



ASSOCIATION
DES MUSÉES
CANADIENS

SONDAGE SUR LA DIVERSITÉ AU TRAVAIL

Dnyanesh Kamat
Gestionnaire principal, Défense des intérêts

Ce projet a été rendu possible en partie grâce au gouvernement du Canada.

Canada 

SONDAGE SUR LA DIVERSITÉ AU TRAVAIL

L'Association des musées canadiens (AMC) est ravie de présenter la première série de résultats du Sondage sur la diversité en milieu de travail. Cette recherche quantitative essentielle de l'AMC analyse plus en profondeur la diversité proportionnelle parmi les personnes qui œuvrent dans les musées canadiens. L'auteur du présent rapport donne un aperçu révélateur de la situation, tout en reconnaissant qu'il ne peut englober le secteur patrimonial canadien dans son entièreté. L'AMC souhaite jeter les bases de sondages périodiques et de projets de recherche qualitative qui se traduiront par un changement mesurable et mettront en évidence la nécessité d'une action collective inébranlable pour favoriser la mise en place d'un paysage muséal diversifié et inclusif au Canada.

Dnyanesh Kamat, gestionnaire principal de la défense des intérêts à l'AMC, est un expert en stratégie et en politique dans le domaine des industries créatives et culturelles (ICC). Avant de rejoindre l'AMC, il a travaillé pour le gouvernement et le secteur privé, se concentrant sur la croissance des ICC, la diversification économique et l'innovation.

This report is available in English.

© Association des musées canadiens 2023

Table des matières

Introduction	4
Remerciements	5
Méthode	5
Principaux résultats du sondage	7
Aperçu	11
Résultats du sondage	12
Répartition selon l'âge	12
Avancement professionnel	14
Répartition des salaires et rôle des syndicats.....	18
Services en place dans les musées et nombre de postes	19
Nombre de postes occupés et rémunération	20
Nombre de postes occupés et taille des musées	21
Membres du personnel occupant un seul poste, services d'attache concernés et taille des musées	22
Services et rémunération	24
Bénévoles et stagiaires.....	28
Éducation.....	29
Répartition des salaires et groupes démographiques.....	32
Genre et orientation sexuelle.....	35
Répondantes et répondants autochtones	37
Immigrantes et immigrants reçus.....	39
Personnes handicapées	40
Membres des minorités visibles.....	41
Religion.....	42
Appendix	44
Questions du sondage.....	44

Introduction

L'Association des musées canadiens (AMC) est ravie de présenter la première série de résultats du Sondage sur la diversité en milieu de travail, qui a été inspiré par l'étude d'avant-garde menée aux États-Unis par la Andrew W. Mellon Foundation, l'Association of Art Museum Directors (AAMD) et l'American Alliance of Museums (AAM). Cette recherche quantitative essentielle de l'AMC analyse plus en profondeur la diversité proportionnelle parmi les personnes qui œuvrent dans les musées canadiens. L'auteur du présent rapport donne un aperçu révélateur de la situation, tout en reconnaissant qu'il ne peut englober le secteur patrimonial canadien dans son entièreté. Réalisé dans les deux langues officielles, le sondage fait ressortir l'importance cruciale de progresser constamment vers la diversité, l'équité et l'inclusivité. Dans la foulée de cette initiative, l'AMC souhaite jeter les bases de sondages périodiques et de projets de recherche qualitative qui se traduiront par un changement mesurable et mettront en évidence la nécessité d'une action collective inébranlable pour favoriser la mise en place d'un paysage muséal diversifié et inclusif au Canada.

L'étude présentée ici vise à créer un point de référence pour évaluer la représentation et l'inclusion au sein du secteur patrimonial canadien. Grâce aux résultats du sondage et de ses éditions à venir, les décideurs auront accès aux données probantes qui sont nécessaires pour élaborer des politiques crédibles et efficaces favorisant la justice et l'équité. On s'attend à ce que les conclusions présentées dans le présent rapport suscitent l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes dans tous les domaines, notamment les ressources humaines, les finances, la conservation (commissariat) et l'expérience des visiteuses et visiteurs dans l'ensemble du secteur patrimonial canadien.

Les crises sociopolitiques, économiques, sanitaires et environnementales survenues récemment partout dans le monde ont mis en évidence des lacunes systémiques dans les efforts que déploient les administrations publiques et le secteur privé pour favoriser la création d'une société représentative, juste et équitable. Au cours des dernières années, des moments cruciaux de prise de conscience publique ont suscité un regain d'intérêt pour la justice sociale et l'équité dans l'ensemble de l'Amérique du Nord et ailleurs dans le monde. Le mouvement #MoiAussi en 2017, les meurtres en série commis par Bruce McArthur à Toronto entre 2010 et 2017 qui ciblaient principalement des personnes racisées ou queers, la mort de George Floyd en 2020 ainsi que la découverte des tombes non identifiées à l'ancien pensionnat pour Autochtones de Kamloops, en Colombie-Britannique, en 2021 ont tous provoqué un examen approfondi des structures sociales et des institutions.

L'adoption d'une approche intersectionnelle permet d'améliorer les résultats des initiatives axées sur l'équité que mènent actuellement certains musées dans le secteur patrimonial canadien. En examinant la situation dans cette optique, les organisations peuvent étudier plus à fond les questions concernant l'efficacité de leurs politiques aux fins de la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Ce point de vue favorise un examen exhaustif de la représentation au sein des musées canadiens, à la fois au chapitre des collections et des personnes qui œuvrent dans ces institutions, ainsi que de l'incidence sur la décolonisation et les avantages importants pour les groupes en quête d'équité.

