

# Les employés municipaux, encore et toujours grassement rémunérés

Le Journal de Québec · 2 déc. 2022 · 30 · MICHEL GIRARD michel.girard@quebecormedia.com

Dans le cadre de la mise à jour budgétaire de jeudi prochain, les villes et municipalités souhaitent que François Legault et son ministre des Finances, Eric Girard, les aident à combler le trou budgétaire d'un milliard de dollars attribuable à la hausse des coûts engendrés par l'inflation en 2022.



Pas sûr qu'à la suite de la publication avant-hier du Rapport sur la rémunération des salariés, le gouvernement Legault va s'empresser de renflouer les coffres des villes et municipalités alors qu'elles versent à leurs employés une rémunération nettement supérieure aux employés de l'état.

Comme c'est le cas depuis belle lurette, les employés municipaux sont « gras dur » sur le plan du salaire et des avantages sociaux à comparer aux employés de tous les autres secteurs au Québec.

On fait référence, ici, à environ 50 000 employés des 46 villes et municipalités de 25 000 habitants et plus.

## GROS ÉCARTS

Au plan salarial, ces employés municipaux gagnent 25,7 % de plus que les fonctionnaires québécois occupant des postes similaires. Et quand on inclut les avantages sociaux, la rémunération globale des salariés municipaux dépasse de 34,6 % celle des employés de l'état québécois.

C'est ce qui ressort, entre autres, du traditionnel rapport annuel que l'institut de la statistique du Québec (ISQ) vient de publier sur la rémunération des salariés en 2022.

À la lumière de cette étude annuelle où l'ISQ compare les salaires et la rémunération globale des salariés syndiqués de l'administration québécoise (fonction publique, éducation, santé, services sociaux) avec ceux des autres salariés sur le marché du travail, force est de constater

que le milieu municipal conserve, année après année, une solide avance non seulement sur les fonctionnaires québécois, mais également sur tous les salariés des autres secteurs.

### SOLIDE AVANCE

À preuve, voici la rémunération globale supplémentaire (incluant salaire et avantages sociaux) que les employés municipaux encaissent par rapport aux salariés des autres secteurs.

Les employés municipaux encaissent en rémunération globale

38,5 % de plus que les employés du secteur privé non syndiqués et 25,3 % de plus que les syndiqués du privé. On parle ici d'entreprises privées de 200 employés et plus.

L'écart avec les fonctionnaires du gouvernement fédéral est de 25 % en faveur des fonctionnaires municipaux. Concernant le secteur universitaire, l'écart s'élève à 19,6 %.

Et du côté des employés des entreprises publiques (sociétés d'état), ces derniers reçoivent 15 % de moins que les fonctionnaires municipaux.

### PAUVRES CITOYENS !

Avouons que la « domination » des municipalités en matière de rémunération m'apparaît difficilement justifiable.

D'autant plus qu'en comparant des pommes avec des pommes, L'ISQ nous fait prendre conscience que les employés municipaux gagnent nettement plus que l'ensemble des citoyens qu'ils desservent.

Méchant fardeau pour les citoyens quand on sait que la masse salariale au niveau municipal représente de 35 à 39 % des dépenses municipales.

### CONCRÈTEMENT

Dans son étude comparative, L'ISQ utilise 74 emplois repères répartis dans cinq catégories d'emplois : professionnels, techniciens, employés de bureau, employés de service et ouvriers. Sont exclus de la comparaison les emplois d'infirmiers et d'enseignants, lesquels sont surtout concentrés dans l'administration québécoise.

Les écarts de rémunération qui existent, pour des jobs similaires, entre les employés municipaux, les salariés de la fonction publique québécoise et les employés du secteur privé (regroupant syndiqués et non-syndiqués) sont, c'est le moins qu'on puisse dire, non négligeables.

Pour l'ensemble des emplois repères, l'employé municipal qui travaille dans les villes et municipalités de 25 000 habitants et plus gagne annuellement une rémunération globale de 93 208 \$, soit 22 723 \$ de plus que l'employé à la solde du gouvernement du Québec. Et par rapport au salarié du secteur privé, l'employé municipal encaisse quelque 19 216 \$ de plus.

