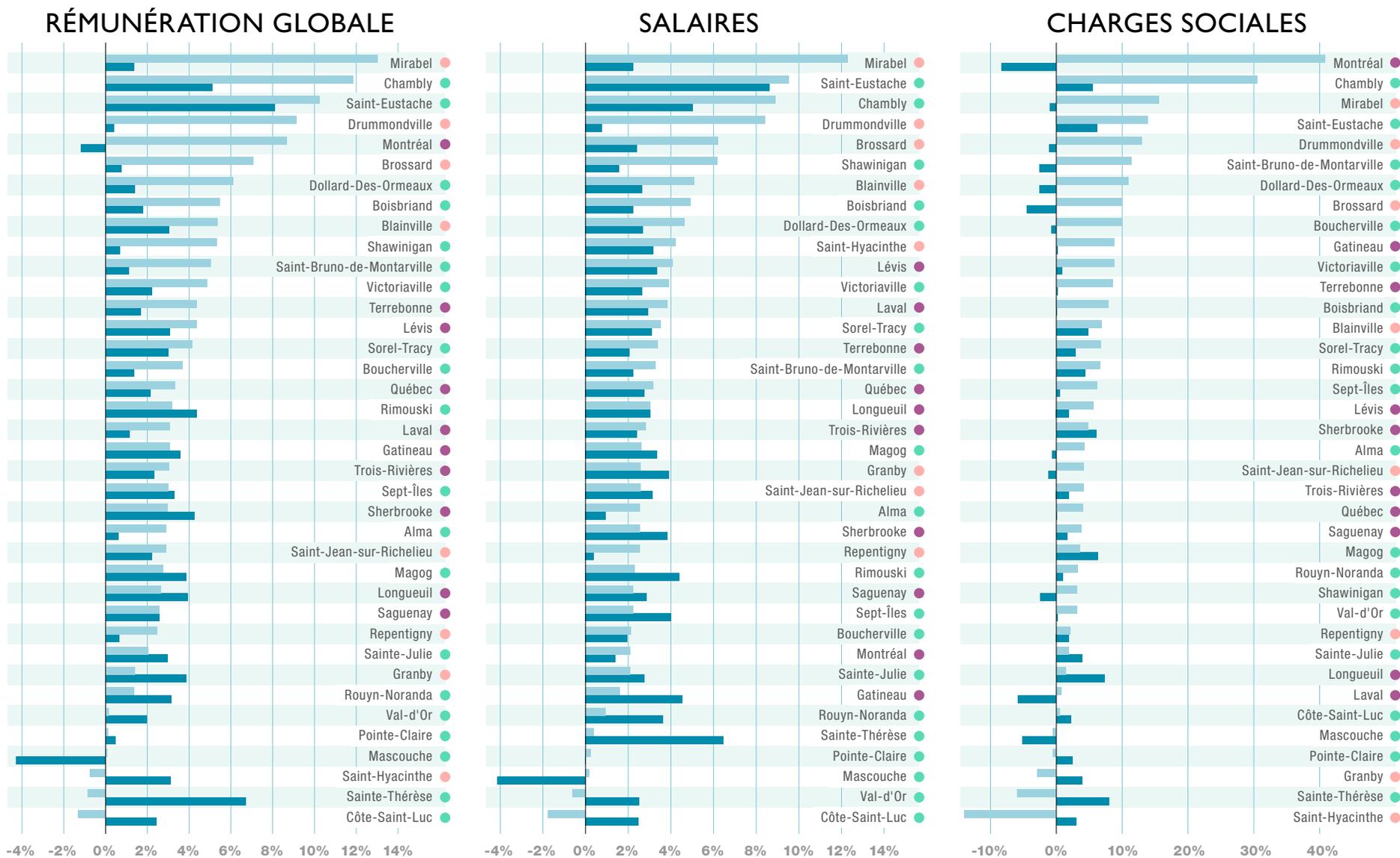
On remarquera au passage que certaines municipalités se démarquent du lot en matière de rémunération en raison de croissances particulièrement rapides. C’est notamment le cas de Mirabel où la rémunération moyenne par ETC a augmenté au rythme annuel moyen de 13,0 % entre 2010 et 2014. C’est également le cas de Chambly (11,9 %), Saint-Eustache (10,3 %) et Drummondville (9,2 %). Dans chacun de ces cas, les salaires et les charges sociales ont augmenté à un rythme particulièrement rapide avant l’adoption de la Loi. Depuis 2014, la croissance de la rémunération moyenne par ETC est demeurée rapide à Chambly et à Saint-Eustache.

⁷ En plus de l’impact de la crise financière de 2008, les fluctuations de taux des prélèvements gouvernementaux et des salaires maximaux admissibles afférents ont également contribué à accentuer la progression des charges sociales entre 2010 et 2014. Cela dit, le contraste qui sépare les périodes 2010-2014 et 2014-2019 persiste dans la majorité des municipalités de 25 000 habitants et plus même si l’on tient compte de ces changements. Notons en outre que les municipalités de plus petite taille n’ont pas été affectées de la même manière, ce qui s’explique par des salaires généralement inférieurs au salaire maximal admissible des prélèvements.

CROISSANCES ANNUELLES MOYENNES PAR ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET DANS LES MUNICIPALITÉS DE 25 000 HABITANTS ET PLUS

- Municipalités de 25 000 à 49 999 habitants
- Municipalités de 50 000 à 99 999 habitants
- Municipalités de 100 000 habitants et plus

■ 2010-2014 ■ 2014-2019



LE POINT SUR LA RÉMUNÉRATION ET LES EFFECTIFS DANS LES MUNICIPALITÉS DU QUÉBEC

COÛT ÉCONOMIQUE DES EMPLOYÉS ET RÉMUNÉRATION PERÇUE

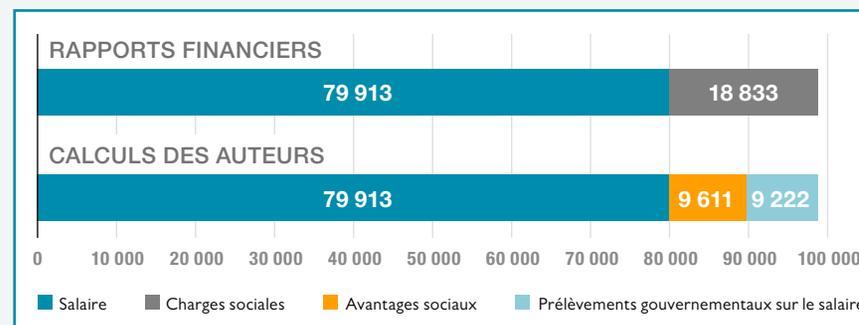
La « Rémunération globale par ETC » mesure le coût économique moyen assumé par la municipalité pour un employé type travaillant à temps plein (défini selon les contrats individuels de travail et les conventions collectives). Ce coût englobe la rémunération directe (salaire) et indirecte (avantages sociaux) perçue par l'employé mais également les prélèvements gouvernementaux basés sur la rémunération des travailleurs.

En recoupant les données sur la rémunération publiées dans les rapports financiers des municipalités et les taux des différents prélèvements gouvernementaux, il est possible d'évaluer la portion exigée par les gouvernements dans le coût de la main-d'œuvre d'une municipalité. Prenons l'exemple d'une municipalité fictive, où le coût global moyen d'un employé temps complet s'élèverait à 98 746\$ en 2018, soit 79 913 \$ en salaire, et 18 833 \$ en charges sociales. En se basant sur le salaire de l'employé, les taxes sur la main-d'œuvre (RRQ, Assurance-emploi, CNSST, RQAP, Fonds des services de santé) avoisineraient 9 341\$ et, par déduction, les avantages sociaux au bénéfice de l'employé (Avantages retraite, Assurance vie, Assurance salaire, Assurance dentaire et médicaments, etc.) s'élèveraient à 9 341\$. Autrement dit, environ 10% du coût de cet employé serait versé aux gouvernements.

STATISTIQUES DESCRIPTIVES DES PRINCIPAUX PRÉLÈVEMENTS GOUVERNEMENTAUX¹ SUR LE SALAIRE, 2018

	REVENU MAXIMAL	TAUX
RRQ	52 400	5,4%
Assurance-emploi	51 700	1,82%
RQAP	74 000	0,767%
Fonds des services santé	Ensemble du salaire	4,26%

RÉPARTITION DU COÛT ÉCONOMIQUE MOYEN D'UN EMPLOYÉ ETC, 2018



¹ La cotisation CNSST varie selon les catégories d'emploi et les municipalités. Dans cette estimation, nous avons retenu un taux de 2% sur le salaire versé à l'employé, appliqué sur le salaire maximum admissible de 74 000\$.

UNE RÉMUNÉRATION PROPORTIONNELLE À LA TAILLE DES MUNICIPALITÉS

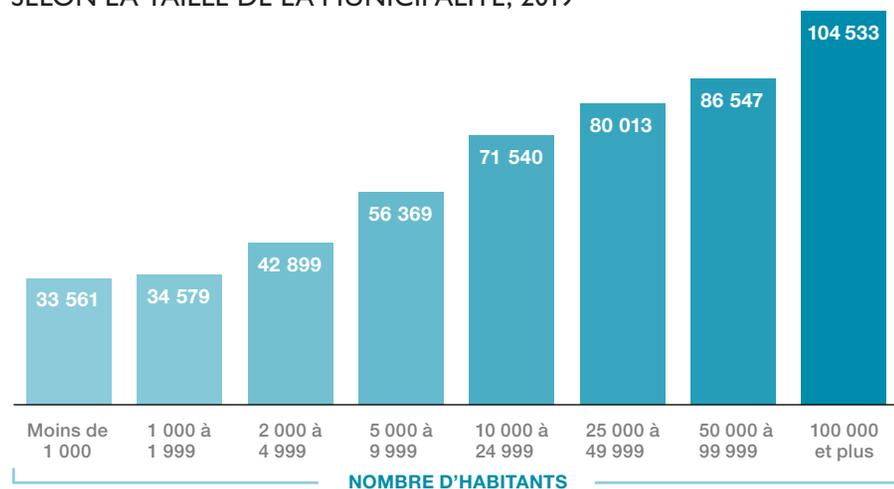
En évaluant la rémunération globale moyenne par équivalent temps complet des municipalités de la province (Graphique 5), on constate que celle-ci tend à augmenter avec la taille des municipalités.

En moyenne, le coût d'un employé actif dans une municipalité de 100 000 habitants s'élevait à 104 533 \$ par année en 2019. Ce coût était 20,8 % plus élevé que dans les municipalités de 50 000 à 100 000 habitants, et 30,6 % plus élevé que dans les municipalités de 25 000 à 50 000 habitants. En d'autres termes, les employés des municipalités de 100 000 habitants et plus coûtaient 17 986 \$ de plus que leurs homologues des municipalités de 50 000 à 99 999 habitants, et 24 520 \$ de plus que leurs homologues des municipalités de 25 000 à 49 999 habitants.

En analysant la rémunération moyenne, les salaires moyens et les charges sociales moyennes dans les municipalités de 25 000 habitants et plus pour l'année 2019 (Graphique 6, page suivante), on remarque que les municipalités de 100 000 habitants et plus occupent le haut des trois classements. La rémunération globale par ETC la plus élevée est observée à Longueuil (113 548 \$ par ETC). Viennent ensuite Gatineau (108 384 \$ par ETC), Laval (108 035 \$ par ETC) et Montréal (106 693 \$ par ETC). Saint-Jean-sur-Richelieu est la seule municipalité de moins de 100 000 habitants à se hisser parmi les dix premières positions de ce classement.

GRAPHIQUE 5

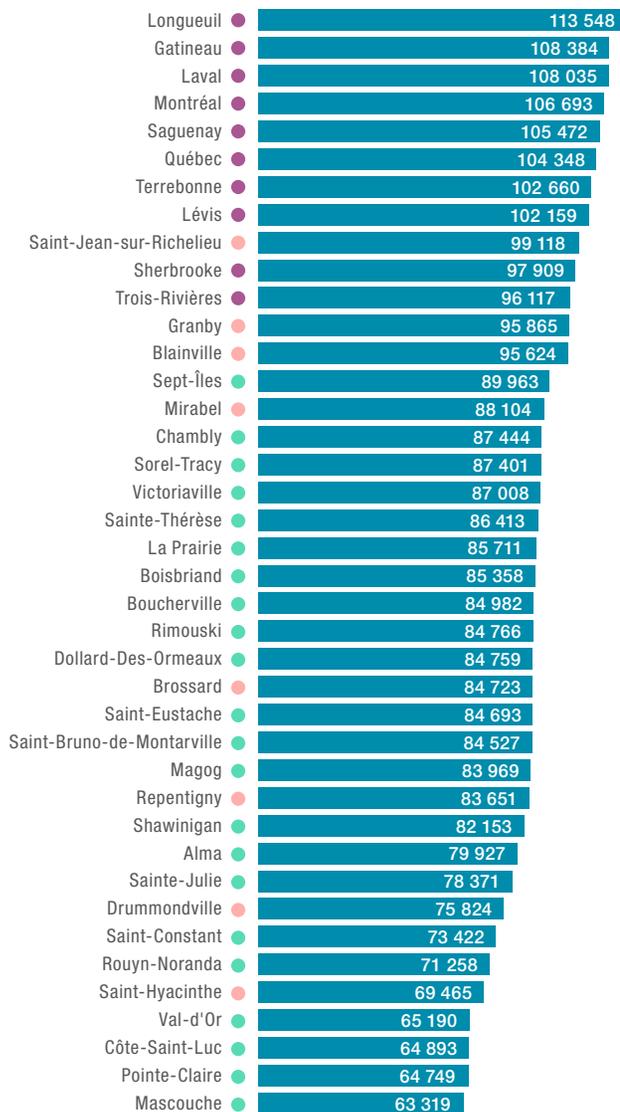
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET SELON LA TAILLE DE LA MUNICIPALITÉ, 2019



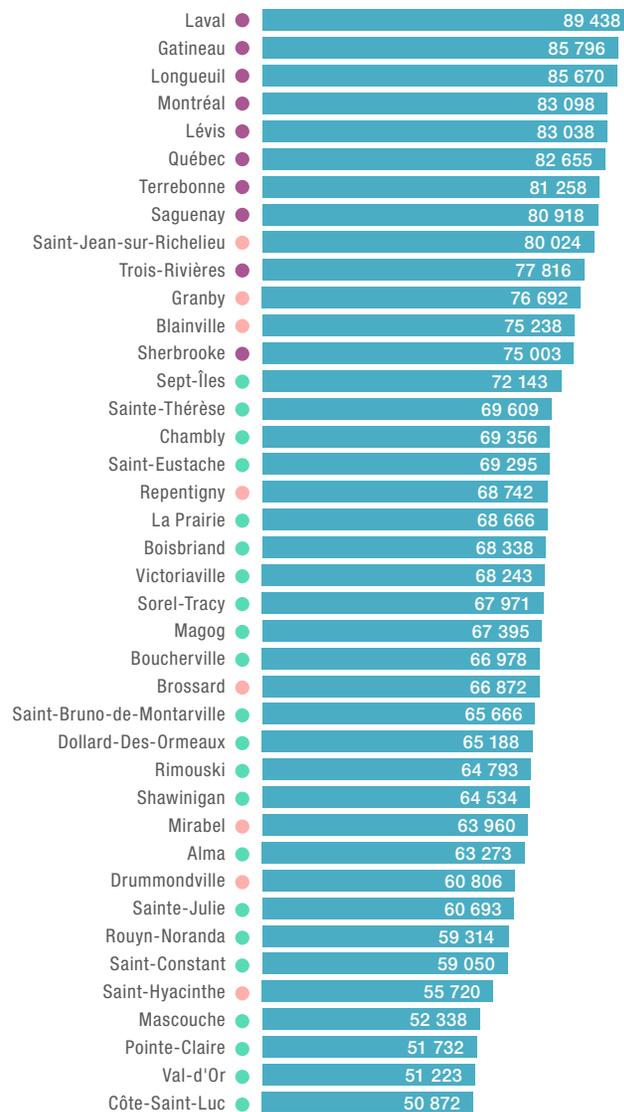
RÉMUNÉRATION GLOBALE, CHARGES SOCIALES ET SALAIRES MOYENS PAR ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET DANS LES MUNICIPALITÉS DE 25 000 HABITANTS ET PLUS, 2019

- Municipalités de 25 000 à 49 999 habitants
- Municipalités de 50 000 à 99 999 habitants
- Municipalités de 100 000 habitants et plus

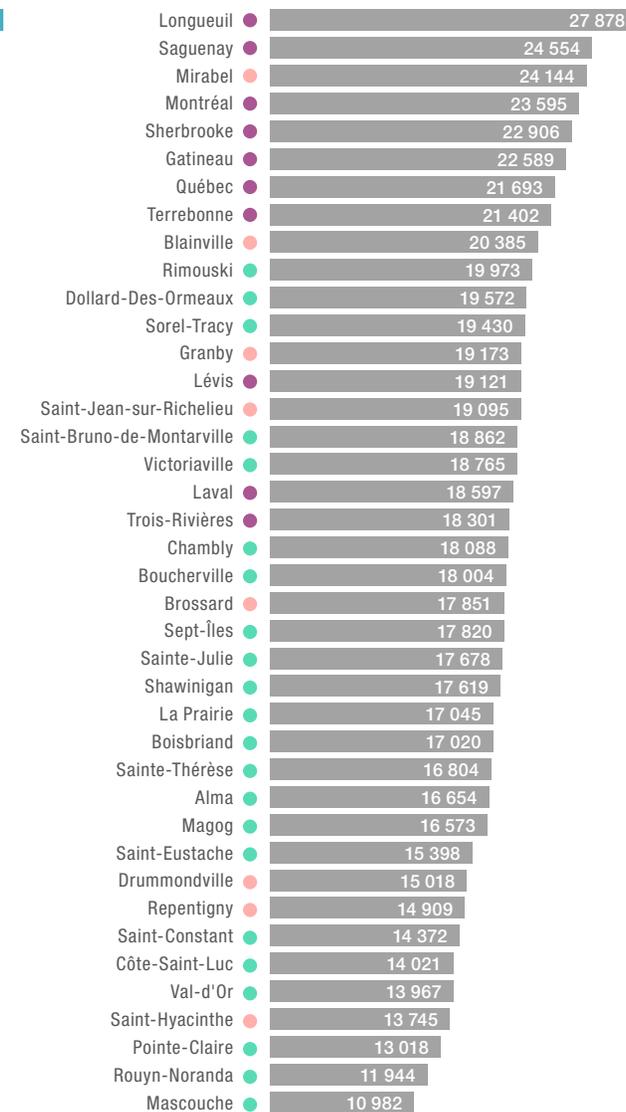
RÉMUNÉRATION GLOBALE



SALAIRES



CHARGES SOCIALES



RÉMUNÉRATION : LA PRESSION S'ACCROÎT AVEC LA TAILLE DES MUNICIPALITÉS

En comparant le poids budgétaire moyen de la rémunération dans les municipalités de petite, moyenne, et grande taille, on constate que celui-ci augmente en fonction de la taille des municipalités. Dans les municipalités de moins de 1 000 habitants, la rémunération représente en moyenne 22 % du budget municipal, alors que ce poste budgétaire accapare en moyenne 40,7 % du budget des municipalités de 100 000 habitants et plus.

Bref, la pression budgétaire exercée par la rémunération semble particulièrement importante dans les municipalités de plus grande taille.

POIDS BUDGÉTAIRE MOYEN DE LA RÉMUNÉRATION SELON LA TAILLE DES MUNICIPALITÉS, 2019



ALLÈGEMENT DU FARDEAU ADMINISTRATIF DES MUNICIPALITÉS : DES PERTES IMPORTANTES AU CHAPITRE DE LA TRANSPARENCE

En mai 2016, le gouvernement du Québec déposait le Plan d'action gouvernemental pour alléger le fardeau administratif des municipalités. Constatant une accumulation de « *redditions de comptes, de rapports, de formalités administratives et d'exigences encadrant l'action [des municipalités]* », ¹ le gouvernement cherchait à « *simplifier et alléger les exigences administratives à leurs endroits et leur assurer la flexibilité nécessaire pour agir pleinement au niveau local* ». ² Du point de vue du gouvernement du Québec, le Plan constituait ainsi « *une approche gagnante qui permettra d'accroître l'efficience et l'efficacité des municipalités et d'améliorer ainsi la livraison des services aux citoyens* ». ³

Parmi les mesures mises de l'avant, deux se sont avérées particulièrement nocives en matière de transparence en comparaison des gains d'efficience récoltés.

Conformément à la mesure 5 du Plan d'action, et en conséquence de l'Arrêté du ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire publié dans la Gazette officielle du Québec le 11 janvier 2017 (149^e année, n°2), les municipalités ne sont plus tenues à rendre publics les 17 indicateurs de gestion qui fournissaient notamment de l'information sur le nombre de kilomètres de voie à déneiger, le nombre de mètres cube d'eau traitée, le volume des déchets collectés, etc. Cette décision a mis un terme au Palmarès des municipalités du Québec, qui permettait aux citoyens d'évaluer le coût de leurs services municipaux en les comparant à ceux de municipalités de même taille.

Le Plan a par ailleurs levé l'obligation de déposer leur rapport annuel à une date fixe, en l'occurrence le 30 avril de chaque année. Ainsi, en date du 1^{er} septembre 2020, seulement 874 des 1 111 rapports financiers 2019 normalement attendus étaient disponibles sur le site Données Québec, désormais responsable de la transmission de ces informations. De ce nombre, seules 608 municipalités avaient transmis au moins une information nécessaire à la réalisation de la présente analyse.

Dans de telles conditions, il faut espérer que la présente analyse n'aura pas pour effet de compromettre davantage la reddition de compte du secteur municipal en entraînant la suspension de la transmission des données détaillées portant sur la rémunération.

1 Gouvernement du Québec (2016). Plan d'action gouvernemental pour alléger le fardeau administratif des municipalités. P. 6

2 Gouvernement du Québec (2016). Plan d'action gouvernemental pour alléger le fardeau administratif des municipalités. P. 3

3 Gouvernement du Québec (2016). Plan d'action gouvernemental pour alléger le fardeau administratif des municipalités. P. 3

AVANTAGE AUX CADRES ET CONTREMAÎTRES

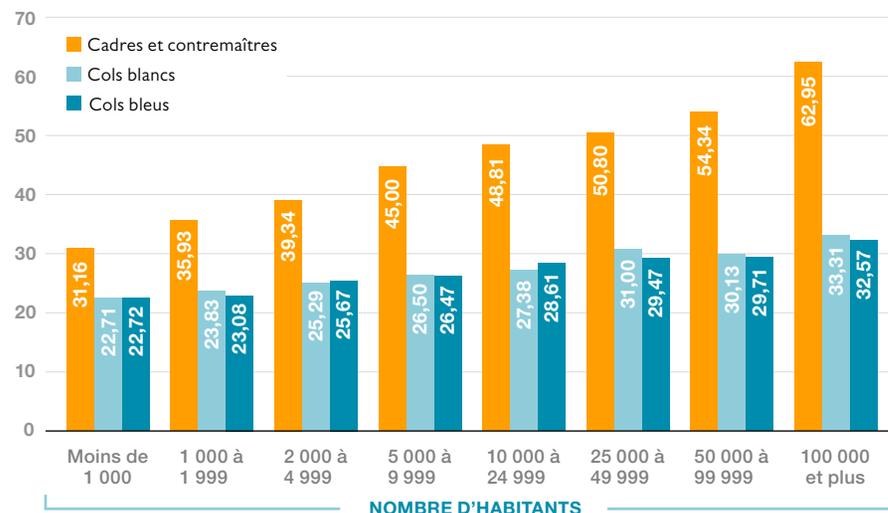
En analysant les salaires horaires moyens des trois principales classes de salariés en 2019 (Graphique 7), on peut voir que les cadres et contremaîtres détiennent un avantage salarial important sur les cols blancs et bleus, et ce peu importe la taille de la municipalité.

Les écarts les plus importants sont observés dans les municipalités de 100 000 habitants et plus. En moyenne, le salaire horaire moyen d'un cadre/contremaître dans ces municipalités était environ 1,9 fois plus élevé que celui d'un col blanc ou d'un col bleu en 2019. Ces écarts persistent dans les municipalités de plus petite taille, mais ils tendent à être moins importants en raison de la diminution plus rapide du salaire des cadres et contremaîtres au fur et à mesure qu'on passe d'une classe de municipalité à une autre. Par exemple, le salaire horaire moyen d'un cadre ou d'un contremaître dans une municipalité de 100 000 habitants et plus était 24 % plus élevé que dans une municipalité de 25 000 à 49 999 habitants, alors que l'écart salarial entre les cols bleus était d'environ 10 %. Bref, les cadres et contremaîtres des dix plus grandes municipalités de la province détiennent un avantage salarial de taille sur l'ensemble des employés municipaux.

En analysant les salaires horaires moyens des cadres et contremaîtres, des cols blancs et des cols bleus dans les municipalités de 25 000 habitants et plus en 2019 (Graphique 8, page suivante), on dénote la présence d'écarts salariaux non négligeables. On remarque par exemple qu'un écart de près de 12 \$ (ou environ 20 %) séparait le salaire horaire moyen des cadres et contremaîtres de Terrebonne – première au classement – de ceux de Trois-Rivières ou Saguenay, qui sont elles aussi des municipalités comptant plus de 100 000 habitants. Il apparaît par ailleurs que le salaire horaire moyen des cadres et contremaîtres à Terrebonne était 2,2 fois plus élevé que celui des cols bleus. Des écarts similaires sont observés à Montréal et Gatineau, qui affichaient respectivement les deuxième et troisième salaires horaires les plus élevés chez les cadres et contremaîtres.

GRAPHIQUE 7

SALAIRE HORAIRE MOYEN SELON LA TAILLE DE LA MUNICIPALITÉ ET LE TYPE D'EMPLOI, 2019 (DOLLARS PAR HEURE)



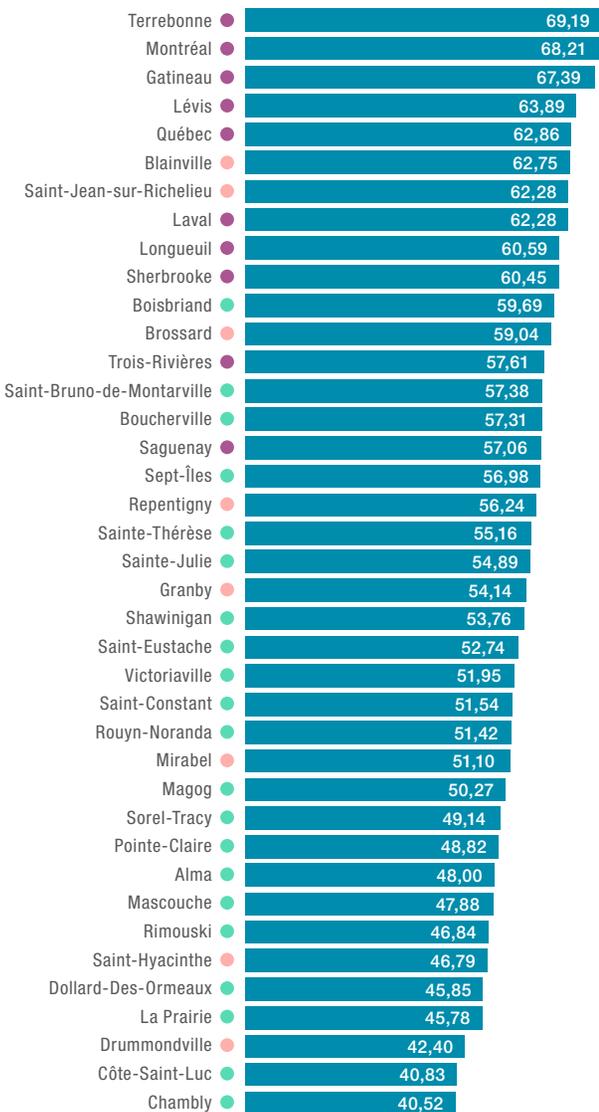
Depuis 2016, le MAMH compile des données sur les heures travaillées. Il est donc désormais possible d'évaluer le salaire horaire moyen des employés municipaux. Plus précise, cette mesure donne un meilleur aperçu du salaire moyen versé aux trois principales classes de salariés : les cadres et contremaîtres, les cols bleus, et les cols blancs.

