

Enquête sur la rémunération dans les institutions muséales du Québec

Rapport final

présenté à

Stéphane Chagnon, Société des musées du Québec

par

Cristina Ruscio, économiste

Julien Mc Donald-Guimond, économiste

Jean-Charles Denis, économiste

Sous la direction de

Pierre Emmanuel Paradis, économiste et président

2 mars 2022

Table des matières

1. Contexte et mandat	3
2. Méthodologie	4
2.1. Population et échantillonnage	4
2.2. Indicateurs collectés	5
2.3. Logistique de collecte de données.....	7
3. Résultats.....	8
3.1. Portrait des institutions muséales et de leur personnel.....	8
3.2. Budgets et dépenses des institutions muséales.....	11
3.3. Rémunération globale et conditions de travail	13
3.4. Analyse économétrique	16
4. Conclusions et limites	23
Annexe 1 – Tableaux supplémentaires.....	25
Annexe 2 – Projet de courriel.....	32
Annexe 3 – Questionnaire d’enquête.....	34

1. Contexte et mandat

La Société des musées du Québec (« SMQ ») est grandement préoccupée par les conséquences des ressources financières limitées et de la rareté de main-d'œuvre qualifiée pour les institutions muséales du Québec. En plus des difficultés récurrentes liées à la précarité des emplois, la rétention de personnel et au recrutement, elle constate plusieurs enjeux inquiétants pour la pérennité de la qualité des services offerts.

Sachant qu'une part importante de ces problèmes est attribuable à un contexte démographique défavorable, donc subi par l'ensemble de l'économie, la SMQ souhaite obtenir des données détaillées, fiables et à jour sur la rémunération et les conditions de travail en milieu muséal. Or, les informations disponibles auprès de sources publiques officielles ou du ministère de la Culture et des Communications n'offrent pas le niveau de précision souhaité.

Dans ce contexte, la SMQ a mandaté AppEco pour réaliser une enquête sur la rémunération et les conditions de travail auprès de toutes les institutions muséales du Québec, afin (1) d'obtenir des données détaillées, fiables et à jour sur la rémunération dans les institutions muséales du Québec et (2) d'établir un portrait aussi complet que possible de la rémunération et des conditions de travail en milieu muséal.

Les trois objectifs spécifiques de l'enquête sont les suivants :

- recueillir et compiler les données d'opérations et de main-d'œuvre pour chaque institution muséale ;
- documenter la rémunération par type de poste pour chaque employé(e) ;
- analyser le profil socio-démographique des postes visés.

Pour ce faire, un questionnaire a été envoyé aux membres de la SMQ (n = 292) ainsi qu'au non-membres (n = 66), identifiés avec l'aide de la SMQ, du Registraire des entreprises du Québec et des données ouvertes du ministère de la Culture et des Communications du Québec. La section 2 de ce rapport présente la méthodologie, incluant une définition de la population visée par l'enquête, les indicateurs collectés et la logistique de collecte. La section 3 présente les résultats complets de l'enquête. La section 4 conclut le rapport. L'annexe comporte des tableaux de résultats supplémentaires ainsi qu'une copie du projet de courriel et du questionnaire remis aux musées.

2. Méthodologie

2.1. Population et échantillonnage

Comme l'enquête vise à établir un portrait aussi exhaustif que possible, un questionnaire a été envoyé à toutes les « institutions muséales » du Québec identifiées comme telles, selon la définition provenant des règlements généraux de la SMQ¹. Au total, le questionnaire a été transmis à 358 institutions muséales. De ce nombre, 125 ont fourni des réponses complètes (= 34,7 %) alors que 16 ont fourni des réponses partielles (= 4,4 %) pour un taux de participation général de 39,2 %². L'ensemble de ces institutions a fourni des informations sur la rémunération et les caractéristiques d'un total de 904 employé(e)s.

Plus précisément, des 358 institutions muséales invitées à participer, 292 (= 81,6 %) constituaient des membres de la SMQ, alors que 66 étaient des non-membres (= 18,4 %). Sur les 292 institutions muséales membres, 136 (= 46,6 %) ont participé à l'enquête, tandis que le taux de participation des 66 non-membres s'élève à 7,6 %, soit seulement 5 institutions.

Sur le plan géographique, la distribution régionale des 141 institutions muséales répondantes est représentative de celle de l'ensemble à travers le Québec. En effet, en juxtaposant la distribution régionale des institutions répondantes avec celle publiée par l'Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ) dans son bulletin *Optique Culture 2020* sur la fréquentation des institutions muséales en 2018 et 2019, une différence moyenne de 0,0 % (min. = -2,3 % ; max. = 2,3 %) est observée entre les proportions d'institutions par région administrative (Tableau 1, page suivante)³.

¹ « Institution muséale » désigne des institutions à but non lucratif, œuvrant au Québec, ouvertes au public, ayant un bâtiment ou une salle dédiée en permanence à la mise en valeur et à l'interprétation de collections ou de divers contenus à caractère muséal. Au service de la société et de son développement, les institutions muséales sont des lieux de diffusion (art, histoire, archéologie et sciences), d'éducation et de médiation répartis en trois catégories principales : musées, centres d'exposition et lieux d'interprétation.

² Les questionnaires partiellement complétés ont été utilisés pour la compilation des résultats et statistiques lorsque les informations pertinentes étaient disponibles.

³ Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ) (2020) *Optique Culture : La fréquentation des institutions muséales en 2018 et 2019*, n. 75, <https://statistique.quebec.ca/en/fichier/no-75-novembre-2020-la-frequentation-des-institutions-museales-en-2018-et-2019.pdf>

Tableau 1. Distribution des institutions muséales, par région administrative

	<i>Enquête SMQ 2020-2021</i>		<i>Optique Culture 2020</i>	
	n	%	n	%
Toutes institutions muséales confondues	141	100,0%	399	100,0%
<i>Par région administrative</i>				
Abitibi-Témiscamingue	8	5,7%	21	5,3%
Bas-Saint-Laurent	6	4,3%	26	6,5%
Capitale-Nationale	17	12,1%	53	13,3%
Centre-du-Québec	5	3,5%	14	3,5%
Chaudière-Appalaches	6	4,3%	21	5,3%
Estrie	11	7,8%	26	6,5%
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	11	7,8%	28	7,0%
Lanaudière	3	2,1%	13	3,3%
Laurentides	4	2,8%	10	2,5%
Laval	3	2,1%	6	1,5%
Mauricie	10	7,1%	19	4,8%
Montérégie	15	10,6%	40	10,0%
Montréal	25	17,7%	71	17,8%
Côte-Nord et Nord-du-Québec	5	3,5%	22	5,5%
Outaouais	4	2,8%	11	2,8%
Saguenay-Lac-Saint-Jean	8	5,7%	18	4,5%

Dans chaque région administrative, le nombre total d'institutions qui ont participé à l'enquête représente en moyenne 36,3 % du nombre total d'institutions muséales au Québec (min. = 22,7 % ; max. = 52,6 %), confirmant de ce fait la représentativité géographique de l'échantillon.

2.2. Indicateurs collectés

L'étude a été menée entre le 25 août et le 29 octobre 2021. Pour chaque musée, les indicateurs suivants ont été recueillis et portent sur le dernier exercice financier terminé, par exemple au 31 décembre 2020 ou au 31 mars 2021 :

Indicateurs spécifiques aux institutions muséales

- Région touristique
- Période d'ouverture au public (annuel ou saisonnier)
- Agrément par le ministère de la Culture et des Communications⁴ (oui ou non)
- Superficie totale des aires d'exposition
- Statut juridique, choisi parmi la liste suivante :
 - Personne morale OBNL
 - Fédéral
 - Provincial

⁴ Être agréé auprès du ministère de la Culture et des Communications permet notamment d'être admissible à certains services et programmes d'aide financière. Ces données ont été collectées avant le dernier processus d'agrément dont les résultats ont été dévoilés le 16 novembre 2021.

- Municipal
- Universitaire
- Communauté religieuse
- Autre – Précisez : _____
- Présence d'un syndicat dans l'institution ou non
- Budget d'opération
- Masse salariale totale (salaires et charges sociales)
- Montant total versé pour les pigistes, consultants et firmes (honoraires professionnels)
- Nombre d'employé(e)s, en équivalent temps complet (« ETC »)
- Nombre de bénévoles (excluant les membres du conseil d'administration)

Indicateurs spécifiques à la rémunération et la main-d'œuvre (toutes ces variables ont été collectées sur une base individuelle pour chacun des employé(e)s des institutions muséales⁵. Dans le questionnaire, l'entrée manuelle des données pour chaque employé(e) était simplifiée par la présence de menus déroulants).

- Identifiant de l'employé(e)
- Catégorie du poste, choisi parmi les 5 catégories suivantes⁶ :
 - Direction
 - Collections
 - Expositions
 - Éducation muséale, médiation et action culturelle
 - Communications et marketing
- Titre du poste (variable texte)
- Profil sociodémographique
 - Âge
 - Genre (masculin, féminin, autre)
 - Scolarité, plus haut niveau atteint⁷
 - Langue maternelle (français, anglais, autre - précisez)
- Rémunération de l'employé(e) : salaires, bonis et avantages sociaux (part de l'employeur)
- Statut du poste (permanent, occasionnel ou saisonnier)
- Nombre total d'heures payées durant l'année

À la suite de la collecte de données, un examen des réponses obtenues a révélé que la question relative à la catégorie du poste a souvent été interprétée comme étant le

⁵ Bien que les institutions muséales aient fourni les données pour chacun de leurs employé(e)s œuvrant dans les catégories de postes visés, il n'est pas garanti qu'elles aient inclus chaque employé(e) admissible.

⁶ Ces 5 catégories ont été retenues afin de décrire plus clairement les titres de poste fournis par les institutions répondantes.

⁷ Aucun diplôme ; Diplôme d'études secondaires ou équivalent ; Apprenti ou métier ; Diplôme d'études collégiales ; Universitaire, inférieur au baccalauréat ; Baccalauréat universitaire ; Études universitaires supérieures.

département ou service pour lequel l'employé(e) travaille. Il en a résulté des catégories trop hétérogènes pour une analyse de la rémunération, car regroupant des travailleurs et travailleuses aux profils très différents. Une révision minutieuse, conjointement avec la SMQ, des catégories et des titres de postes (où les répondants pouvaient entrer les libellés de leur choix) a permis de reclasser certains employé(e)s dans les catégories de postes appropriées, ainsi que de définir une nouvelle variable comprenant huit groupes de titres :

- Direction générale ;
- Administration et soutien ;
- Direction de service, coordination et chef de département ;
- Professionnel(le)s ;
- Technicien(ne)s ;
- Guides, animation et médiation;
- Préposé(e)s et accueil ;
- Autres.

