



Les avantages sociaux dans l'administration municipale

Septembre 2011

Le présent feuillet fait un tour d'horizon des avantages sociaux dans l'administration municipale en termes d'effectif couvert et de coût moyen exprimé en pourcentage du salaire. Ces résultats sont tirés de la collecte 2010 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). L'univers visé par l'ERG est constitué des municipalités de 25 000 habitants et plus. Au nombre de 43, celles-ci comportent généralement au moins 200 employés et couvrent 66 % de la population totale du Québec. Les résultats de l'ERG sont représentatifs de toutes les municipalités de 25 000 habitants et plus.

Le tableau 1 présente des données sur la proportion de l'effectif et l'importance des avantages sociaux dans les municipalités de 25 000 habitants et plus pour tous les employés réguliers à temps plein de tous les niveaux de compétence de la *Classification nationale des professions* (CNP) 2006. Pour mieux comprendre les résultats, il est important de souligner que plus de la moitié des employés municipaux ont un emploi de niveau collégial (57,3 %), alors que 18 % sont rattachés à un poste de niveau secondaire ou spécifique à l'emploi. Le niveau « Formation en cours » compte 9,3 % de l'effectif, alors que le niveau universitaire en représente 8,1 % et le niveau de gestion 6,3 %. Par ailleurs, 0,9 % des employés municipaux occupent un emploi qui n'a pu être codé selon la CNP en raison de l'ambiguïté du titre d'emploi et l'impossibilité d'attribuer un code.

- En excluant les avantages assujettis à une loi (avantage avec un astérisque), la couverture de l'effectif et le coût encouru par l'employeur sont, à quelles exceptions près, les plus importants pour le régime de retraite (information en bleu au tableau) et les plus faibles pour l'assurance-soins optiques (information en bleu pâle au tableau).
- L'analyse par niveau de compétence montre qu'en général, les employés de niveau de compétence « Formation en cours » sont moins nombreux à se voir offrir un avantage (informa-

tion en vert pâle au tableau), mais que les employeurs déboursent davantage en pourcentage du salaire pour ceux-ci que pour les autres niveaux de compétence (information en vert au tableau).

- **La comparaison sur la proportion d'employés couverts** par avantage montre que 98,7 % de l'effectif régulier à temps plein est couvert par un régime de retraite. Par contre, au niveau « Formation en cours », c'est le cas pour seulement 87,3 % de l'effectif.
- Pour les assurances, les niveaux de gestion, universitaire, collégial et secondaire affichent des proportions d'employés couverts similaires. Quant au niveau de compétence « formation en cours », il présente un portrait différent : l'effectif couvert y est le plus faible pour tous les types d'assurances.
- Les assurances maladie et vie sont les plus fréquemment offertes par les employeurs municipaux, alors que l'assurance-soins optiques est la moins souvent proposée. Ce constat est observé tant pour l'ensemble des employés que pour chaque niveau de compétence.
- Il va de soi que tous les employés bénéficient des régimes étatiques (obligation légale) et des congés obligatoires en vertu de la *Loi sur les normes du travail du Québec* (avantages avec un astérisque).

- La presque totalité des employés (98,8 %) bénéficie de congés de maladie. Ces congés de maladie utilisés sont le seul élément non obligatoire du regroupement des heures chômées payées. C'est au niveau de gestion que le pourcentage d'effectif couvert est le plus faible (94,6 %) et au niveau de compétence « Formation en cours » qu'il est le plus élevé. À ce niveau, il est également le plus élevé parmi tous les avantages non assujettis à une loi (information en bleu au tableau).
- **En ce qui concerne l'importance des divers avantages sociaux**, le pourcentage du salaire consacré aux régimes de retraite par l'employeur est similaire pour les niveaux de gestion, universitaire, collégial et secondaire. Pour celui de « Formation en cours », le coût moyen est plus faible que ceux observés pour les niveaux universitaire et collégial, mais similaire à ceux de gestion et secondaire. Dans l'ensemble, il représente 16,88 % du salaire moyen.
- Pour l'ensemble des employés, l'assurance maladie et l'assurance-invalidité longue durée sont les régimes d'assurance représentant le pourcentage moyen du salaire le plus élevé (1,16 %) de tous les régimes d'assurance. Lorsque l'on compare le type d'assurance par niveau de compétence, le niveau « Formation en cours » présente les coûts moyens les plus importants pour toutes les assurances sauf pour les soins optiques. En général, le coût le plus faible pour les assurances se retrouve au niveau de compétence collégial.
- Parmi les régimes étatiques, si l'on fait exception du régime d'assurance maladie du Québec, fixé à 4,26 % du