Pas sûr qu'à la suite de la publication avant-hier du

Rapport sur la rémunération des

salariés, le gouvernement Legault va s'empresse de renflouer les coffres des municipalités

# Votre patron vous espionne-t-il?

Article de Alain McKenna • Il y a 8 h

Passez-vous plus de temps sur YouTube que sur Teams ? Votre patron le sait probablement mieux que vous. Conséquence du mouvement massif vers le télétravail au cours des deux dernières années, les outils utilisés par les employeurs pour s'assurer que les travailleurs sont à leur poste se sont grandement raffinés, à tel point que les gouvernements sont encouragés à agir pour encadrer cette pratique.

Il n'existe pas au Québec de statistiques officielles sur l'utilisation des logiciels de surveillance au travail, mais ces outils seraient plus répandus que jamais, craignent les experts. « Il est logique de croire que les outils d'espionnage sont plus utilisés aujourd'hui », dit M<sup>e</sup> Andréane Giguère, avocate senior spécialiste du droit de l'emploi et du travail au cabinet Norton Rose Fulbright.

Les statistiques venues d'ailleurs confirment la tendance. Une enquête menée le printemps dernier auprès de 2000 employeurs d'un peu partout dans le monde par l'éditeur d'applications de sécurité ExpressVPN indique que 78 % d'entre eux utilisent des logiciels pour surveiller leurs employés.

L'utilisation de ces logiciels est si répandue qu'on leur a récemment trouvé un nom : « *bossware* », un mot qui devra manifestement être francisé vu l'existence de ces logiciels d'espionnage des salariés au Québec également.

Des logiciels qui sont pernicieux. Selon ExpressVPN, trois employeurs sur quatre y recourent pour analyser le contenu des courriels, des appels ou de la messagerie interne à l'entreprise et ainsi établir le degré de productivité des individus. Tout près d'un employeur sur deux (46 %) utilise l'information tirée de cette surveillance pour prévenir la formation d'un

éventuel syndicat. La même proportion dit piger dans ces données pour justifier un congédiement.

Pourtant, 83 % des entreprises sondées s'entendent pour dire que cette pratique soulève des questions éthiques. La première : où se termine la vie de bureau et où commence la vie privée quand on travaille de la maison ? Si les outils de travail appartiennent à l'employeur et si tout ce qu'on fait passe par ses serveurs, « il n'y a pas de place pour la vie privée », dit M<sup>e</sup> Giguère.

Il n'y a pas non plus de véritable recours pour les travailleurs, déplore-t-elle. « Les logiciels de surveillance évoluent beaucoup plus rapidement que le droit. En jurisprudence, nous avons quelques cas de violation de la vie privée en milieu de travail, causée par exemple par des caméras de sécurité, mais ce sont des cas très spécifiques. »

## L'Ontario prend les devants

Le Code du travail au Canada relève des provinces et varie de l'une à l'autre. Par exemple, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta exigent des entreprises qu'elles dévoilent la nature des données qu'elles collectent à l'interne et l'utilisation qu'elles en font. Mais cela reste une exigence imposée dans un cadre plus général de l'utilisation par les entreprises des données numériques.

À la mi-octobre, l'Ontario est devenu la première province canadienne à s'attaquer directement à la question de l'espionnage en milieu de travail. Son gouvernement a adopté une loi qui oblige les entreprises qui comptent 25 employés ou plus à se doter d'une politique claire sur la surveillance électronique qu'elles mènent. Celles qui surveillent activement leurs employés ont 30 jours pour informer ceux-ci de la nature de cette surveillance.

Il sera ainsi possible de déterminer quels employeurs suivent les déplacements de leurs travailleurs grâce aux coordonnées GPS des téléphones qu'ils fournissent. On saura aussi quels patrons passent au peigne fin le contenu des courriels échangés par leurs serveurs pour savoir quels sont les employés les moins productifs.