GRAPHIQUE 8

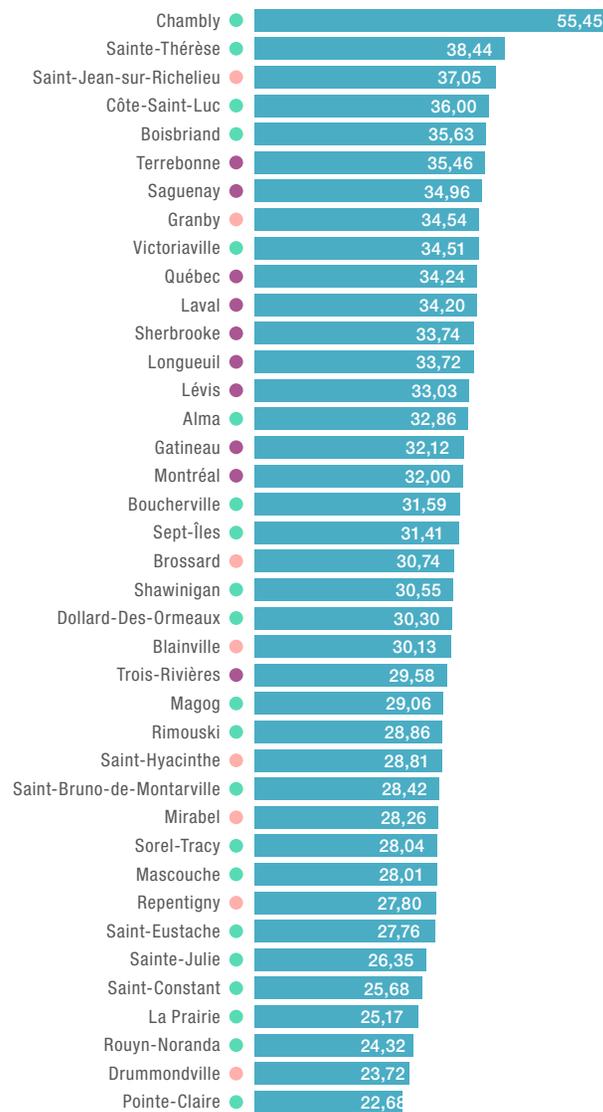
SALAIRE HORAIRE MOYEN DANS LES MUNICIPALITÉS DE 25 000 HABITANTS ET PLUS SELON LE TYPE D'EMPLOI, 2019 (DOLLARS PAR HEURE)

- Municipalités de 25 000 à 49 999 habitants
- Municipalités de 50 000 à 99 999 habitants
- Municipalités de 100 000 habitants et plus

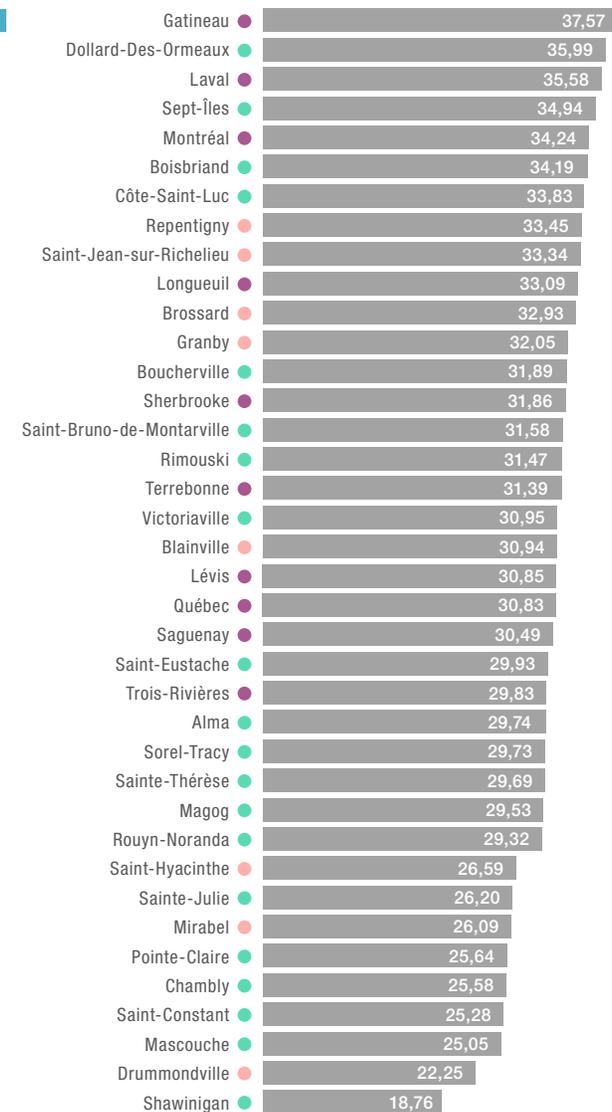
CADRES ET CONTREMAÎTRES



COLS BLANCS



COLS BLEUS



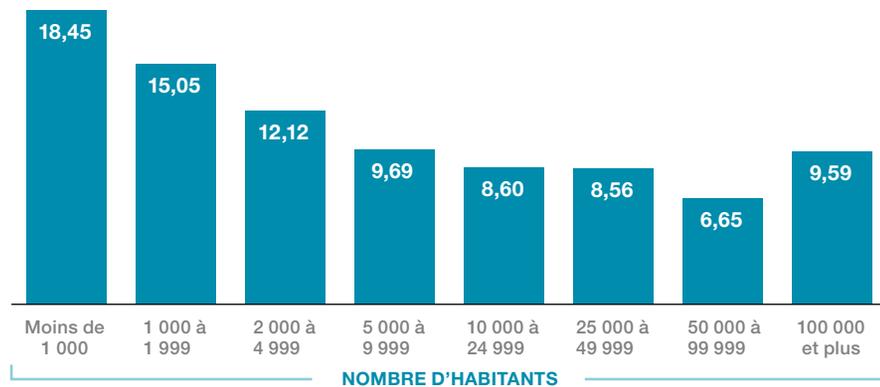
EFFECTIF MUNICIPAL : LA LIMITE DES ÉCONOMIES D'ÉCHELLE

Pour évaluer l'effectif des municipalités de la province, on utilise le ratio employés / population de manière à mesurer le nombre d'employés rémunérés pour fournir des services à 1 000 habitants. La taille des municipalités étant ainsi normalisée, il devient possible de comparer les municipalités entre elles.

Ce faisant, on constate que des économies semblent être réalisées à mesure que la taille de la municipalité augmente (Graphique 9). Cela dit, les économies d'échelle s'estomperaient une fois le cap des 100 000 habitants franchi.

Tel qu'illustré au graphique 9, l'effectif municipal tendrait à décroître à mesure que la taille des municipalités augmente, jusqu'à l'atteinte d'un niveau plancher de 6,65 ETC par 1 000 habitants dans les municipalités de 50 000 à 99 999 habitants. Le nombre d'ETC par 1 000 habitants augmenterait ensuite dans les municipalités de plus grande taille. Toutes proportions gardées, l'effectif moyen des municipalités de 100 000 habitants et plus serait 44 % plus important que celui des municipalités de 50 000 à 100 000 habitants.

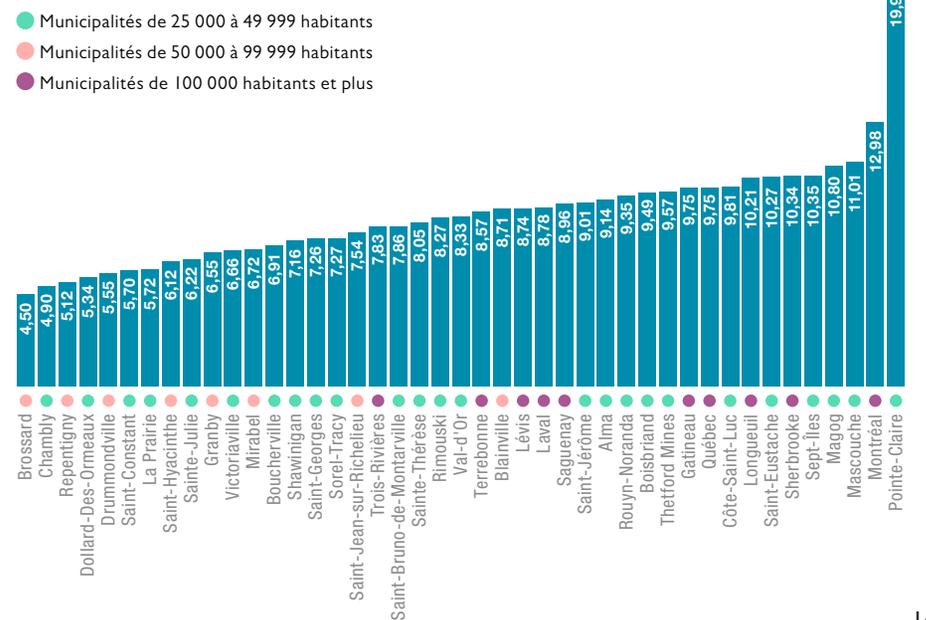
GRAPHIQUE 9
NOMBRE MOYEN D'EMPLOYÉS MUNICIPAUX EN ETC
POUR 1 000 HABITANTS SELON LA TAILLE DES MUNICIPALITÉS, 2019



Notons que l'effectif moyen des municipalités de très petite taille est deux fois plus important que dans les municipalités de moyenne et grande taille, ce qui s'explique non pas par un nombre d'employés particulièrement élevé, mais plutôt par le fait qu'un nombre minimal d'employés est requis pour faire fonctionner une municipalité.

Le graphique 10 compare l'effectif des municipalités de 25 000 habitants et plus en 2019. Notez que si les différences observées peuvent en pratique refléter des embauches plus importantes dans certaines municipalités, elles peuvent également témoigner de choix de fonctionnement différents. Par exemple, l'effectif d'une municipalité qui a davantage recours à la sous-traitance sera moins important que celui d'une municipalité qui fournit elle-même ces services. Le cas échéant, la différence observée ne reflètera pas nécessairement des économies budgétaires. Dans d'autres cas, les différences observées pourraient refléter une offre de service plus généreuse, ou alors des responsabilités plus importantes. Par exemple, une municipalité de plus d'un million d'habitants est tenue d'assurer un service policier de niveau 5, qui inclut la gestion d'événements terroristes et une intervention hélicoptérée, ce qui n'est pas le cas de municipalités qui comptent moins d'habitants.⁸

GRAPHIQUE 10
NOMBRE D'EMPLOYÉS MUNICIPAUX EN ETC POUR 1 000 HABITANTS
DANS LES MUNICIPALITÉS DE 25 000 HABITANTS ET PLUS, 2019



DES RATIOS EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE QUI CONTRASTENT

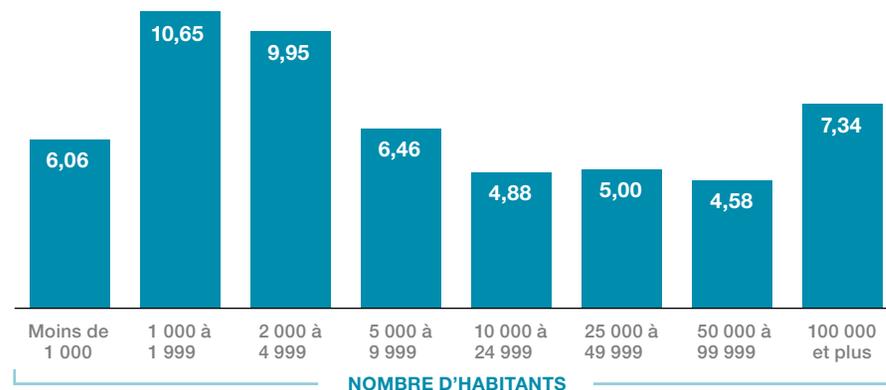
Compte tenu du poids budgétaire exercé par la rémunération des cadres et contremaîtres dans les municipalités de grande taille, il apparaît nécessaire d'évaluer le nombre d'employés sous leur supervision pour tenter de relativiser les écarts salariaux observés.

Ce faisant, on constate que le nombre d'employés par cadre et contremaître tend à diminuer à mesure que la taille des municipalités augmente. Ainsi, en 2019, les municipalités de 1 000 à 1 999 habitants comptaient en moyenne 10,65 employés par cadre et contremaître, alors que dans les municipalités de 50 000 à 99 999 habitants, il était question d'un rapport de 4,58 pour un. Cette tendance semble s'inverser dans les municipalités de 100 000 habitants et plus, où l'on comptait en moyenne 7,34 employés par cadre et contremaître en 2019. Les cadres et contremaîtres des grandes municipalités seraient donc mieux rémunérés, mais ils supporteraient en contrepartie davantage d'employés. Selon toute vraisemblance, ce phénomène découlerait d'un dénombrement plus important de professionnels dans ces municipalités. Notez que les municipalités de moins de 1 000 habitants affichaient un ratio particulièrement bas, ce qui s'expliquerait à nouveau par leur faible taille.

Finalement, le graphique 12 compare le nombre d'employés par cadre et contremaître des municipalités de 25 000 habitants et plus en 2019. On constate alors que d'importants écarts séparent ces municipalités. Québec se démarque des autres municipalités avec un ratio de 10,83 employés par cadre/contremaître, suivie par Gatineau (9,65) et Montréal (9,39).

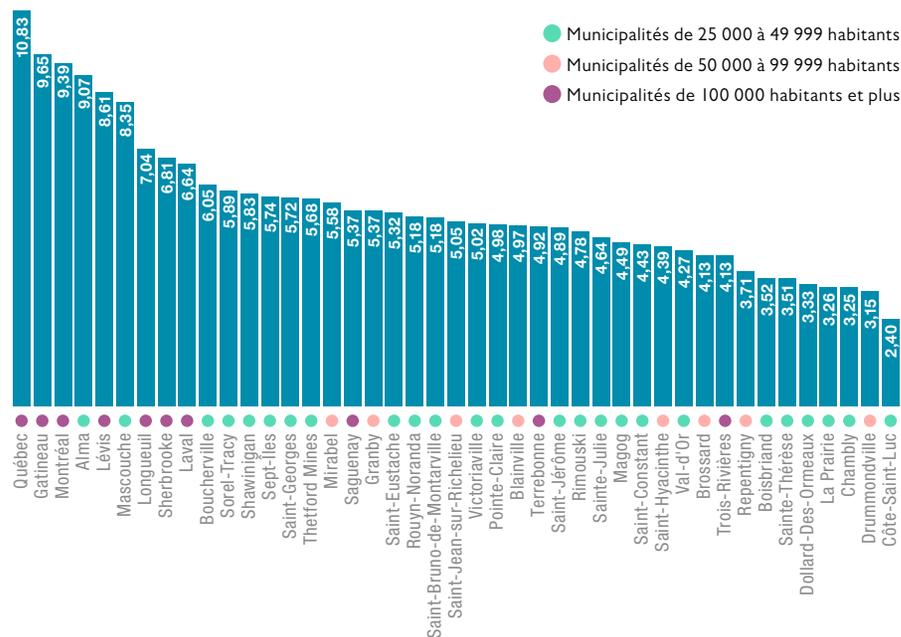
GRAPHIQUE 11

NOMBRE MOYEN D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE SELON LA TAILLE DES MUNICIPALITÉS, 2019



GRAPHIQUE 12

NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE DANS LES MUNICIPALITÉS DE 25 000 HABITANTS ET PLUS, 2019



CONCLUSION

Au bout du compte, les informations colligées pointent en direction de quatre constats clairs quant à l'enjeu de la rémunération et des effectifs dans le secteur municipal.

D'abord, la [Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal](#) semble avoir produit les résultats escomptés. En freinant la progression des charges sociales, la Loi a apparemment contenu la croissance des dépenses en rémunération entre 2014 et 2019. Résultat: la pression budgétaire exercée par la rémunération s'est amenuisée au cours des dernières années. Alors que plus de la moitié de l'augmentation des dépenses municipales entre 2010 et 2014 fût entraînée par la croissance de la rémunération, ce poste budgétaire a généré à peine plus du quart de l'augmentation des dépenses municipales entre 2014 et 2019.

L'enjeu de rémunération semble particulièrement important dans les municipalités de 100 000 habitants et plus. En plus d'offrir des salaires et avantages sociaux plus généreux que dans les municipalités de plus petite taille, elles emploient, toutes proportions gardées, un plus grand nombre de salariés.

En outre, tout indique que les cadres et contremaîtres s'accaparaient la part du lion en matière de rémunération. Rappelons qu'en moyenne, dans les municipalités de 100 000 habitants et plus, le salaire horaire moyen d'un cadre et contremaître est pratiquement deux fois plus élevé que celui d'un col blanc ou d'un col bleu. Et même s'ils supervisent un plus grand nombre d'employés, les cadres et contremaîtres des grandes villes détiennent un avantage salarial marqué sur leurs homologues des municipalités de plus petite taille.

Finalement, les économies d'échelle atteindraient vraisemblablement leurs limites dans les municipalités de 50 000 à 99 999 habitants. Alors que le nombre d'employés nécessaires pour desservir 1 000 habitants tend à décroître à mesure que la taille des municipalités augmente, cette tendance s'inverserait une fois le seuil des 100 000 habitants franchi.

Sur la base de ces constats, on comprend un peu mieux les motivations qui ont poussé certaines municipalités à plaider en faveur de l'adoption d'une loi. N'ayant pas été en mesure de gérer la croissance de la rémunération pendant des années, et en s'étant trop longtemps rabattues sur leurs contribuables pour financer les augmentations plutôt que d'être proactives dans leurs négociations, plusieurs administrations se sont retrouvées devant une impasse budgétaire lorsque les fonds de retraite de leurs employés ont été mis à mal par la crise financière de 2008. Il aura donc fallu que le gouvernement intervienne pour baliser les négociations, et ainsi freiner la croissance de la rémunération. Bref, il aura fallu que le gouvernement du Québec se substitue aux administrations municipales.

Face à la COVID-19, ce sont ces mêmes municipalités qui ont à nouveau demandé l'intervention du gouvernement du Québec pour qu'il modifie la loi de manière à leur permettre de présenter des budgets déficitaires. Le gouvernement n'ayant pas cédé, certaines d'entre elles envisagent de sabrer dans les services à la population, ou alors de relever les niveaux de taxation. Bref, elles emploient une fois de plus la fuite vers l'avant.

Dans un contexte où c'est précisément cette stratégie qui a fait de la rémunération un enjeu pour le secteur municipal, il serait avisé de profiter de la situation actuelle pour réaligner les priorités budgétaires des municipalités, et ainsi éviter que les citoyens soient à nouveau sollicités pour financer l'inaction de leur administration locale.

FICHES PAR MUNICIPALITÉ

25 000 À 49 999 HABITANTS

ALMA (Saguenay–Lac-Saint-Jean).....	21
BOISBRIAND (Laurentides).....	22
BOUCHERVILLE (Montérégie).....	23
CHAMBLY (Montérégie).....	24
CÔTE-SAINT-LUC (Montréal).....	25
DOLLARD-DES-ORMEAUX (Montréal).....	26
LA PRAIRIE* (Montérégie).....	27
MAGOG (Estrie).....	28
MASCOUCHE (Lanaudière).....	29
POINTE-CLAIRE (Montréal).....	30
RIMOUSKI (Bas-Saint-Laurent).....	31
ROUYN-NORANDA (Abitibi-Témiscamingue).....	32
SAINT-BRUNO-DE-MONTARVILLE (Montérégie) ..	33
SAINT-CONSTANT* (Montérégie).....	34
SAINTE-JULIE (Montérégie).....	35
SAINTE-THÉRÈSE (Laurentides).....	36
SAINT-EUSTACHE (Laurentides).....	37
SEPT-ÎLES (Côte-Nord).....	38
SHAWINIGAN (Mauricie).....	39
SOREL-TRACY (Montérégie).....	40
VAL-D'OR* (Abitibi-Témiscamingue).....	41
VICTORIAVILLE (Centre-du-Québec).....	42

50 000 À 99 999 HABITANTS

BLAINVILLE (Laurentides).....	43
BROSSARD (Montérégie).....	44
DRUMMONDVILLE (Centre-du-Québec).....	45
GRANBY (Estrie).....	46
MIRABEL (Laurentides).....	47
REPENTIGNY (Lanaudière).....	48
SAINT-HYACINTHE (Montérégie).....	49
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU (Montérégie) ..	50

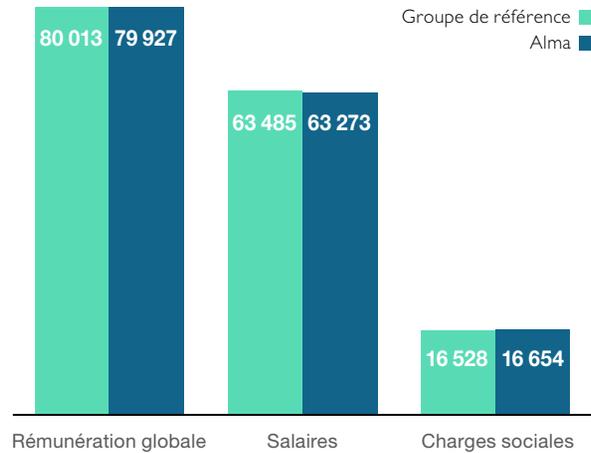
* Informations incomplètes

100 000 HABITANTS ET PLUS

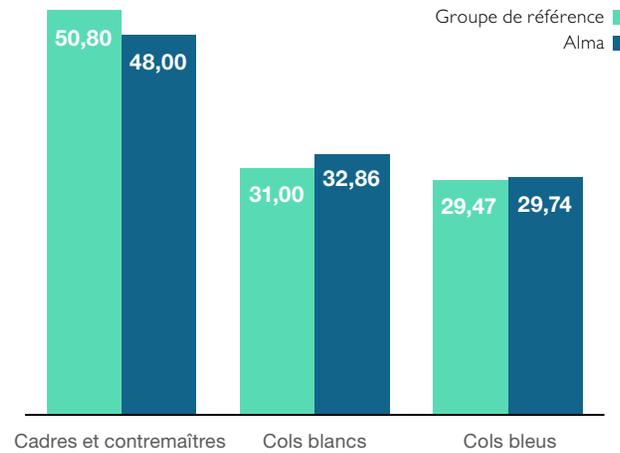
GATINEAU (Outaouais).....	51
LAVAL (Laval).....	52
LÉVIS (Chaudière-Appalaches).....	53
LONGUEUIL (Montérégie).....	54
MONTRÉAL (Montréal).....	55
QUÉBEC (Capitale Nationale).....	56
SAGUENAY (Saguenay–Lac-Saint-Jean)...	57
SHERBROOKE (Estrie).....	58
TERREBONNE (Lanaudière).....	59
TROIS-RIVIÈRES (Mauricie).....	60

Parmi les 46 municipalités de 25 000 habitants et plus, six n'ont pas transmis suffisamment d'informations pour faire l'objet d'une analyse spécifique : Châteauguay, Saint-Georges, Saint-Jérôme, Salaberry-de-Valleyfield, Thetford Mines et Vaudreuil-Dorion. De plus, la municipalité de Val-d'Or ne publie pas les informations nécessaires au calcul du salaire horaire par catégorie d'emploi.

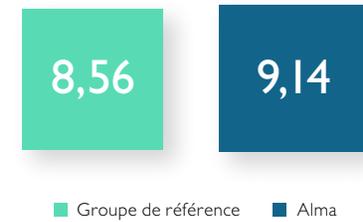
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



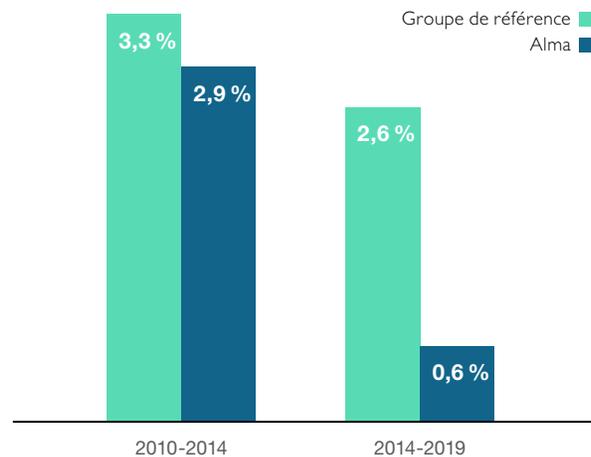
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



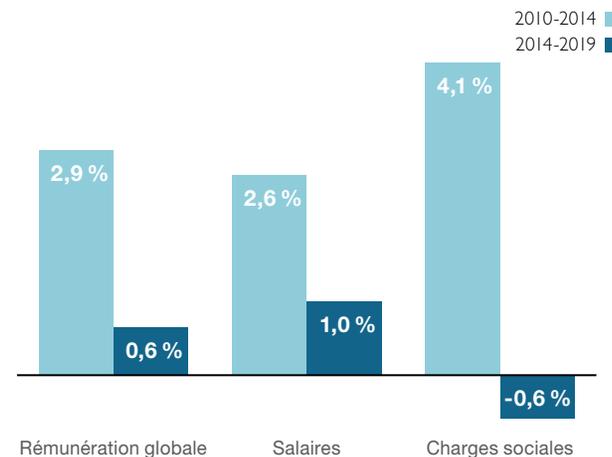
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



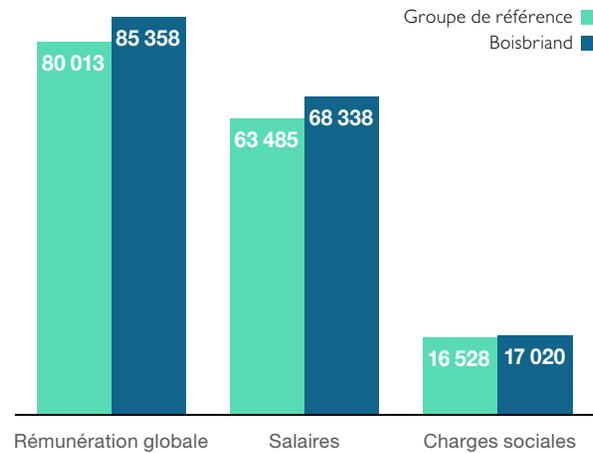
Boisbriand

LAURENTIDES

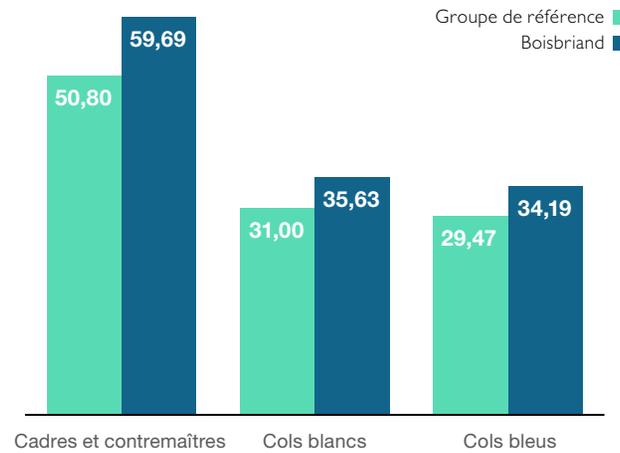
Population en 2019 : **26 651** habitants

Groupe de référence : 25 000 à 49 999 habitants

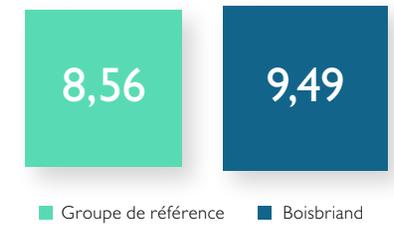
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



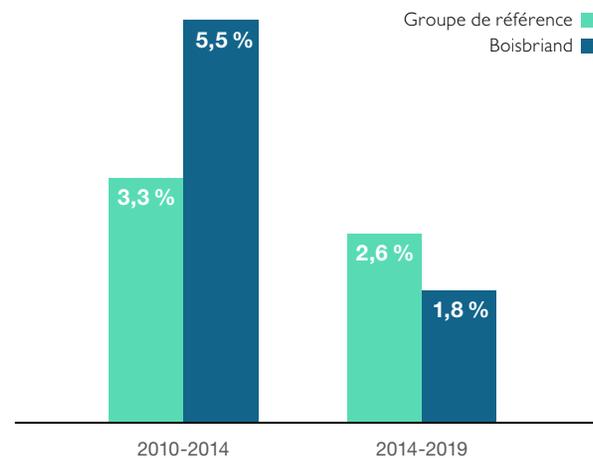
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