En transcendant les cadres fondés sur la race ou le genre, une optique intersectionnelle permet aux musées d'élaborer des politiques prenant en considération le pouvoir relatif des personnes qui œuvrent au sein de ces institutions du secteur patrimonial dans tous les aspects de leur identité. Le sondage sur la diversité réalisé par l'AMC vise à mettre en relief la fluidité et la construction sociale

des catégories d'identités comme la race, le genre et la classe, ce qui encourage les institutions patrimoniales à s'intéresser à d'autres dimensions – l'appartenance à un groupe autochtone, les capacités, la sexualité, l'expression de genre, le statut en matière d'immigration et la religion. Le secteur pourra ainsi élaborer des politiques qui ébranleront, voire élimineront les systèmes d'oppression comme le racisme, le sexisme, le capacitisme et l'hétérosexisme¹.

Enfin, ce sondage de l'AMC constitue le premier pas d'un long parcours multidimensionnel qui mènera à un secteur patrimonial canadien plus équitable, juste et inclusif.

Remerciements

L'AMC exprime sa gratitude aux membres du groupe consultatif qui ont mis leur expertise au service de la conception du sondage et de l'élaboration de son contenu. En outre, nous remercions sincèrement les personnes suivantes pour leur très précieuse contribution :

- Armando Perla (conservateur indépendant et consultant);
- Heather George (directrice générale du Woodland Cultural Centre);
- Paul C. Thistle (président du cabinet de services-conseils >Thistle to the Point Museum Consulting).

De plus, nous sommes reconnaissants envers les représentants de la Direction des politiques et programmes du patrimoine, à Patrimoine canadien, pour l'orientation et les conseils inestimables qu'ils nous ont fournis à l'étape de la conception du sondage et de l'élaboration de sa méthode. Nous tenons également à remercier sincèrement Lana Adeleye-Olusae (directrice des ressources humaines au Musée du Manitoba), Dorota Blumczyńska (présidente-directrice générale du Musée du Manitoba) et Sara Furr (cheffe de la diversité et de l'inclusion au Field Museum) pour la rétroaction qu'elles nous ont donnée sur le contenu du sondage et son applicabilité pratique aux musées.

Enfin, nous éprouvons une profonde gratitude envers nos collègues de l'AMC, anciens et actuels, dont le soutien et l'encouragement y sont pour beaucoup dans le succès de ce projet : Richard Archibald, Massimo Bergamini, Ken Blonski, Stephanie Danyluk, Nathan Hasselstrom, Corinne Henshaw, Gareth Hedges, Rebecca MacKenzie, Linda McConnell, Janis Monture and Mark Poirier.

Méthode

Pour stimuler la participation au sondage, nous avons envoyé des messages aux membres de l'AMC ainsi qu'aux membres des associations de musées provinciales et territoriales. Le questionnaire de sondage a été transmis uniquement aux institutions qui avaient manifesté leur intérêt au préalable. Les dirigeantes ou dirigeants des institutions ont été invités à s'inscrire au sondage durant la période prévue à cette fin, soit du 7 décembre 2022 au 20 janvier 2023.

Nous avons ensuite transmis aux institutions inscrites un lien menant au questionnaire de sondage, que nous les invitons à partager avec leur personnel permanent ou contractuel (à temps plein ou partiel), leurs stagiaires et leurs bénévoles. À compter du 3 janvier 2023, les personnes intéressées ont eu accès au sondage en ligne sur la plateforme Sogolytics. Au moins 66 % des personnes œuvrant

¹ Olena Hankivsky et Renée Cormier. « Intersectionality and Public Policy: Some Lessons from Existing Models », *Intersectionality Research*, vol. 64, n° 1, 2010, p. 217-229.

au sein d'une institution donnée devaient participer au sondage, sans quoi les réponses n'étaient pas prises en considération dans l'analyse. Vous trouverez en annexe le questionnaire de sondage intégral. Pour protéger la vie privée des répondantes et répondants, nous avons assuré l'anonymat complet des réponses et effectué l'analyse au niveau méta.

Au cours de la période d'inscription, l'AMC a tenu deux webinaires – dans les deux langues officielles – pour mieux faire connaître le sondage et répondre aux questions et aux préoccupations des institutions intéressées. De plus, l'Association a publié sur son site Web des prévisions concernant le sondage, notamment dans une foire aux questions, et envoyé des rappels aux institutions inscrites pour stimuler la participation.

La période de sondage devait initialement se terminer le 14 février, mais elle a été prolongée jusqu'au 1^{er} mars pour augmenter le taux de réponse. Tout au long de cette période, l'AMC a envoyé des rappels aux institutions inscrites pour stimuler la participation. Au début, 68 institutions totalisant environ 1 800 répondantes et répondants s'étaient inscrites. Toutefois, seules les réponses émanant de 17 institutions qui regroupaient 371 répondantes et répondants ont été incluses dans l'analyse finale, car le taux de réponse des autres institutions n'atteignait pas le seuil de 66 %.

Région	Nombre d'institutions	Nombre total de réponses	Nombre total de personnes œuvrant au sein des institutions
Atlantique	2	12	17
Québec	1	3	4
Ontario	5	78	97
Prairies	6	143	192
Colombie-Britannique	3	45	61
Total	17	281	371

Taille des musées	Nombre d'institutions	Nombre total de réponses	Nombre total de personnes œuvrant au sein des institutions
Petite (de 1 à 10 personnes)	7	26	32
Moyenne (de 11 à 50 personnes)	8	127	164
Grande (plus de 50 personnes)	2	128	175
Total	17	281	371

Bien que notre échantillon ne représente peut-être pas pleinement l' secteur des musées dans son entièreté, il constitue un point de départ important. Les résultats du sondage nous aident à comprendre comment nous pouvons nous efforcer d'obtenir un échantillon plus équilibré à l'avenir en veillant à ce que les institutions inscrites encouragent la participation des personnes qui y œuvrent et qu'elles atteignent un taux de réponse statistiquement significatif. Si les répondantes et répondants issus des institutions qui s'étaient inscrites au départ pour le sondage avaient été suffisamment nombreux, notre échantillon aurait été plus équilibré et représentatif. À l'avenir, nous mettrons à profit les leçons tirées de cette expérience pour peaufiner notre méthode de sondage afin de mieux comprendre le secteur des musées dans les différentes régions du pays.