C'est un premier pas vers un meilleur encadrement de la surveillance en milieu de travail, mais cela ne fournit aucun recours aux travailleurs. La loi ontarienne devrait tout de même inspirer les entreprises québécoises à se doter elles aussi d'une politique publique sur la surveillance électronique, dit M<sup>e</sup> Andréane Giguère.

« Une politique sur une bonne utilisation des outils informatiques serait une excellente chose à adopter, dit M<sup>e</sup> Guigère. La technologie va plus vite que la loi, alors la transparence est importante. »

## Les États-Unis attaquent

L'espionnage des employés est quelque chose qui agace le défenseur des travailleurs des États-Unis, qui a critiqué début novembre l'utilisation par les sociétés américaines de ces logiciels. « La gestion et la surveillance constante et minutieuse à l'aide d'outils informatisés menacent la base même du droit des travailleurs », a déclaré par écrit la conseillère générale du Comité national des relations de travail, Jennifer Abruzzo.

M<sup>me</sup> Abruzzo a rappelé que, selon le Code du travail américain, il est « illégal » de surveiller les employés de cette façon, car cela « viole leurs droits ». Elle s'inquiète particulièrement de nouveaux logiciels populaires aux États-Unis qui effectuent sur une base aléatoire des saisies d'écran sur les postes informatiques des employés, qui prennent une photo de leur visage ou qui enregistrent leurs conversations.

Le président américain, Joe Biden, a même été interpellé pour interdire l'usage abusif de ces logiciels, à tout le moins afin qu'il soit impossible de les utiliser pour empêcher la formation d'unions syndicales et d'autres initiatives de regroupement des travailleurs. Les défenseurs du droit du travail citent des cas où des plateformes de conférence vidéo alerteraient automatiquement les entreprises quand des rencontres virtuelles comptent plus de 100 participants.



GOUVERNEMENT DU CANADA

**Les dix jours de congé de maladie payé sont maintenant en vigueur pour près d'un million de travailleurs sous réglementation fédérale partout au Canada**

2 décembre 2022

L'année dernière, le gouvernement du Canada s'est engagé à accorder dix jours de congé de maladie payé aux travailleurs du secteur privé sous réglementation fédérale. L'accès au congé de maladie payé protège les travailleurs tout en veillant à ce qu'ils ne perdent pas leur salaire, car personne ne devrait avoir à choisir entre rester à la maison lorsqu'il est malade ou payer ses factures.

Le 1er décembre, le ministre du Travail, Seamus O'Regan Jr., a annoncé que les dix jours de congé de maladie payé (congé payé pour raisons médicales) sont maintenant une réalité pour tous les milieux de travail du secteur privé sous réglementation fédérale. La loi et la version finale du règlement, qui peuvent être consultées en ligne, sont en vigueur à compter d'aujourd'hui. Dans le cadre de cette annonce, le ministre a rencontré des travailleurs à la gare VIA Rail d'Ottawa.

Il s'agit d'un jalon important qui constitue un changement permanent au *Code canadien du travail*. Il permettra aux travailleurs d'accorder la priorité à leur santé et améliorera les conditions de travail de près d'un million de travailleurs du secteur privé sous réglementation fédérale. Entre autres, les congés de maladie payés devraient réduire le nombre de jours où les travailleurs se présentent au travail alors qu'ils sont malades, freiner la propagation des maladies en milieu de travail et aider les Canadiens à se rétablir plus rapidement.

Au 31 décembre 2022, les travailleurs qui ont travaillé sans interruption pendant au moins 30 jours auront accès à leurs trois premiers jours de congé de maladie payé. À compter du 1er février 2023, les travailleurs acquerront un quatrième jour de congé de maladie payé et continueront d'accumuler un jour de congé de maladie payé le premier jour de chaque mois par la suite, jusqu'à concurrence de dix jours par année. Afin d'aider les employeurs à mettre en œuvre ces changements, le Programme du travail a organisé des séances d'information et a publié des lignes directrices en ligne. Les intervenants sont également invités à communiquer avec le Programme du travail au 1-800-641-4049 afin d'obtenir de l'aide pour mieux comprendre et mettre en œuvre ces changements importants.