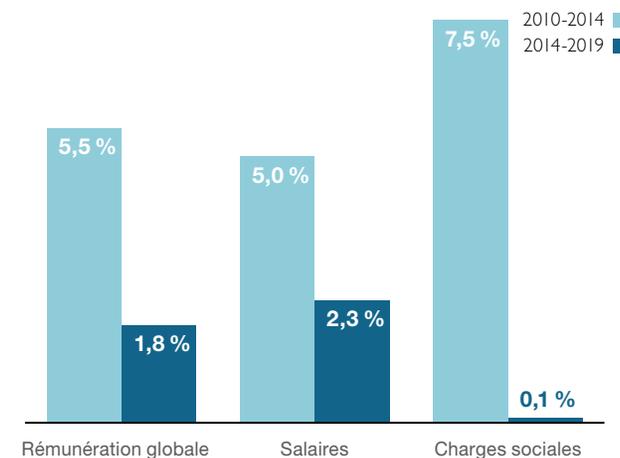
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



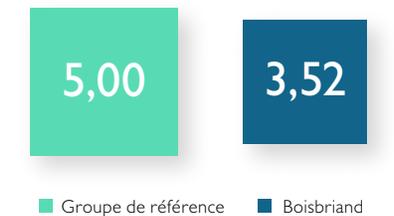
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



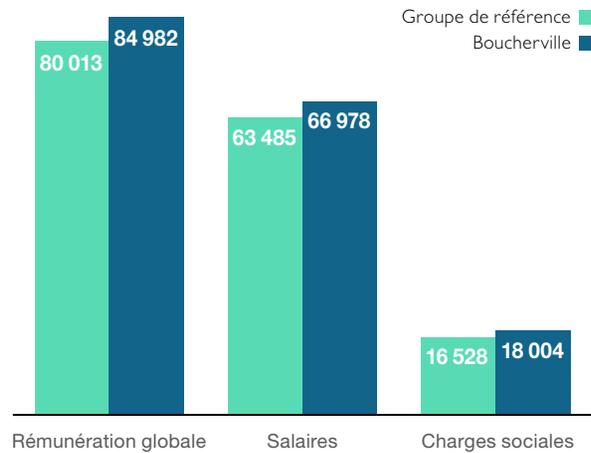
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



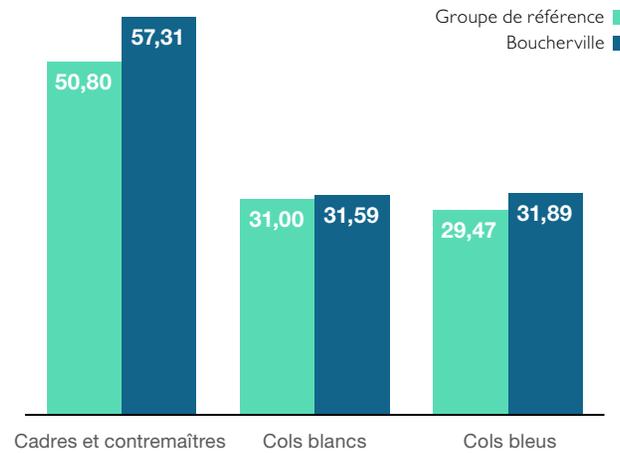
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



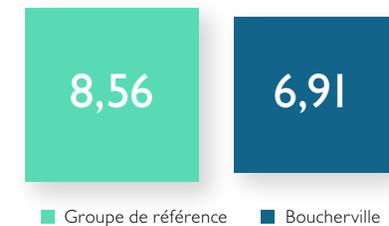
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



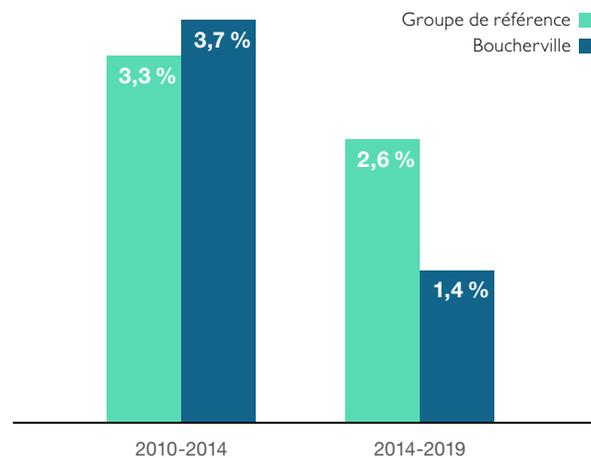
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



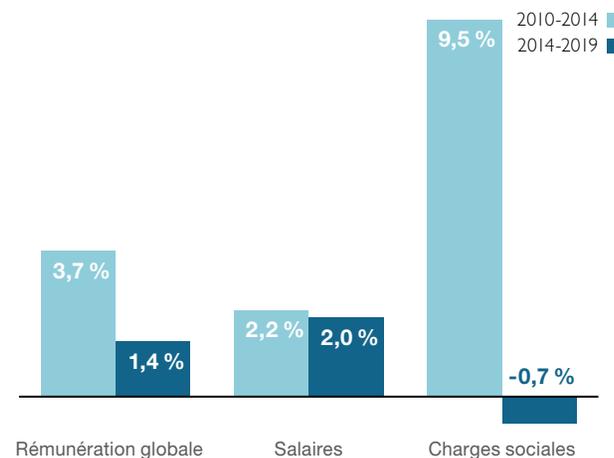
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



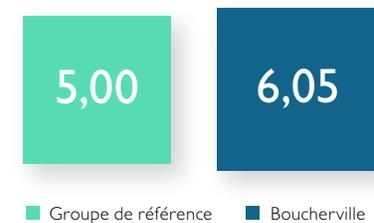
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



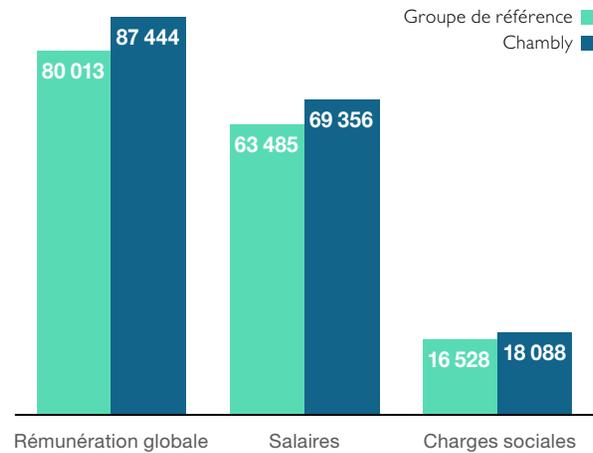
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



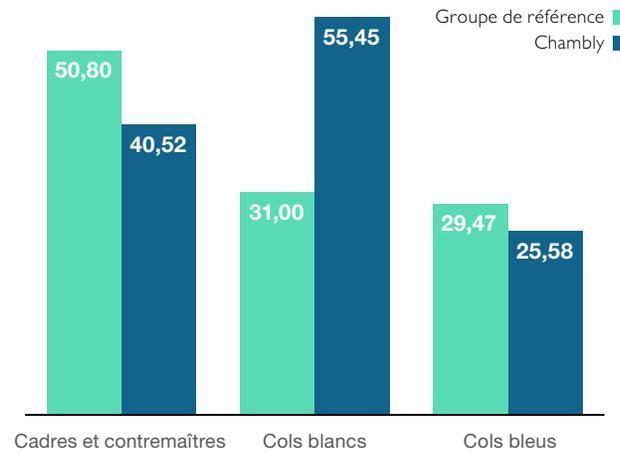
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



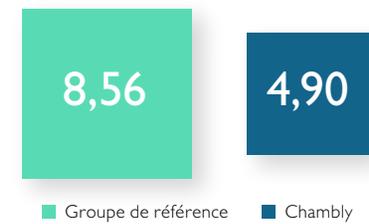
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



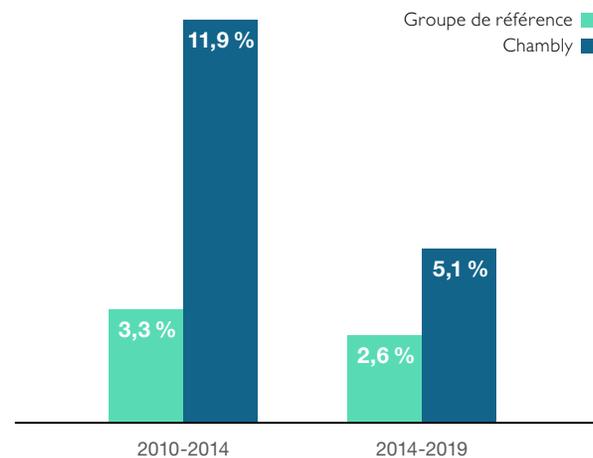
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



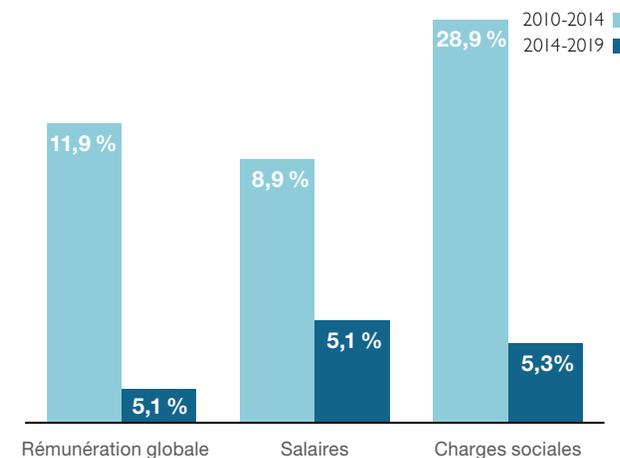
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



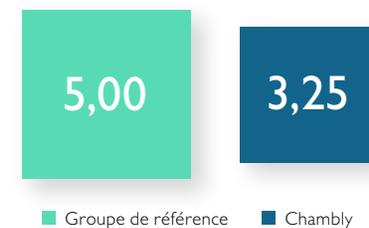
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



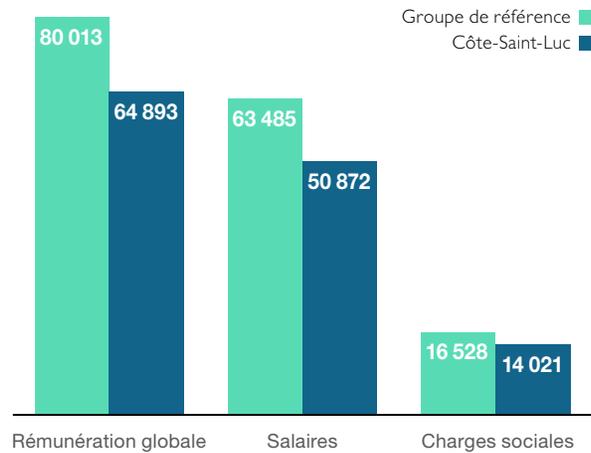
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



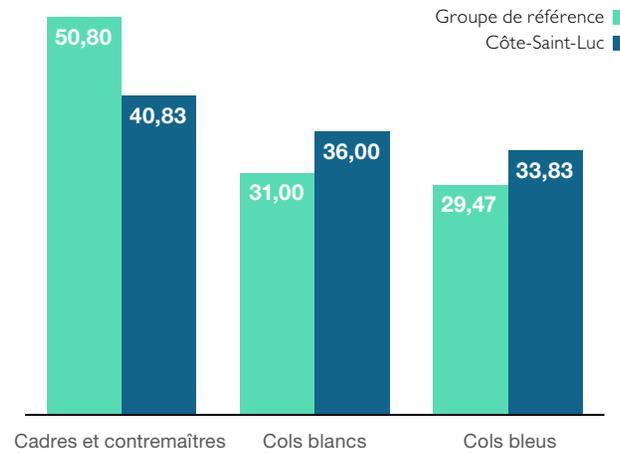
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



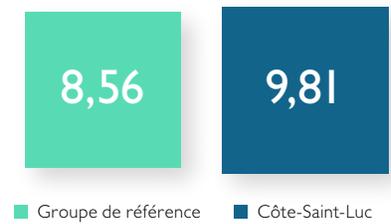
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



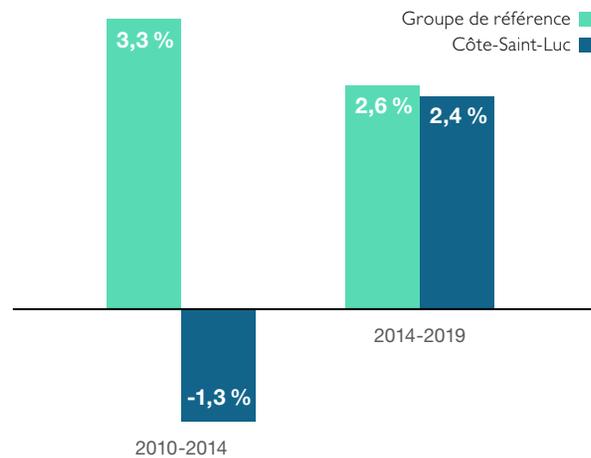
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



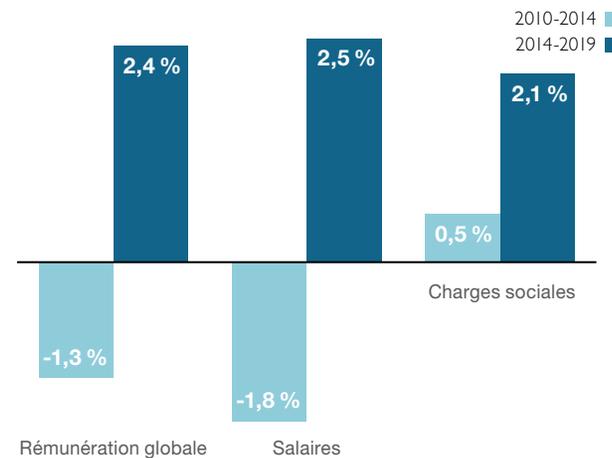
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



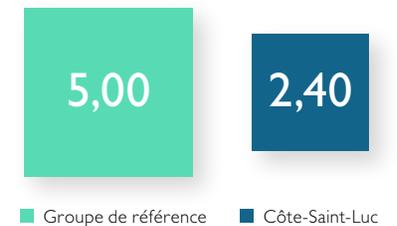
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019

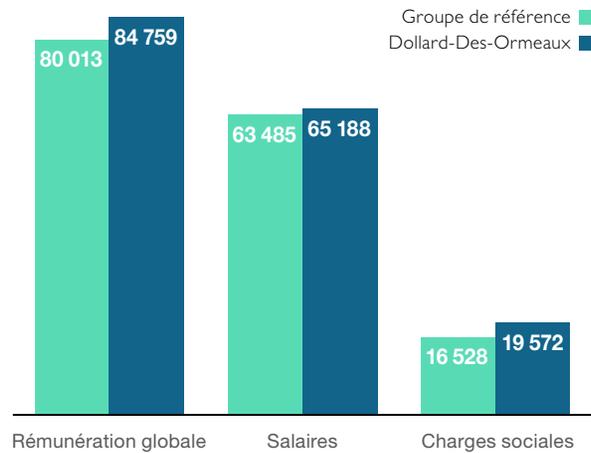


Dollard-Des-Ormeaux

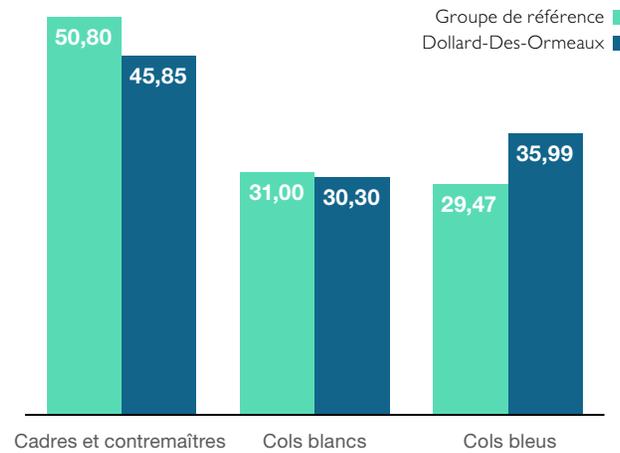
MONTRÉAL

Population en 2019 : 49 424 habitants
 Groupe de référence : 25 000 à 49 999 habitants

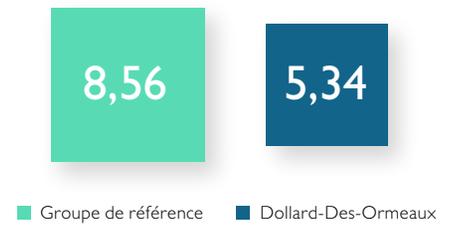
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



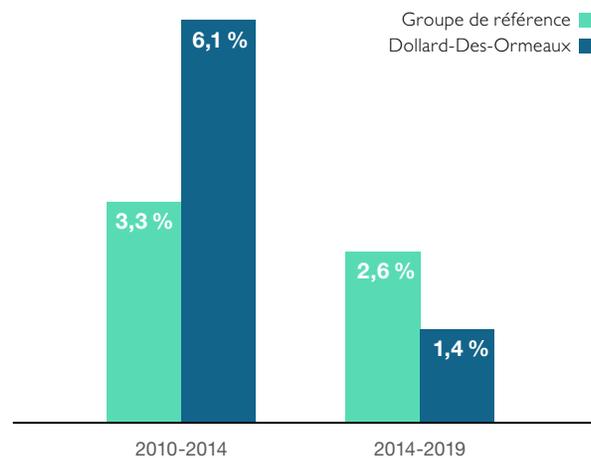
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



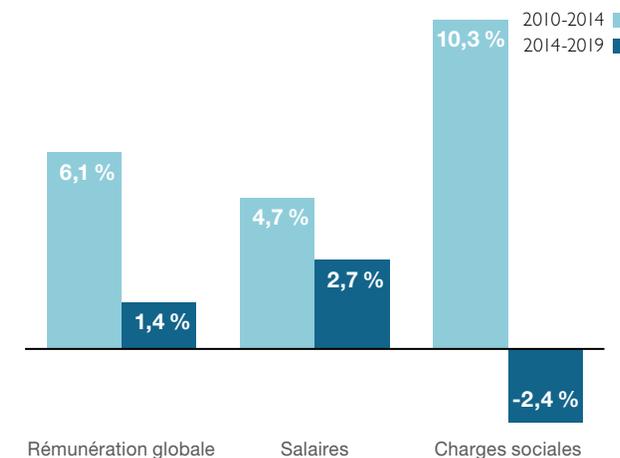
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



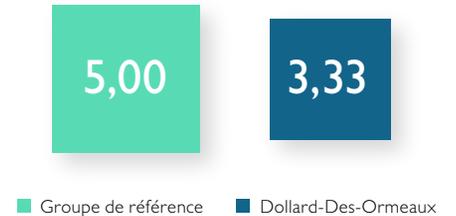
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



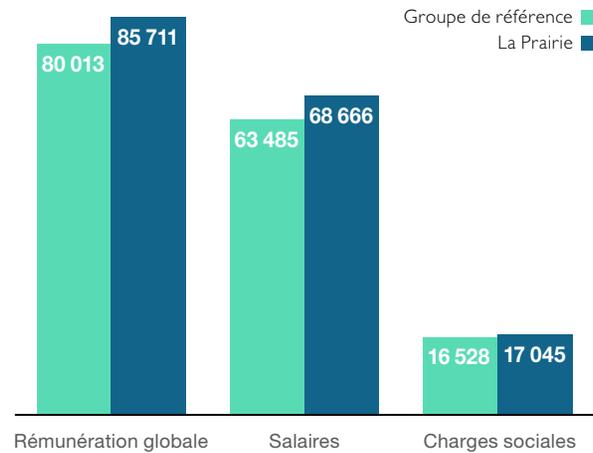
La Prairie

MONTÉRÉGIE

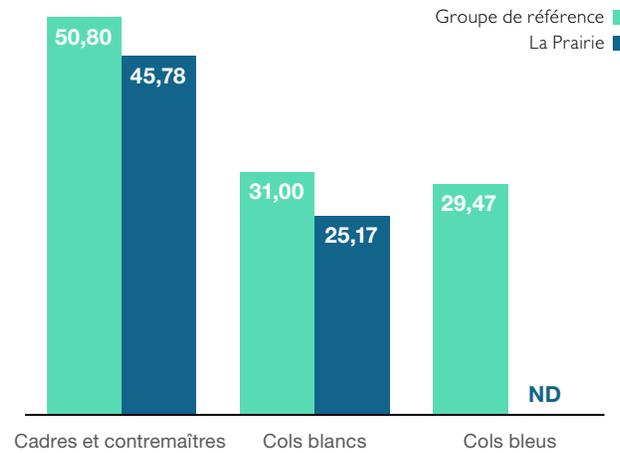
Population en 2019 : **25 604** habitants
 Groupe de référence : 25 000 à 49 999 habitants

La municipalité de La Prairie n'a pas transmis toutes les informations requises en 2010.

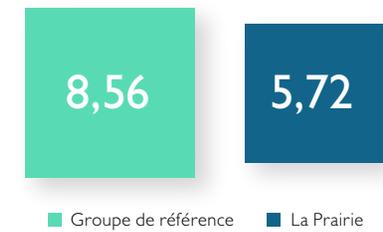
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



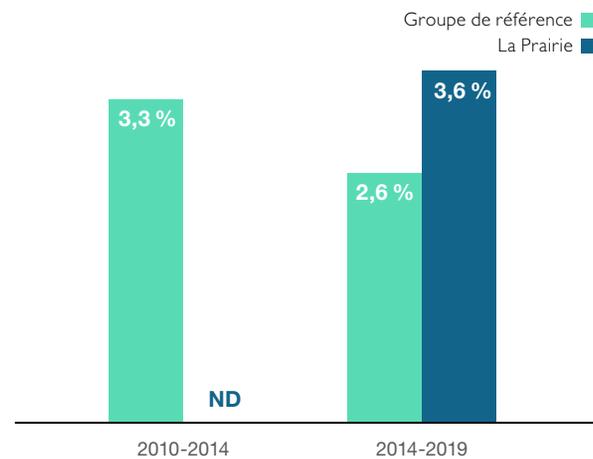
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



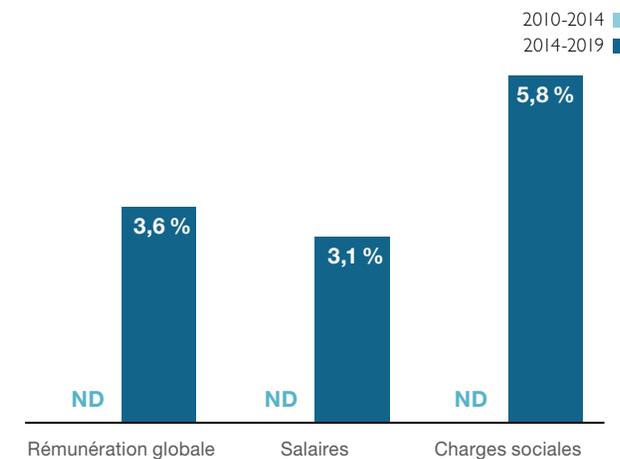
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



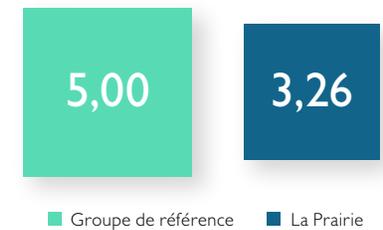
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



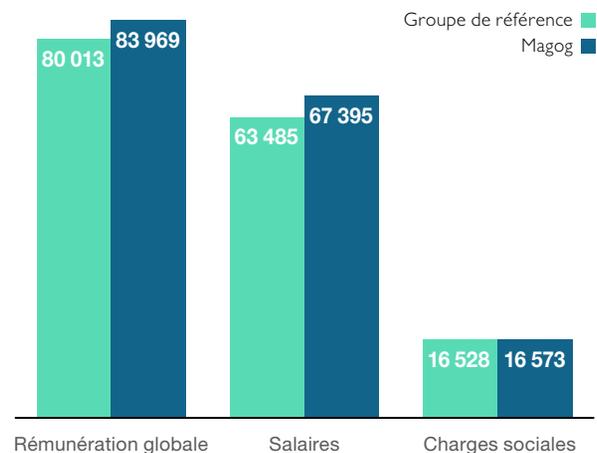
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



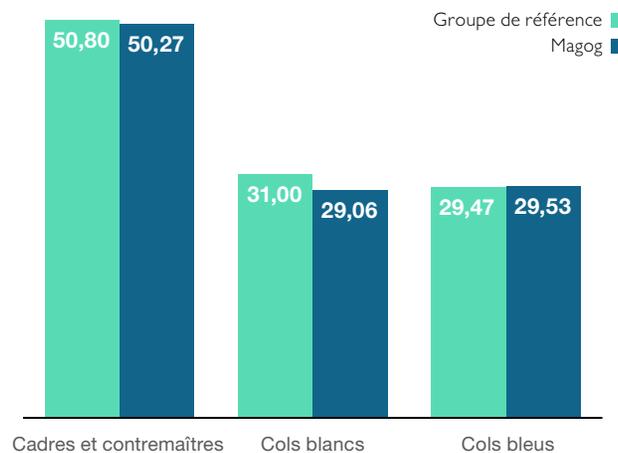
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



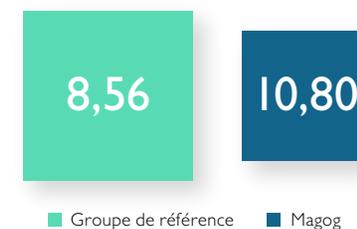
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



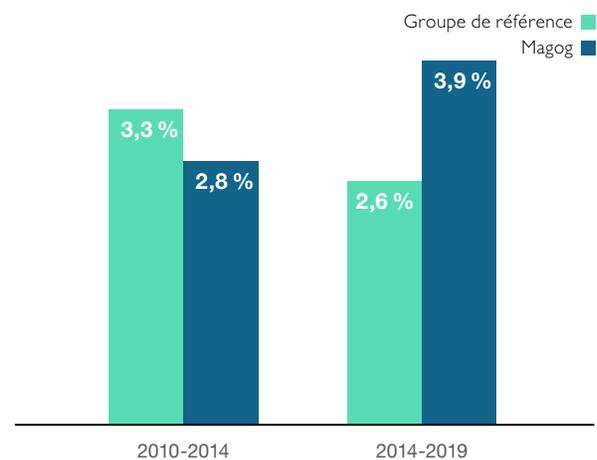
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



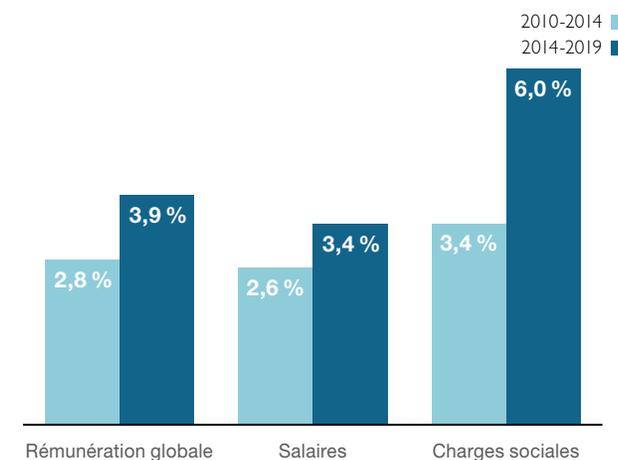
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



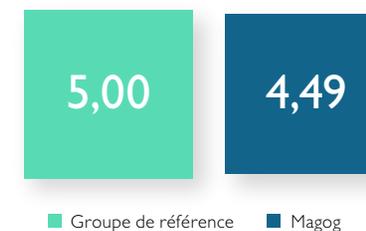
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