Principaux résultats du sondage

- 1. L'analyse de la répartition selon l'âge dans l'échantillon de notre sondage révèle une main-d'œuvre jeune, car la majorité des personnes qui œuvrent au sein des institutions sont âgées de 25 à 54 ans.**

Les personnes plus âgées, en particulier celles de 65 ans ou plus, sont nettement sous-représentées. Incidemment, la répartition selon l'âge observée ne semble pas correspondre à la réalité des musées, ce qui donne à penser que l'échantillon n'est peut-être pas représentatif. Des recherches approfondies s'imposent pour mieux comprendre la répartition selon leur âge des personnes qui œuvrent dans les musées et la comparer avec le profil démographique de la population active canadienne. Cette répartition selon l'âge peut entraîner des problèmes sur divers aspects – dynamique dans le milieu de travail, transfert des connaissances et collaboration intergénérationnelle au sein du secteur muséal. Il est essentiel d'analyser plus en profondeur les facteurs sous-jacents qui contribuent à cette répartition selon l'âge, les expériences qu'ont vécues ou que vivent les personnes des groupes d'âge plus avancé œuvrant dans les musées et l'incidence éventuelle de la diversité des âges sur l'innovation, la créativité et la résilience du secteur.

- 2. Les tendances de l'avancement professionnel révèlent que le personnel à temps plein ayant le plus d'ancienneté obtient généralement davantage de promotions, ce qui semble indiquer que l'expérience et l'engagement jouent un rôle dans cet avancement.**

Le nombre moyen de promotions est toutefois le plus faible parmi les membres des minorités visibles, ce qui laisse entrevoir d'éventuels obstacles à leur avancement professionnel. Une tendance encore plus marquée concernant les hommes cisgenres montre un lien plus étroit, par rapport à leurs homologues féminines, entre leur avancement professionnel et leur ancienneté. Ces résultats justifient un examen approfondi pour nous aider à comprendre les facteurs qui façonnent le parcours professionnel des groupes sous-représentés et les obstacles auxquels ils font face dans le secteur muséal.

- 3. Les postes non syndiqués sont généralement concentrés dans l'échelle salariale maximale, tandis que les postes syndiqués sont plus répandus dans les échelles salariales intermédiaires.**

Ces résultats semblent indiquer que les syndicats peuvent réclamer avec efficacité une rémunération concurrentielle pour un plus grand nombre de membres du personnel, ce qui assure une répartition plus équitable des salaires. Toutefois, en raison des limites de notre échantillon, il faut absolument mener des recherches approfondies pour comprendre pleinement l'incidence des syndicats sur la répartition des salaires, l'avancement professionnel, la sécurité d'emploi et la satisfaction au travail. Ces recherches nous aideront à évaluer le rôle des syndicats dans la lutte contre les disparités salariales et la promotion de meilleures conditions de travail dans divers emplois et groupes d'employés au sein du secteur muséal.

- 4. Les groupes démographiques minoritaires se situent généralement dans les échelles salariales intermédiaire, supérieure ou maximale, tandis que la répartition des femmes et des hommes cisgenres ne faisant partie d'aucun groupe minoritaire semble plus équilibrée entre les échelles salariales.**

Ils sont davantage représentés dans les échelles salariales intermédiaires et intermédiaires supérieures. Les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles sont peut représentés dans les échelles salariales les plus élevées, ce qui laisse entrevoir d'éventuels obstacles à l'avancement professionnel et à l'équité salariale. De même, les membres des communautés 2SLGBTQI+, les répondantes et répondants non-cisgenres et les immigrantes et immigrants reçus sont peu représentés dans les échelles salariales les plus élevées, ce qui témoigne de difficultés éventuelles à accéder aux postes de niveau supérieur. Cette analyse fait ressortir la nécessité de mener des recherches approfondies pour mieux comprendre les facteurs à l'origine de ces disparités et trouver des stratégies qui permettront de promouvoir l'égalité des chances et l'équité salariale pour l'ensemble des employées et employés dans le secteur muséal.

- 5. Les résultats du sondage révèlent une représentation diversifiée et inclusive des genres et des orientations sexuelles parmi les répondantes et répondants en comparaison de l'ensemble de la population canadienne.**

La majorité des personnes qui ont participé au sondage se sont identifiées comme femmes cisgenres, ce qui cadre avec les résultats de l'Enquête du gouvernement du Canada sur les établissements du patrimoine menée en 2017. Fait à signaler, notre sondage révèle un pourcentage de membres des communautés 2SLGBTQI+ parmi les répondantes et répondants plus élevé que la moyenne nationale. Malgré les limites inhérentes au dénombrement exact des membres de ces communautés en raison de la stigmatisation et de la cishétéronormativité qui sont répandues, les données recueillies laissent entrevoir un environnement inclusif au sein du groupe interrogé. Il est recommandé de mener des recherches approfondies pour explorer les facteurs qui influent sur la représentation et les expériences vécues associées à différentes identités de genre et orientations sexuelles dans le secteur muséal.

- 6. Environ 4,6 % des répondantes et répondants se sont déclarés Autochtones, ce qui souligne la nécessité d'effectuer un examen plus poussé de la diversité et de l'équité en milieu de travail dans le secteur muséal selon une approche intersectionnelle.**

Il faut faire preuve de circonspection au moment d'extrapoler des conclusions, car les données de recensement pourraient ne pas représenter avec exactitude le nombre d'Autochtones en raison de facteurs historiques et de sous-dénombrements. Il est également suggéré de mener des recherches approfondies pour comprendre la représentation des Autochtones et les expériences qu'ils ont vécues ou vivent dans le secteur muséal ainsi que les difficultés auxquelles ils font face dans ce contexte et pour évaluer l'efficacité des politiques et programmes en place au chapitre de la promotion de leur participation.