Cette catégorisation des titres a permis de regrouper les données d'employé(e)s sur une base plus homogène et donc appropriée pour l'analyse statistique⁸. Tous ces indicateurs rassemblés ont permis d'établir un portrait global des institutions muséales, de leurs principaux acteurs et de leur rémunération.

2.3. Logistique de collecte de données

Pour effectuer la collecte, AppEco a élaboré une interface dédiée à l'enquête sur la plateforme Alchemer®, où les questionnaires ont été remplis directement par les répondant(e)s. Chaque personne a reçu un code d'utilisation et un mot de passe uniques (assurant la confidentialité des réponses) afin de pouvoir sauvegarder leur travail, quitter le site et y revenir en cours de route. Cette interface a été développée et testée avec un sous-groupe d'institutions muséales choisies par la SMQ lors d'un pré-test (n=3). Ce pré-test avait pour objectif de recueillir des commentaires et d'apporter des ajustements, le cas échéant. Toutefois, le questionnaire n'a pas été modifié avant le lancement de l'enquête. La version finale du questionnaire, contenant des questions pour chacun des indicateurs énumérés à la section 2.2, est présentée en annexe.

L'enquête a été partagée par la SMQ auprès des institutions muséales par courriels et infolettre, ainsi que diffusée sur ses réseaux sociaux. AppEco a par la suite envoyé individuellement les questionnaires par courriel aux institutions membres et non-membres de la SMQ. Des rappels par téléphone et courriel ont été effectués auprès des

⁸ Cette révision des titres de postes a été réalisée dans le respect de la confidentialité des répondants. La SMQ n'a eu accès à aucune information permettant d'identifier un(e) employé(e).

non-répondants. La collecte de données a débuté le 25 août 2021 pour se conclure le 29 octobre 2021⁹.

3. Résultats

Cette section présente les principaux résultats tirés de l'enquête, tant pour les institutions que pour leurs employé(e)s. Le profil général des répondants sera d'abord établi afin d'identifier les principales caractéristiques des institutions répondantes (nombre d'employé(e)s, répartition géographique, période d'ouverture, etc.) et de leurs employé(e)s (répartition par poste, niveau d'études, âge, etc.). Une sélection de tableaux croisés et de ratios permettra ensuite de décrire la distribution des masses salariales et des budgets moyens à travers ces institutions, de même que de la rémunération moyenne des employé(e)s. Enfin, une analyse économétrique de la rémunération des travailleurs et travailleuses permettra d'estimer l'effet net spécifique à diverses variables, offrant ainsi une vue d'ensemble des facteurs contribuant à la rémunération dans les institutions muséales.

Compte tenu que certains questionnaires n'ont été que partiellement remplis, le nombre de réponses sous-jacentes à chaque statistique rapportée (le « N ») peut varier d'un tableau et d'une analyse à l'autre. Il a été jugé préférable de conserver ces réponses partielles plutôt que de les exclure de l'analyse afin de préserver un maximum de représentativité.

3.1. Portrait des institutions muséales et de leur personnel

Le Tableau 2 ventile les principales caractéristiques des institutions répondantes par nombre d'employé(e)s. Sur 141 institutions ayant participé à l'enquête, 75 (53 %) comptent 5 employé(e)s et moins, alors que seulement 9 (6 %) ont 20 employé(e)s et plus. La majorité des institutions sont ouvertes annuellement, dans une proportion de 68,8 %. L'agrément par le ministère de la Culture et des Communications (MCC) est fortement représenté chez les institutions de 11 à 19 employé(e)s, alors que 94,4 % sont agréées. Au total, 62,4 % des entités répondantes sont agréées par le MCC.

La présence d'un syndicat tend à augmenter avec le nombre d'employé(e)s, passant de 17,3 % lorsqu'il y a 5 employé(e)s et moins, à 77,8 % lorsqu'il y a 20 employé(e)s et plus. En somme, un syndicat est présent dans 27,7 % des institutions répondantes. Un peu plus des trois quarts ont un statut juridique de personne morale OBNL, alors que le statut juridique le moins représenté est celui de provincial, avec seulement 3,5 % des répondants se trouvant dans cette catégorie.

Pour faciliter l'analyse, les institutions ont été classées par zone territoriale. La zone métropolitaine inclut les régions de Montréal, Laval, Laurentides, Lanaudière et

⁹ La date de fin initiale du 30 septembre 2021 a été reportée afin d'augmenter le taux de réponse.

Montréal, où 35,5 % des institutions répondantes se situent, tandis que 43,3 % se retrouvent en zone intermédiaire, c'est-à-dire les régions de la Capitale-Nationale, Mauricie, Estrie, Chaudière-Appalaches, Centre-du-Québec, Saguenay-Lac-Saint-Jean et Outaouais. Finalement, la zone périphérique regroupant le Bas-Saint-Laurent, l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord, le Nord-du-Québec, la Gaspésie et les Îles-de-la-Madelaine, compte pour 21,3 % des répondants.

Plus la superficie des aires d'exposition est grande, plus le nombre d'employé(e)s augmente. Chez les institutions de 5 employé(e)s et moins, 36 % disposent de 0 à 249 m² et 10,7 % disposent de 1 000 m² et plus. En revanche, aucune institution de 20 employé(e)s et plus ne possède moins de 500 m², et 77,8 % comptent plus de 1 000 m².

Tableau 2. Portrait des institutions muséales répondantes

	5 employé(e)s et moins	6 à 10 employé(e)s	11 à 19 employé(e)s	20 employé(e)s et plus	N.D.	Total
N institutions	75	26	18	9	13	141
Période d'ouverture						
Annuel	69,3%	76,9%	77,8%	66,7%	38,5%	68,8%
Saisonnier	30,7%	23,1%	22,2%	33,3%	61,5%	31,2%
Agrément						
Agréée	56,0%	69,2%	94,4%	77,8%	30,8%	62,4%
Non agréée	44,0%	30,8%	5,6%	22,2%	69,2%	37,6%
Présence d'un syndicat						
Oui	17,3%	23,1%	27,8%	77,8%	61,5%	27,7%
Non	82,7%	76,9%	72,2%	22,2%	38,5%	72,3%
Statut juridique						
Personne morale OBNL	78,7%	84,6%	88,9%	66,7%	38,5%	76,6%
Fédéral	5,3%	3,8%	5,6%	0,0%	46,2%	8,5%
Provincial	1,3%	0,0%	5,6%	22,2%	7,7%	3,5%
Autre	14,7%	11,5%	0,0%	11,1%	7,7%	11,3%
Zone territoriale						
Zone métropolitaine	30,7%	42,3%	33,3%	44,4%	46,2%	35,5%
Zone intermédiaire	49,3%	38,5%	44,4%	33,3%	23,1%	43,3%
Zone périphérique	20,0%	19,2%	22,2%	22,2%	30,8%	21,3%
Superficie (m ²)						
0 à 249	36,0%	7,7%	5,6%	0,0%	46,2%	25,5%
250 à 499	28,0%	23,1%	16,7%	0,0%	0,0%	21,3%
500 à 999	25,3%	38,5%	22,2%	22,2%	38,5%	28,4%
1000 et plus	10,7%	30,8%	55,6%	77,8%	15,4%	24,8%

Note : le nombre d'institutions répondantes par catégorie de taille peut varier selon l'indicateur.

Un portrait global des employé(e)s pour lesquels des informations ont été fournies par les institutions répondantes est présenté dans les Tableaux 3 et 4. Premièrement, le Tableau 3 présente le profil socio-démographique des 904 employé(e)s de l'enquête. De ce nombre, 64,2 % sont de genre féminin, 32 % masculin et 3,9 % d'un autre genre ou ont préféré ne pas répondre. La catégorie d'âge la plus représentée est celle des plus de 50 ans, avec

30,1 % des effectifs, suivie par les 30 à 40 ans et les moins de 30 ans, tous deux à environ 25 % des employé(e)s. Ceux de 41 à 50 ans représentent 20 % du total. Près de 70 % des employé(e) ont complété des études universitaires, alors que moins de 10 % ont un diplôme d'études secondaires ou moins, montrant ainsi un fort taux de scolarisation¹⁰. De plus, le Tableau A.1 disponible en annexe montre que chez plus de la moitié des répondants, tout le personnel analysé avait fait des études universitaires. Le français domine largement au chapitre de la langue maternelle, avec 94,1 % des employé(e)s, tandis que seulement 2,5 % des effectifs possède une langue maternelle différente du français ou de l'anglais.

Tableau 3. Profil socio-démographique des employé(e)s

	N personnes	%
Genre	N=904	
Féminin	580	64,2%
Masculin	289	32,0%
Autre / sans réponse	35	3,9%
Âge	N=904	
Moins de 30 ans	223	24,7%
30 à 40 ans	231	25,6%
41 à 50 ans	178	19,7%
Plus de 50 ans	272	30,1%
Niveau de scolarité	N=863	
Aucun diplôme	5	0,6%
Diplôme d'études secondaires ou équivalent	79	9,2%
Apprenti ou métier	14	1,6%
Diplôme d'études collégiales général	57	6,6%
Diplôme d'études collégiales technique	131	15,2%
Baccalauréat	288	33,4%
Études universitaires supérieures	227	26,3%
Autres études universitaires	62	7,2%
Langue maternelle	N=867	
Français	816	94,1%
Anglais	29	3,3%
Autre	22	2,5%

Le Tableau 4 présente un portrait des postes selon le statut, la catégorie et le titre de poste. On remarque que près de 75 % des employé(e)s occupent des postes permanents, contre un peu plus de 25 % ayant des postes occasionnels ou saisonniers. Les catégories de poste les plus représentées sont les postes en éducation muséale, médiation et action culturelle, avec 292 employé(e)s (32,5 %), et ceux de la direction ou qui en relèvent, avec 259 employé(e)s (28,8 %).