salaires pour tous les employeurs ayant une masse salariale d'au moins 5 millions de dollars, le Régime des rentes du Québec affiche le coût en pourcentage du salaire moyen le plus élevé pour l'ensemble des employés et par niveau de compétence. L'analyse des régimes étatiques par niveau montre que celui de gestion présente le pourcentage du salaire le plus faible, alors que le plus élevé se retrouve au niveau « Formation en cours » à l'exception de la CSST. Ces résultats sont prévisibles puisque les régimes étatiques sont reliés aux niveaux de salaires et que la contribution des employés est plafonnée au-delà d'un certain montant.

- Les congés annuels et les congés fériés et mobiles représentent les coûts les plus importants des heures chômées payées, autant pour les résultats d'ensemble que par niveau de compétence. Le pourcentage du salaire le plus élevé pour les congés annuels se retrouve au niveau de gestion (10,18 %), alors que le plus faible (8,54 %) est celui du niveau « Formation en cours ». Pour les congés fériés et mobiles, le niveau universitaire présente le pourcentage le plus élevé (6,62 %) et le niveau « Formation en cours », le plus faible (5,31 %). Pour ces deux avantages, tous les résultats par niveau de compétence sont statistiquement différents.

- Quant au remboursement de congés de maladie non utilisés et à la compensation pour congés familiaux, ils représentent respectivement en moyenne 1,82 % et 0,14 % du salaire. C'est au niveau collégial que le pourcentage est le plus élevé pour le remboursement de congés de maladie non utilisés, soit 2,10 %. Pour ce qui est du pourcentage du salaire consacré à la compensation pour congés parentaux, c'est au niveau universitaire qu'il est le plus élevé (0,29 %), alors qu'il est le plus faible (0,03 %) au niveau « Formation en cours ».

Notes méthodologiques

L'Institut collige des données concernant la contribution partielle ou totale de l'employeur pour 20 avantages sociaux ainsi que les taux de cotisation à 5 régimes étatiques. Les avantages sont ventilés selon cinq regroupements :

- Régimes de retraite : prestations déterminées, cotisations déterminées, participation différée aux bénéficiaires et REER collectif;
- Assurances : vie, maladie, soins dentaires, soins optiques, salaire courte durée et invalidité longue durée;
- Régimes étatiques : assurance parentale du Québec, régime de rentes du Québec, assurance-emploi, assurance maladie du Québec et CSST;
- Heures chômées payées (congés) : annuels, fériés et mobiles, maladie utilisés, sociaux et naissance, d'adoption et d'interruption;
- Autres : remboursement de congés de maladie non utilisés et compensation pour congés familiaux qui comprennent le congé de maternité, de paternité, d'adoption et parental.