- 7. Environ 11 % des répondantes et répondants se déclarent immigrantes ou immigrants reçus, soit une proportion inférieure à la moyenne nationale révélée par le Recensement de 2021.**

Nous ne tenterons pas de nous prononcer sur l'ensemble du secteur muséal, mais cet écart soulève des questions quant à la représentation des immigrantes et immigrants reçus et des expériences qu'ils ont vécues ou vivent dans ce contexte. Il est suggéré de mener des recherches approfondies pour explorer les obstacles éventuels, les efforts de sensibilisation et l'efficacité des programmes de formation sur la diversité axés sur une plus grande inclusion en milieu de travail. De plus, un examen de l'incidence du mentorat, du perfectionnement professionnel et de la représentation de perspectives culturelles diversifiées dans le secteur muséal pourrait aider à orienter l'élaboration de stratégies permettant d'attirer et de maintenir en poste une main-d'œuvre plus diversifiée, y compris des immigrantes et immigrants reçus, de manière à mieux refléter la population canadienne.

- 8. Environ 10 % des répondantes et répondants se sont identifiés comme personnes handicapées, ce qui fait ressortir l'importance de comprendre les expériences qu'ils ont vécues ou vivent et leur représentation dans le secteur muséal.**

Il est suggéré de mener des recherches approfondies pour explorer l'accessibilité et l'efficacité des mesures d'adaptation et des services de soutien ainsi que de pratiques d'inclusion à l'intention des personnes handicapées. De plus, un examen des pratiques de recrutement, d'embauche et de maintien en poste ainsi que de l'incidence de l'accessibilité des installations muséales pourrait aider à cerner les aspects à améliorer pour favoriser et appuyer la diversification de la main-d'œuvre.

- 9. Près de 13 % des répondantes et répondants se sont déclarés membres d'une minorité visible, comparativement à la moyenne canadienne d'environ 25 % enregistrée en 2016.**

Cet écart montre qu'il faut mener des recherches approfondies pour explorer les moyens qui s'offrent au secteur muséal pour mieux appuyer le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement professionnel de ces personnes. De plus, en analysant la mesure dans laquelle les programmes et les expositions des musées reflètent la diversité des perspectives des minorités visibles et des expériences qu'ont vécues et que vivent leurs membres au Canada, on pourrait favoriser la création d'un milieu muséal plus inclusif et représentatif.

- 10. Par rapport à la moyenne canadienne, on observe une plus forte proportion de répondantes et répondants qui n'ont aucune affiliation religieuse ou qui ont une perspective laïque ainsi qu'une sous-représentation de certains groupes religieux, comme les musulmans et les hindous.**

Des recherches approfondies devraient être consacrées à l'incidence de la diversité religieuse et spirituelle sur les programmes et les expositions des musées, l'exploration des moyens qui s'offrent à ces institutions afin de créer des espaces inclusifs à l'intention des visiteuses et visiteurs et des personnes œuvrant dans les musées qui sont diversifiées sur le plan religieux, l'analyse de la représentation de différentes affiliations religieuses au sein des équipes de direction des musées et l'examen du rôle de ces institutions dans l'amélioration de la compréhension entre les confessions et les cultures.

11. Nos conclusions font ressortir une profonde capacité d'adaptation parmi les personnes qui œuvrent dans les musées, car bon nombre d'entre elles remplissent plusieurs rôles au sein de leur institution.

Cette situation est particulièrement répandue dans les institutions de petite taille, ce qui montre qu'elles sont aux prises avec des problèmes de capacité. Curieusement, on n'observe pourtant aucune corrélation explicite entre la multiplicité des rôles et l'échelle salariale. Il faut poursuivre ce travail d'exploration et examiner plus en profondeur le recoupement complexe de la taille des musées, du rôle des personnes qui y œuvrent et des facteurs cruciaux comme le genre, l'identité raciale et l'existence d'un handicap.

12. Nos données limitées brossent un portrait non concluant, mais préoccupant, des éventuelles disparités salariales et de la saturation des rôles au sein du secteur muséal.

Il est possible que l'on observe une variation salariale dans le cas des personnes au niveau débutant selon le service d'attache et la taille des musées. À cet égard, les petits musées pourraient avoir de la difficulté à offrir des rôles diversifiés et une rémunération concurrentielle. Ces renseignements préliminaires font ressortir la nécessité d'examiner les structures de rémunération et les parcours d'avancement professionnel afin d'ouvrir la voie à un secteur muséal plus équitable et durable.

13. Nos données montrent qu'il existe souvent une corrélation entre, d'une part, les études supérieures et, d'autre part, une rémunération plus élevée et les promotions, en particulier dans les postes de niveau supérieur.

Or, cette incidence est plus faible dans les postes de niveau intermédiaire ou débutant, de sorte que les postes clés peuvent involontairement faire l'objet d'une chasse gardée. On observe également une sous-représentation des groupes marginalisés parmi les titulaires d'un diplôme d'études supérieures, ce qui indique des problèmes d'équité. Le secteur a besoin de mieux comprendre ces dynamiques et de lancer un appel à l'action en vue de l'élaboration de normes professionnelles inclusives et de parcours professionnels diversifiés pour garantir des possibilités d'avancement équitables.

14. Nos données révèlent une prédominance du recours à des stagiaires non rémunérés et à des bénévoles dans le secteur muséal, principalement dans les institutions de grande taille.