Les postes de coordination, direction de service et chef de département ainsi que les postes de professionnel(le)s sont les plus représentés, comptant pour 26 % et 19,1 % des 899

¹⁰ Il importe de noter que cette étude n'est pas exhaustive de tous les postes dans les musées, mais porte principalement sur les postes de professionnel(le)s ou de direction.

employé(e)s ayant fourni ces réponses. Parmi ces derniers, les postes d'administration et soutien et de préposé(e)s et accueil sont les moins fréquents avec 9,7 % et 5,2 % des employé(e)s, respectivement.

Tableau 4. Portrait des postes

	N personnes	%
Statut du poste	N=894	
Permanent	668	74,7%
Occasionnel	143	16,0%
Saisonnier	83	9,3%
Catégorie de poste	N=899	
Direction	259	28,8%
Expositions	79	8,8%
Éducation muséale, médiation et action culturelle	292	32,5%
Collections	161	17,9%
Communications et marketing	108	12,0%
Titre de poste	N=899	
Direction générale	110	12,2%
Administration et soutien	87	9,7%
Coordination, direction de service et chef de département	234	26,0%
Professionnel(le)s	172	19,1%
Technicien(ne)s	122	13,6%
Guides, animation	119	13,2%
Préposé(e)s, accueil	47	5,2%
Autres	8	0,9%

3.2. Budgets et dépenses des institutions muséales

Le nombre d'employé(e)s (en équivalent temps complet, « ETC ») étant un facteur déterminant et directement proportionnel aux budgets et aux dépenses, le Tableau 5 ventile ces valeurs selon la taille de l'institution exprimée en nombre d'employé(e)s.

Les institutions muséales répondantes disposaient d'un budget annuel de 1,1 M \$ en moyenne, pour un total de 156,8 millions. Sans surprise, le budget moyen tend à augmenter avec le nombre d'employé(e)s, passant de 281 735 \$ pour les institutions de 5 employé(e)s et moins à 8,4 M \$ pour celles de 20 employé(e)s et plus. Concernant la superficie des aires d'exposition, le budget moyen s'élève à 1 485 \$ / m², bien que pour la majorité des institutions ce coût ne dépasse pas 870 \$ / m² (Tableau A.1).

Au total, 62,7 M \$ ont été dépensés en masse salariale (comprenant salaires, bonis et avantages sociaux) par les institutions répondantes, avec une moyenne de 464 750 \$. Rapportée sur le nombre d'ETC, la masse salariale moyenne se chiffre à 44 656 \$ par ETC, avec un écart-type de 21 806 \$ (Tableau A.1). Dans l'ensemble, la masse salariale représente 50,2 % des budgets d'opération des institutions muséales répondantes, une proportion tendant à diminuer avec le nombre d'employé(e)s. Par ailleurs, le ratio de la masse salariale sur le budget varie substantiellement à travers les institutions, avec une

moyenne de 21,2 % pour le décile inférieur comparativement à 81,8 % pour le décile supérieur (Tableau A.1), ce qui reflète la diversité des contextes dans lesquels opèrent les institutions muséales.

Pour ce qui est des dépenses en honoraires professionnels, celles-ci totalisent 7,9 M \$, pour une moyenne de 58 980 \$. La moyenne augmente ici aussi avec le nombre d'employé(e)s, particulièrement pour les institutions comptant 20 employé(e)s et plus. Par ailleurs, la part du budget dédiée à ce poste de dépenses est relativement constante à travers les catégories, avec une moyenne de 5,4 %.

Tableau 5. Budget, masse salariale et dépenses en honoraires professionnels selon le nombre d'employé(e)s

	Toutes institutions muséales répondantes	5 employé(e)s et moins	6 à 10 employé(e)s	11 à 19 employé(e)s	20 employé(e)s et plus	N.D.
Budget d'opération						
Total	156 785 724 \$	20 566 686 \$	16 371 337 \$	38 997 586 \$	75 606 741 \$	5 243 374 \$
Moyenne	1 144 421 \$	281 735 \$	629 667 \$	2 166 533 \$	8 400 749 \$	476 670 \$
N	137	73	26	18	9	11
Masse salariale						
Total	62 741 212 \$	9 243 719 \$	7 216 112 \$	10 824 658 \$	32 434 487 \$	3 022 236 \$
Moyenne	464 750 \$	126 626 \$	277 543 \$	601 370 \$	3 603 832 \$	335 804 \$
N	135	73	26	18	9	9
Honoraires professionnels						
Total	7 903 387 \$	1 065 328 \$	1 121 526 \$	960 696 \$	4 694 136 \$	61 701 \$
Moyenne	58 980 \$	14 594 \$	43 136 \$	53 372 \$	521 571 \$	7 713 \$
N	134	73	26	18	9	8
En proportion du budget						
Masse salariale	50,2%	51,9%	46,3%	45,3%	41,7%	65,6%
Honoraires professionnels	5,4%	5,7%	6,0%	3,2%	5,2%	7,0%

Note : Les proportions rapportées représentent des moyennes des proportions par institution et par conséquent diffèrent de proportions qui seraient calculées en rapportant la somme des masses salariales sur la somme des budgets, lesquelles seraient plus faibles car donnant plus de poids aux institutions aux budgets élevés.

Dans l'ensemble, le budget moyen des institutions ouvertes toute l'année est plus de deux fois supérieur à celles opérant seulement durant quelques mois (Tableau 6). Cet écart est particulièrement marqué pour les institutions situées en zone métropolitaine (5 fois plus élevé) ou en zone intermédiaire (3 fois plus élevé), tandis que pour celles situées en zone périphérique, le budget moyen est supérieur si elles sont saisonnières plutôt qu'ouvertes toute l'année. Ce constat surprenant s'explique entièrement par les réponses d'une institution majeure située en région et ouverte en saison ; en excluant cette valeur extrême, le budget moyen pour les institutions saisonnières en zone périphérique tombe à environ 390 000 \$, soit la moitié du budget des institutions en zone périphérique ouvertes toute l'année. Enfin, le budget moyen sans égard à la période d'ouverture tend à être plus élevé en zone intermédiaire, suivi de la zone métropolitaine et finalement de la zone périphérique.

Tableau 6. Budget d’opération moyen selon la zone géographique et la période d’ouverture¹¹

	N	Annuel	Saisonnier	Total
Toutes institutions muséales répondantes	137	1 369 862 \$	667 922 \$	1 144 421 \$
Zone métropolitaine	50	1 327 886 \$	261 612 \$	1 093 305 \$
Zone intermédiaire	58	1 571 850 \$	559 041 \$	1 309 916 \$
Zone périphérique	29	729 100 \$	1 006 956 \$	901 562 \$

3.3. Rémunération globale et conditions de travail

Les informations recueillies à l’aide de l’enquête permettent de combler le manque de données détaillées et à jour sur la rémunération des employé(e)s des institutions muséales. Cette section présente certaines statistiques sommaires permettant d’expliquer les variations de rémunération selon différentes caractéristiques des employé(e)s et des institutions muséales. Par ailleurs, un tel survol ne permet pas d’établir précisément l’influence des différents facteurs expliquant la rémunération – l’analyse économétrique présentée à la prochaine section permet de jeter un meilleur éclairage à ce sujet.

Afin de présenter les données collectées sur la rémunération sur une base comparable, celle-ci est rapportée sur le nombre d’heures travaillées par chaque individu. La rémunération horaire correspond donc à la somme des salaires, avantages sociaux et bonis, divisée par le nombre d’heures payées.

Les données révèlent que la rémunération horaire moyenne chez les employées de genre féminin est de 32,13 \$, comparativement à 35,97 \$ chez ceux de genre masculin (Tableau 7), soit un écart de 12 % entre les deux groupes. Cette rémunération horaire plus élevée chez les individus de genre masculin se maintient à travers tous les groupes d’âge, atteignant un maximum pour la catégorie des 41 à 50 ans (26 %). Pour ce qui est de l’évolution selon l’âge, on remarque que la rémunération horaire tend à augmenter avec l’âge, sauf lorsque l’on atteint le groupe des 50 ans et plus. Pour cette catégorie, la rémunération horaire demeure essentiellement la même que pour le groupe précédent chez les individus de genre féminin, et diminue de 17 % chez ceux de genre masculin. Cette baisse peut refléter divers facteurs, par exemple le fait que les employé(e)s de plus de 50 ans occupent proportionnellement moins de postes de coordination et de professionnel(le)s, et davantage de postes de technicien(ne)s, d’animation et d’accueil que ceux de 41 à 50 ans (Tableau A.3).

¹¹ Le Tableau A.2, en annexe, présente la même ventilation pour la masse salariale moyenne.

Tableau 7. Rémunération horaire moyenne selon l'âge et le genre

	N personnes	Féminin	Masculin
Total	869	32,13 \$	35,97 \$
Moins de 30 ans	220	23,21 \$	24,49 \$
30 à 40 ans	230	30,01 \$	31,58 \$
41 à 50 ans	177	38,27 \$	48,09 \$
Plus de 50 ans	242	39,21 \$	40,14 \$

Concernant la répartition des titres de poste à travers les catégories d'emploi, on remarque que la rémunération horaire se situe au-dessus de la moyenne de 33,35 \$ pour les emplois de direction générale, de professionnel(le)s et de direction de services (Tableau 8). Inversement, les emplois de technicien(ne)s, de préposé(e)s, d'administration et d'animation touchent une rémunération horaire inférieure à la moyenne, oscillant entre 23,76 \$ et 29,35 \$ de l'heure. Pour ce qui est des catégories de poste, ou services, la rémunération horaire est la plus faible en éducation muséale, médiation et action culturelle (26,33 \$), où se trouvent l'entièreté des postes de guides, d'animation et d'accueil. Suivent les services des collections et des communications et marketing (33,00 \$ et 33,25 \$, respectivement), puis celui des expositions (37,94 \$) et enfin la direction (39,72 \$), où tous les postes de gestion les plus élevés se retrouvent.