À compter du 18 décembre 2022, la durée maximale du congé non payé pour raisons médicales sera elle aussi prolongée. Ainsi, ce congé passera de 17 à 27 semaines afin de correspondre à la prolongation des prestations de maladie de l'assurance-emploi, qui passeront de 15 à 26 semaines.

**Citations**

« La COVID-19 nous a prouvé une chose : les personnes qui sont malades doivent rester à la maison. Grâce aux dix jours de congé de maladie payé, un plus grand nombre de travailleurs n'auront pas à faire un choix entre se rétablir ou être payés. Cette mesure est bénéfique pour les travailleurs et les membres de leur famille, et aussi pour les entreprises. »

- Le ministre du Travail, Seamus O'Regan Jr.

« Les employés jouent un rôle essentiel dans l'industrie bancaire du Canada, et ils sont notre plus grande force. Les employés qui sont malades ne devraient pas avoir à faire un choix entre rester à la maison pour se rétablir ou se rendre au travail et être payés. L'Association des banquiers canadiens et l'ensemble du secteur des banques souhaitent que les milieux de travail soient des endroits sûrs et sains et que les travailleurs soient en sécurité et en santé. La décision du gouvernement fédéral d'accorder dix jours de congé de maladie payé est une excellente chose. »

- Le président et chef de la direction de l'Association des banquiers canadiens, Anthony G. Ostler

« Au nom de ses membres et de leur famille, Teamsters Canada félicite le gouvernement non seulement d'avoir reconnu qu'il est avantageux de disposer de travailleurs en santé, tant pour le milieu de travail que pour l'économie, mais aussi d'avoir pris des mesures décisives montrant qu'il accorde de l'importance à la santé et à la sécurité des travailleurs, qui jouent un rôle crucial dans la prospérité de nos industries. »

- La directrice exécutive de Teamsters Canada, Mariam Abou-Dib

« Les congés de maladie payés sont absolument nécessaires pour garantir la sécurité dans les milieux de travail et protéger la santé publique. Unifor accueille favorablement l'avantage garanti que représentent les dix jours de congé de maladie payé mis en œuvre par le gouvernement fédéral : il s'agit d'une mesure sans précédent. Le fait d'offrir des congés de maladie payés dans les secteurs sous réglementation fédérale est une étape importante : cela dit, tous les gouvernements provinciaux doivent maintenant emboîter le pas en mettant en œuvre des congés de maladie payés ou en améliorant ceux déjà offerts afin de protéger leurs travailleurs. »

- La présidente nationale d'Unifor, Lana Payne

« Les syndicats du Canada remercient le gouvernement et les parlementaires d'avoir adopté cette mesure législative essentielle. Tout cela a été rendu possible grâce aux efforts de l'ensemble des travailleurs et de leurs syndicats, qui se sont longtemps battus pour que les dix jours de congé de maladie payé deviennent une réalité pour les travailleurs du secteur privé sous réglementation fédérale. Nous espérons que toutes les autres administrations suivront l'exemple du gouvernement fédéral afin que tous les travailleurs aient accès à des congés de maladie payés lorsqu'ils sont malades. »