Cette absence de rémunération peut avoir un effet dissuasif sur la participation, en particulier dans le cas des groupes sous-représentés, ce qui limite la diversité de la future main-d'œuvre des musées. C'est pourquoi un examen approfondi des structures de rémunération des stagiaires et des bénévoles des musées dans l'ensemble du secteur revêt une importance cruciale.

Aperçu

Le Sondage sur la diversité en milieu de travail qu'a réalisé l'Association des musées canadiens (AMC) constitue un point de départ essentiel pour comprendre l'état actuel de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein du secteur patrimonial canadien. Cette analyse initiale fournit de précieux renseignements sur la représentation de divers groupes démographiques en mettant en relief les aspects où des recherches approfondies et des mesures supplémentaires s'imposent pour créer un paysage muséal plus inclusif et équitable au Canada. L'adoption d'une approche intersectionnelle permettrait au secteur muséal de mieux surmonter les problèmes uniques en leur genre auxquels se heurtent différents groupes démographiques et de s'attacher à éliminer les obstacles systémiques dans la mise en place d'un secteur patrimonial véritablement diversifié, inclusif et équitable.

Une approche intersectionnelle permettra au secteur muséal de venir à bout des complexités hors du commun auxquelles font face différents groupes démographiques et de travailler à l'élimination des obstacles systémiques qui occultent depuis longtemps la recherche d'une diversité, d'une inclusion et d'une équité véritables. En examinant et en atténuant les disparités dans la représentation et l'avancement professionnel d'un éventail de personnes qui œuvrent dans les musées et les expériences qu'elles ont vécues ou vivent, le secteur muséal pourrait non seulement créer des espaces inclusifs à l'intention de ces personnes et des visiteuses et visiteurs, mais aussi enrichir l'expérience culturelle qu'offrent les musées. Par le fait même, les musées canadiens seront mieux outillés pour contribuer à une société plus équitable, juste et inclusive.

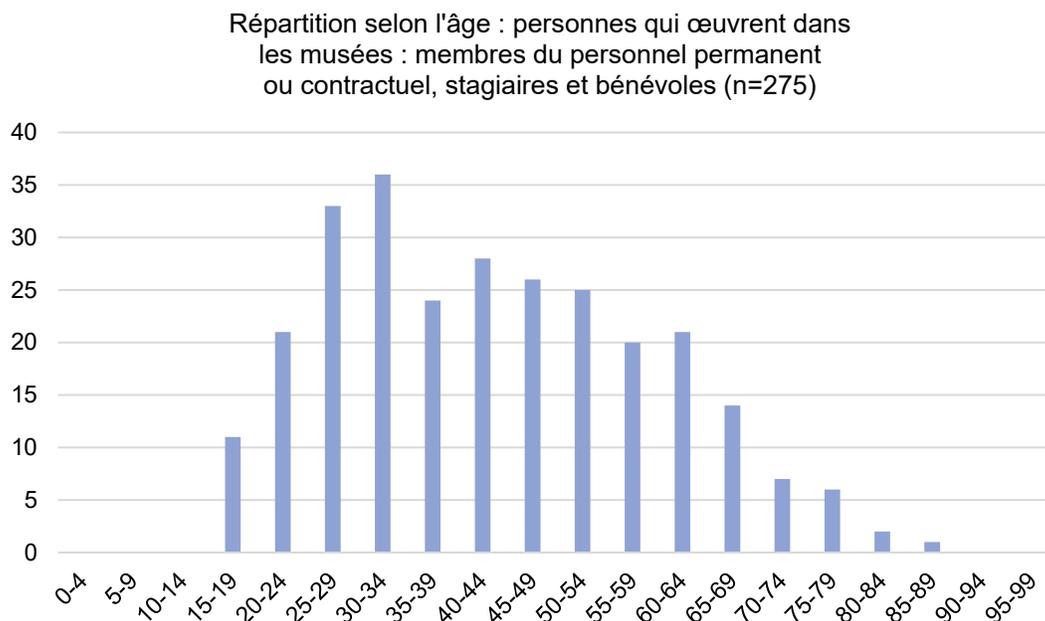
Dans le cadre de notre examen approfondi, le prisme intersectionnel devient un puissant outil qui permet à la fois de révéler et de comprendre les complexités uniques en leur genre avec lesquelles sont aux prises différents groupes démographiques. Il s'agit pour le secteur muséal d'un appel à l'action afin de surmonter et d'éliminer les obstacles systémiques qui entravent depuis longtemps la quête d'une diversité, d'une inclusion et d'une équité véritables. Cette quête n'est pas axée uniquement sur la représentation; il s'agit aussi de remodeler le paysage culturel et de créer un secteur patrimonial qui reflétera la société diversifiée à laquelle il offre ses services.

En outre, les disparités révélées au moyen du sondage mettent en relief l'importance de réévaluer les expériences qu'ont vécues ou que vivent une diversité de personnes qui œuvrent dans les musées. Chaque rôle, chaque avancement professionnel, chaque disparité compose la trame de l'histoire du secteur muséal. En éliminant ces disparités, non seulement nous réparons des injustices; mais aussi nous enrichissons le tissu de nos institutions et créons ainsi un secteur patrimonial plus dynamique, résilient et inclusif.