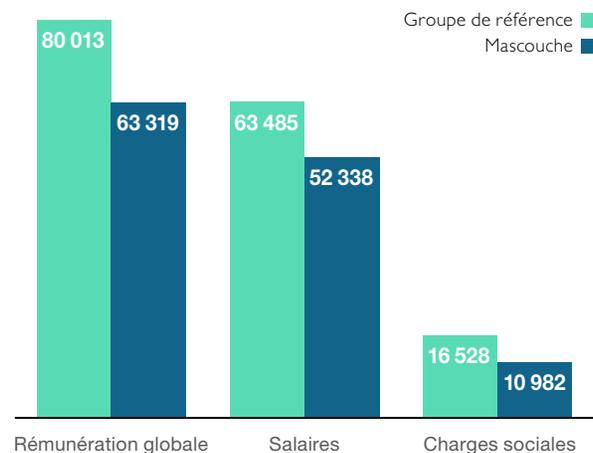
Mascouche

LANAUDIÈRE

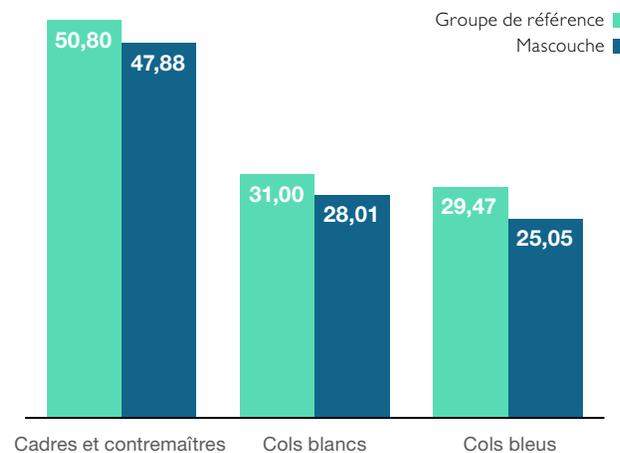
Population en 2019 : **48 423** habitants

Groupe de référence : 25 000 à 49 999 habitants

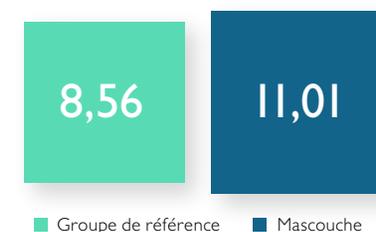
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



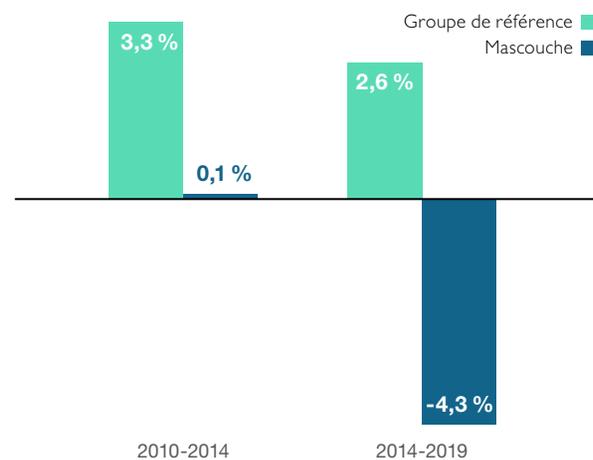
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



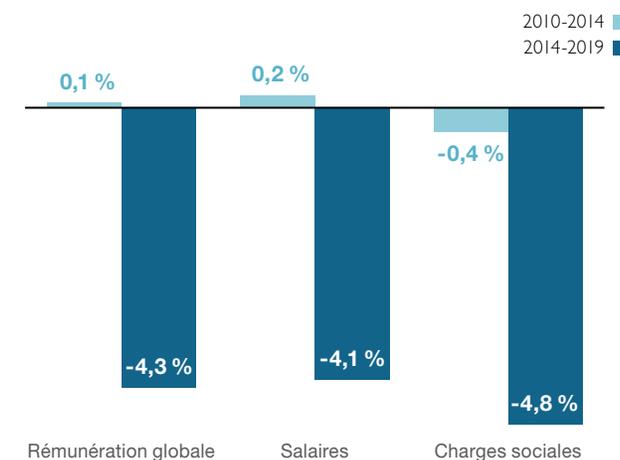
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



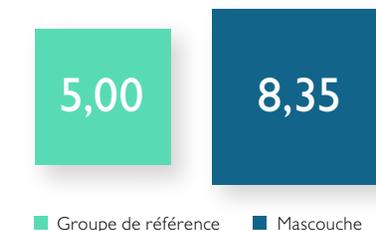
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



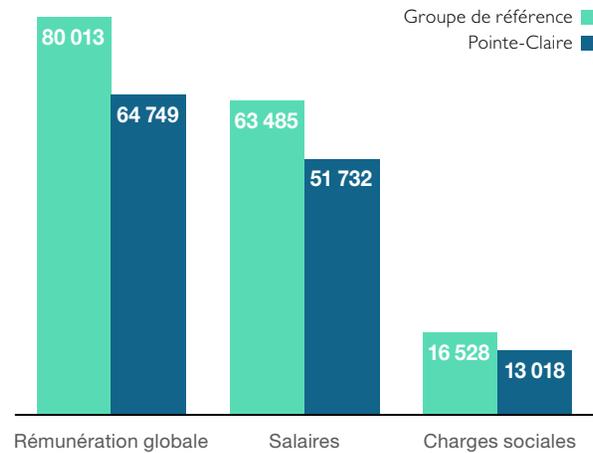
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



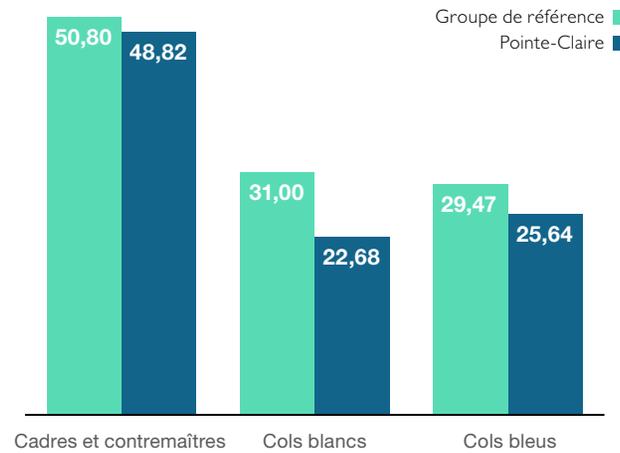
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



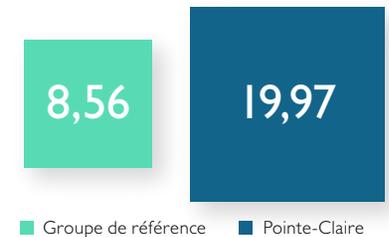
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



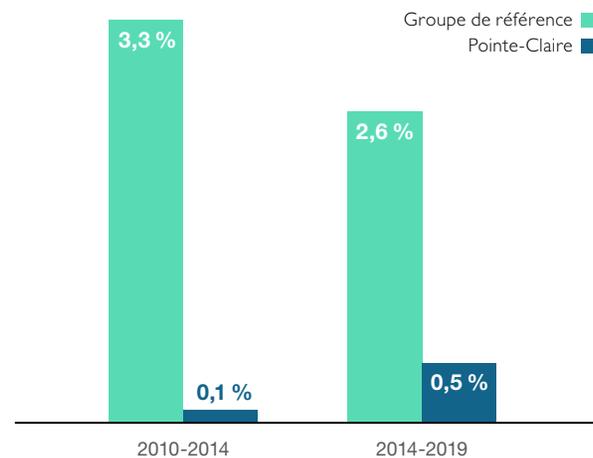
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



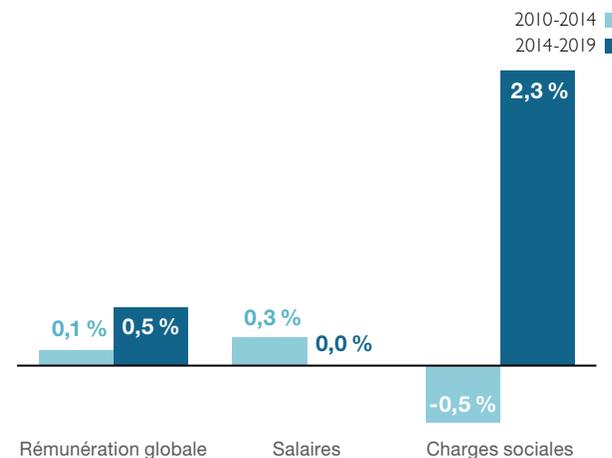
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



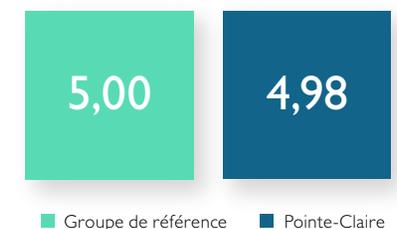
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



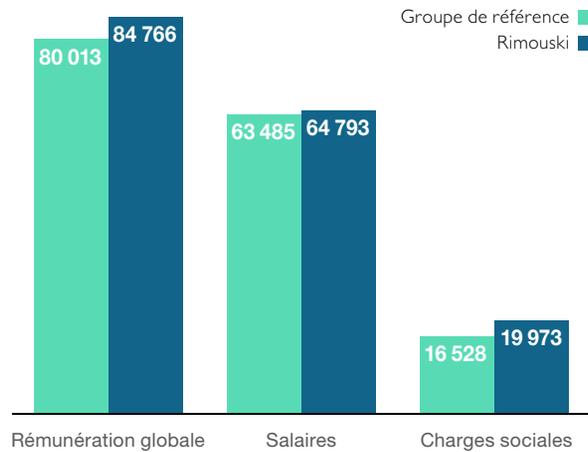
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



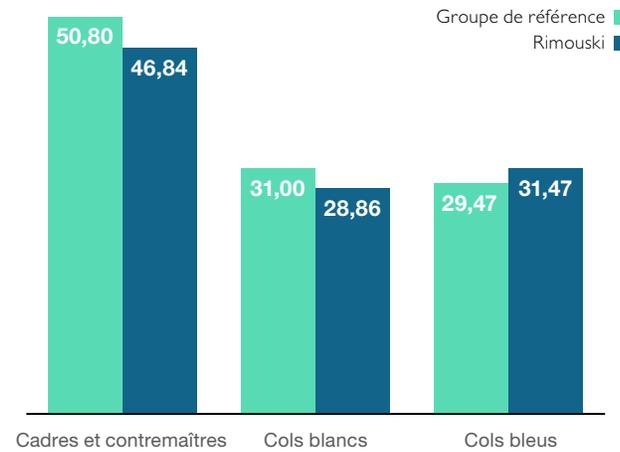
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



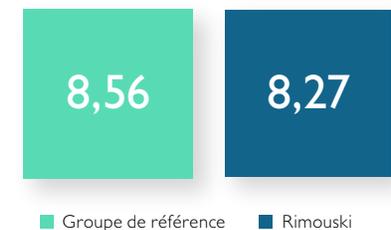
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



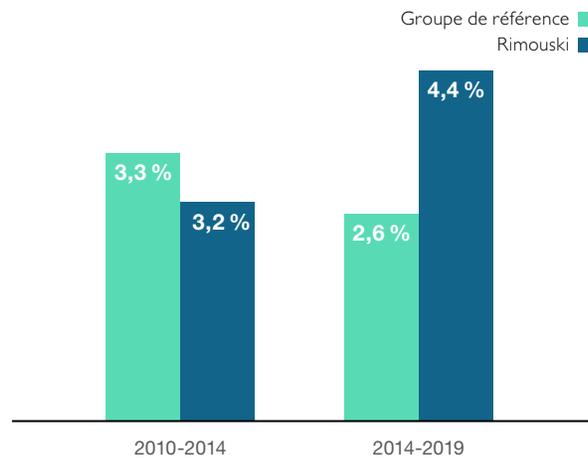
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



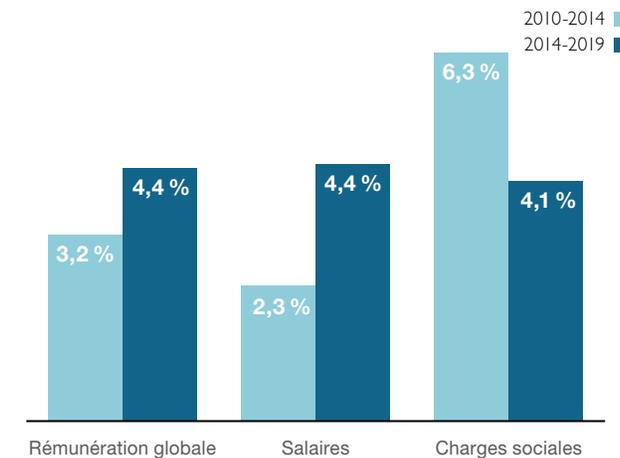
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



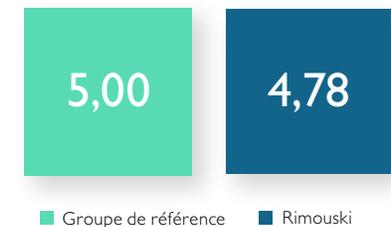
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



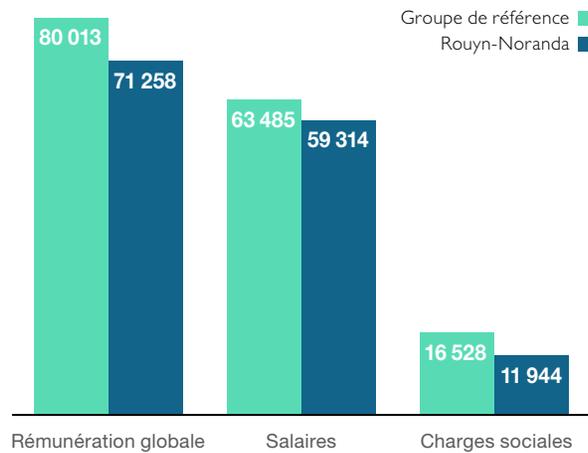
Rouyn-Noranda

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

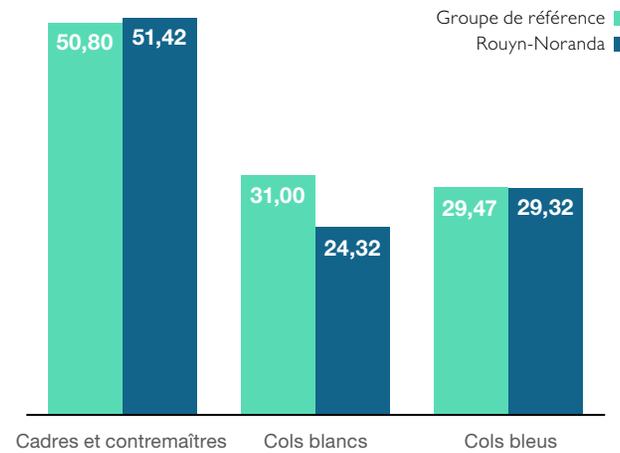
Population en 2019 : 43 006 habitants

Groupe de référence : 25 000 à 49 999 habitants

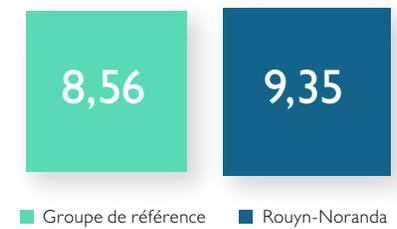
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



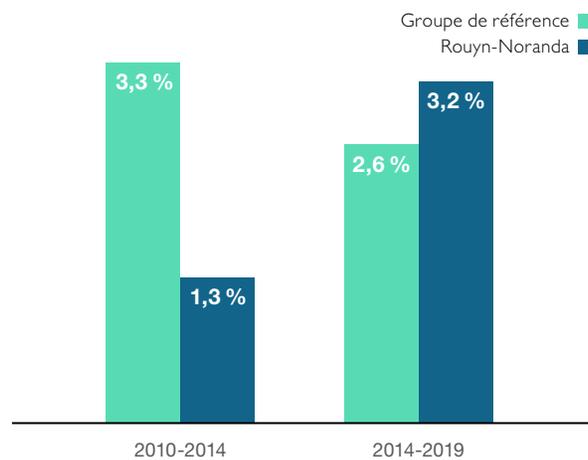
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



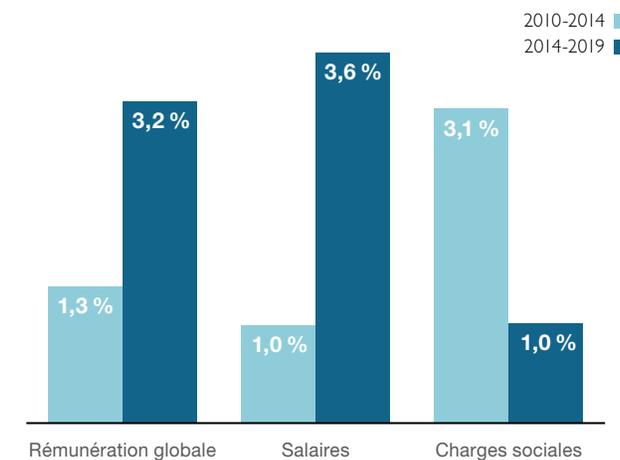
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



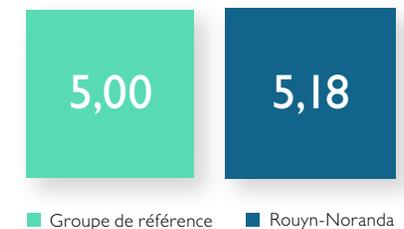
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



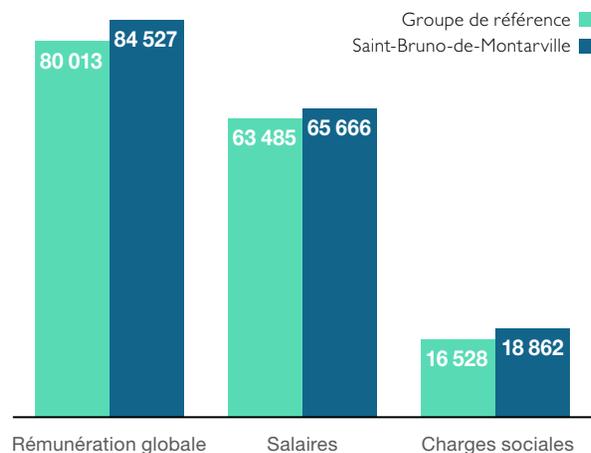
Saint-Bruno-de-Montarville

MONTÉRÉGIE

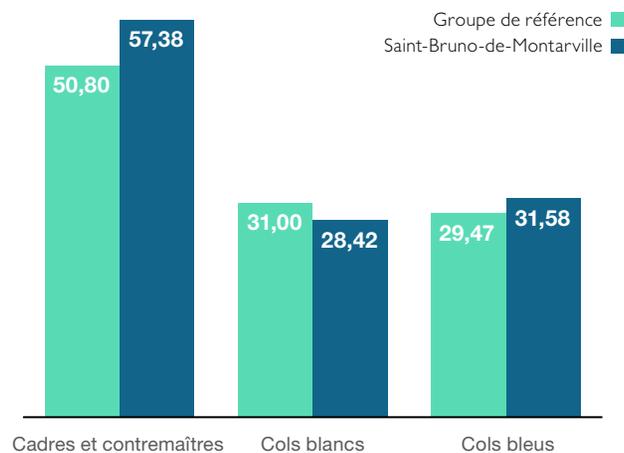
Population en 2019 : 26 727 habitants

Groupe de référence : 25 000 à 49 999 habitants

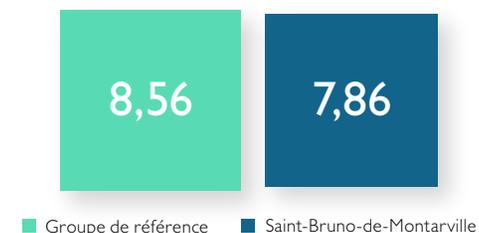
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



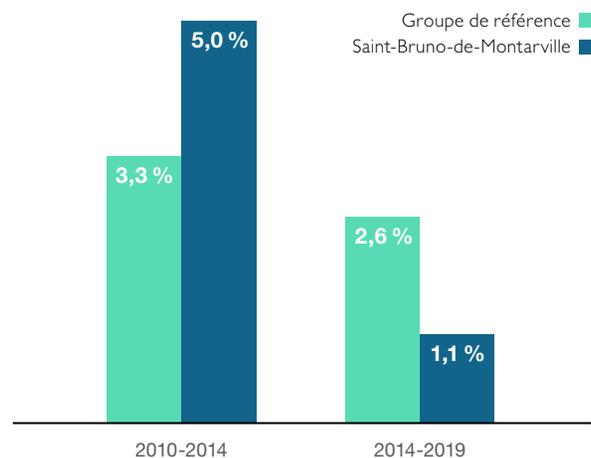
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



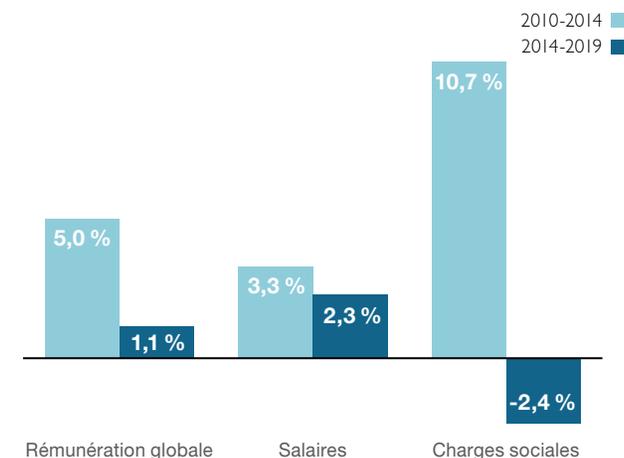
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



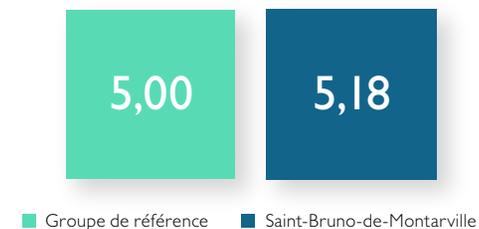
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



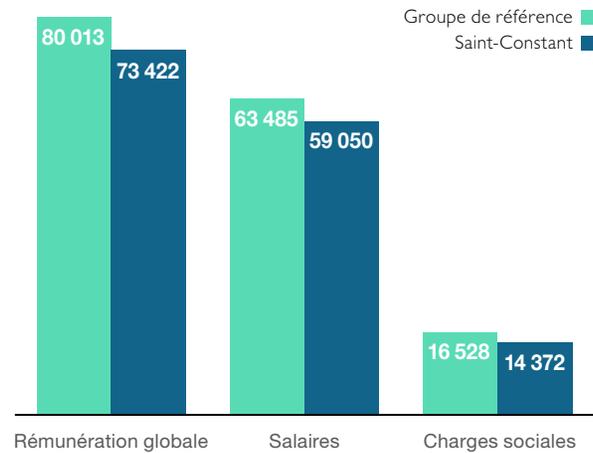
Saint-Constant

MONTÉRÉGIE

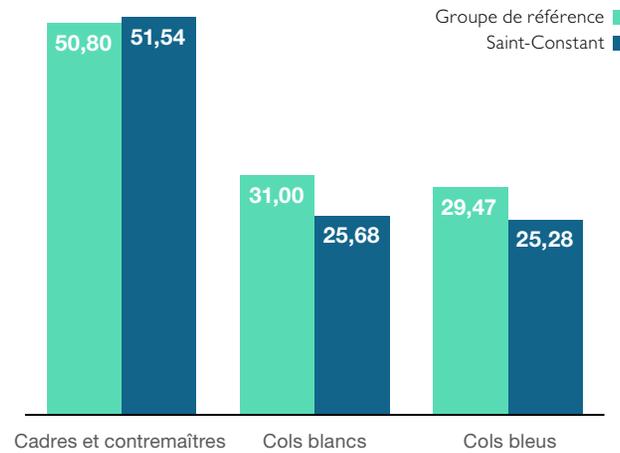
Population en 2019 : **28 613** habitants
 Groupe de référence : 25 000 à 49 999 habitants

La municipalité de Saint-Constant n'a pas transmis toutes les informations requises en 2010.

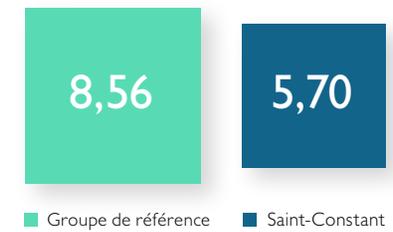
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC

Groupe de référence
Saint-Constant

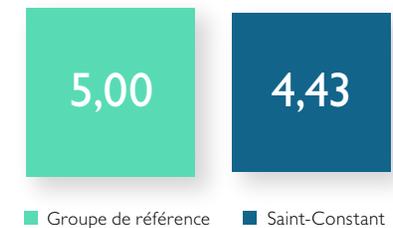
2010-2014 2014-2019

CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC

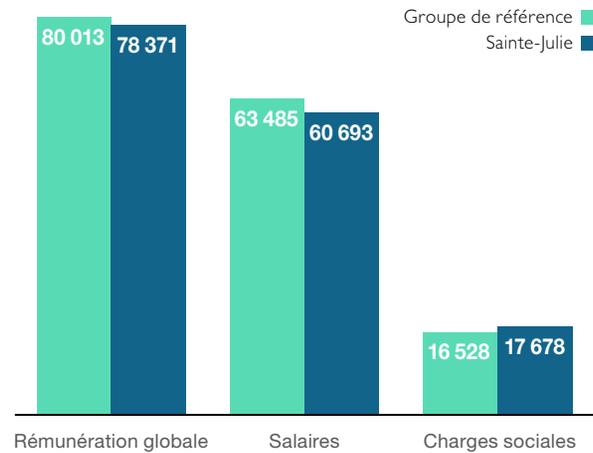
2010-2014
2014-2019

Rémunération globale Salaires Charges sociales

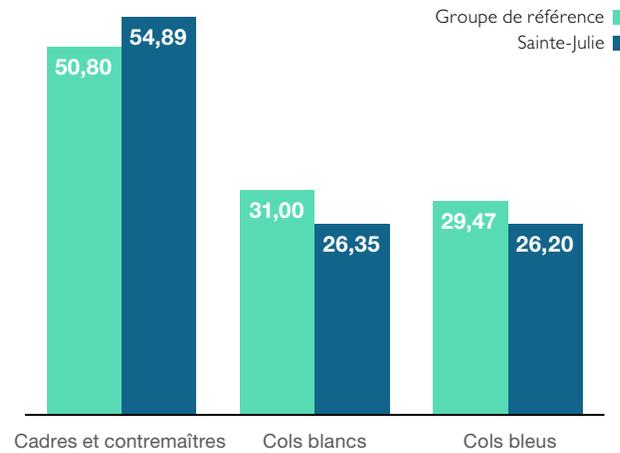
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



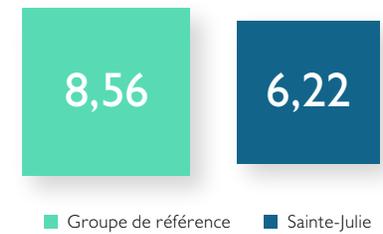
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



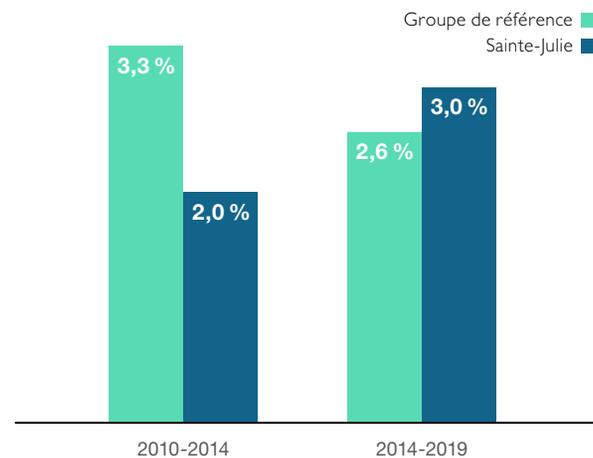
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



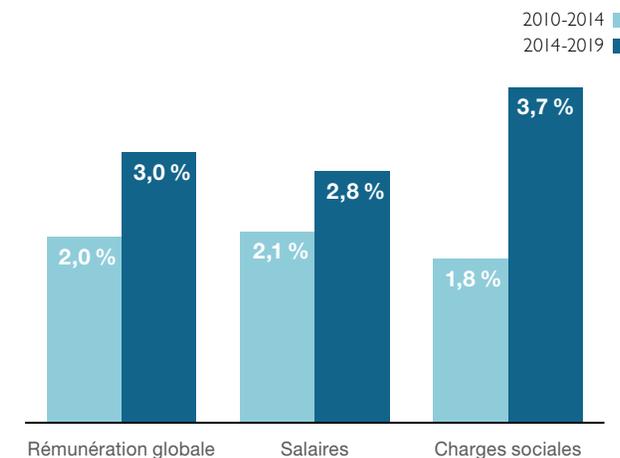
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