Tableau 8. Rémunération horaire selon le titre et la catégorie de poste

	Direction	Expositions	Éducation muséale, médiation et action culturelle	Collections	Communications et marketing	Moyenne
Direction générale	42,93 \$	-	-	-	-	42,93 \$
Administration et soutien	25,15 \$	37,19 \$	23,88 \$	28,08 \$	26,18 \$	26,41 \$
Direction de services, coordination et chefs	48,76 \$	35,59 \$	29,28 \$	37,31 \$	33,04 \$	36,35 \$
Professionnel(le)s	42,36 \$	43,07 \$	34,09 \$	36,79 \$	39,46 \$	38,68 \$
Technicien(ne)s	29,52 \$	34,67 \$	31,32 \$	27,00 \$	-	29,35 \$
Guides, animation et médiation	-	-	23,87 \$	-	-	23,87 \$
Préposé(e)s, accueil	-	-	23,76 \$	-	-	23,76 \$
Autres	28,69 \$	-	-	..	-	..
Moyenne	39,72 \$	37,94 \$	26,33 \$	33,00 \$	33,25 \$	33,35 \$

Notes : Le symbole « - » indique qu'aucun n'individu ne se retrouve dans ce croisement particulier, tandis que le symbole « .. » indique que la statistique n'est pas présentée car trop peu d'individus se retrouvent dans ce croisement. Les fréquences sous-jacentes aux valeurs rapportées sont disponibles au Tableau A.4. La moyenne de ce tableau est, à l'instar de celles présentées aux autres tableaux de résultats, pondérée en fonction du nombre d'employé(e)s dans chacune des catégories.

Ces valeurs moyennes peuvent par ailleurs varier substantiellement selon la taille de l'institution. Le Tableau 9 reprend les différents titres de postes, mais cette-fois en les ventilant par grandes catégories de nombre d'employé(e)s par institution. On constate effectivement que les rémunérations moyennes augmentent avec la taille de l'institution, passant de 26,79 \$ pour celles de 5 employé(e)s et moins à 38,41 \$ pour celles de 20 employé(e)s et plus. Cette tendance se maintient pour la plupart des titres de postes également, exception faite de quelques variations dues à la faible taille de l'échantillon

pour certains regroupements. Il est intéressant de noter que dans les institutions de 20 employé(e)s et plus, les postes de direction générale, de direction de services et de guides-animateurs gagnent particulièrement plus que leur moyenne respective (direction générale, 62,71 \$ contre 42,93 \$; direction de services, 50,89 \$ contre 36,35 \$; guides, animation et médiation, 34,49 \$ contre 23,87 \$). Cette ventilation pour le salaire horaire, donc excluant les avantages sociaux et les bonis, est disponible en annexe au Tableau A.5.

Tableau 9. Rémunération horaire selon le titre et le nombre d'employé(e)s

	5 employé(e)s et moins	6 à 10 employé(e)s	11 à 19 employé(e)s	20 employé(e)s et plus	Moyenne
Direction générale	35,52 \$	39,88 \$	52,42 \$	62,71 \$	42,93 \$
Administration et soutien	23,34 \$	24,26 \$	24,41 \$	28,32 \$	26,41 \$
Direction de services, coordination et chefs	26,73 \$	29,89 \$	32,13 \$	50,89 \$	36,35 \$
Professionnel(le)s	28,93 \$	24,03 \$	29,01 \$	44,61 \$	38,68 \$
Technicien(ne)s	24,02 \$	30,49 \$	24,31 \$	30,68 \$	29,35 \$
Guides, animation et médiation	18,92 \$	19,39 \$	19,85 \$	34,49 \$	23,87 \$
Préposé(e)s, accueil	19,19 \$	25,92 \$	23,76 \$
Autres	-	..	-	28,69 \$..
Moyenne	26,79 \$	28,44 \$	31,91 \$	38,41 \$	33,35 \$

Notes : Le symbole « - » indique qu'aucun individu ne se retrouve dans ce croisement particulier, tandis que le symbole « .. » indique que la statistique n'est pas présentée car trop peu d'individus se retrouvent dans ce croisement. Les fréquences sous-jacentes aux valeurs rapportées sont disponibles au Tableau A.6.

Ces différents postes reflètent également différents niveaux de scolarité, lesquels sont susceptibles d'influencer la rémunération. Par exemple, la vaste majorité des postes de direction générale sont occupés par des individus ayant complété des études universitaires (Tableau 10). Avoir complété un baccalauréat ou des études universitaires supérieures se traduit par une rémunération horaire plus élevée que la moyenne (entre 37,33 \$ et 38,56 \$), tandis que d'avoir tout au plus un diplôme d'études secondaires (DES) signifie une rémunération nettement moindre (14,96 \$ si aucun diplôme et 25,18 \$ avec un DES). Pour les individus possédant un diplôme d'études collégiales (DEC), il existe une différence importante selon qu'il s'agisse d'un DEC général (24,54 \$) ou technique (29,02 \$). Enfin, les employé(e)s possédant une qualification d'apprenti ou de métier gagnent une rémunération nettement moindre à la moyenne s'ils occupent un poste de technicien(ne) (24,10 \$).

Tableau 10. Rémunération horaire selon le titre et le plus haut niveau de scolarité

	Aucun diplôme	Diplôme d'études secondaires	Apprenti ou métier	DEC non-technique	DEC technique	Études universitaires, autres	Baccalauréat	Études supérieures	Moyenne
Direction générale	31,68 \$	44,77 \$	43,17 \$	42,93 \$
Administration et soutien	..	24,95 \$..	26,31 \$	29,43 \$	25,32 \$	28,84 \$	25,02 \$	26,41 \$
Direction de services, coordination et chefs	..	28,92 \$..	26,61 \$	26,79 \$	29,53 \$	40,31 \$	37,65 \$	36,35 \$
Professionnel(le)s	..	26,76 \$	32,96 \$..	29,36 \$	22,30 \$	43,28 \$	37,85 \$	38,68 \$
Technicien(ne)s	..	25,50 \$	24,10 \$..	30,08 \$	26,49 \$	31,50 \$..	29,35 \$
Guides, animation et médiation	14,10 \$	19,28 \$..	24,06 \$	21,38 \$	28,28 \$	22,15 \$	28,22 \$	23,87 \$
Préposé(e)s, accueil	..	23,37 \$..	18,64 \$..	23,55 \$	26,81 \$	28,11 \$	23,76 \$
Autres	..	28,54 \$
Moyenne	14,96 \$	25,18 \$	30,94 \$	24,54 \$	29,02 \$	26,69 \$	38,56 \$	37,33 \$	33,35 \$

Notes : Le symbole « - » indique qu'aucun individu ne se retrouve dans ce croisement particulier, tandis

que le symbole « .. » indique que la statistique n'est pas présentée car trop peu d'individus se retrouvent dans ce croisement. Les fréquences sous-jacentes aux valeurs rapportées sont disponibles au Tableau A.7.

La ventilation des rémunérations selon la zone géographique et le statut d'emploi indique que les rémunérations horaires tendent à être plus faibles en régions périphériques (27,99 \$), tandis qu'elles sont plus élevées en zones métropolitaine et intermédiaire (34,09 \$ et 34,11 \$, respectivement). Également, les emplois à statut permanent tendent à gagner plus (35,80 \$) que ceux à statut occasionnel (28,80 \$), eux-mêmes mieux payés que les emplois saisonniers (21,47 \$). La sur-représentation des postes de guides, d'animation et d'accueil dans les emplois saisonniers (75,9 %) explique certainement pourquoi la rémunération tend à y être plus faible.

Tableau 11. Rémunération horaire selon la zone géographique et le statut d'emploi

	Saisonnier	Occasionnel	Permanent	Moyenne
Zone métropolitaine	21,45 \$	34,17 \$	35,54 \$	34,09 \$
Zone intermédiaire	19,19 \$	28,48 \$	37,06 \$	34,11 \$
Zone périphérique	23,96 \$	19,03 \$	30,75 \$	27,99 \$
Moyenne	21,47 \$	28,80 \$	35,80 \$	33,35 \$

Note : Les fréquences sous-jacentes aux valeurs rapportées sont disponibles au Tableau A.8.

Enfin, la pratique consistant à offrir des bonis aux travailleurs semble relativement peu répandue dans les institutions muséales, avec seulement 32 individus pour lesquels de telles données ont été rapportées. 13 d'entre eux occupent des postes de direction générale (moyenne du boni = 3 596 \$) et 12 de direction de services/coordination (1 537 \$).

3.4. Analyse économétrique

Les tableaux de résultats sur les principales caractéristiques des institutions muséales et de leur personnel ont permis d'établir le contexte nécessaire pour comprendre à la fois la composition et la distribution de la rémunération et les conditions de travail en milieu muséal. Une régression linéaire a été réalisée par la suite afin d'évaluer statistiquement les effets individuels nets des indicateurs recueillis sur la rémunération des employé(e)s œuvrant dans les institutions muséales du Québec. L'analyse économétrique met en relation une variable dépendante, soit une variable « à expliquer » (dans ce cas : la rémunération horaire), avec une ou plusieurs variables indépendantes dites « explicatives », donc qui influencent possiblement la variable dépendante. Par exemple, le niveau de scolarité atteint et l'âge sont intuitivement des facteurs influençant la rémunération, car tous deux exercent une influence logique sur celle-ci. Comme le suggèrent les Tableaux 7 et 10, il est vraisemblable que plus un employé(e) a une scolarité élevée, plus sa rémunération sera élevée ; quant à l'âge, on pourrait penser qu'être plus vieux tend à ajouter à la rémunération. L'usage de la régression statistique sert ainsi à

confirmer de façon quantitative le degré d'influence des variables explicatives sur la rémunération *en moyenne*, le cas échéant.

À ces fins, l'analyse statistique a porté sur 14 variables indépendantes (variables « explicatives ») recueillies lors de l'enquête, réparties en trois groupes : (1) quatre variables socio-démographiques (le genre, l'âge, le niveau de scolarité et la langue maternelle) ; (2) sept variables liées aux caractéristiques des institutions muséales (la période d'ouverture, l'agrément par le ministère de la Culture et des Communications, la présence d'un syndicat, le statut juridique, la zone territoriale, le nombre d'ETC et la superficie des aires d'exposition) ; et (3) trois variables portant sur le profil des postes des employé(e)s (le statut, la catégorie et le titre du poste).

Deux régressions ont été estimées, chacune utilisant la rémunération horaire comme variable dépendante (variable « à expliquer »). La première régression utilise l'ensemble des 14 variables indépendantes pour estimer la rémunération horaire, alors que la deuxième comprend une sélection réduite de variables indépendantes (n=10), jugées comme étant les plus influentes sur la rémunération suivant une série de tests statistiques visant à améliorer la performance de l'analyse.