Vous trouverez une définition des avantages sociaux dans les annexes du rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010* sur le site Web de l'Institut : www.stat.gouv.qc.ca

Le plan d'échantillonnage de l'enquête prévoit un renouvellement des entreprises. Pour ce faire, l'univers est divisé de façon aléatoire en trois blocs. La composition des blocs est semblable et lorsqu'une entreprise est introduite dans l'enquête, sa participation est requise pour une durée de trois ans. Les données de l'ERG 2010 tiennent compte des entreprises des groupes de rotation C (introduit dans l'ERG 2008), D (introduit dans l'ERG 2009) et E (introduit dans l'ERG 2010). Pour chaque municipalité associée à un groupe de rotation, la collecte est réalisée la première année du cycle de collecte de trois ans. La période de référence des avantages sociaux est l'année précédant l'introduction de chaque municipalité dans l'enquête. Les coûts sont toutefois calculés à partir des données salariales en vigueur en 2010. Il est à noter que les débours relatifs aux régimes étatiques sont ajustés selon les dispositions en vigueur pour la période de référence des avantages sociaux. Ainsi, dans l'ERG 2010, des ajustements sur les régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2009 pour les entreprises des groupes de rotation C et D.

Les données sont présentées selon les niveaux de compétence de la *Classification nationale des professions* (CNP) 2006. La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux d'autres pays. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 520 groupes de base. Voici un bref descriptif des groupes de compétence :

Gestion : Englobe les cadres intermédiaires. Le titulaire de l'emploi consacre plus de 50 % de son temps de travail à des activités de gestion.

Formation universitaire : Programmes d'études universitaires sanctionnées par un diplôme de 1^{er}, 2^e ou 3^e cycle.

Formation collégiale : Programmes d'études postsecondaires sanctionnées par un diplôme d'études collégiales pré-universitaires, un diplôme d'études professionnelles (DEP), une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) ou un diplôme d'études collégiales techniques (DEC) qui mène généralement au marché du travail.

Formation de niveau secondaire ou spécifique à l'emploi : Programmes d'études secondaires et postsecondaires sanctionnées par une attestation d'études professionnelles (AEP) visant l'acquisition des compétences associées à une ou à plusieurs fonctions du travail.

Formation en cours d'emploi : Processus d'apprentissage, formels ou autres, par lesquels les personnes développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances et améliorent leurs compétences sans aucune exigence scolaire.

Afin d'analyser les différences observées entre les niveaux de compétence pour un même avantage ou entre les avantages sociaux pour un même niveau de compétence, les intervalles de confiance sont examinés. La règle de décision est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recoupement, on considère que les résultats sont similaires sur le plan statistique.

Proportion de l'effectif couvert et importance des avantages sociaux et des heures chômées payées¹ pour les employés réguliers à temps plein bénéficiant de l'avantage, méthode des débours par niveau de compétence de la Classification nationale des professions (CNP)², administration municipale³, Québec, 2010