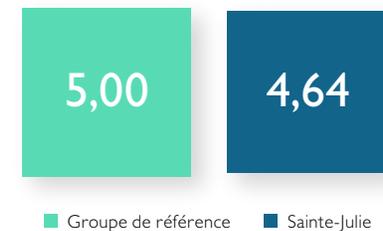
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



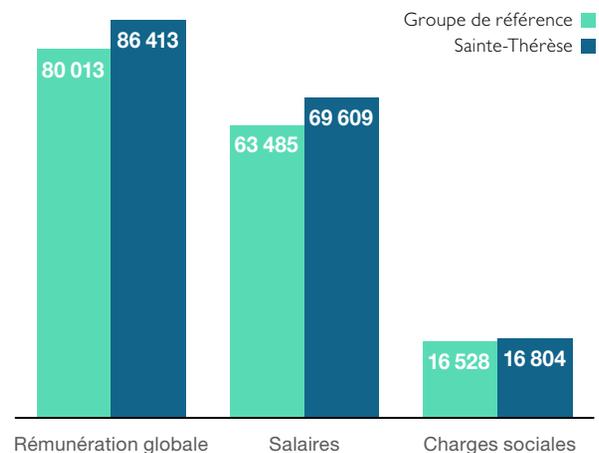
Sainte-Thérèse

LAURENTIDES

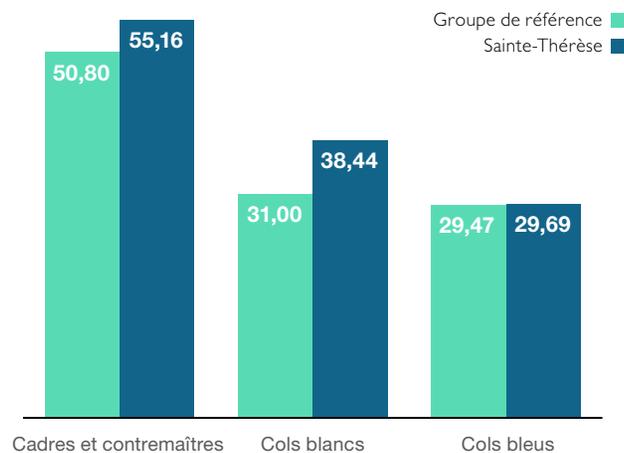
Population en 2019 : **26 363** habitants

Groupe de référence : 25 000 à 49 999 habitants

RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



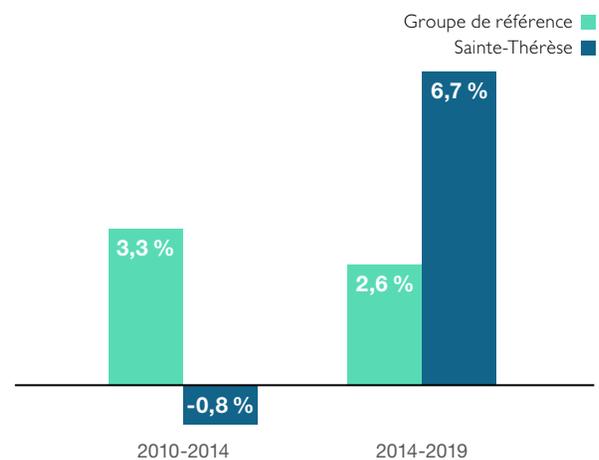
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



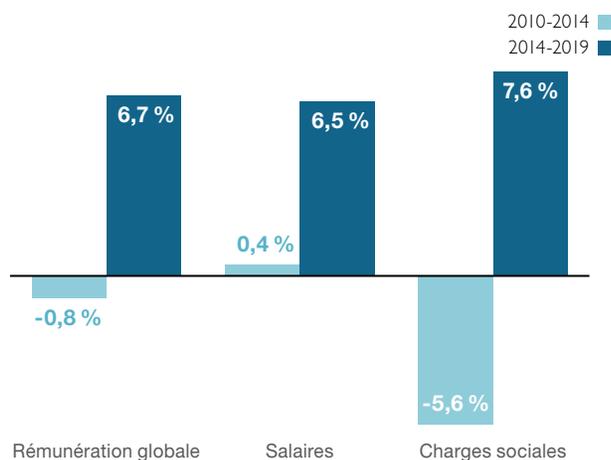
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



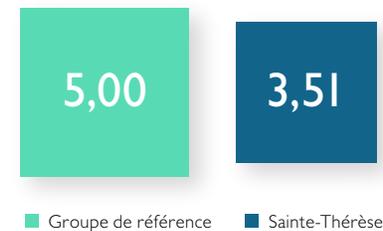
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



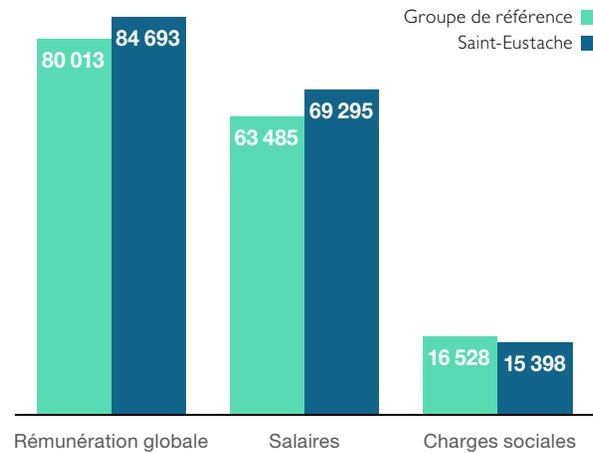
Saint-Eustache

LAURENTIDES

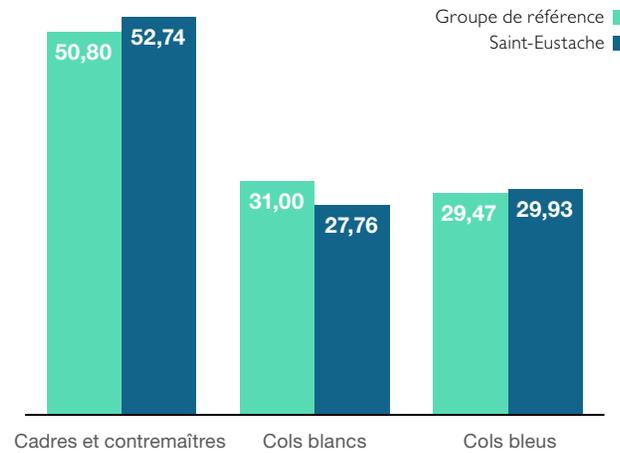
Population en 2019 : **44 871** habitants

Groupe de référence : 25 000 à 49 999 habitants

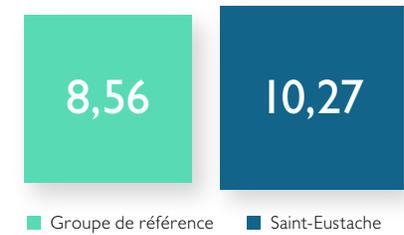
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



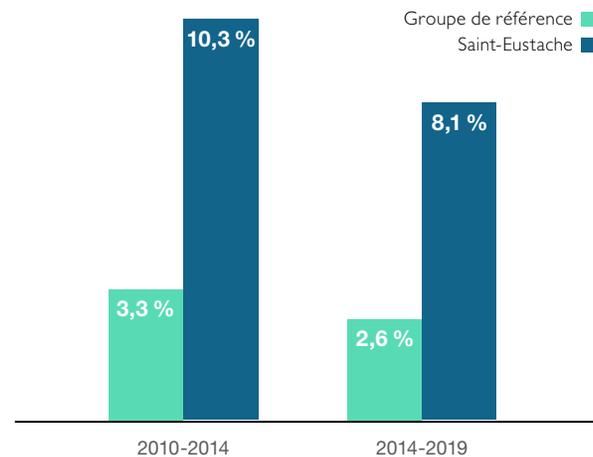
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



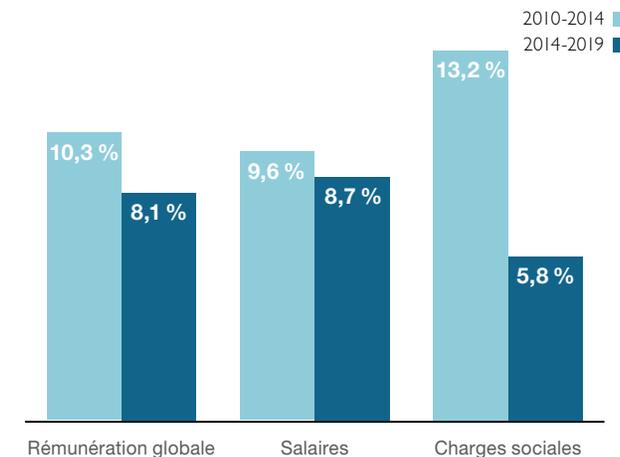
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



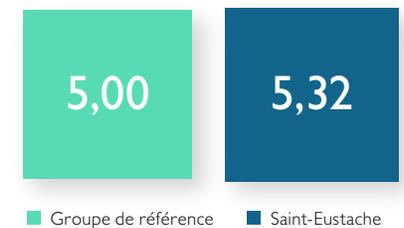
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



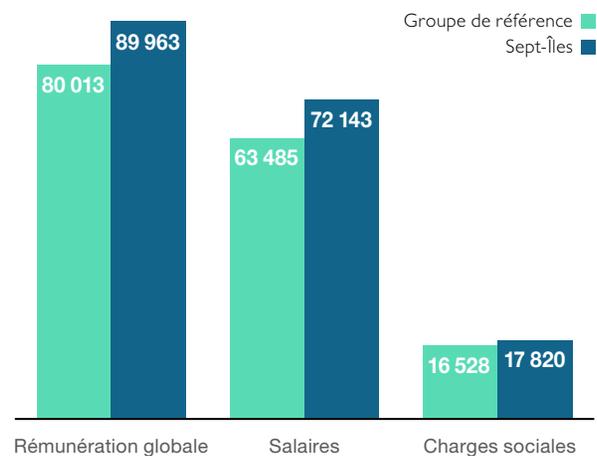
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



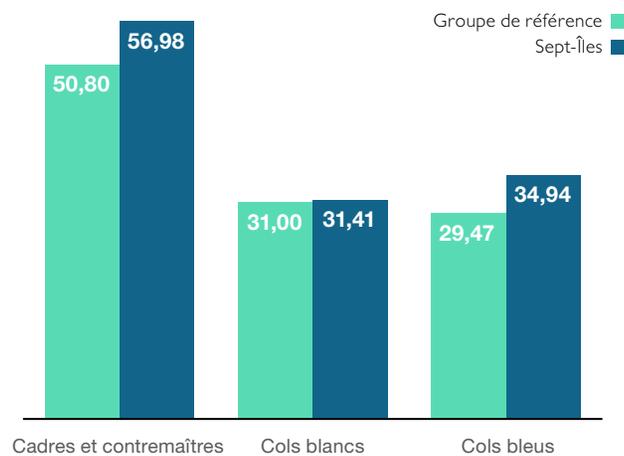
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



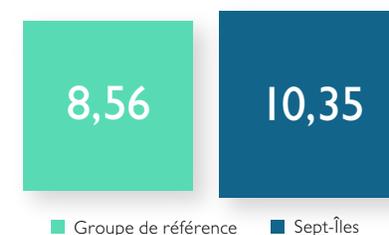
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



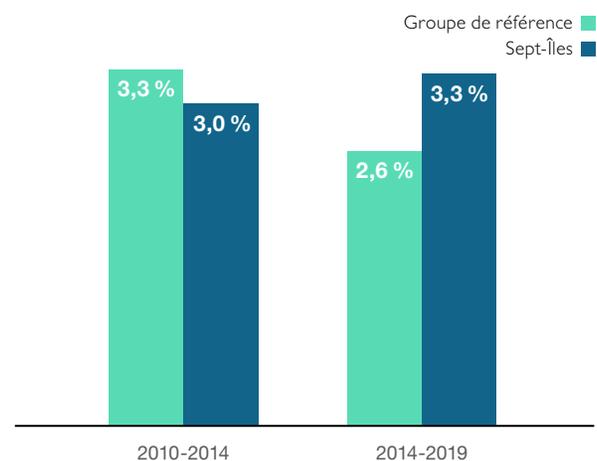
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



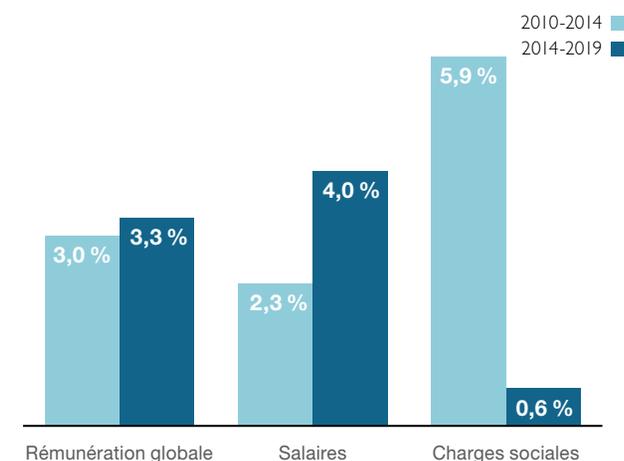
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



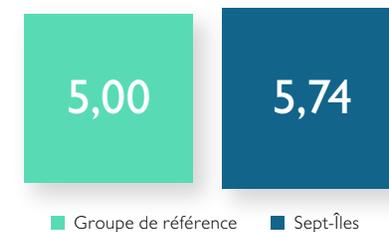
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



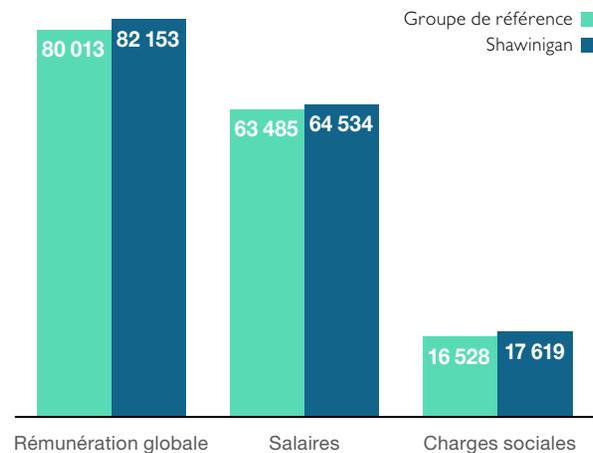
Shawinigan

MAURICIE

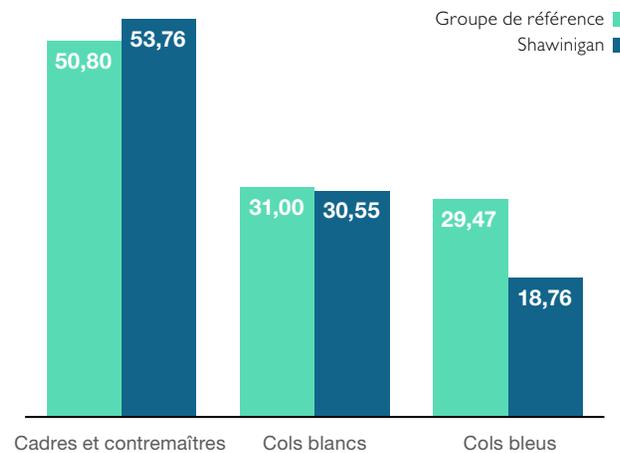
Population en 2019 : **49 551** habitants

Groupe de référence : 25 000 à 49 999 habitants

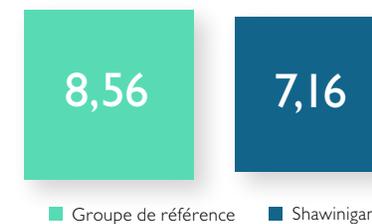
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



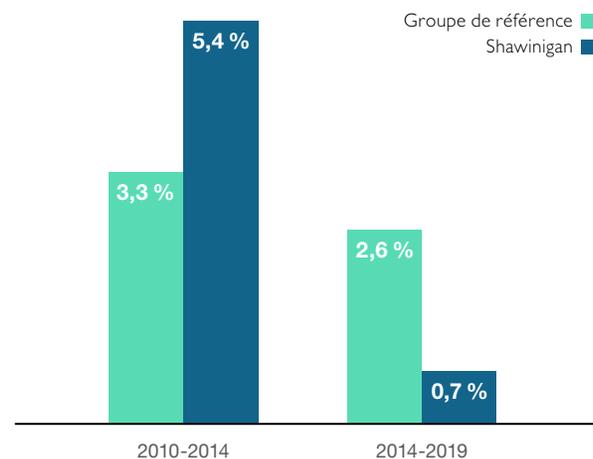
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



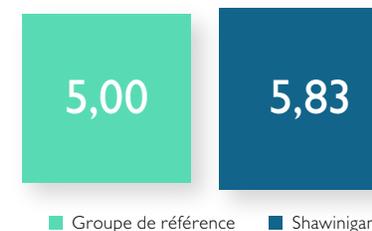
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



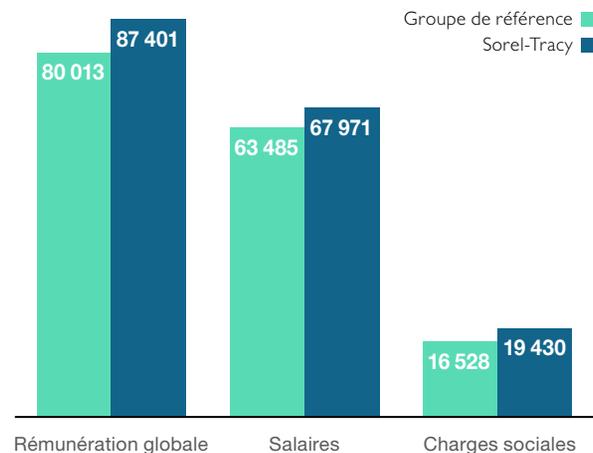
Sorel-Tracy

MONTÉRÉGIE

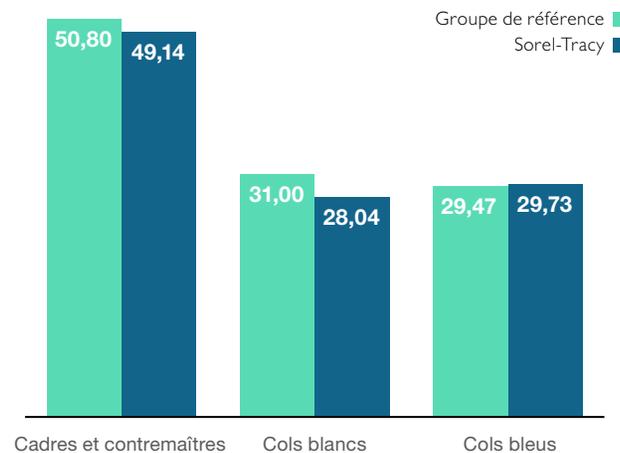
Population en 2019 : **35 056 habitants**

Groupe de référence : 25 000 à 49 999 habitants

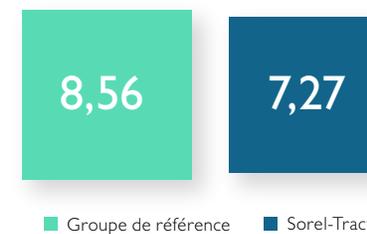
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



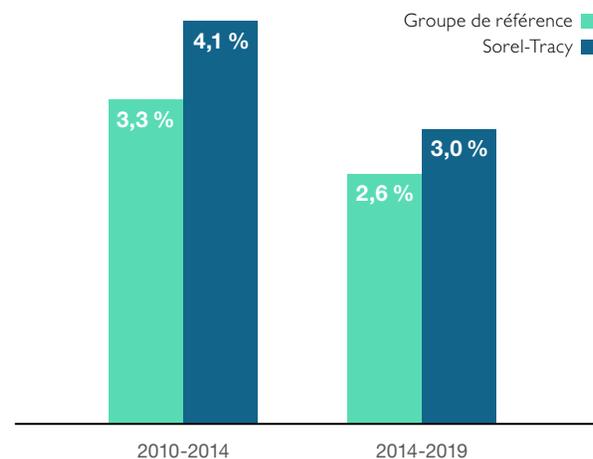
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



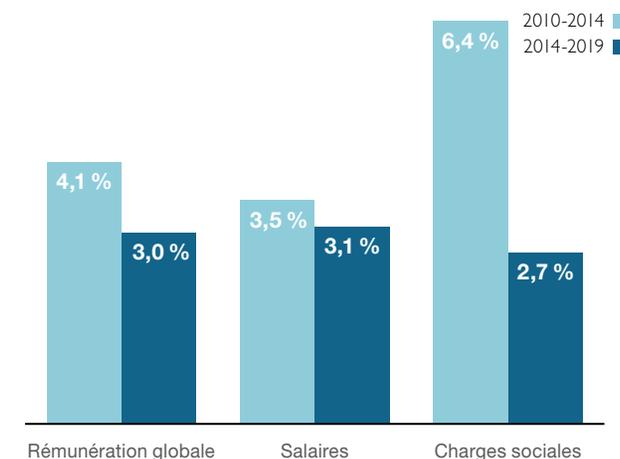
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



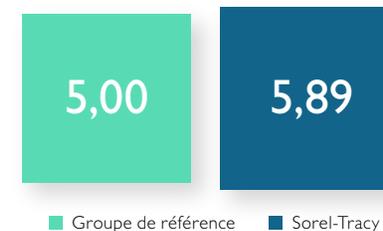
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



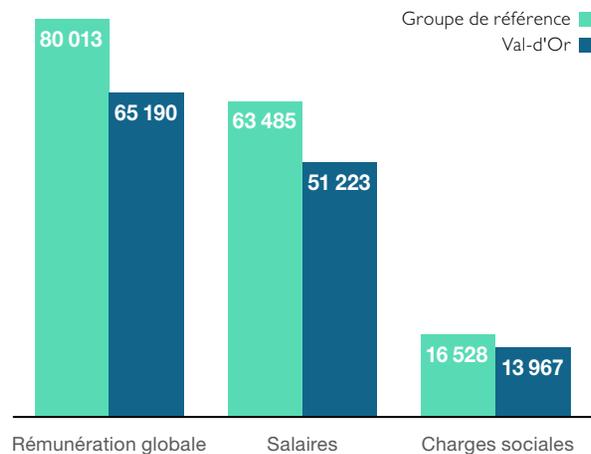
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



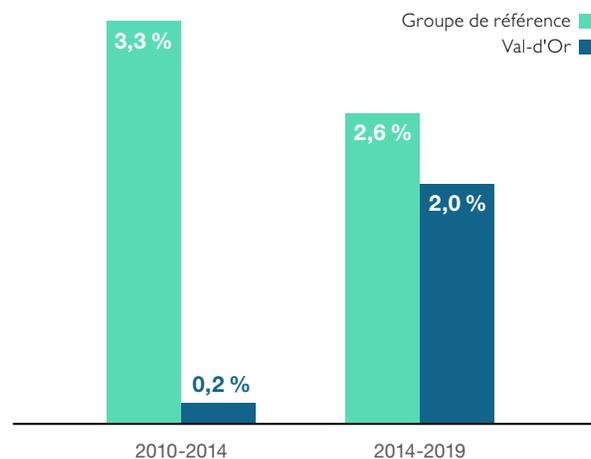
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



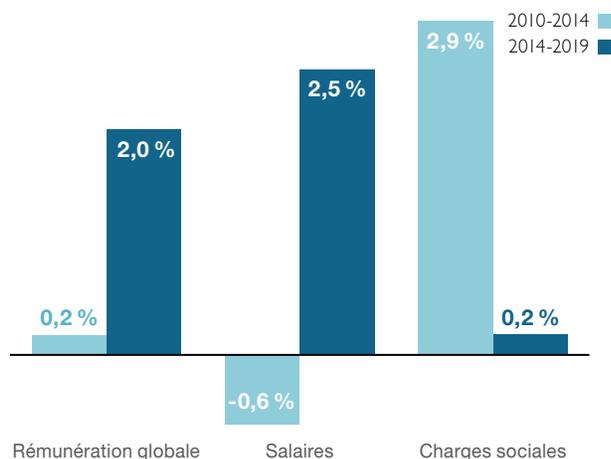
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



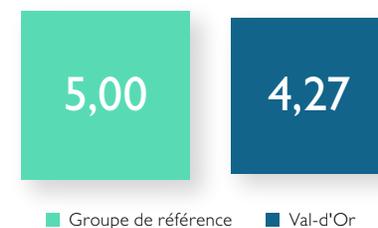
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



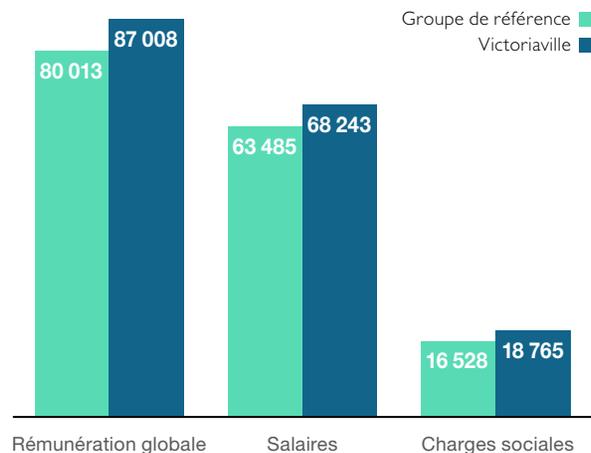
Victoriaville

CENTRE-DU-QUÉBEC

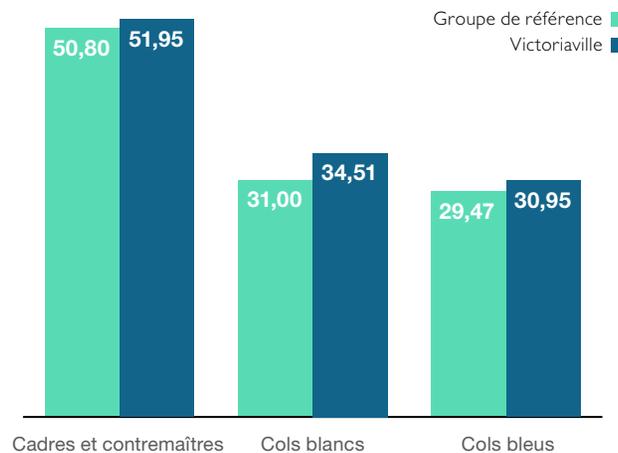
Population en 2019 : 47 301 habitants

Groupe de référence : 25 000 à 49 999 habitants

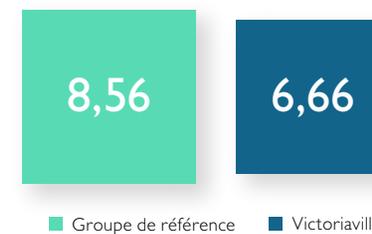
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



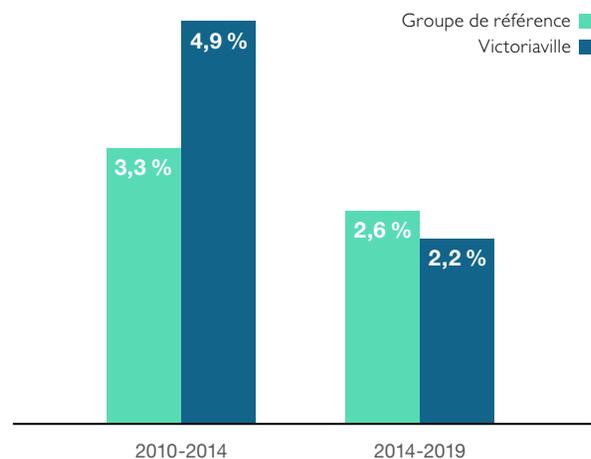
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



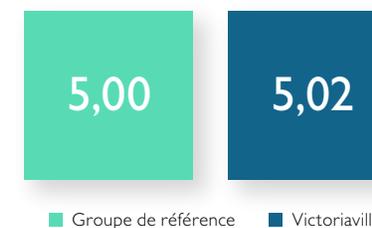
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