Les Tableaux 12 à 14 présentent les résultats détaillés de ces deux régressions. Les variables indépendantes (p. ex. genre, catégorie d'âge, niveau de scolarité, etc.) se trouvent à la colonne gauche de chaque tableau. Afin de faciliter l'interprétation des coefficients obtenus, les régressions sont estimées en logarithme, ce qui permet d'exprimer en pourcentage l'effet d'une variation unitaire de la variable indépendante sur la variation de la rémunération horaire¹². Les colonnes « Effet (%) » présentent l'influence individuelle estimée de chacune des variables indépendantes sur la rémunération horaire. De plus, si l'effet estimé est accompagné d'un, deux ou trois astérisque(s) « * », cela indique qu'il est « statistiquement significatif » et donc que son effet estimé n'est pas dû au hasard – jusqu'à un certain seuil de confiance. Pour chaque effet, les bornes des intervalles de confiance de niveau 95 % sont présentées aux colonnes « IC bas » et « IC haut » et indiquent la plage d'incertitude autour des effets estimés¹³. Dans le cas d'un effet significatif à un degré de confiance de 95 % et plus, les deux bornes de l'intervalle de confiance seront de même signe que cet effet – soit toutes les deux positives, soit toutes les deux négatives. Par exemple, avoir entre 30 et 40 ans a un effet significatif de 9,5 % sur la rémunération horaire

¹² Comme les variables explicatives utilisées sont de type binaires (donc égales à « 0 » ou « 1 »), les coefficients ont été transformés par l'antilogarithme, soit $\text{effet en pourcentage} = ((e^{\text{coefficient}}) - 1) * 100$, où la lettre *e* représente la constante de Néper. Par exemple, si la valeur d'un coefficient est de 0,05, une hausse de 1 de la variable indépendante augmente de $((e^{0,05}) - 1) * 100 = 5,1\%$ celle de la variable dépendante (donc la rémunération horaire). Le Tableau A.8. en annexe présente les coefficients de la régression.

¹³ La valeur de l'effet réel se situe à l'intérieur des bornes de l'intervalle de confiance et ce, à un degré de certitude de 95 %.

avec un intervalle de 3,7 % à 15,7 %, comparativement à la catégorie d'âge de référence, soit les moins de 30 ans (Tableau 12).

La section suivante présente les principaux constats tirés des régressions pour chaque type de variable indépendante testée.

Variables socio-démographiques

Comme le suggère l'intuition, les résultats des deux régressions démontrent que la plupart des variables socio-démographiques influencent de façon statistiquement significative la rémunération horaire. À l'exception de la langue maternelle, chacune des variables étudiées exerce un effet significatif (positif ou négatif) sur la rémunération des employé(e)s des institutions répondantes et ce, même en ayant pris en compte l'influence des autres variables étudiées.

Tableau 12. Régressions (lin-log) de la rémunération dans les institutions muséales, variables socio-démographiques

	Ensemble des variables (1)			Sélection réduite (2)		
	Effet (%)	IC bas	IC haut	Effet (%)	IC bas	IC haut
Genre (réf = Masculin)						
Féminin	-5,0% **	-9,0%	-0,8%	-5,2% **	-9,2%	-1,0%
Âge (réf = Moins de 30 ans)						
30 à 40 ans	9,5% ***	3,7%	15,7%	9,1% ***	3,3%	15,2%
41 à 50 ans	32,2% ***	23,4%	41,6%	31,7% ***	22,9%	41,0%
Plus de 50 ans	26,4% ***	18,7%	34,5%	25,7% ***	18,1%	33,9%
Niveau de scolarité (réf = Aucun diplôme)						
Diplôme d'études secondaires ou équivalent	1,4%	-18,3%	25,8%	4,3%	-15,1%	28,1%
Apprenti ou métier	0,9%	-21,0%	28,9%	2,9%	-18,6%	30,2%
Diplôme d'études collégiales général	4,4%	-15,7%	29,3%	7,0%	-13,0%	31,8%
Diplôme d'études collégiales technique	14,6%	-7,7%	42,1%	16,5%	-5,3%	43,4%
Baccalauréat	33,6% ***	8,4%	64,8%	35,9% ***	11,3%	66,0%
Études universitaires supérieures	38,1% ***	11,8%	70,7%	41,2% ***	15,6%	72,4%
Autres études universitaires	14,1%	-8,7%	42,7%	17,0%	-5,3%	44,6%
Langue maternelle (réf = Anglais)						
Français	5,2%	-6,3%	18,1%			
Autre	-1,0%	-16,2%	17,0%			
Constante	2,549 ***			2,569 ***		
Observations, n	770			777		
R ² ajusté	0,637			0,635		

Notes : Des erreurs-types robustes ont été utilisées pour tenir compte de l'hétéroscédasticité. Le nombre d'observations augmente dans la sélection réduite (2) car l'emploi d'un moins grand nombre de variables explicatives permet de conserver un plus grand nombre d'individus avec des réponses complètes que la régression (1).

On constate d'abord un impact statistiquement significatif négatif du genre féminin par rapport au genre masculin sur la rémunération horaire de -5,0 % à la régression (1) et -5,2 % à la régression (2). L'âge a aussi une incidence sur la rémunération horaire dans les institutions muséales. Les catégories d'âge de 30 à 40 ans, 41 à 50 ans et plus de 50 ans bénéficient d'un effet variant de 9,1 % à 32,2 % par rapport aux travailleurs et travailleuses les plus jeunes. Ces résultats sont cohérents avec les statistiques présentées au Tableau 7, y compris le fait que l'effet maximal soit atteint entre 41 et 50 ans.

Au chapitre de la scolarité, l'analyse montre un effet élevé et statistiquement significatif pour les individus ayant un baccalauréat universitaire ou des études universitaires supérieures par rapport aux personnes n'ayant aucun diplôme. À la régression (1), l'incidence est de 33,6 % pour le baccalauréat et de 38,1 % pour les études universitaires supérieures. À la régression (2), ces effets sont de 35,9 % pour le baccalauréat et 41,2 % pour les études universitaires supérieures, soit de mêmes sens et ordre de grandeur. Les autres niveaux de scolarité sont estimés avoir des effets positifs, mais qui ne sont pas statistiquement significatifs. Cela peut être dû à un trop faible nombre d'observations dans ces catégories pour le niveau de précision voulu (l'échantillon regroupant principalement des employé(e)s très scolarisé(e)s) ou qu'elles n'ont pas d'effet (en moyenne) une fois l'ensemble des facteurs pris en compte.

Finalement, la langue maternelle n'affecte pas de manière statistiquement significative la rémunération horaire, une fois que l'effet des autres variables pouvant influencer la rémunération est pris en compte. Ce résultat se maintient pour de nombreux tests de sensibilité.

Variables portant sur les caractéristiques des institutions muséales

3 des 7 variables portant sur les caractéristiques des institutions muséales – le statut juridique, le nombre d'employé(e)s et la superficie des aires d'expositions – ont un effet significatif sur la rémunération horaire des employé(e)s (voir le Tableau 13) :

- Les employé(e)s travaillant dans une institution dont le statut juridique est fédéral, provincial, municipal ou communauté religieuse voient un impact positif de 15 % à 59,2 % sur leur rémunération horaire comparativement à ceux travaillant dans une institution de statut personne morale OBNL. Cet effet est même plus important (de 18,6 % à 63,2 %) quand on réduit le nombre de variables superflues à la régression (2).
- La taille de l'institution, exprimée par le nombre d'employé(e)s en équivalent temps complet, affecte positivement la rémunération horaire uniquement pour les travailleurs et travailleuses œuvrant dans les institutions comptant de 11 à 19 employé(e)s (= 13,1 %) et 20 employé(e)s et plus (= 43,5 %). Comme pour le statut juridique, l'effet du nombre d'employé(e) est légèrement plus important à la régression (2).

- Les résultats révèlent que la superficie des aires d'exposition affecte positivement la rémunération horaire pour les institutions qui disposent d'aires d'expositions (a) de 250 à 499 m² (effet moyen de 14,2 %) et (b) de 1 000 m² et plus, (effet moyen d'au moins 10,8 %). Le fait que la catégorie de superficie allant de 500 à 999 m² ne ressorte pas comme étant statistiquement significative – bien que l'effet soit toujours positif – suggère qu'il puisse exister deux superficies « optimales » pour lesquelles les ressources engagées génèrent le plus de revenus par heure travaillée. Ce phénomène a d'ailleurs été observé dans d'autres secteurs économiques, où la relation entre la performance et la taille prend la forme d'un « U »¹⁴.

Tableau 13. Régressions (lin-log) de la rémunération dans les institutions muséales, variables liées au portrait des institutions muséales

	Ensemble des variables (1)			Sélection réduite (2)		
	Effet (%)	IC bas	IC haut	Effet (%)	IC bas	IC haut
Période d'ouverture (réf = Annuel)						
Saisonnier	-4,3%	-13,4%	5,8%			
Agrément (réf = Non agréée)						
Agréée	0,5%	-7,4%	9,1%			
Présence d'un syndicat (réf = Non)						
Oui	3,1%	-6,3%	13,5%			
Statut juridique (réf = Personne morale OBNL)						
Fédéral	30,9% ***	7,6%	59,2%	29,6% ***	11,6%	50,4%
Provincial	15,0% ***	5,3%	25,6%	18,6% ***	11,4%	26,3%
Municipal	59,2% ***	31,4%	92,9%	63,2% ***	39,3%	91,3%
Universitaire	18,9%	-5,7%	49,8%	22,6% *	-1,5%	52,7%
Communauté religieuse	47,6% ***	13,2%	92,2%	52,5% ***	20,3%	93,3%
Zone territoriale (réf = Zone intermédiaire)						
Zone métropolitaine	-0,7%	-7,5%	6,6%			
Zone périphérique	-2,4%	-10,1%	6,0%			
Nombre d'employé(e)s (réf = 5 employé(e)s et moins)						
6 à 10 employé(e)s	-2,1%	-9,3%	5,7%	-2,7%	-9,8%	5,1%
11 à 19 employé(e)s	13,1% ***	4,4%	22,6%	14,7% ***	6,5%	23,6%
20 employé(e)s et plus	43,5% ***	26,8%	62,3%	45,1% ***	32,6%	58,7%
Superficie, m ² (réf = 0 à 249)						
250 à 499	14,2% **	3,2%	26,5%	14,2% ***	4,0%	25,5%
500 à 999	4,8%	-4,8%	15,4%	5,9%	-3,3%	15,9%
1000 et plus	10,8% *	-0,1%	23,0%	11,2% **	1,0%	22,4%
Constante	2,549 ***			2,569 ***		
Observations, n	770			777		
R ² ajusté	0,637			0,635		

Notes : Des erreurs-types robustes ont été utilisées pour tenir compte de l'hétéroscédasticité. Le nombre d'observations augmente dans la sélection réduite car moins de variables explicatives sont utilisées, permettant de garder plus d'individus pour lesquels des valeurs sont manquantes pour la régression (1).