- La présidente du Congrès du travail du Canada, Bea Bruske

#### Faits en bref

- Le secteur privé sous réglementation fédérale comprend des milieux de travail dans une vaste gamme d'industries, y compris le transport aérien, ferroviaire, routier et maritime interprovincial, les banques et les services postaux et de messagerie. Ce secteur, qui inclut les sociétés d'État fédérales, compte environ 19 000 employeurs pour lesquels travaillent 945 000 employés (ou 6 % de tous les employés au Canada).
- Le congé de maladie payé (congé payé pour raisons médicales) est un congé rémunéré d'un maximum de 10 jours par année prévu dans la partie III du *Code canadien du travail*. Ce congé avec protection de l'emploi est offert aux employés du secteur privé sous réglementation fédérale. Les employés de ce secteur ont également accès actuellement à un congé non payé pour raisons médicales, qui prévoit jusqu'à 17 semaines de congé s'ils ne sont pas en mesure de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure, d'un don d'organes ou de tissus ou s'ils doivent se rendre à des rendez-vous médicaux, et jusqu'à 16 semaines de congé en cas de quarantaine. Le 18 décembre 2022, les changements visant à prolonger la durée maximale du congé non payé pour raisons médicales pour le faire passer à 27 semaines entreront en vigueur, et la quarantaine sera ajoutée à la liste des raisons pour lesquelles un congé pour raisons médicales d'une durée de 27 semaines peut être pris. Ces mesures correspondent à la prolongation à venir des prestations de maladie de l'assurance-emploi, qui passeront de 15 à 26 semaines (la semaine de congé supplémentaire tient compte de la période d'attente de l'assurance-emploi).
- Tout comme les autres dispositions du *Code*, le nouveau congé de maladie payé constitue une norme minimale. Si un avantage existant offert par l'employeur est plus généreux que le nouveau congé, ce congé ou cet avantage sera considéré comme satisfaisant à la norme minimale.
- Selon Statistique Canada, en 2019, les travailleurs canadiens se sont absentés 8,5 jours en moyenne à cause d'une maladie ou d'une incapacité. Au cours d'une année, certains employés n'auront pas besoin de congés de maladie payés, tandis que d'autres auront besoin de dix jours ou plus. Les dix jours maximums de congé de maladie payé combleront les besoins de la majorité des employés.

#### Liens connexes

- [Congé payé pour raisons médicales - IPG-118](#)
- [Cumul \(« Stacking »\) - Congé payé pour raisons médicales - IPG-119](#)
- [Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail \(congé payé pour raisons médicales\)](#)
- [Le ministre O'Regan annonce la version finale du règlement permettant l'entrée en vigueur des dix jours de congé de maladie payé](#)
- [Document d'information : Le ministre O'Regan annonce la version finale du règlement permettant l'entrée en vigueur des dix jours de congé de maladie payé](#)
- [Types de congés offerts aux employés dans les industries et milieux de travail sous réglementation fédérale](#)
- [Le gouvernement du Canada fait un pas en avant pour concrétiser 10 jours de congé de maladie payé](#)
- [Le gouvernement du Canada dépose un projet de loi pour offrir aux travailleurs dix jours de congé de maladie payé, protéger les travailleurs de la santé et achever la lutte contre la COVID-19](#)

## Pour plus d'information



#### Gouvernement du Canada

165 Hôtel de Ville, Phase II, 11e étage

Gatineau Québec

Canada K1A 0J2

🌐 [www.gc.ca](http://www.gc.ca)

# La Ville modifie son règlement

---

Le Journal de Quebec · 2 déc. 2022 · 13 · STÉPHANIE MARTIN

---

L'administration Marchand veut adopter un nouveau règlement sur les manifestations. L'article 19.2 du règlement sur la paix et le bon ordre, adopté dans la foulée des manifestations étudiantes de 2012, a été déclaré invalide. Il statuait que les manifestations étaient illégales si l'itinéraire et les détails de la tenue de l'événement n'ont pas été transmis à la police. Le comité exécutif a proposé d'abroger ces dispositions et d'adopter un nouveau « règlement sur la sécurité lors de la tenue de rassemblements sur la voie publique ».

## ORGANISATEURS

« Ce qui change, c'est qu'au lieu de rendre imputable l'ensemble d'un groupe qui participe à une manifestation, ce sont les individus, les organisateurs, s'ils ne répondent pas à la demande de donner leur itinéraire et leur horaire, c'est eux qui seront imputables et recevront les amendes au lieu de l'ensemble du groupe », a indiqué le maire, Bruno Marchand. Le maire a confiance que cela permettra de clore le débat et de rendre le règlement légal.

# Le maire ouvert à faire appel au privé

---

Le Journal de Québec · 2 déc. 2022 · 13 · STÉPHANIE MARTIN

---

Bruno Marchand est ouvert à faire appel au privé pour financer une partie des patinoires couvertes réfrigérées qu'il veut implanter sur le territoire.