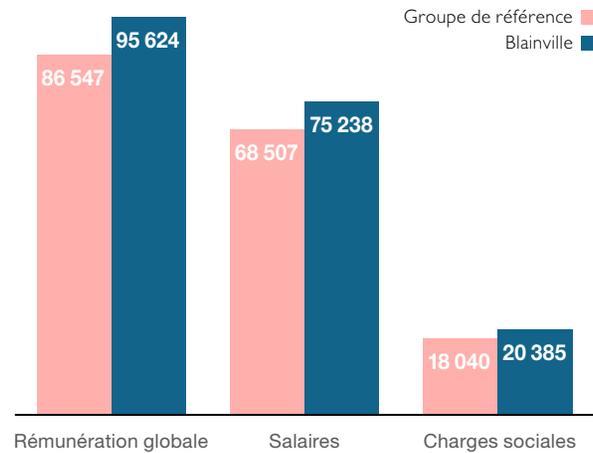
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



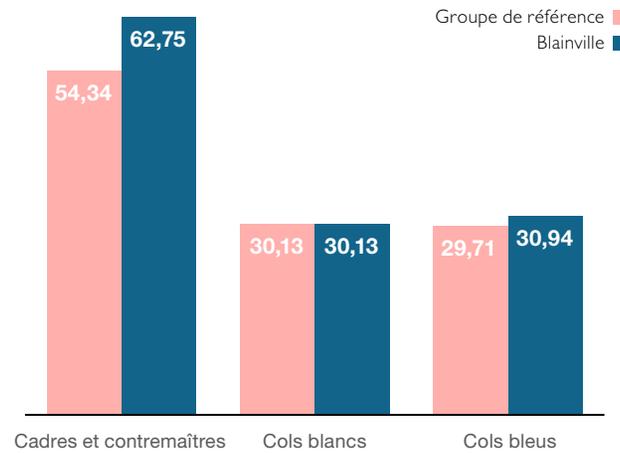
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



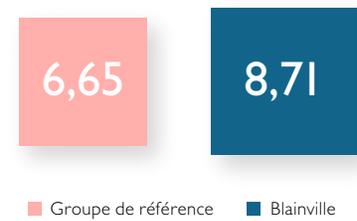
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



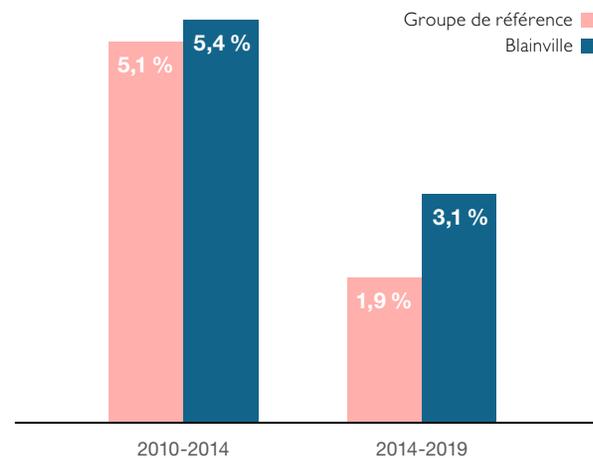
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



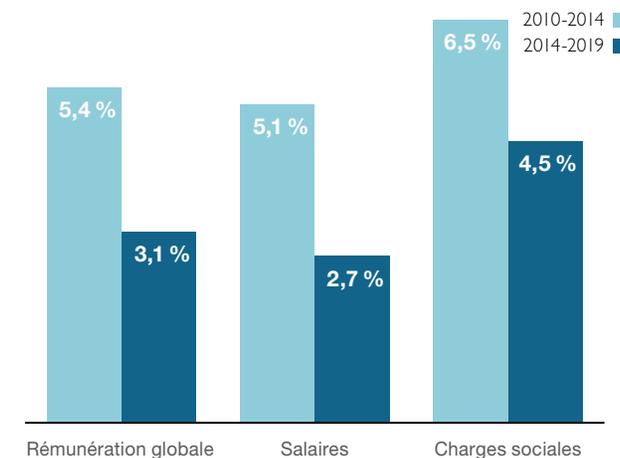
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



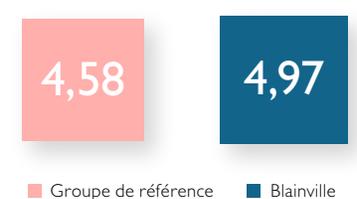
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



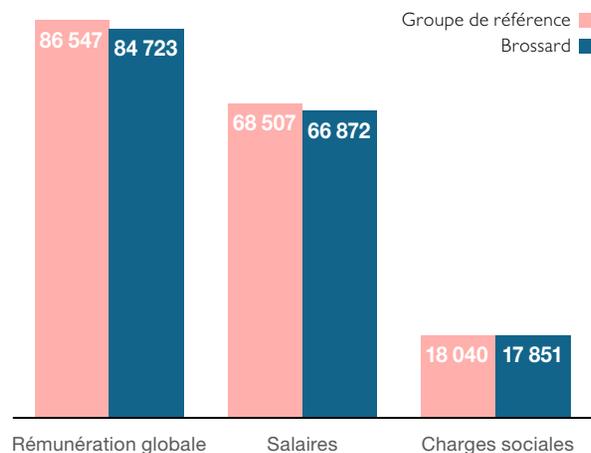
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



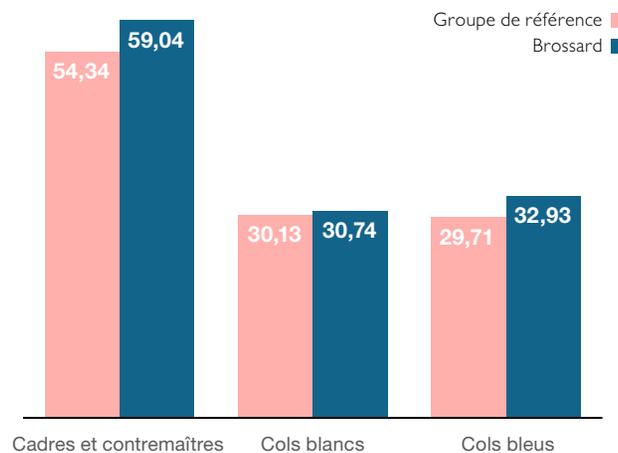
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



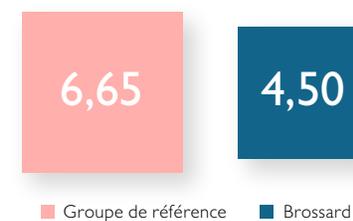
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



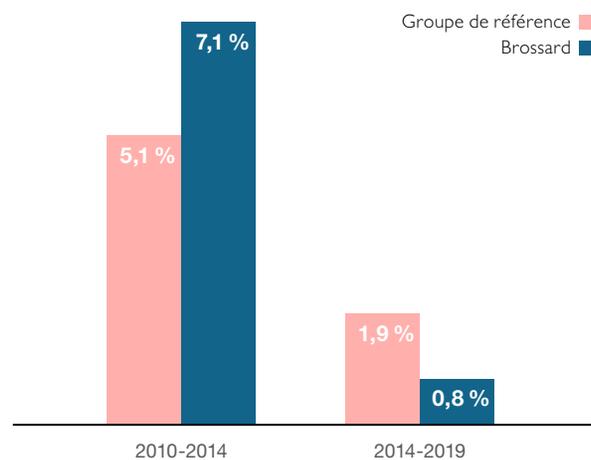
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



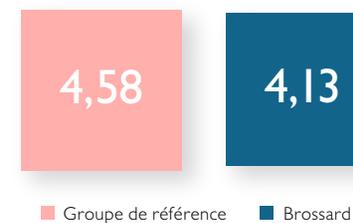
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019

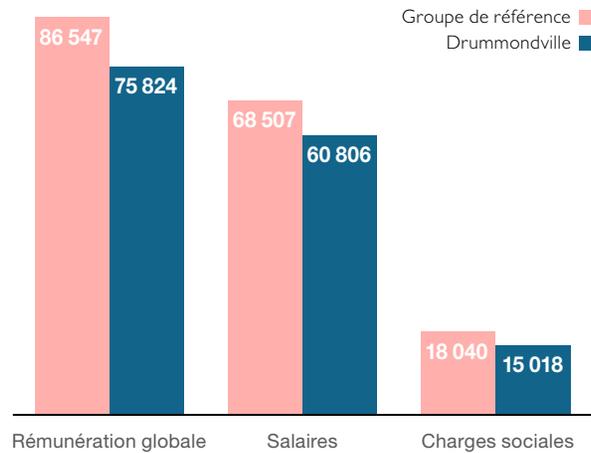


Drummondville

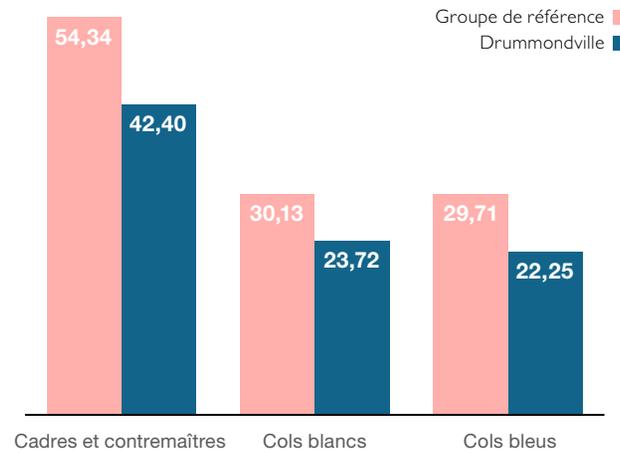
CENTRE-DU-QUÉBEC

Population en 2019 : **77 746** habitants
 Groupe de référence : 50 000 à 99 999 habitants

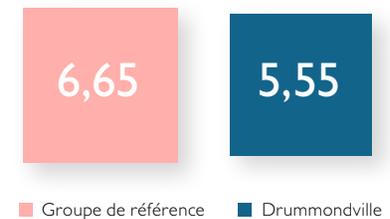
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



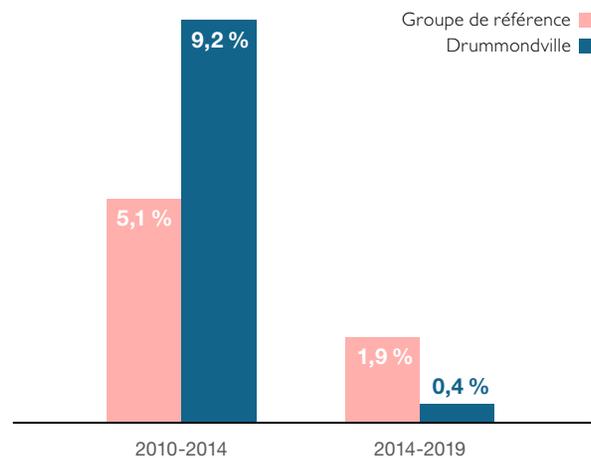
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



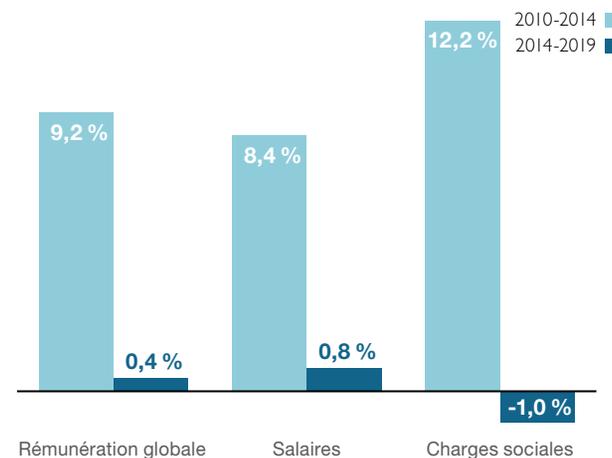
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



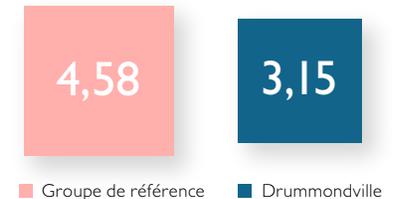
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



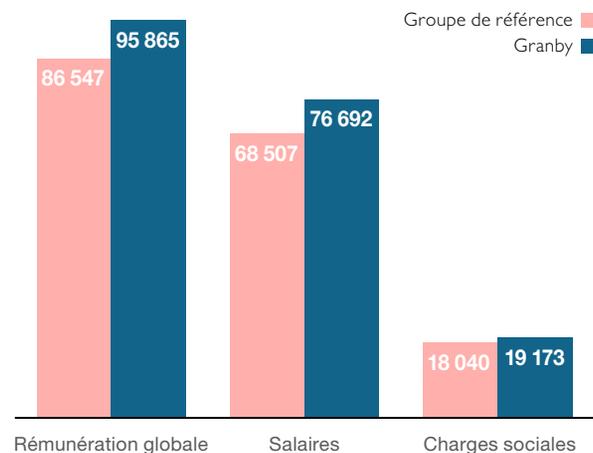
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



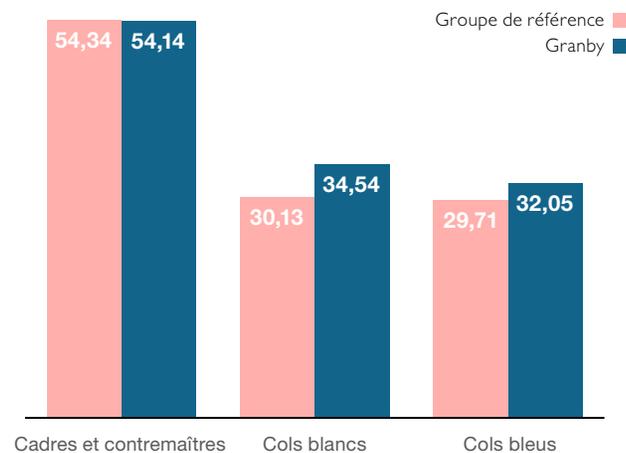
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



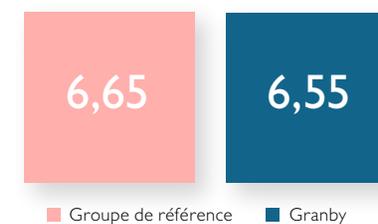
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



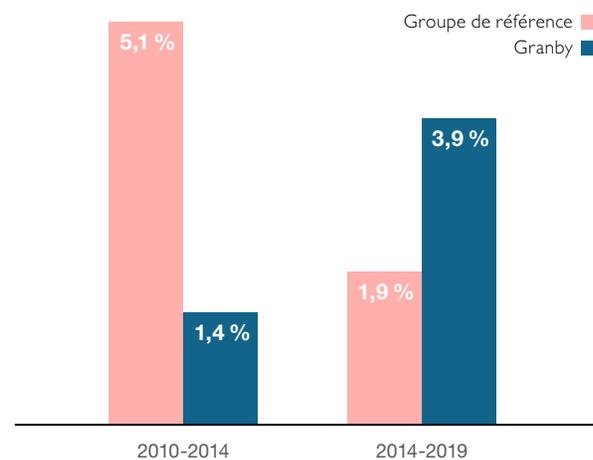
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



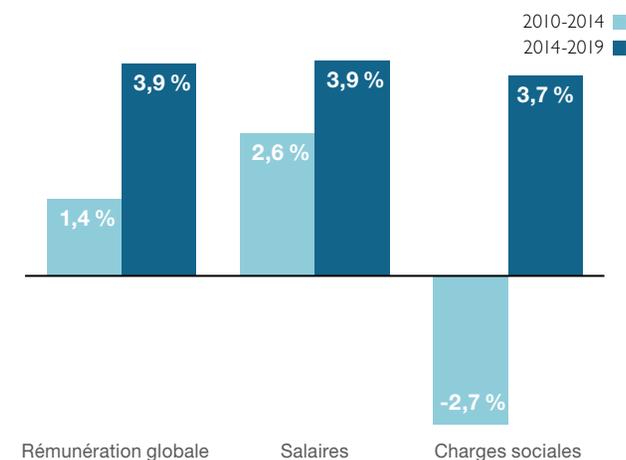
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



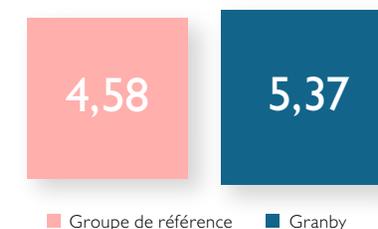
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



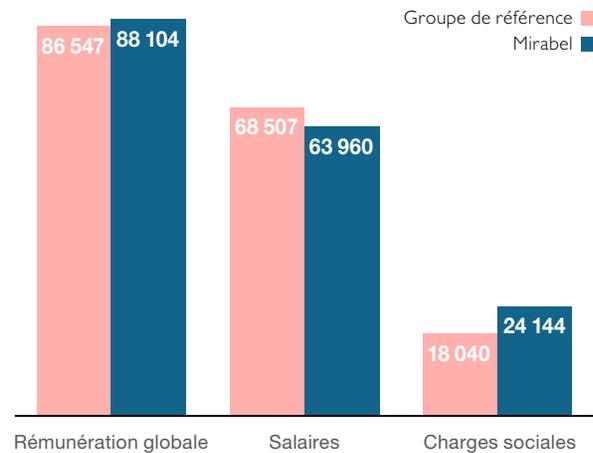
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



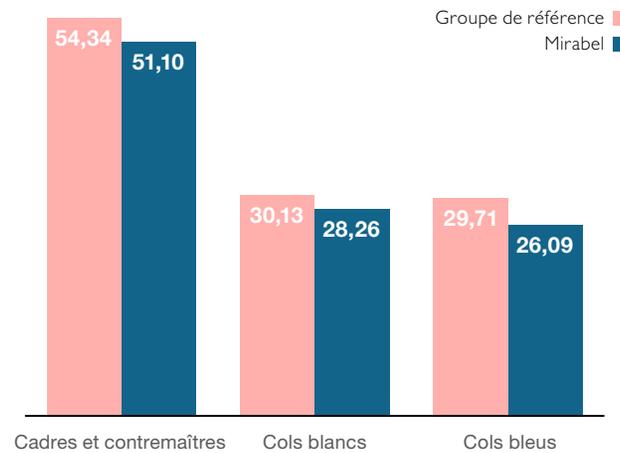
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



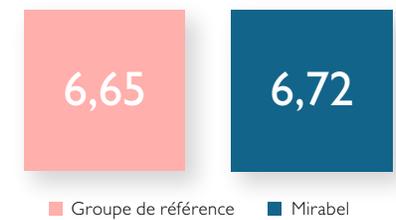
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



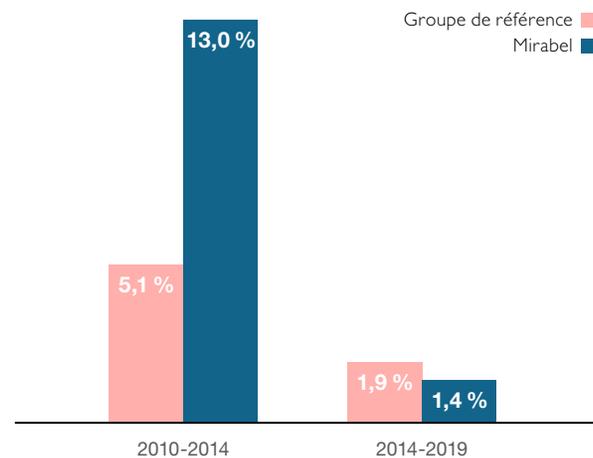
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



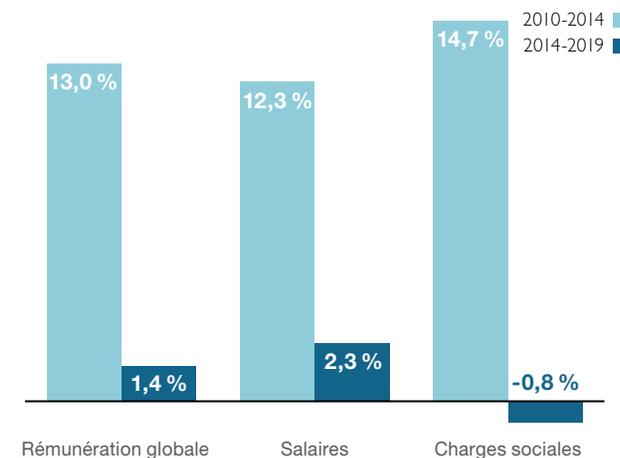
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



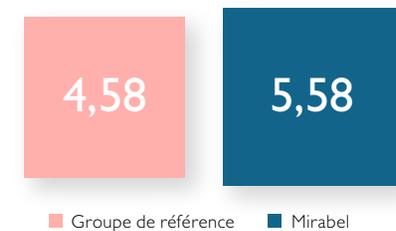
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



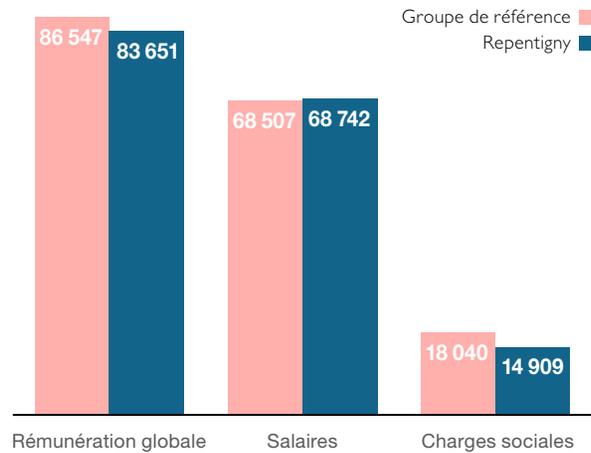
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



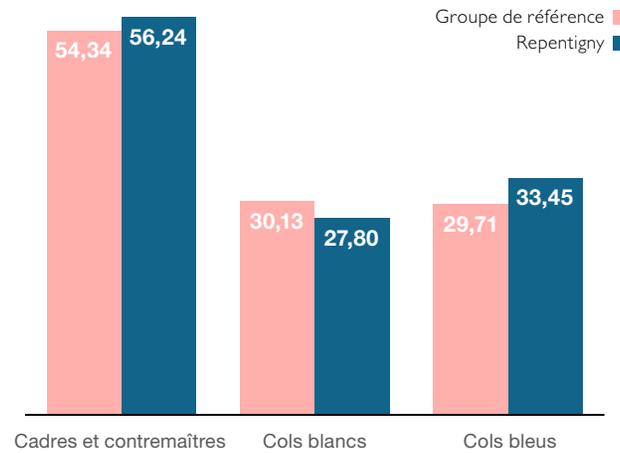
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



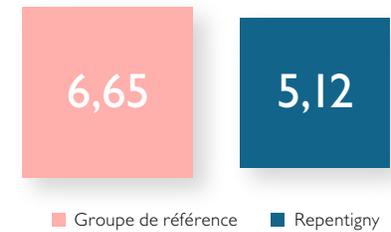
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



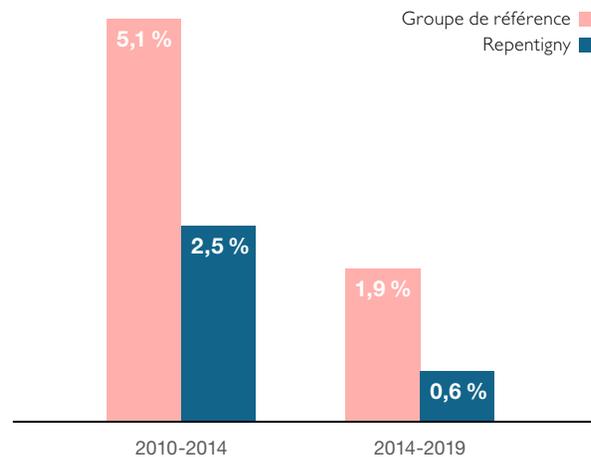
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



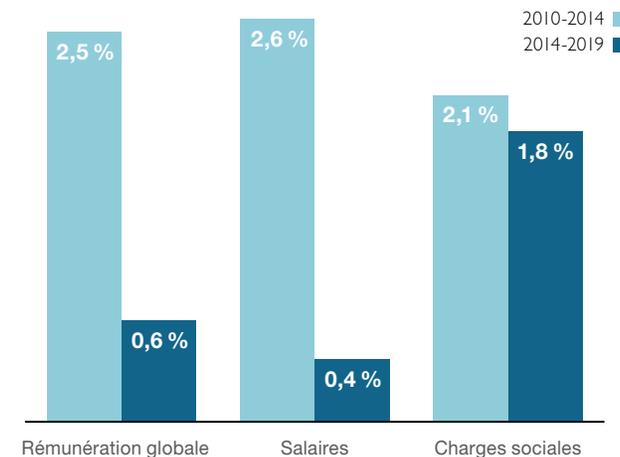
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



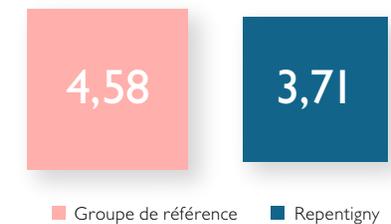
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



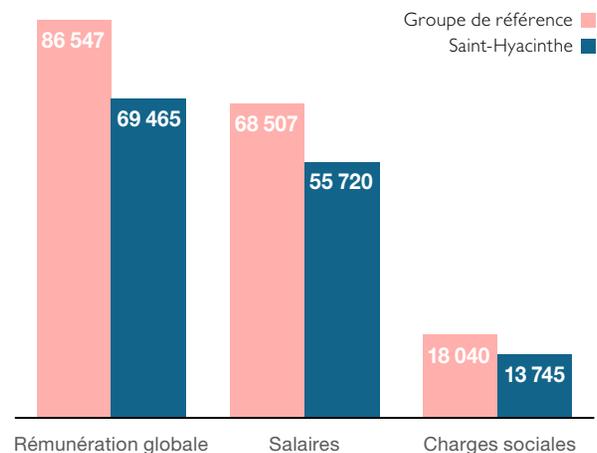
Saint-Hyacinthe

MONTÉRÉGIE

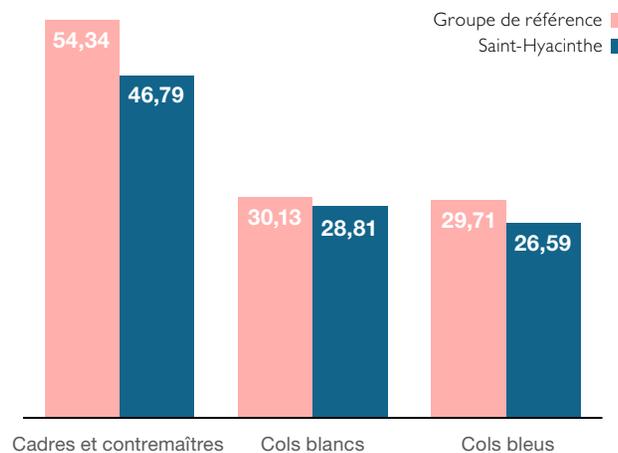
Population en 2019 : 56 348 habitants

Groupe de référence : 50 000 à 99 999 habitants

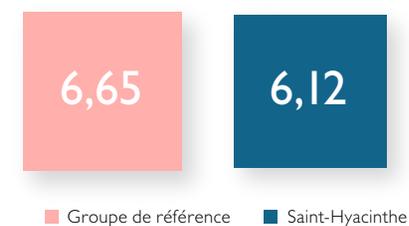
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



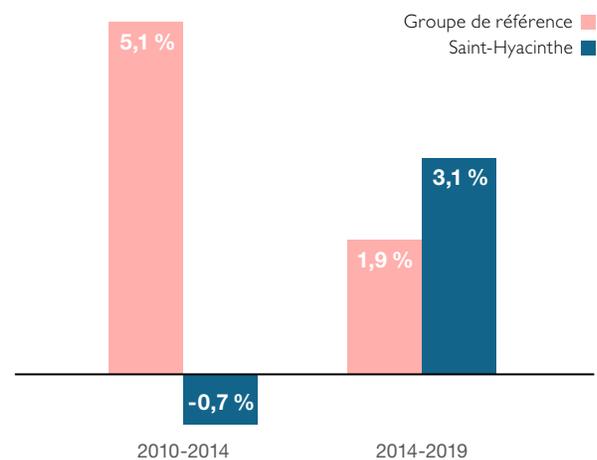
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



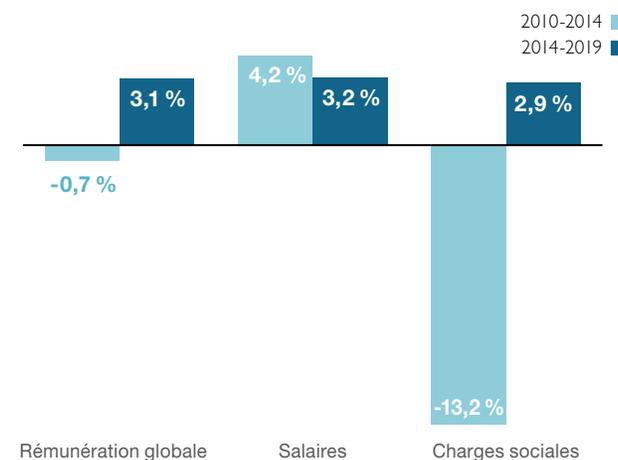
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