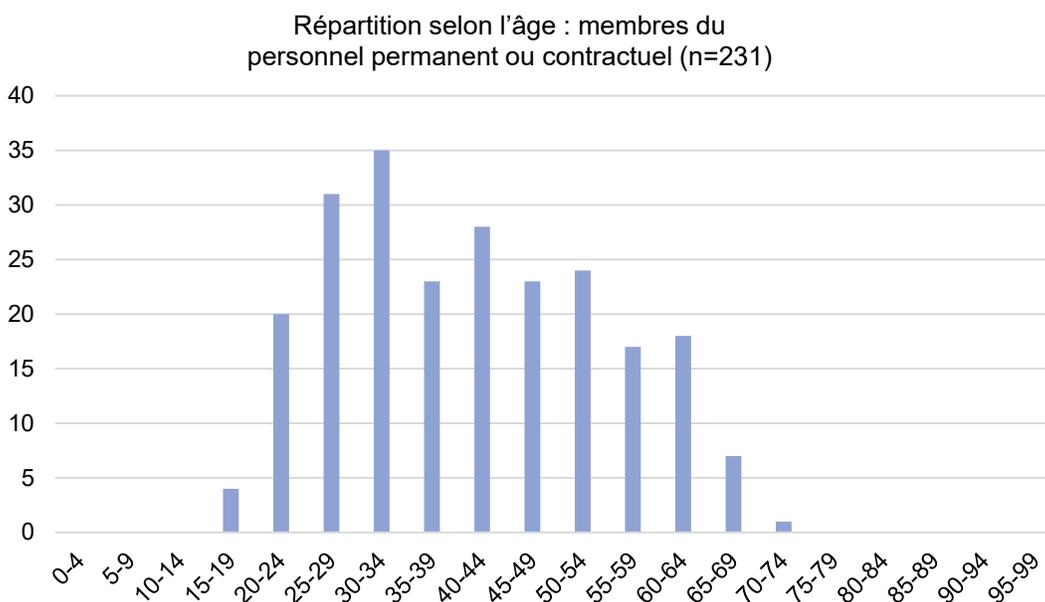
En conclusion, le rôle des musées dans notre société est en pleine évolution. Il transcende leur fonction traditionnelle de dépositaires de l'art et de l'histoire. Les musées deviennent des espaces de discours social, d'échanges culturels et d'apprentissage, reflétant ainsi la diversité et la complexité de la société à laquelle ils offrent leurs services. Notre quête pour un secteur muséal plus équitable, juste et inclusif ne vise donc pas uniquement à corriger le présent, mais aussi à façonner l'avenir – un avenir où chaque voix sera entendue, chaque récit sera raconté et chaque expérience sera valorisée.

Résultats du sondage

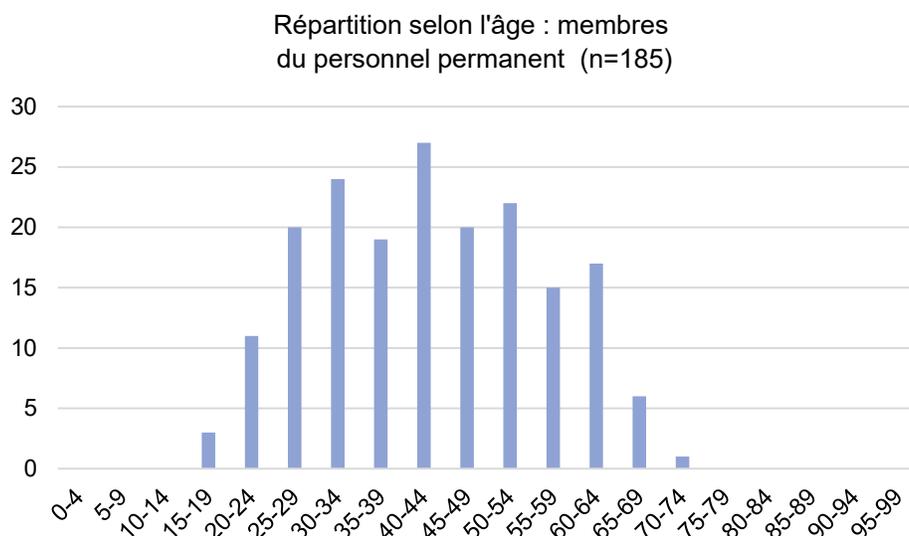
Répartition selon l'âge



Les personnes qui œuvrent dans les musées – membres du personnel permanent ou contractuel, stagiaires et bénévoles – ont majoritairement entre 25 et 54 ans. Les groupes d'âge prédominants sont ceux de 30 à 34 ans (36 personnes) et de 25 à 29 ans (33 personnes). L'âge médian est de 41 ans.



En comparaison, les membres du personnel permanent ou contractuel ont majoritairement entre 20 et 54 ans. Les groupes d'âge prédominants sont ceux de 30 à 34 ans (35 personnes) et de 25 à 29 ans (31 personnes). L'âge médian est de 40 ans.



Si l'on se limite aux membres du personnel permanent, la répartition selon l'âge demeure très concentrée entre les âges de 20 et de 54 ans. Le groupe d'âge prédominant est celui de 30 à 34 ans (24 personnes), suivi de près par les groupes de 40 à 44 ans et de 25 à 29 ans avec respectivement 27 et 20 personnes. L'âge médian est de 42 ans.

Dans les trois catégories, on observe une représentation nettement moindre des personnes âgées de 65 ans ou plus. Il n'y en a aucune âgée de 75 ans ou plus.