La période d'ouverture de l'institution muséale n'a pas d'effet significatif sur la rémunération horaire. Les estimés de l'effet de la possession d'un agrément auprès du

¹⁴ Voir notamment : Weiss et Landau (1984). *Wages, Hiring Standards, and Firm Size*, Journal of Labour Economics ; Tsai (2005) *R&D productivity and firm size: a nonlinear examination*, Technovation.

MCC ou de la présence d'un syndicat (indépendamment du fait que les employé(e)s soient représentés ou non par ce syndicat) suggèrent que ces facteurs n'ont pas d'influence non plus. De même, le fait qu'une institution soit située en zone métropolitaine ou en zone périphérique ne semble pas influencer la rémunération par rapport à celles situées en zone intermédiaire.

Variables liées au profil des postes

Le Tableau 14 montre qu'un impact statistiquement significatif sur la rémunération horaire est observé pour toutes les variables liées au profil des postes dans chacune des régressions estimées.

Tableau 14. Régressions (lin-log) de la rémunération dans les institutions muséales, variables portant sur le profil des postes

	Ensemble des variables (1)			Sélection réduite (2)		
	Effet (%)	IC bas	IC haut	Effet (%)	IC bas	IC haut
Statut du poste (réf = Occasionnel)						
Permanent	6,7% **	0,6%	13,2%	7,0% **	1,1%	13,3%
Saisonnier	2,2%	-7,9%	13,4%	0,3%	-8,7%	10,2%
Catégorie de poste (réf = Éducation muséale, médiation et action culturelle)						
Direction	12,9% ***	5,0%	21,4%	12,3% ***	4,6%	20,5%
Expositions	11,9% **	2,6%	21,9%	12,0% ***	2,7%	22,0%
Collections	6,7% *	-0,6%	14,5%	6,2% *	-0,9%	13,7%
Communications et marketing	1,5%	-5,4%	8,9%	1,2%	-5,5%	8,4%
Titre de poste (réf = Guides, animation)						
Direction générale	31,0% ***	14,0%	50,6%	30,7% ***	14,4%	49,4%
Administration et soutien	-8,1%	-17,4%	2,1%	-7,9%	-17,0%	2,2%
Coordination, direction de service et chef de département	12,9% **	1,1%	26,0%	13,8% **	2,1%	26,7%
Professionnel(le)s	2,6%	-8,2%	14,8%	3,9%	-6,7%	15,7%
Technicien(ne)s	-13,4% **	-23,5%	-2,0%	-12,5% **	-22,5%	-1,1%
Préposé(e)s, accueil	-3,7%	-15,2%	9,4%	-5,4%	-16,4%	7,0%
Autres	-7,8%	-27,8%	17,8%	-7,6%	-27,7%	18,1%
Constante	2,549 ***			2,569 ***		
Observations, n	770			777		
R ² ajusté	0,637			0,635		

Notes : Des erreurs-types robustes ont été utilisées pour tenir compte de l'hétéroscédasticité. Le nombre d'observations augmente dans la sélection réduite car moins de variables explicatives sont utilisées, permettant de garder plus d'individus pour lesquels des valeurs sont manquantes pour la régression (1).

Les résultats concernant les statuts de poste appuient l'hypothèse selon laquelle les employé(e)s permanents gagnent plus que les employé(e)s occasionnels, l'effet net étant d'environ 7%. En comparaison à la catégorie de référence (= éducation muséale, médiation et action culturelle), avoir un poste dans les catégories direction et expositions affecte positivement la rémunération horaire de manière significative d'environ 12%. De façon similaire, un effet positif d'au moins 6,2% est observé pour ceux ou celles ayant un poste dans la catégorie collections.

Relativement au titre de poste de référence (= guides, animation), un effet positif est observé lorsque les employé(e)s possèdent le titre de poste direction générale, gagnant environ 31% de plus que les guides ou les animateurs/animateuses. Par ailleurs, avoir le

titre technicien(ne)s affecte négativement la rémunération horaire de -13,4 % à -12,5 %. Aucun effet significatif n'est observé pour les employés(e)s ayant le titre de poste administration et soutien, professionnel(le)s, préposé(e)s, accueil ou autres.

Interprétation générale

Au-delà de l'effet individuel de chaque variable explicative testée, les régressions permettent d'estimer l'effet général de l'ensemble de ces caractéristiques sur la rémunération horaire d'une personne œuvrant dans le milieu muséal. Prenons l'exemple suivant : Marie est de genre féminin, possède un baccalauréat et travaille dans une institution comptant 30 employé(e)s. En tant que coordonnatrice, Marie occupe un poste permanent en éducation muséale, médiation et action culturelle. Toutes les autres caractéristiques du profil de Marie font partie des catégories de référence de chaque variable.

En utilisant les effets estimés à la régression (1), l'équation suivante peut être utilisée afin de déterminer la rémunération horaire de Marie sur la base de son profil :

$$\begin{aligned}
 &= e^{(constante)} * e^{\text{Genre (féminin)}} * e^{\text{Éducation (baccalauréat)}} * e^{\text{Taille de l'institution (20 employé(e)s et plus)}} * \\
 &\quad e^{\text{Statut de poste (permanent)}} * e^{\text{Titre de poste (coordinatrice)}} \\
 &= e^{(2,549)} * -5 \% * 33,6 \% * 43,5 \% * 6,7 \% * 12,9 \% \\
 &= 12,79 * 0,95 * 1,34 * 1,43 * 1,07 * 1,13 \\
 &= 28,16 \$
 \end{aligned}$$

Ainsi, la rémunération horaire de Marie serait de 28,16 \$ selon la régression (1). Un tel exercice peut être effectué pour n'importe quelle combinaison de caractéristiques d'intérêt, et ainsi permettre d'estimer le salaire selon cet ensemble donné de caractéristiques.

Dans l'ensemble, l'analyse statistique a permis a) d'établir la relation statistique de plusieurs facteurs socio-démographiques et institutionnels ; et b) de quantifier leurs effets individuels moyens sur la rémunération des employé(e)s d'institutions muséales. Les deux régressions ont été assujetties à plusieurs tests diagnostiques afin de renforcer la robustesse du modèle et les résultats obtenus.¹⁵

¹⁵ 5 tests diagnostics ont été effectués : (1) le facteur d'inflation de la variance (« VIF ») a été calculé pour tester le niveau de colinéarité entre les variables choisies ; (2) la comparaison des résidus et les valeurs ajustées du modèle, (3) la représentation quantile (« QQ plot ») et le calcul de l'amplitude des résidus ont permis d'évaluer la normalité de la distribution et l'hétéroscédasticité des résidus; et (5) les points influents et la distance de Cook ont également été testés afin de détecter les cas extrêmes dans la distribution. Plusieurs tests de sensibilité ont aussi été effectués pour évaluer la robustesse des variables ayant un effet significatif.

4. Conclusions et limites

En réalisant une enquête sur la rémunération et les conditions de travail auprès de 141 institutions muséales du Québec, cette étude a permis de compléter les informations disponibles auprès des sources publiques. Des indicateurs représentatifs sur diverses caractéristiques descriptives (p. ex. le statut d'agrément, l'emplacement géographique, la période d'ouverture, etc.) et financières (dont le budget d'opération et la masse salariale) ont été recueillis et compilés afin d'établir un portrait statistique fiable du milieu muséal au Québec, particulièrement des institutions membres de la SMQ. De plus, des données individuelles sur la rémunération et le profil socio-démographique des employé(e)s ont été collectées afin d'examiner les effets de différents facteurs sur la rémunération dans les institutions muséales.

Les résultats de l'enquête montrent que pour toutes les institutions muséales confondues, le budget d'opération moyen s'élève à 1,1 M \$, tandis que la masse salariale est d'environ 465 000 \$ en moyenne. En général, les institutions consacrent la moitié de leur budget d'opération à la masse salariale et rarement plus de 6 % en honoraires professionnels. La masse salariale par ETC s'établit à une médiane de 41 813 \$ et le budget d'opération pour les institutions ouvertes à l'année est de 3 à 5 fois supérieur que pour les institutions saisonnières. De plus, la main-d'œuvre des institutions muséales est généralement très scolarisée pour les postes analysés.

Chez les employé(e)s recensé(e)s, les données de rémunération horaire et les analyses statistiques effectuées révèlent que :

- Le taux horaire des employées de genre féminin tend à être légèrement inférieur à celui de leurs collègues masculins ;
- La rémunération horaire est généralement plus élevée avec l'âge, sauf une fois passé le cap des 50 ans ;
- Avoir complété des études universitaires rehausse significativement la rémunération ;
- Les employé(e)s les mieux rémunérées sont dans les catégories d'emploi de la direction, des expositions et des collections ;
- Les institutions comptant 11 employé(e)s et plus offrent des rémunérations plus élevées en moyenne ;
- Les employé(e)s permanents ou travaillant pour des institutions possédant 250 à 499 ou plus de 1000 m² d'aires d'exposition ont des rémunérations horaires supérieures ;
- Les postes les mieux rémunérés sont ceux de direction générale, suivis des directions de service ;

- L'effet général de l'ensemble des variables individuelles peut être utilisé afin de déterminer la rémunération d'un employé(e) sur la base de son profil.

Cette enquête a permis d'établir un portrait statistique du milieu muséal beaucoup plus précis qu'actuellement disponible. De plus, l'analyse statistique a permis de confirmer la nature et l'ampleur de l'influence des caractéristiques des employé(e)s, des institutions où ils évoluent et du poste occupé. Malgré son niveau de détail et sa validité statistique, elle présente certaines limites, notamment liées à l'extrapolation des résultats obtenus. Tel que mentionné à la section 2.1, bien que l'échantillon des institutions participantes soit représentatif de l'ensemble sur le plan géographique, les données recueillies proviennent majoritairement des membres de la SMQ. À cet égard, les résultats ne reflètent pas nécessairement la réalité des institutions muséales non-membres. Également, il n'y a pas de garantie que chaque institution muséale répondante ait fourni les données sur l'ensemble de leurs employé(e)s pour les 5 catégories de postes étudiées. En outre, ces catégories ne sont exhaustives de l'ensemble des emplois. Comme pour toute enquête, il existe un risque d'erreur des valeurs saisies par les répondants, malgré plusieurs rondes de suivis et de validation réalisées auprès des institutions afin de minimiser ce risque. Finalement, les données recueillies portent sur une année financière atypique (2020-2021) et donc reflètent l'état récent des institutions muséales et de sa main-d'œuvre. Afin d'examiner l'évolution du milieu et d'obtenir un portrait plus représentatif d'un contexte normal d'exploitation, il serait utile de répéter l'exercice dans les années futures.