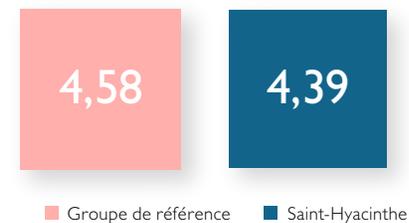
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



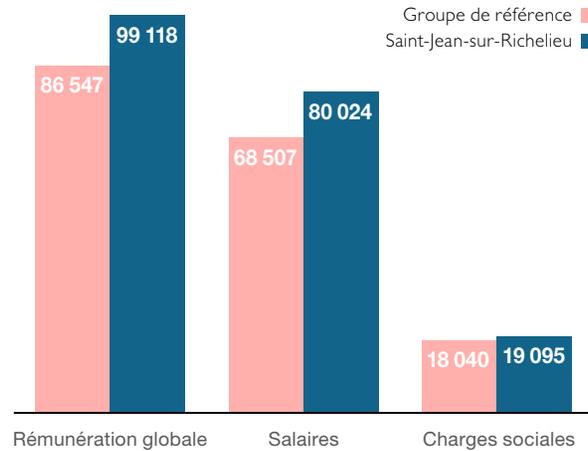
Saint-Jean-sur-Richelieu

MONTÉRÉGIE

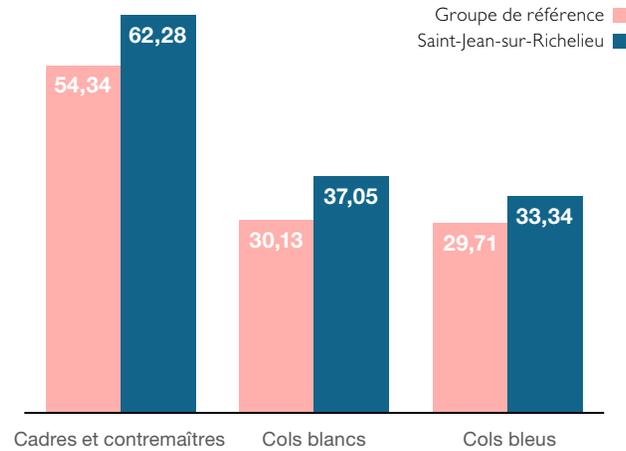
Population en 2019 : 97 087 habitants

Groupe de référence : 50 000 à 99 999 habitants

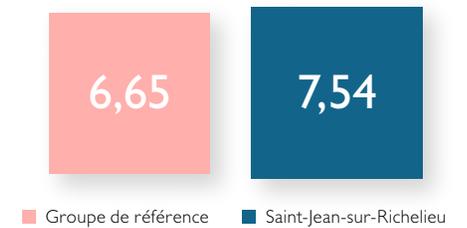
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



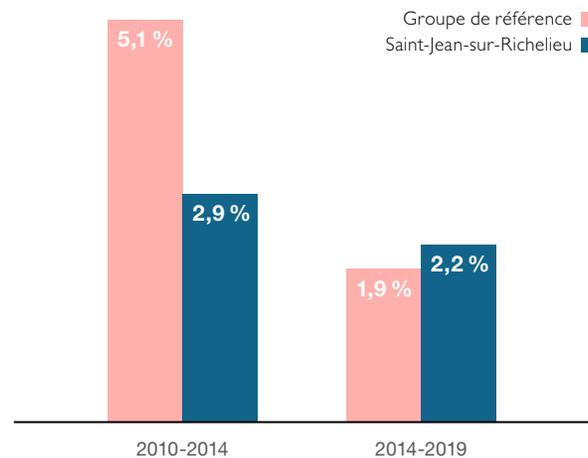
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



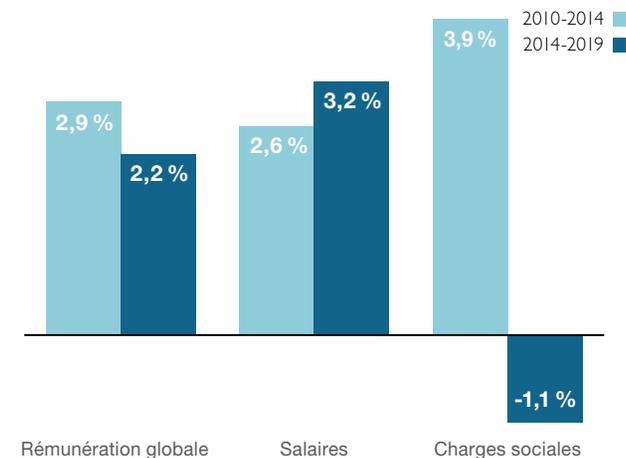
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



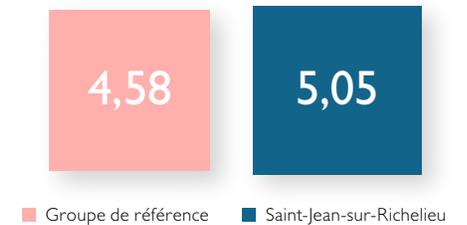
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



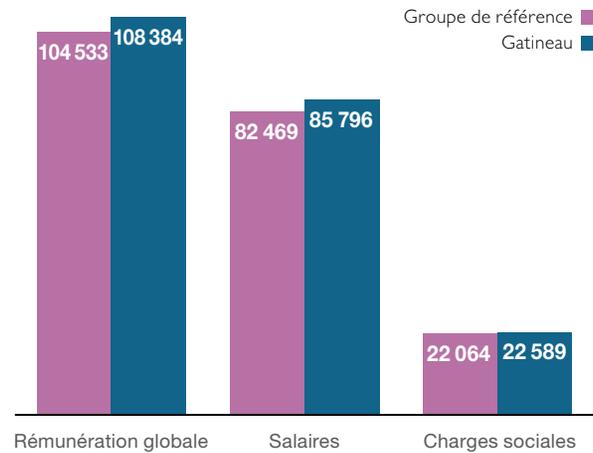
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



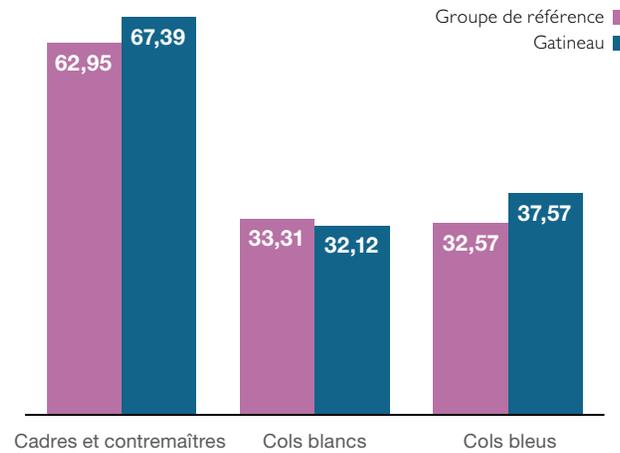
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



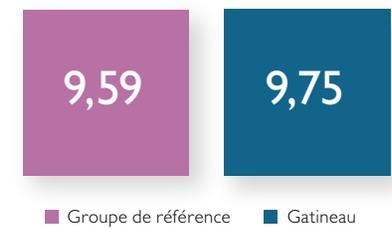
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



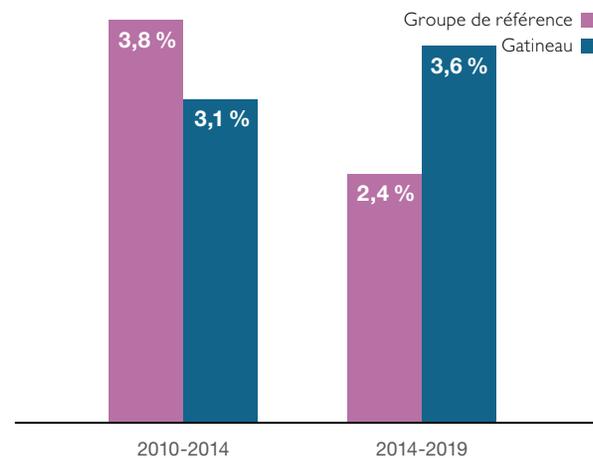
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



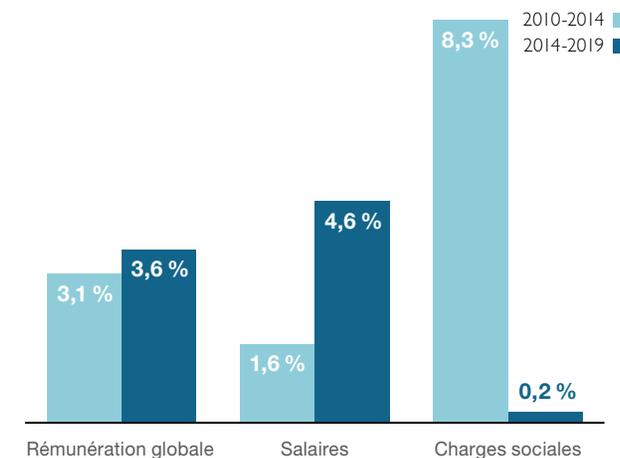
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



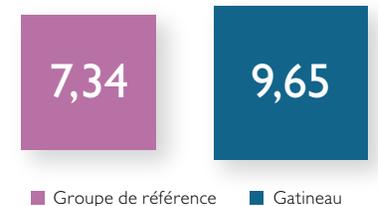
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



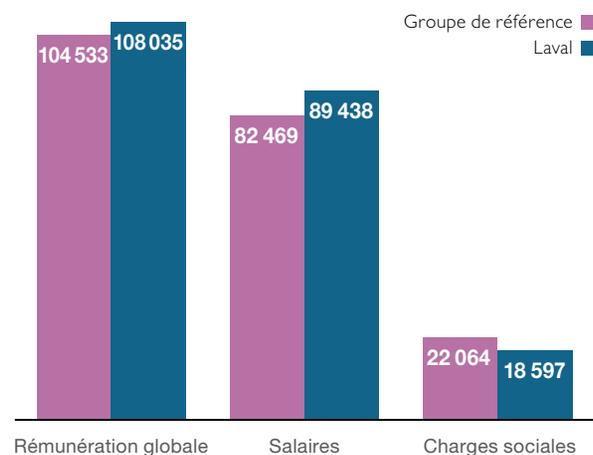
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



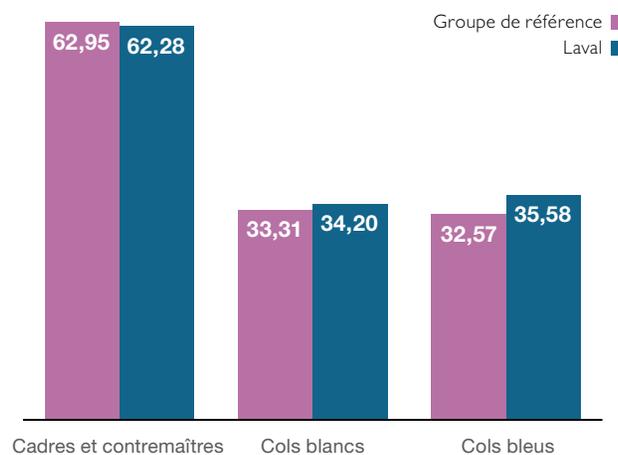
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



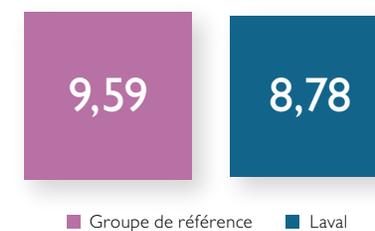
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



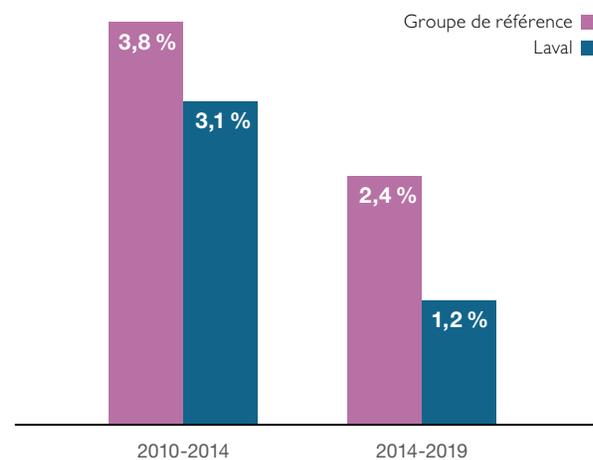
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



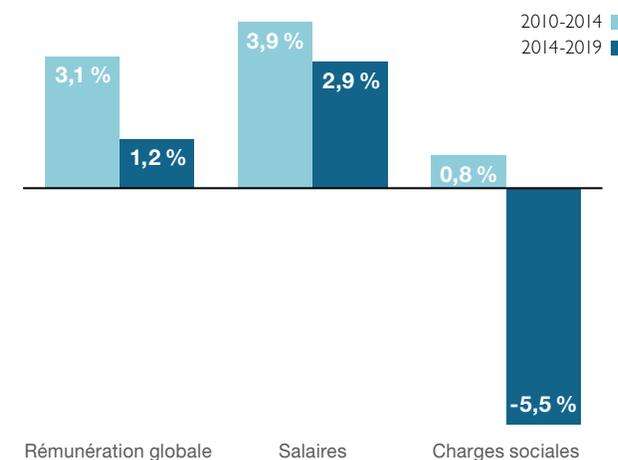
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



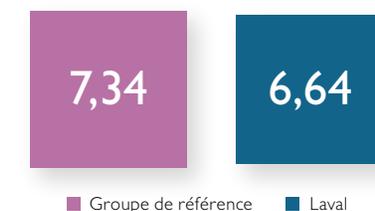
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



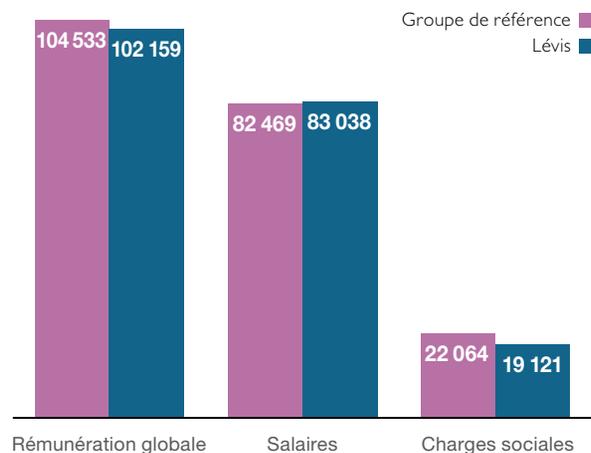
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



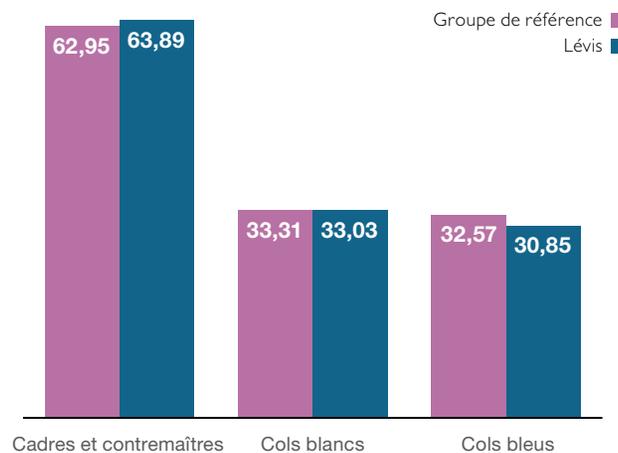
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



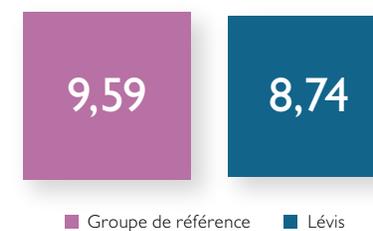
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



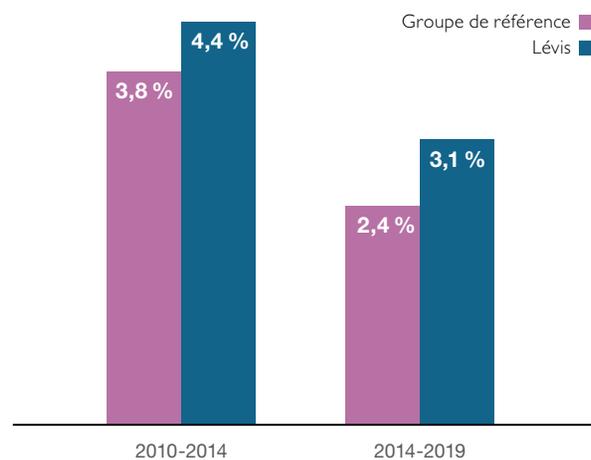
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



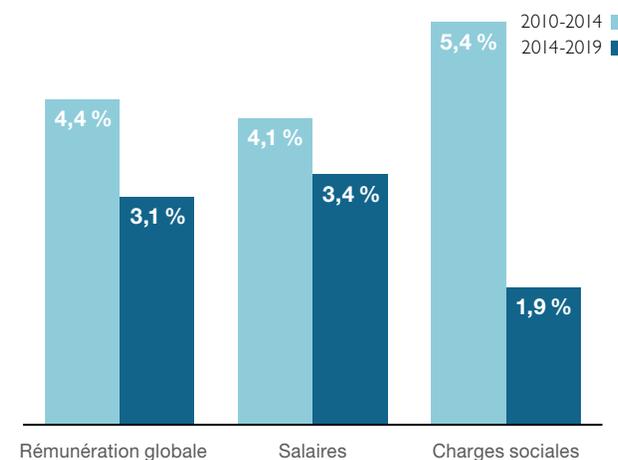
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



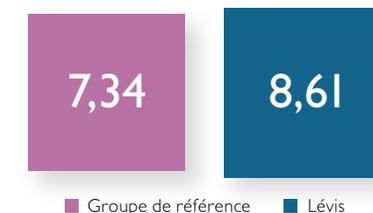
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



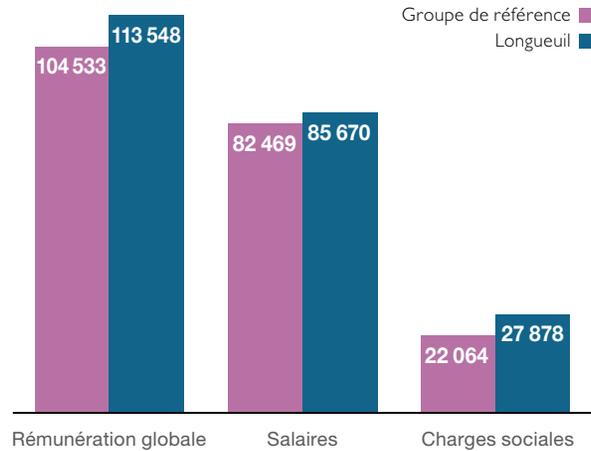
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



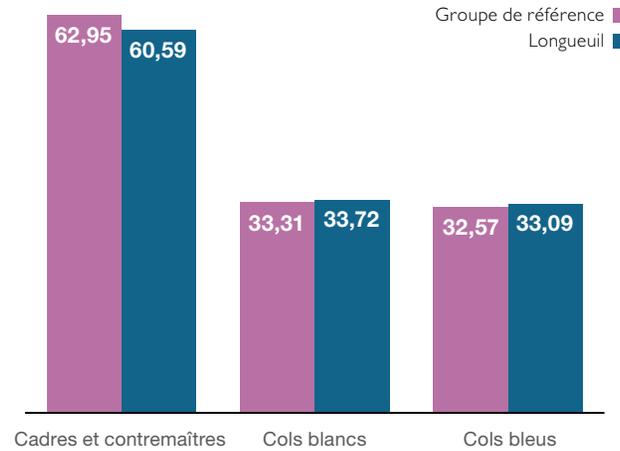
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



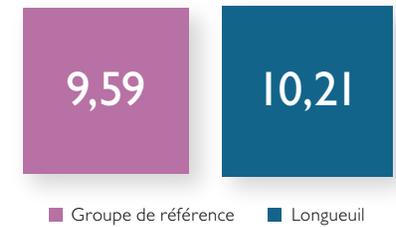
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



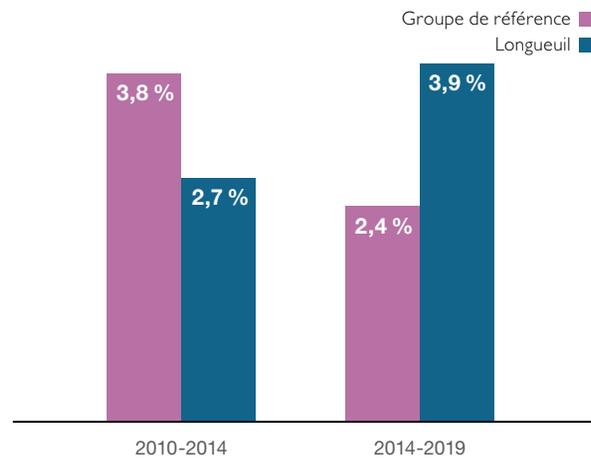
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



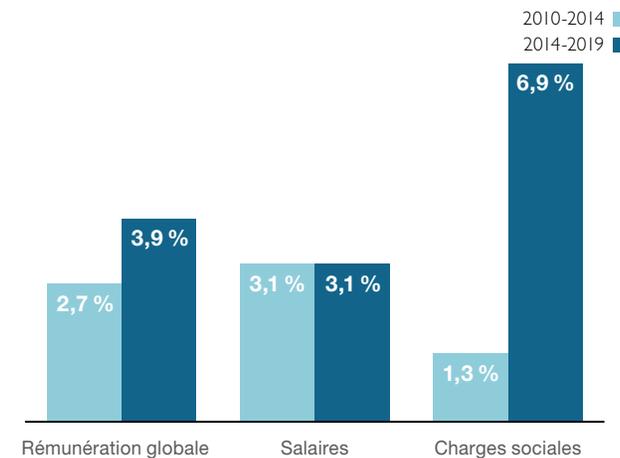
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



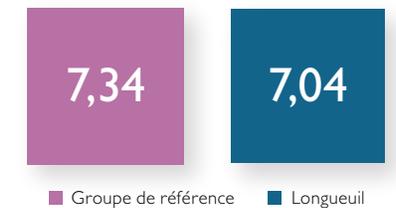
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



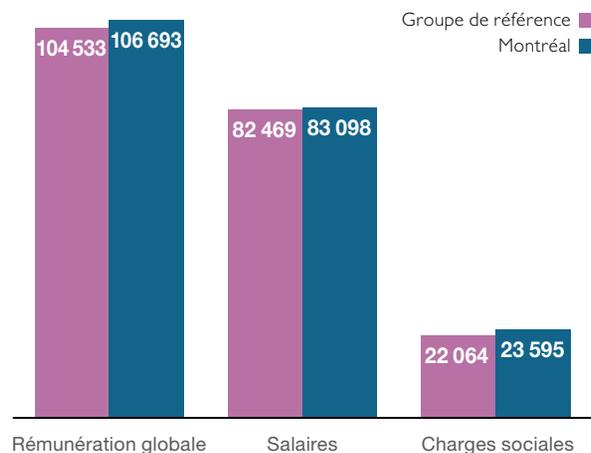
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



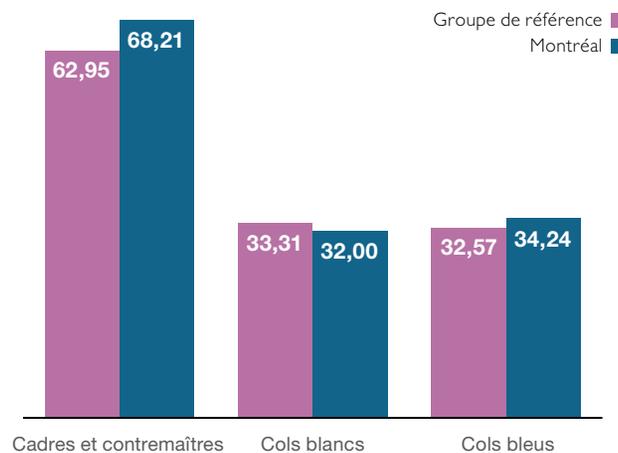
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



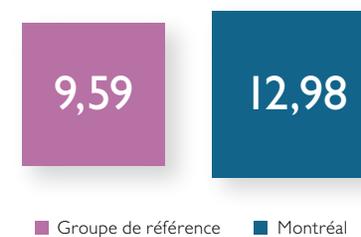
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



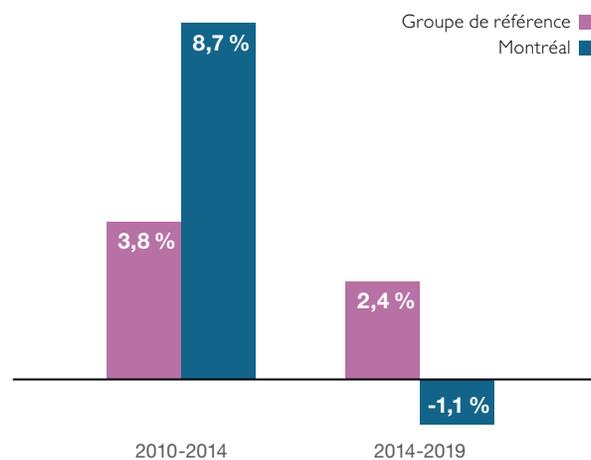
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



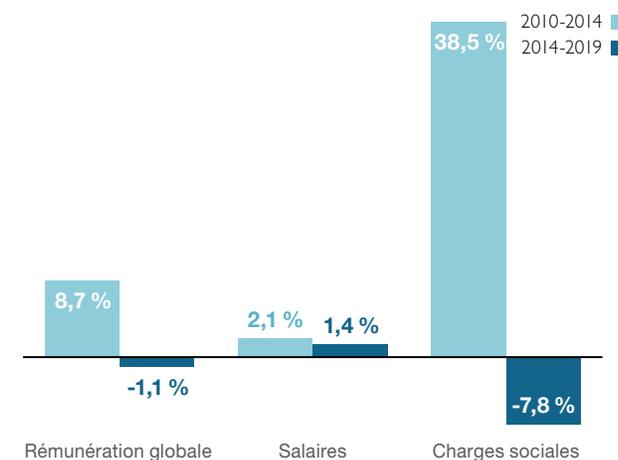
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



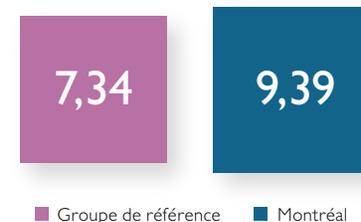
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



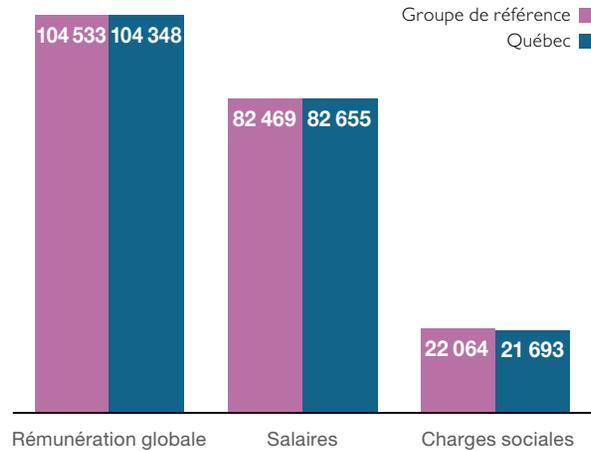
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



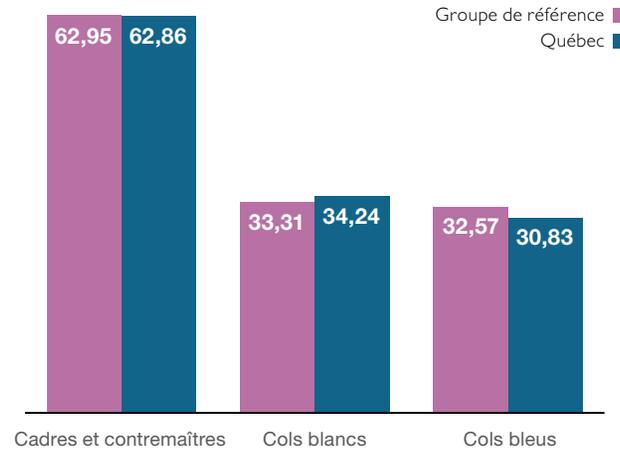
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