La proposition avait été faite mercredi par le chef de l'opposition, Claude Villeneuve. Ce dernier se réjouissait que la Fondation des Canadiens pour l'enfance ait offert 2 millions \$ pour l'aménagement d'une telle infrastructure à Québec et invitait le maire à chercher davantage de financement parmi les entreprises de la capitale.

« S'il y a des partenariats possibles, c'est sûr qu'on va être ouverts », a réagi hier M. Marchand.

## TERRAINS

Il souligne cependant qu'il faut étudier davantage la question et identifier des terrains potentiels avant de solliciter des partenariats.

La Ville compte implanter six patinoires au total, dont la glace Bleu Blanc Bouge, au parc Victoria, financée en partie par la Fondation des Canadiens.

« Je le redis, c'est un projet qui va voir le jour. On a besoin de ces infrastructures-là. On aura une patinoire par arrondissement. On travaille pour l'hiver 2024-2025 pour en avoir deux et deux l'année suivante. »

## Marchand conscient de devoir négocier

### Le maire a besoin de ratisser au-delà de son parti pour faire adopter son budget

Le Journal de Québec · 2 déc. 2022 · 13 · TAÏEB MOALLA ET STÉPHANIE MARTIN

Minoritaire au sein du conseil municipal, le maire Marchand s'est dit ouvert à la négociation avec les conseillers des oppositions et avec les deux élus indépendants pour faire adopter le budget 2023 avant la date butoir du 31 décembre.



« On est minoritaires. Tant qu'il n'y aura pas des voix qui s'ajouteront aux nôtres, ce budget-là ne pourra pas être adopté. Alors, on va continuer de travailler avec Québec 21, Québec d'abord, les deux indépendants et Mme [Jackie] Smith », a convenu Bruno Marchand, hier en fin de matinée, en impromptu de presse.

Cela dit, certains éléments du budget sont « non négociables », a-t-il affirmé. C'est notamment le cas des taxes municipales. Pas question de suivre l'opinion du chef de l'opposition, Claude Villeneuve, en allant plus haut que l'augmentation de 2,5 % déjà annoncée, a insisté le maire.

Dans un conseil municipal qui compte 22 élus – soit le maire et 21 conseillers municipaux –, l'équipe du maire a besoin d'au moins 12 voix pour faire passer son budget. Or, Québec forte et fière (QFF) ne dispose que de 10 voix.

**VERS UN VOTE SERRÉ ?**

Du côté des opposants, les sept élus de Québec d'abord n'ont pas encore clairement annoncé leurs couleurs.

« C'est sûr que [...] ça va être dur pour nous d'appuyer un budget sur lequel on a l'impression qu'on ne dispose pas de toute l'information pour se faire une idée responsable. Maintenant, je ne peux pas vous dire à ce stade-ci de quel côté ça va pencher, parce que l'exercice se poursuit », a affirmé le chef du parti, Claude Villeneuve, mercredi après-midi.

La cheffe de Transition Québec (Jackie

Smith) et les deux conseillers indépendants (Jean-françois Gosselin et Bianca Dussault) n'ont pas dévoilé leur jeu. De leur côté, les deux conseillers de Québec 21 – Éric Ralph Mercier et Stevens Mélançon – rejetteront vraisemblablement le budget.

#### AVANT LE 31 DÉCEMBRE

Le vote du budget se fera après les comités pléniers qui doivent se poursuivre jusqu'à mercredi prochain. Pour le moment, aucune date n'a été fixée pour la tenue du conseil municipal extraordinaire au cours duquel ce vote crucial aura lieu.

Chose certaine, la Loi sur les cités et villes oblige les Municipalités à adopter leurs budgets avant le 31 décembre. Si une Ville n'y arrive pas, la ministre peut prolonger les délais de son propre chef.

Une autre possibilité serait que le conseil municipal adopte 1/12 « de chacun des crédits prévus au budget de l'exercice précédent » mois après mois.