Annexe 1 – Tableaux supplémentaires

Tableau A.1. Statistiques descriptives des caractéristiques des institutions muséales

	n	Moyenne	Médiane	Écart-type	Moyenne - 10 % inférieur	Moyenne - 10 % supérieur
Par type de ratio						
Budget d'opération/m ² , \$	136	1 485 \$	870 \$	2 757 \$	76 \$	6 696 \$
ETC*/100m ² , n	127	1,36	0,98	1,39	0,10	4,79
Masse salariale/budget d'opération, %	135	50,2%	48,4%	18,2%	21,2%	81,8%
Masse salariale/ETC, \$	125	44 656 \$	41 813 \$	21 806 \$	12 463 \$	86 902 \$
Part d'employé(e)s avec un diplôme universitaire, %	123	75,9%	100,0%	29,8%	12,3%	100,0%

Notes : Les moyennes inférieures et supérieures de chaque caractéristique représentent des extrêmes et, conséquemment, peuvent différer grandement de la moyenne globale. Certaines institutions ont besoin de vastes espaces tandis que d'autres présentent leurs activités dans des locaux de quelques pièces. Le poids de la masse salariale peut aussi varier substantiellement selon les besoins en bâtiments, machines et équipements requis pour une activité. Ainsi, l'étendue des valeurs rapportées reflète la diversité des contextes des institutions muséales.

Tableau A.2. Masse salariale moyenne selon la zone géographique et la période d'ouverture

	N	Annuel	Saisonnier	Total
Toutes institutions muséales répondantes	135	586 952 \$	203 293 \$	464 750 \$
Zone métropolitaine	49	613 506 \$	162 163 \$	512 184 \$
Zone intermédiaire	57	636 449 \$	242 581 \$	539 710 \$
Zone périphérique	29	301 733 \$	197 872 \$	237 268 \$

Tableau A.3. Distribution des groupes d'âge selon le titre de poste

	Moins de 30 ans	30 à 40 ans	41 à 50 ans	Plus de 50 ans
Direction générale	2,2%	11,3%	16,9%	18,0%
Administration et soutien	14,8%	6,5%	10,1%	7,7%
Direction de services, coordination et chefs	15,2%	31,2%	30,3%	27,2%
Professionnel(le)s	7,2%	23,4%	27,0%	19,9%
Technicien(ne)s	10,8%	15,6%	10,1%	16,2%
Guides, animation et médiation	35,0%	7,8%	3,4%	6,3%
Préposé(e)s, accueil	12,6%	3,5%	2,2%	2,6%
Autres	2,2%	0,9%	0,0%	2,2%

Tableau A.4. Nombre de réponses sous-jacentes aux rémunérations horaires moyennes selon le titre et la catégorie de poste

	Direction	Expositions	Éducation muséale, médiation et action culturelle	Collections	Communications et marketing
Direction générale	110	-	-	-	-
Administration et soutien	22	7	23	9	26
Direction de services, coordination et chefs	48	31	65	38	52
Professionnel(le)s	29	25	29	59	30
Technicien(ne)s	43	16	9	54	-
Guides, animation et médiation	-	-	119	-	-
Préposé(e)s, accueil	-	-	47	-	-
Autres	7	-	-	..	-

Note : Le symbole « - » indique qu'aucun individu ne se retrouve dans ce croisement particulier, tandis que le symbole « .. » indique que la statistique n'est pas présentée car trop peu d'individus se retrouvent dans ce croisement.

Tableau A.5. Salaire horaire selon le titre et le nombre d'employé(e)s

	5 employé(e)s et moins	6 à 10 employé(e)s	11 à 19 employé(e)s	20 employé(e)s et plus	Moyenne
Direction générale	31,73 \$	35,52 \$	45,16 \$	54,21 \$	37,67 \$
Administration et soutien	20,56 \$	22,22 \$	21,41 \$	24,11 \$	22,86 \$
Direction de services, coordination et che	24,37 \$	26,11 \$	27,02 \$	42,76 \$	31,07 \$
Professionnel(le)s	25,58 \$	22,64 \$	24,52 \$	37,26 \$	32,78 \$
Technicien(ne)s	21,40 \$	29,55 \$	20,45 \$	25,55 \$	24,75 \$
Guides, animation et médiation	17,47 \$	18,86 \$	19,23 \$	27,99 \$	21,12 \$
Préposé(e)s, accueil	16,75 \$	21,34 \$	19,96 \$
Autres	-	..	-	24,50 \$..
Moyenne	26,31 \$	25,91 \$	27,28 \$	32,13 \$	29,20 \$

Notes : Les salaires horaires excluent les avantages sociaux et les bonis. Le symbole « - » indique qu'aucun n'individu ne se retrouve dans ce croisement particulier, tandis que le symbole « .. » indique que la statistique n'est pas présentée car trop peu d'individus se retrouvent dans ce croisement.

Tableau A.6. Nombre de réponses sous-jacentes aux rémunérations horaires moyennes selon le titre et le plus haut niveau de scolarité atteint

	Aucun diplôme	Diplôme d'études secondaires	Apprenti ou métier	DEC non-technique	DEC technique	Études universitaires, autres	Baccalauréat	Études supérieures
Direction générale			6	44	54
Administration et soutien		28	..	8	8	7	22	13
Direction de services,	..	4	..	9	19	12	92	77
Professionnel(le)s		3	5	..	11	6	80	60
Technicien(ne)s		6	5	..	83	3	12	..
Guides, animation et médiation	4	8		32	8	15	32	16
Préposé(e)s, accueil		22		3	..	12	4	4
Autres		6			

Note : Le symbole « - » indique qu'aucun n'individu ne se retrouve dans ce croisement particulier, tandis que le symbole « .. » indique que la statistique n'est pas présentée car trop peu d'individus se retrouvent dans ce croisement.

Tableau A.7. Nombre de réponses sous-jacentes aux rémunérations horaires moyennes selon la zone géographique et le statut d'emploi

	Saisonnier	Occasionnel	Permanent
Zone métropolitaine	28	25	264
Zone intermédiaire	25	107	333
Zone périphérique	30	11	71

Tableau A.8. Régressions (lin-log) de la rémunération dans les institutions muséales

	Ensemble des variables (1)			Sélection réduite (2)		
	Coefficient	IC bas	IC haut	Coefficient	IC bas	IC haut
Genre (réf = Masculin)						
Féminin	-0,051 **	-0,094	-0,008	-0,053 **	-0,096	-0,010
Âge (réf = Moins de 30 ans)						
30 à 40 ans	0,091 ***	0,036	0,146	0,087 ***	0,032	0,142
41 à 50 ans	0,279 ***	0,210	0,348	0,275 ***	0,206	0,344
Plus de 50 ans	0,234 ***	0,171	0,297	0,229 ***	0,166	0,292
Niveau de scolarité (réf = Aucun diplôme)						
Diplôme d'études secondaires ou équivalent	0,014	-0,202	0,230	0,042	-0,164	0,248
Apprenti ou métier	0,009	-0,236	0,254	0,029	-0,206	0,264
Diplôme d'études collégiales général	0,043	-0,171	0,257	0,068	-0,140	0,276
Diplôme d'études collégiales technique	0,136	-0,080	0,352	0,153	-0,055	0,361
Baccalauréat	0,290 ***	0,080	0,500	0,307 ***	0,107	0,507
Études universitaires supérieures	0,323 ***	0,111	0,535	0,345 ***	0,145	0,545
Autres études universitaires	0,132	-0,091	0,355	0,157	-0,055	0,369
Langue maternelle (réf = Anglais)						
Français	0,051	-0,065	0,167			
Autre	-0,010	-0,177	0,157			
Période d'ouverture (réf = Annuel)						
Saisonnier	-0,044	-0,144	0,056			
Agrément (réf = Non agréée)						
Agréée	0,005	-0,077	0,087			
Présence d'un syndicat (réf = Non)						
Oui	0,031	-0,065	0,127			
Statut juridique (réf = Personne morale OBNL)						
Fédéral	0,269 ***	0,073	0,465	0,259 ***	0,110	0,408
Provincial	0,140 ***	0,052	0,228	0,171 ***	0,108	0,234
Municipal	0,465 ***	0,273	0,657	0,490 ***	0,331	0,649
Universitaire	0,173	-0,058	0,404	0,204 *	-0,016	0,424
Communauté religieuse	0,389 ***	0,124	0,654	0,422 ***	0,185	0,659

Zone territoriale (réf = Zone intermédiaire)						
Zone métropolitaine	-0,007	-0,078	0,064			
Zone périphérique	-0,024	-0,106	0,058			
Nombre d'employé(e)s (réf = 5 employé(e)s et moins)						
6 à 10 employé(e)s	-0,021	-0,097	0,055	-0,027	-0,103	0,049
11 à 19 employé(e)s	0,123 ***	0,043	0,203	0,137 ***	0,063	0,211
20 employé(e)s et plus	0,361 ***	0,238	0,484	0,372 ***	0,282	0,462
Superficie, m ² (réf = 0 à 249)						
250 à 499	0,133 **	0,031	0,235	0,133 ***	0,039	0,227
500 à 999	0,047	-0,049	0,143	0,057	-0,033	0,147
1000 et plus	0,103 *	-0,001	0,207	0,106 **	0,010	0,202
Statut du poste (réf = Occasionnel)						
Permanent	0,065 **	0,006	0,124	0,068 **	0,011	0,125
Saisonnier	0,022	-0,082	0,126	0,003	-0,091	0,097
Catégorie de poste (réf = Éducation muséale, médiation et action culturelle)						
Direction	0,121 ***	0,048	0,194	0,116 ***	0,045	0,187
Expositions	0,112 **	0,026	0,198	0,113 ***	0,027	0,199
Collections	0,065 *	-0,006	0,136	0,060 *	-0,009	0,129
Communications et marketing	0,015	-0,056	0,086	0,012	-0,057	0,081
Titre de poste (réf = Guides, animation)						
Direction générale	0,270 ***	0,131	0,409	0,268 ***	0,135	0,401
Administration et soutien	-0,085	-0,191	0,021	-0,082	-0,186	0,022
Coordination, direction de service et chef de département	0,121 **	0,011	0,231	0,129 **	0,021	0,237
Professionnel(le)s	0,026	-0,086	0,138	0,038	-0,070	0,146
Technicien(ne)s	-0,144 **	-0,267	-0,021	-0,133 **	-0,255	-0,011
Préposé(e)s, accueil	-0,038	-0,165	0,089	-0,056	-0,179	0,067
Autres	-0,081	-0,326	0,164	-0,079	-0,324	0,166
Constante	2,549 ***	2,296	2,802	2,569 ***	2,363	2,775
Observations, n	770			777		
R ² ajusté	0,637			0,635		