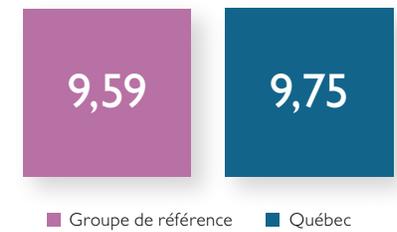
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



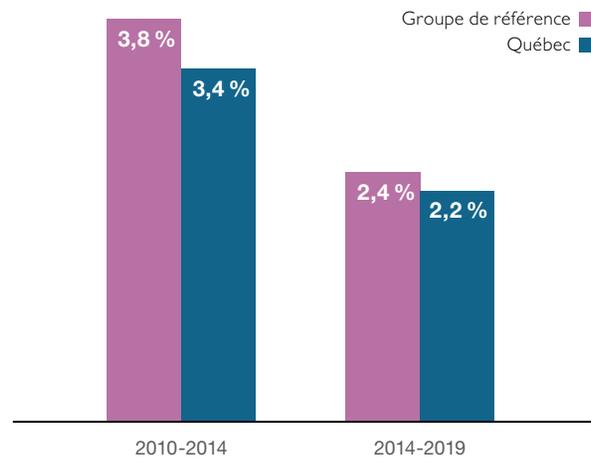
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



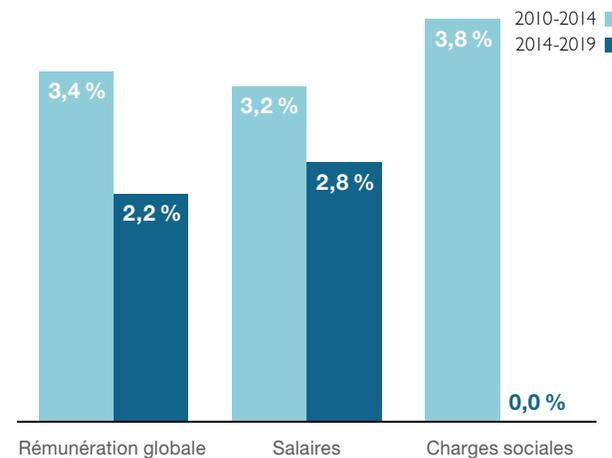
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



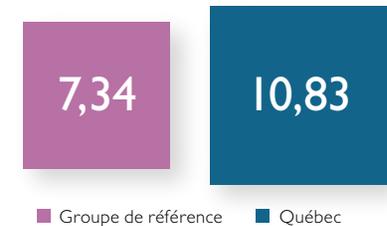
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



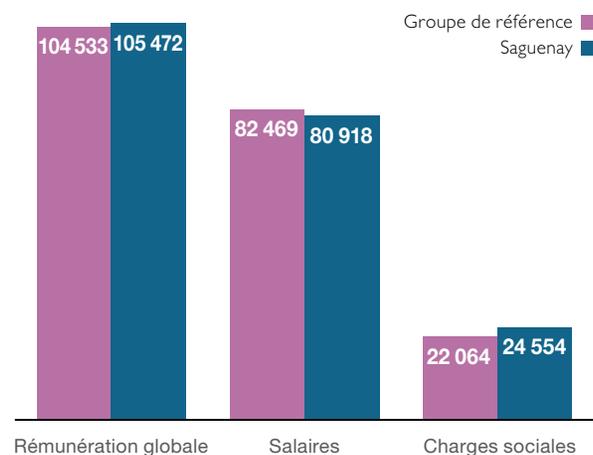
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



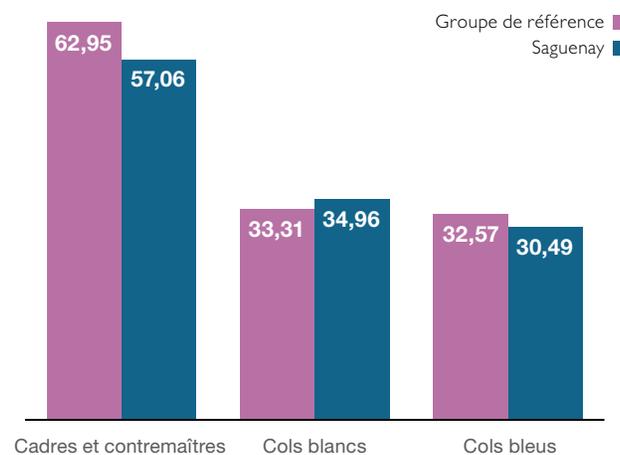
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



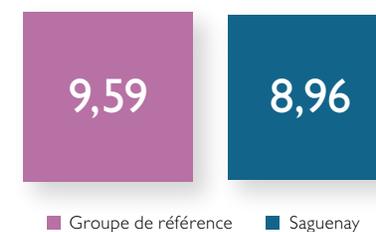
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



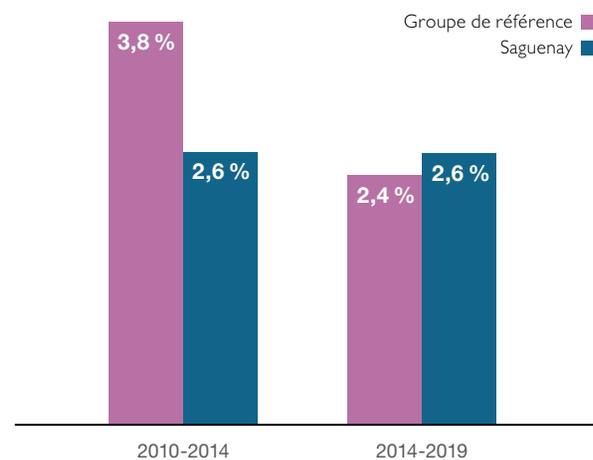
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



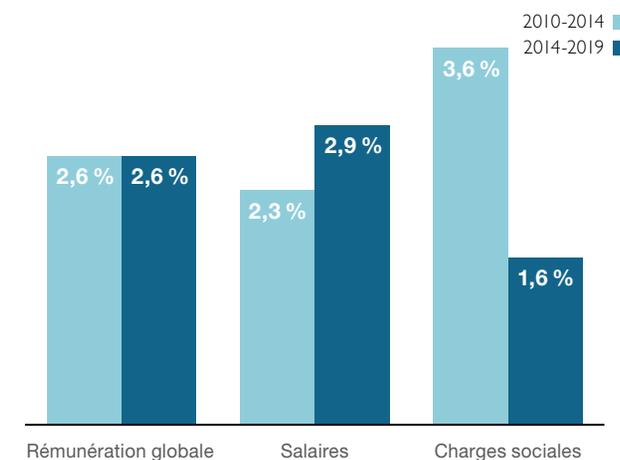
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



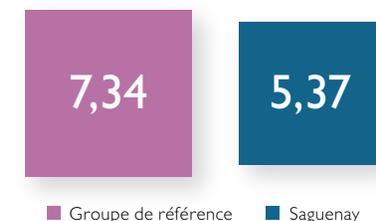
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



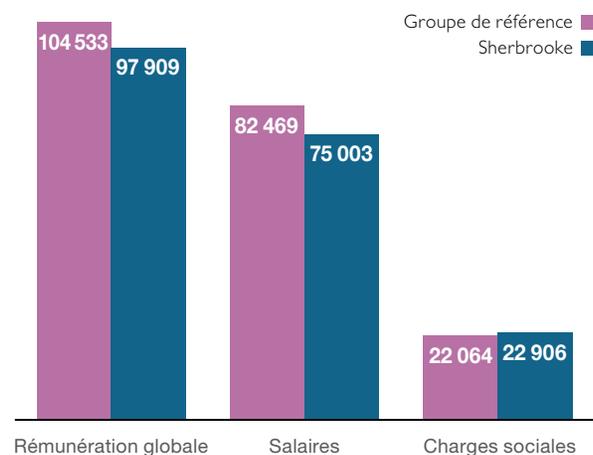
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



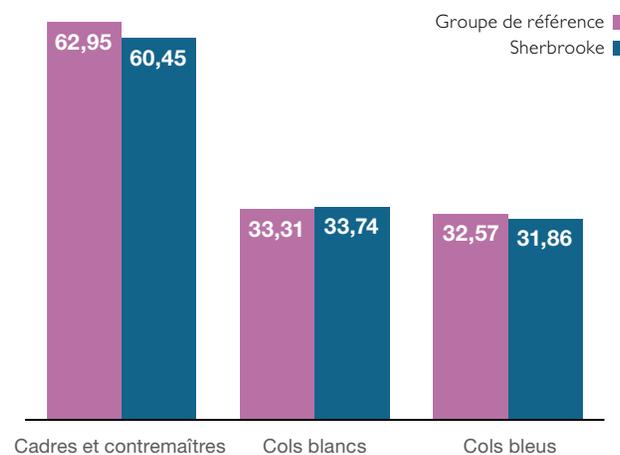
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



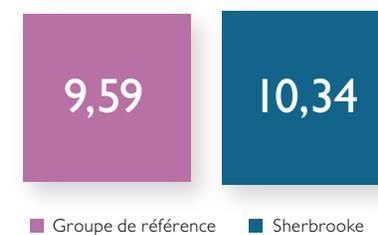
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



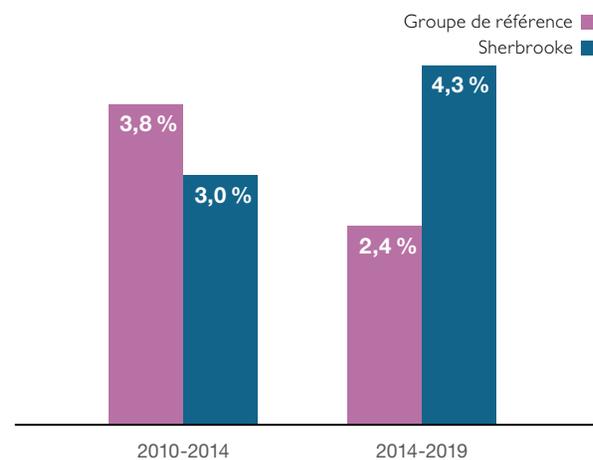
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



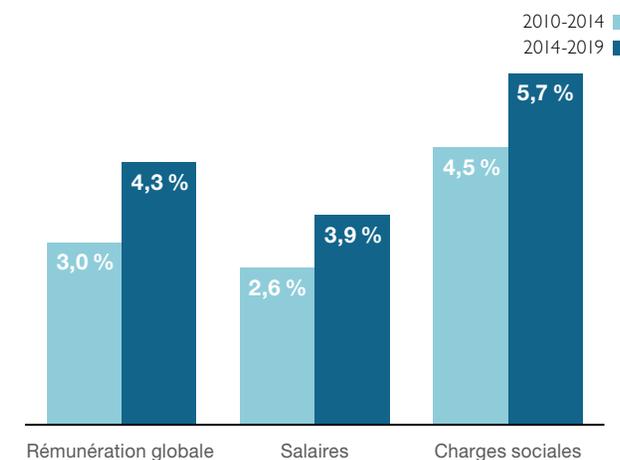
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



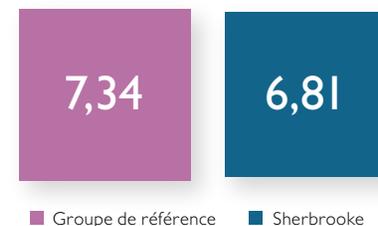
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



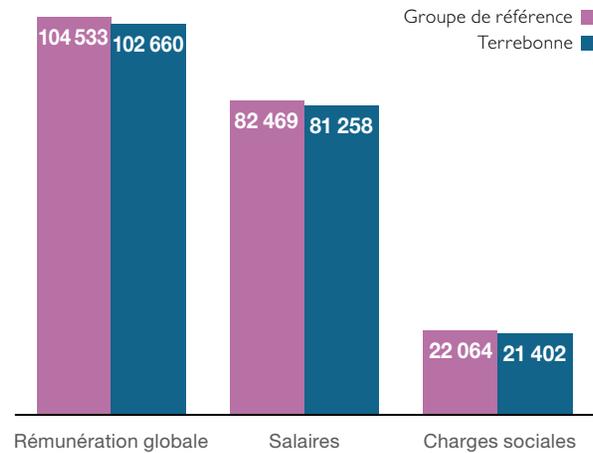
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



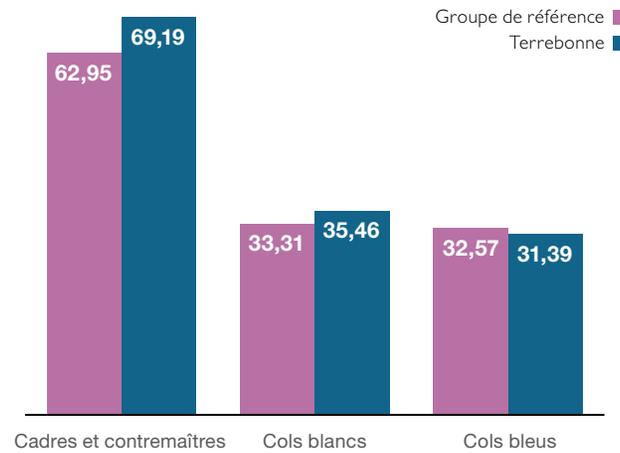
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



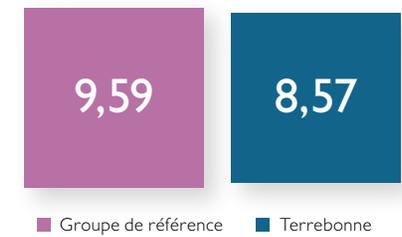
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



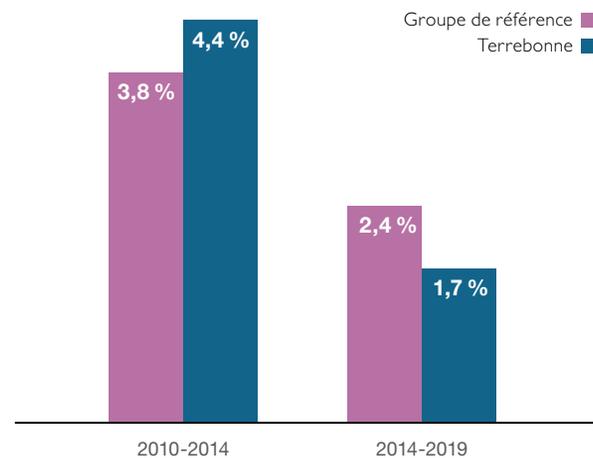
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



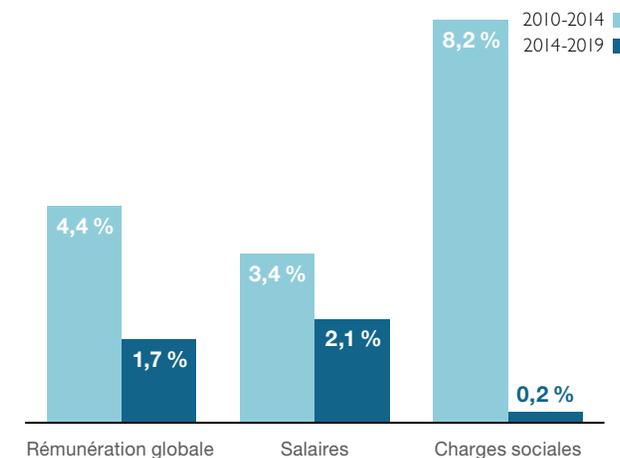
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



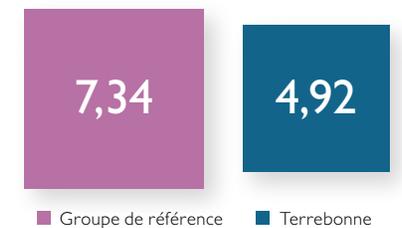
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



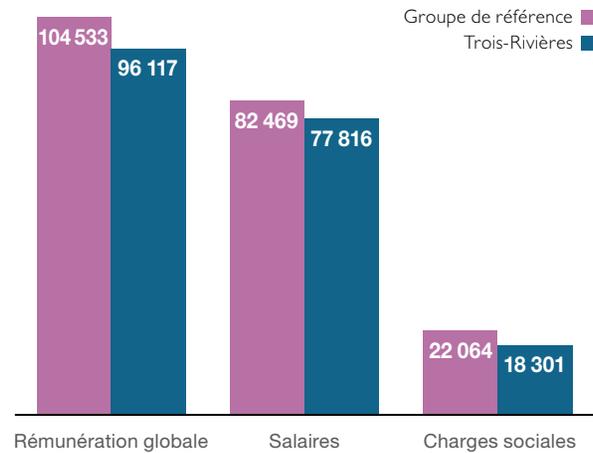
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



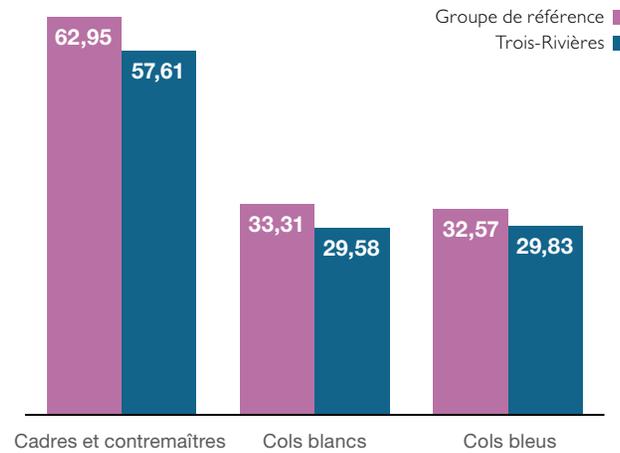
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



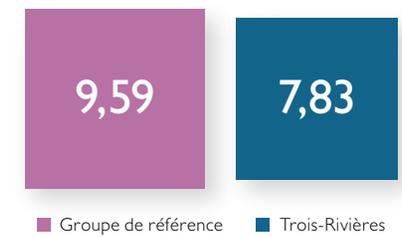
RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC, 2019



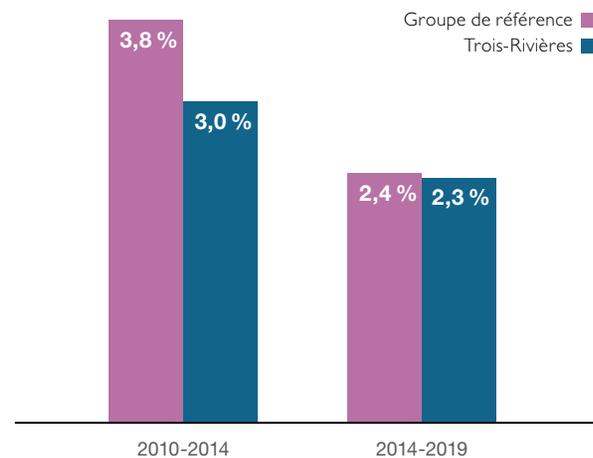
SALAIRE HORAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, 2019



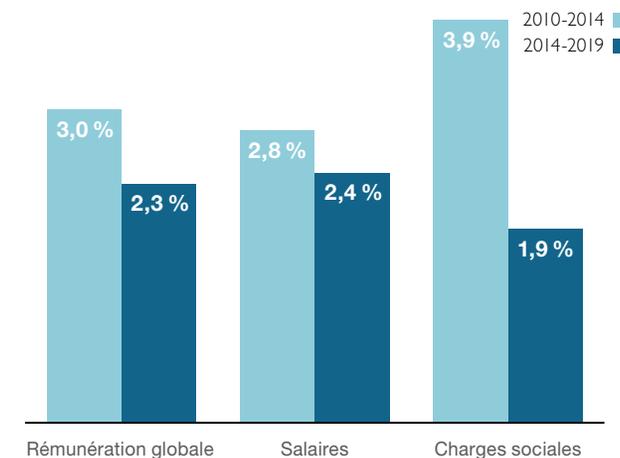
NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR TRANCHE DE 1 000 HABITANTS, 2019



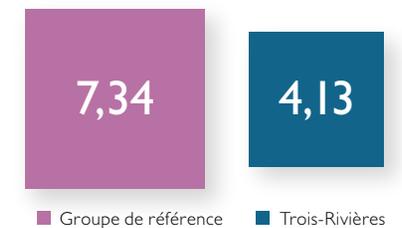
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR ETC



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION PAR ETC



NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CADRE ET CONTREMAÎTRE, 2019



SOURCES DES DONNÉES

GRAPHIQUE 1

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2010

[MAMH. Finances et fiscalité – Profil financier et autres publications – Rapport financier des organismes municipaux](#)

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2014

[MAMH. Finances et fiscalité – Profil financier et autres publications – Rapport financier des organismes municipaux](#)

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2019

[Données Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation – Rapport financier 2019](#)

GRAPHIQUE 2

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2010

[MAMH. Finances et fiscalité – Profil financier et autres publications – Rapport financier des organismes municipaux](#)

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2014

[MAMH. Finances et fiscalité – Profil financier et autres publications – Rapport financier des organismes municipaux](#)

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2019

[Données Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation – Rapport financier 2019](#)

GRAPHIQUE 3

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2010

[MAMH. Finances et fiscalité – Profil financier et autres publications – Rapport financier des organismes municipaux](#)

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2014

[MAMH. Finances et fiscalité – Profil financier et autres publications – Rapport financier des organismes municipaux](#)

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2019

[Données Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation – Rapport financier 2019](#)

GRAPHIQUE 4

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2010

[MAMH. Finances et fiscalité – Profil financier et autres publications – Rapport financier des organismes municipaux](#)

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2014

[MAMH. Finances et fiscalité – Profil financier et autres publications – Rapport financier des organismes municipaux](#)

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2019

[Données Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation – Rapport financier 2019](#)

GRAPHIQUE 5

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2019

[Données Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation – Rapport financier 2019](#)

GRAPHIQUE 6

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2019

[Données Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation – Rapport financier 2019](#)

GRAPHIQUE 7

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2019

[Données Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation – Rapport financier 2019](#)

GRAPHIQUE 8

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2019

[Données Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation – Rapport financier 2019](#)

GRAPHIQUE 9

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2019

[Données Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation – Rapport financier 2019](#)

Population des municipalités – 2019

[Données Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation – Profil financier des municipalités locales – édition 2019](#)

GRAPHIQUE 10

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2019

[Données Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation – Rapport financier 2019](#)

Population des municipalités – 2019

[Données Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation – Profil financier des municipalités locales – édition 2019](#)

GRAPHIQUE 11

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2019

[Données Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation – Rapport financier 2019](#)

GRAPHIQUE 12

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2019

[Données Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation – Rapport financier 2019](#)

FICHES

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2010

[MAMH. Finances et fiscalité – Profil financier et autres publications – Rapport financier des organismes municipaux](#)

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2014

[MAMH. Finances et fiscalité – Profil financier et autres publications – Rapport financier des organismes municipaux](#)

Rapport financier S43. Analyse de la rémunération non consolidée – 2019

[Données Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation – Rapport financier 2019](#)

Population des municipalités – 2019

[Données Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation – Profil financier des municipalités locales – édition 2019](#)

ENCADRÉ 1 – P.10

Taux et salaire admissible à l'Assurance-emploi

[Agence de revenu du Canada. Taux de cotisation à l'AE et maximums](#)

Taux et salaire admissible au Régime des rentes du Québec

[Revenu Québec. Plafonds et taux relatifs au RRO pour l'année 2018](#)

Taux et salaire admissible au Régime québécois d'assurance parentale

[Gouvernement du Québec. Régime québécois d'assurance parentale](#)

Taux et salaire admissible au Fonds des services de santé

[Revenu Québec. Seuil de la masse salariale totale et taux de cotisation au Fonds des services de santé.](#)

ENCADRÉ 2 – P.13

Rapport financier S19. Charges par objet – 2019

[Données Québec. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation – Rapport financier 2019](#)

I. SALAIRES

Réfère au concept de « Rémunération » du Manuel de la présentation de l'information financière municipale du MAMH.

Cette rubrique comprend les salaires et les indemnités pour les employés permanents, occasionnels ou autres, notamment les éléments suivants :

- le salaire régulier;
- les heures supplémentaires;
- les primes;
- les congés de maladie;
- les vacances;
- les congés fériés et mobiles;
- les congés parentaux;
- les congés sociaux (deuil, mariage, activités syndicales, etc.).

NOTES

Les remboursements de salaire effectués par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail aux accidentés du travail doivent être crédités de la rémunération des employés.

Il y a lieu de préciser que le salaire des employés rattachés à la construction d'un immeuble doit être capitalisé au coût de l'immeuble.

Source : MAMH. Manuel de la présentation de l'information financière municipale. P. 2-65

2. CHARGES SOCIALES

Réfère au concept de « Charges sociales » du Manuel de la présentation de l'information financière municipale du MAMH.

Les charges sociales comprennent les cotisations sociales obligatoires et les avantages sociaux.

Les *Cotisations sociales obligatoires* représentent les sommes exigées par les gouvernements du Québec et du Canada en vertu de programmes obligatoires comme les cotisations à la Régie des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Fonds des services de santé, à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et au Régime québécois d'assurance parentale. Il est à noter que lorsqu'un montant est inscrit à la rémunération, un montant doit obligatoirement être inscrit aux cotisations sociales obligatoires.

On entend par *Avantages sociaux* l'ensemble des avantages consentis par l'employeur dans le cadre de contrats collectifs ou individuels.

Source : MAMH. Manuel de la présentation de l'information financière municipale. P. 5-130

3. RÉMUNÉRATION GLOBALE

Réfère à la somme des concepts de « Rémunération » et de « Charges sociales » du Manuel de la présentation de l'information financière municipale du MAMH, et intitulé « Total » dans l'onglet 543 des rapports financiers des municipalités ([voir formulaire codifié](#)).

4. ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET

Réfère au concept de « Effectifs personnes/année » du Manuel de la présentation de l'information financière municipale du MAMH.

On doit inclure à la colonne *Effectifs personnes/année* le nombre d'employés permanents et surnuméraires convertis en employés à temps plein, y compris les employés occasionnels rémunérés sur une base forfaitaire ou contractuelle. On ne tient pas compte des heures supplémentaires pour le calcul des EPA. Par contre, les heures supplémentaires doivent être inscrites dans la colonne *Rémunération*.

Les EPA se traduisent par la formule suivante :

$$EPA = \Sigma TP / TPE$$

TP : Temps prévu pour chaque employé selon les contrats de travail individuels ou collectifs (incluant les vacances et les jours fériés).

Exemple :

7 employés × 52,18 semaines × 35 heures	=	12 784,10
1 employé × 20 semaines × 35 heures	=	700,00
1 employé × 45 semaines × 35 heures	=	1 575,00
1 employé × 52,18 semaines × 28 heures	=	1 461,04
		16 520,14

$$\Sigma TP = 16 520,14 \text{ heures}$$

TPE : Temps prévu pour un employé régulier à temps plein selon les contrats de travail individuels ou collectifs (incluant les vacances et les jours fériés) pour une semaine normale de travail.

Dans le cas des employés dont la semaine normale de travail est de 35 heures, un employé permanent travaille 1 826,3 heures par année (35 × 52,18).

$$TPE = 1 826,3 \text{ heures}$$

EPA : Effectifs personnes/année pour une catégorie d'emploi.

Exemple :

$$EPA = 16 520,14 \text{ heures} / 1 826,3 \text{ heures} = 9,04 \text{ effectifs personnes/année}$$

Source : MAMH. Manuel de la présentation de l'information financière municipale. P. 5-125

5. HEURES TRAVAILLÉES

Réfère au concept de « Nombre d'heures rémunérées au cours de l'exercice » du Manuel de la présentation de l'information financière municipale du MAMH.

Le nombre d'heures rémunérées inclut le total des heures rémunérées, que ce soit pour des heures travaillées en temps régulier ou supplémentaire, de vacances ou de maladie, en les considérant toujours sur la base d'heures à taux horaire simple, même pour les heures payées à un autre taux horaire. Les vacances payées de façon forfaitaire en complément de la rémunération plutôt que prises en temps n'ont pas à être converties et ajoutées au calcul.

Source : MAMH. Manuel de la présentation de l'information financière municipale. P. 5-126