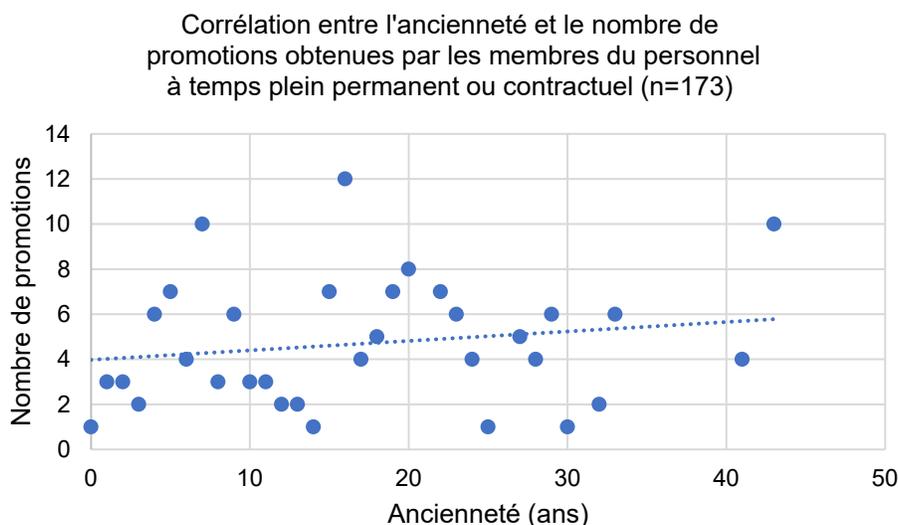
À la lumière des résultats susmentionnés, nous pouvons conclure que les répondantes et répondants constituent une main-d'œuvre généralement plus jeune que la population active canadienne. Les personnes âgées de 20 à 54 ans qui œuvrent dans les musées y sont majoritaires, tandis que celles des groupes d'âge plus avancés, en particulier les personnes de 65 ans ou plus, semblent sous-représentées dans le secteur. L'âge médian des différentes catégories de répondantes et répondants (41 ans pour l'ensemble des personnes qui œuvrent dans les musées, 40 ans pour les membres du personnel permanent ou contractuel et 42 ans pour ceux du personnel permanent) fait ressortir le profil relativement jeune des répondantes et répondants au sondage.

Pistes de recherches approfondies

- *Étudier les facteurs qui contribuent à la prédominance des groupes plus jeunes parmi les personnes qui œuvrent dans les musées – pratiques de recrutement, possibilités de perfectionnement professionnel et incidence des emplois contractuels ou temporaires.*
- *Examiner les expériences qu'ont vécues ou que vivent les personnes âgées de 65 ans ou plus qui œuvrent dans les musées en mettant l'accent sur les difficultés, les possibilités et les stratégies qui permettraient de maintenir en poste et d'appuyer ce groupe démographique.*
- *Évaluer les effets éventuels de la répartition selon l'âge sur la dynamique du milieu de travail, le transfert des connaissances et la collaboration intergénérationnelle au sein du secteur muséal.*

- Examiner l'incidence éventuelle de la diversité des âges sur l'innovation, la créativité et la résilience des musées, compte tenu des perspectives et des expériences variées des personnes de différents âges.
- Comparer la répartition selon l'âge des personnes qui œuvrent dans les musées avec celle que l'on observe dans d'autres secteurs afin de cerner les tendances, les difficultés et les pratiques exemplaires favorisant l'inclusion et la diversité des âges dans les différents secteurs.