Niveau de compétence	Gestion		Formation universitaire		Formation collégiale		Formation secondaire		Formation en cours		ENSEMBLE ⁴	
	\$											
Salaire annuel moyen	94 012		71 828		60 487		44 680		40 365		58 735	
	Prop.	Coût	Prop.	Coût	Prop.	Coût	Prop.	Coût	Prop.	Coût	Prop.	Coût
	%											
Avantages sociaux												
Régimes de retraite ⁵	100,0 ⁶	16,40	100,0 ⁶	16,95	99,9	17,31	100,0 ⁶	16,16	87,3	14,99	98,7	16,88
Assurances												
Assurance-vie	6,7	0,24	95,1	0,31	96,7	0,20	96,7	0,32	83,6	0,42	95,4	0,25
Assurance maladie	8,9	1,34	98,5	1,60	97,7	0,90	98,1	1,45	84,7	1,86	96,7	1,16
Assurance-soins dentaires	74,2	0,54	75,9	0,92	75,7	0,89	72,6	1,27	50,1	1,61	72,7	0,94
Assurance-soins optiques	64,4	0,07	69,5	0,08	69,9	0,04	65,3	0,06	44,8	0,09	66,5	0,05
Assurance-salaire courte durée	88,0	..	89,4	..	89,2	..	84,8	..	76,6	..	87,0	..
Assurance-invalidité longue durée	85,4	0,65	90,0	1,23	88,7	1,01	88,4	1,79	73,1	1,89	87,1	1,16
Régimes étatiques												
Assurance parentale du Québec*	100,0	0,45	100,0	0,56	100,0	0,63	100,0	0,68	100,0	0,68 ⁷	100,0	0,61
Régime de rentes du Québec*	100,0	2,25	100,0	2,94	100,0	3,44	100,0	4,35	100,0	4,44	100,0	3,46
Assurance-emploi*	100,0	0,70	100,0	0,89	100,0	1,05	100,0	1,35	100,0	1,41	100,0	1,06
Assurance maladie du Québec*	100,0	4,26	100,0	4,26	100,0	4,26	100,0	4,26	100,0	4,26	100,0	4,26
CSST*	100,0	1,42	100,0	1,75	100,0	1,95	100,0	2,06	100,0	2,00	100,0	1,89
Heures chômées payées												
Congés annuels*	100,0	10,18	100,0	8,84	100,0	9,53	100,0	8,99	100,0	8,54	100,0	9,39
Congés fériés et mobiles*	100,0	6,42	100,0	6,62	100,0	5,63	100,0	5,76	100,0	5,31	100,0	5,82
Congés de maladie utilisés	94,6	1,45	98,2	1,60	98,8	2,57	100,0	2,83	100,0 ⁸	2,76	98,8	2,40
Congés de naissance, d'adoption et d'interruption*	100,0	..	100,0	..	100,0	..	100,0	..	100,0	..	100,0	..
Congés sociaux*	100,0	..	100,0	..	100,0	..	100,0	..	100,0	..	100,0	..
Autres												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	71,2	1,28	78,8	1,73	81,1	2,10	82,8	1,36	77,5	1,39	80,4	1,82
Compensation pour congés familiaux ⁹	89,4	0,08	93,5	0,29	92,8	0,14	87,7	0,12	75,1	0,03	90,0	0,14

Différence significative (borne supérieure) : Avantage ayant la couverture ou l'importance la plus élevée parmi tous les niveaux de compétence pour un avantage (excluant les régimes étatiques et les avantages obligatoires indiqués par un astérisque).

Différence significative (borne inférieure) : Avantage ayant la couverture ou l'importance la plus faible parmi tous les niveaux de compétence pour un avantage (excluant les régimes étatiques et les avantages obligatoires indiqués par un astérisque).

Différence significative (borne supérieure) : Avantage ayant la couverture ou l'importance la plus élevée du niveau de compétence (excluant les avantages obligatoires).

Différence significative (borne inférieure) : Avantage ayant la couverture ou l'importance la plus faible du niveau de compétence (excluant les avantages obligatoires).

- Information en pourcentage du salaire et établie à partir de la rémunération des employés à qui l'avantage est offert.
- La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux d'autres pays. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : www5.hrsdc.gc.ca/NOC/.
- Ce sont les municipalités de 25 000 habitants et plus qui font partie de l'univers de l'enquête.
- Les résultats sur l'ensemble de l'administration municipale comprennent les emplois qui n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre d'emploi et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent. Ces derniers regroupent moins de un pour cent de l'ensemble des employés.
- Tient compte des régimes à prestations déterminées, des régimes à cotisations déterminées, des régimes de participation différée aux bénéfices et des REER collectifs.
- Dans l'échantillon, tous les répondants indiquent la présence de régimes de retraite. Par contre, si l'ensemble de l'univers était enquêté, le résultat pourrait être légèrement inférieur à 100 %.
- Le pourcentage est légèrement plus élevé pour le niveau de compétence « Formation en cours ». Toutefois, en raison de l'arrondissement le pourcentage figurant pour le niveau « secondaire » est le même.
- La donnée est de 100 en raison de l'arrondissement.
- Comprend les congés de maternité, congés parentaux, congés de paternité et congés d'adoption.

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

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

Pour plus de renseignements : Claude Vecerina, professionnel en rémunération
1200, avenue McGill College, bur. 400
Montréal (Québec) H3B 4J8
Téléphone : 514 876-4384 (poste 6239)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : claud.vecerina@stat.gouv.qc.ca