Tableau A.9. Rémunération annuelle selon le titre et le nombre d'employé(e)s

	5 employé(e)s et moins	6 à 10 employé(e)s	11 à 19 employé(e)s	20 employé(e)s et plus	Moyenne
Direction générale	64 644 \$	72 575 \$	95 396 \$	114 132 \$	78 129 \$
Administration et soutien	42 486 \$	44 151 \$	44 420 \$	51 534 \$	48 069 \$
Direction de services, coordination et chefs	48 643 \$	54 391 \$	58 479 \$	92 628 \$	66 158 \$
Professionnels	52 646 \$	43 727 \$	52 795 \$	81 195 \$	70 390 \$
Techniciens	43 714 \$	55 500 \$	44 237 \$	55 844 \$	53 417 \$
Guides, animation et médiation	34 431 \$	35 281 \$	36 122 \$	62 770 \$	43 446 \$
Préposés, accueil	34 934 \$	47 183 \$	43 250 \$
Autres	-	..	-	52 209 \$..
Moyenne					57 551 \$

Note : La rémunération annuelle a été calculé sur la base du nombre d'heures d'un employé(e) équivalent temps-plein (= 1 820 heures).

Annexe 2 – Projet de courriel

Sujet : Enquête SMQ – 2020-2021

Bonjour Nom répondant(e),

Pour aider les institutions muséales à répondre aux enjeux de ressources humaines, la Société des musées du Québec (SMQ) souhaite recueillir des données fiables sur la rémunération et les conditions de travail dans le secteur muséal au Québec. Pour ce faire, elle a mandaté AppEco afin de réaliser une enquête exhaustive visant à recueillir ces informations auprès de tous les musées, centres d'exposition et lieux d'interprétation.

Votre participation à cette enquête d'envergure est primordiale pour le réseau. C'est pourquoi, nous sollicitons **une vingtaine de minutes** de votre temps pour compléter le questionnaire.

Vous avez jusqu'au **30 septembre 2021** pour le remplir.

Avant de commencer, veuillez avoir en main les principales données financières et opérationnelles de votre institution pour le dernier exercice financier terminé, par exemple au 31 décembre 2020 ou au 31 mars 2021 (budget d'opération, masse salariale, liste des employés et rémunération par poste). **Nous comprenons que les données collectées concernent une année financière atypique.**

Afin d'assurer la stricte confidentialité de vos réponses, veuillez accéder au questionnaire, à l'aide du nom d'utilisateur et du mot de passe ci-dessous :

Code utilisateur : Code utilisateur

Mot de passe : Mot de passe

[Cliquez ici pour commencer](#)

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter. Nous vous remercions à l'avance et apprécions grandement votre collaboration à cet exercice indispensable pour le réseau muséal du Québec.

Cordialement,

Cristina Ruscio

Économiste

cell. 514.607.5617

www.appeco.ca



Si ce courriel ne vous est pas destiné, veuillez le détruire sans délai et nous en aviser, merci.

Annexe 3 – Questionnaire d'enquête



Enquête SMQ - 2021

Instructions pour compléter l'enquête

1. **Vous avez jusqu'au 30 septembre 2021** pour remplir le questionnaire. Veuillez prévoir environ une vingtaine de minutes pour compléter l'enquête.
2. **Avant de commencer**, ayez en main les principales données financières et opérationnelles de votre institution muséale pour le dernier exercice financier terminé, par exemple au 31 décembre 2020 ou au 31 mars 2021 (budget d'opération, masse salariale, liste d'employés et rémunération par type de poste).
3. **Veillez répondre à toutes les questions, puis soumettre vos réponses.** L'astérisque « * » désigne une question obligatoire.
4. **Pour naviguer d'une page à l'autre**, utilisez les boutons « Précédent » et « Suivant » au bas de la page. Il est possible de sauvegarder vos réponses en cours de route, simplement en cliquant sur le bouton « Enregistrer et continuer plus tard » qui se trouve en haut de la page à droite. Toutefois, une fois vos réponses soumises, il n'est plus possible de les changer.
5. **Vos réponses demeureront strictement confidentielles.** La SMQ n'aura accès qu'aux résultats **consolidés** de l'enquête, et n'aura en aucun cas la possibilité d'identifier une institution muséale répondante.
6. **Toute question relative à cette enquête** peut être adressée à cruscio@appeco.ca, en indiquant en objet de votre message Enquête SMQ - 2021.

Description de l'institution muséale

1. Nom de l'institution muséale : *

2. Région touristique : *

01 - Îles-de-la-Madeleine	
02 - Gaspésie	
03 - Bas-Saint-Laurent	
04 - Québec	
05 - Charlevoix	
06 - Chaudière-Appalaches	
07 - Mauricie	
08 - Cantons-de-l'Est	
09 - Montérégie	
10 - Lanaudière	
11 - Laurentides	
12 - Montréal	
13 - Outaouais	
14 - Abitibi-Témiscamingue	
15 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	
16 - Manicouagan	
17 - Duplessis	
18 - Baie-James	
19 - Laval	
20 - Centre-du-Québec	
21 - Nunavik	
22 - Eeyou Istchee	

3. Période d'ouverture au public : *

- Annuel
- Saisonnier

4. Agrément par le ministère de la Culture et des Communications : *

- Oui
- Non

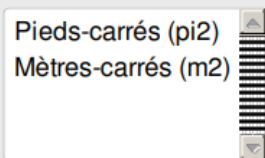
5. Superficie totale des aires d'exposition : *

Superficie *

Unités *

Pieds-carrés (pi²)

Mètres-carrés (m²)



6. Statut juridique : *

- Personne morale OBNL
- Fédéral
- Provincial
- Municipal
- Universitaire
- Conseil de bande
- Communauté religieuse
- Autre - Précisez

7. Présence d'un syndicat : *

- Oui
- Non

8. Date de fin du dernier exercice financier terminé, par exemple au 31 décembre 2020 ou au 31 mars 2021 : *

Mois *

Janvier
Février
Mars
Avril
Mai
Juin
Juillet
Août
Septembre
Octobre
Novembre
Décembre

Année *

2020
2021

9. Budget d'opération pour le dernier exercice financier terminé (\$) : *

10. Masse salariale totale (salaires et charges sociales) pour le dernier exercice financier terminé (\$) : *

11. Montant total versé pour les pigistes, consultants et firmes (honoraires professionnels) pour le dernier exercice financier terminé (\$) : *

12. Nombre d'employés en équivalent-temps-complet (ETC) pour le dernier exercice financier terminé : *

Le nombre d'employés équivalent-temps-complet (ETC) représente le total des heures travaillées par tous les employé(e)s (temps plein et temps partiel) divisé par 35 (soit le nombre d'heures travaillées par semaine par un employé à temps plein). Exemple : Une institution muséale a 1 employé (e) à temps plein (35 heures par semaine) et 2 employé(e)s à temps partiel (10 heures par semaine chacun). Le nombre d'employés ETC serait = $[1 \cdot 35 + 2 \cdot 10] / 35 = 55 / 35 = 1,57$ ETC.

13. Nombre de bénévoles (excluant les membres de votre CA) pour le dernier exercice financier terminé :

Les prochaines questions portent sur ces 5 catégories de postes :

Direction générale

Poste dont les fonctions visent la gestion stratégique et opérationnelle de l'institution (ressources humaines, financières et matérielles) ainsi que la responsabilité de la santé organisationnelle et de la qualité des activités et des services offerts. Exemples : Directeur général ou directrice générale, gestionnaire, régisseur, etc.

Collections

Postes dont les fonctions visent la conservation, le catalogage, la documentation, l'acquisition et la gestion des collections et des archives.

Expositions

Postes dont les fonctions visent la planification, la conception, la production, la réalisation, le montage/démontage, la programmation et la gestion des expositions permanentes, temporaires, itinérantes et virtuelles.

Éducation muséale, médiation et action culturelle

Postes dont les fonctions visent la conception et la réalisation des activités d'éducation et de médiation, l'expérience des visiteurs, les visites commentées de même que l'organisation d'activités et d'événements culturels.

Communications et marketing

Postes dont les fonctions visent les communications, les relations publiques, les relations de presse, les médias sociaux et les activités de marketing.

14. Veuillez répondre à chacune des questions suivantes pour chaque employé(e) : *

Initiales de l'employé(e)

Catégorie du poste :

Si le poste de cet employé(e) ne s'insère dans aucune de ces catégories, ne pas le saisir.

Direction générale	▲
Collections	▬
Expositions	▬
Éducation muséale, médiation et action culturelle	▬
Communications et marketing	▼

Titre du poste :

Âge (ans)

Genre

Masculin	▲
Féminin	▬
Autre	▼

Scolarité, plus haut niveau complété

Aucun diplôme	▲
Diplôme d'études secondaires ou équivalent	▬
Apprenti ou métier	▬
Diplôme d'études collégiales général	▬
Diplôme d'études collégiales technique	▬
Universitaire, inférieur au baccalauréat	▬
Baccalauréat universitaire	▬
Études universitaires supérieures	▼

Langue maternelle

Français

Anglais

Autre - Précisez

Salaire de l'employé(e) durant cette année (\$) :

Bonis ou primes de l'employé(e) durant cette année (\$) :

Contributions de l'employeur (avantages sociaux) pour cet(te) employé(e) durant cette année (\$) :

Statut du poste :

Permanent

Occasionnel

Saisonnier

Nombre total d'heures payées durant l'année (incluant les jours fériés et les vacances) :

Ajouter un autre employé

Commentaires