Avancement professionnel



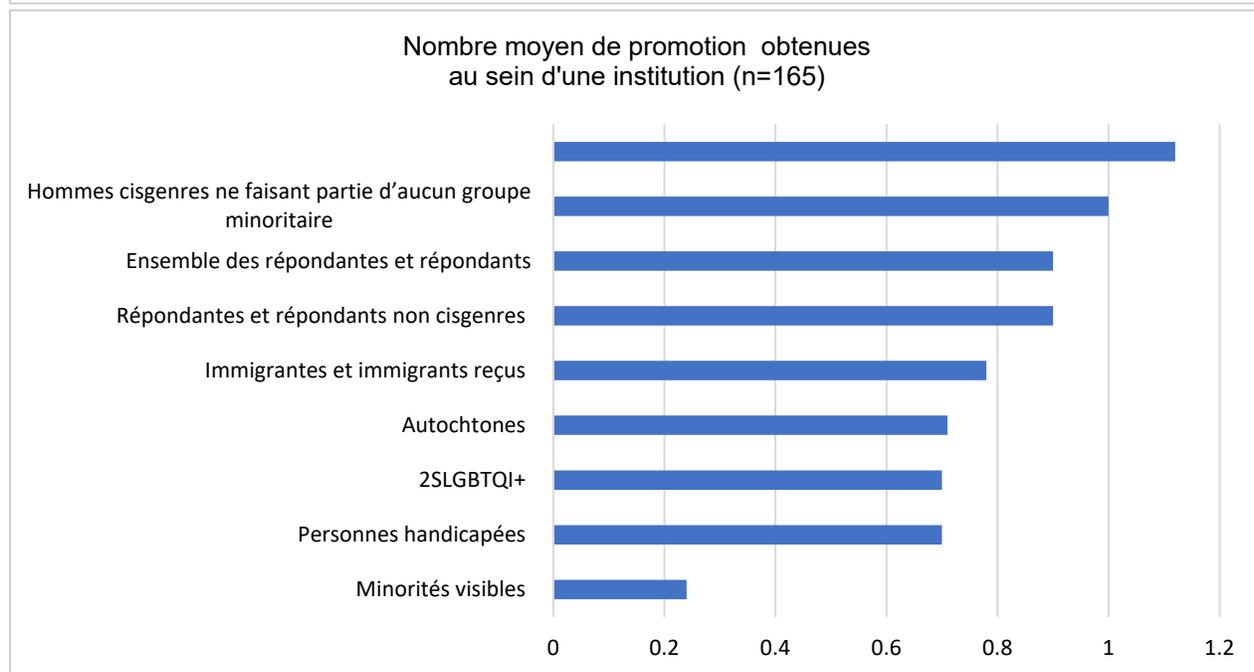
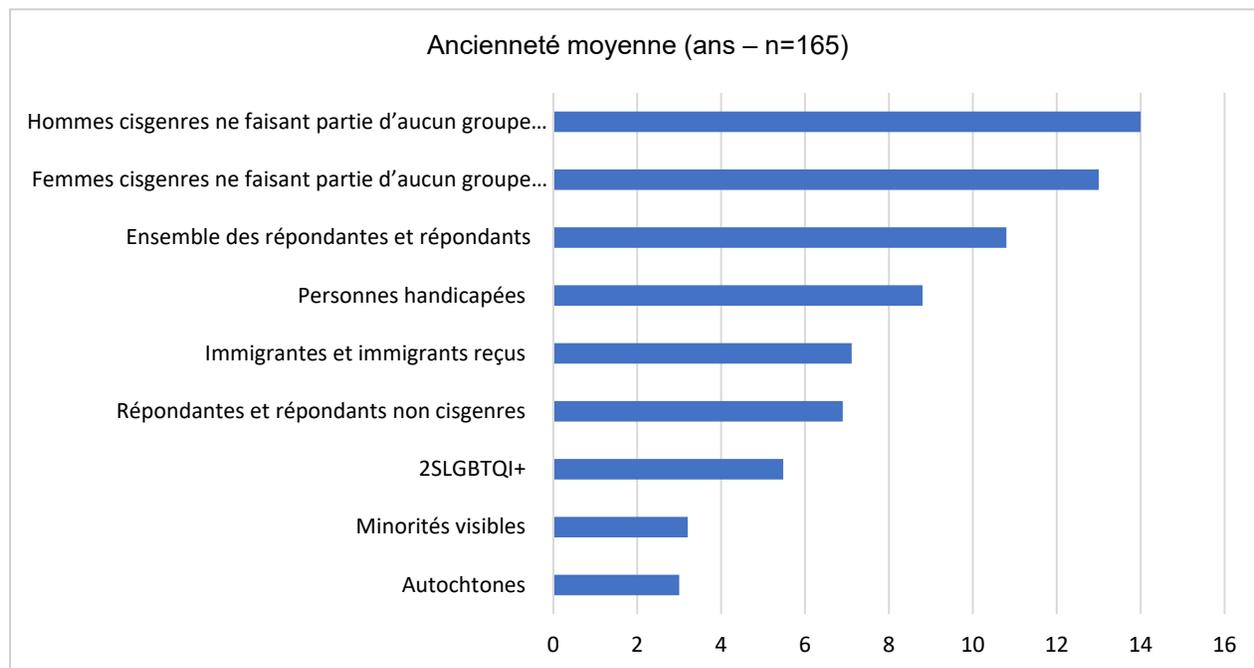
Le graphique de dispersion révèle une légère corrélation entre l'ancienneté et le nombre de promotions obtenues, car les membres du personnel à temps plein, permanent ou contractuel, qui ont le plus d'ancienneté bénéficient d'un plus grand nombre de promotions. Par exemple, ceux qui comptent de 15 à 20 ans d'ancienneté ont généralement davantage de promotions que leurs homologues ayant moins d'ancienneté. Cette tendance semble indiquer que l'expérience et l'engagement envers l'organisation pourraient jouer un rôle dans l'avancement professionnel. Il est toutefois important de souligner qu'il y a des exceptions à cette tendance. Ainsi, dans certains cas, des employés ayant peu d'ancienneté, par exemple sept ans, ont obtenu un plus grand nombre de promotions que leurs homologues en ayant davantage, par exemple 30 ans. Ces données aberrantes pourraient être attribuables à divers facteurs – rendement exceptionnel, acquisition rapide de compétences ou rôle comportant de grandes responsabilités.

En raison de la taille limitée de l'échantillon, qui se compose de seulement 19 membres du personnel à temps partiel, il a été impossible de procéder à une analyse exhaustive ou de cerner une tendance concluante quant à la corrélation entre l'ancienneté et le nombre de promotions pour ce groupe.

Nous n'avons observé aucune corrélation notable entre l'ancienneté et le nombre de promotions dans le cas des membres des communautés 2SLGBTQI+, ce qui indique que le lien entre ces variables n'est pas défini clairement au sein de ce groupe. En raison de la taille limitée de l'échantillon, nous n'avons pas été en mesure d'estimer la corrélation entre l'ancienneté et le nombre de promotions pour

les répondantes et répondants qui ne s'étaient pas identifiés comme étant cisgenres. De même, il a été impossible de procéder à cette analyse particulière pour d'autres groupes comme les Autochtones, les membres des minorités visibles ou les personnes handicapées. Cet aspect doit toutefois constituer une piste de recherches approfondies selon une méthode qualitative au besoin.

Quoi qu'il en soit, nous avons pu analyser l'ancienneté moyenne et le nombre moyen de promotions par groupe démographique. Les tableaux ci-après présentent les résultats obtenus à cet égard.

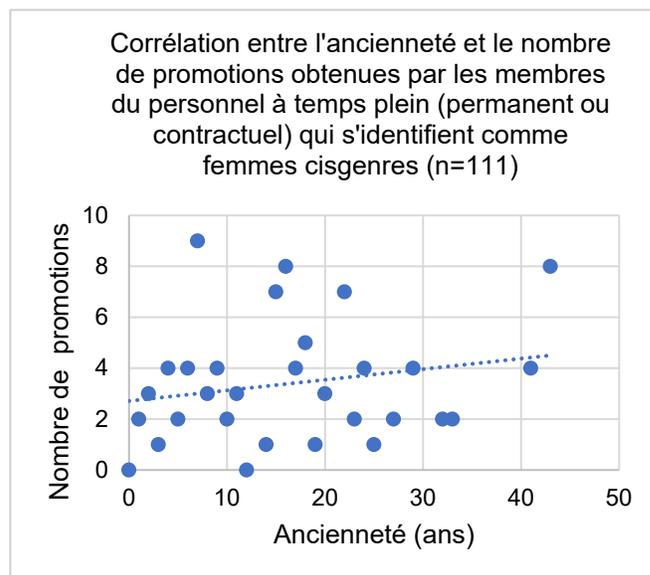
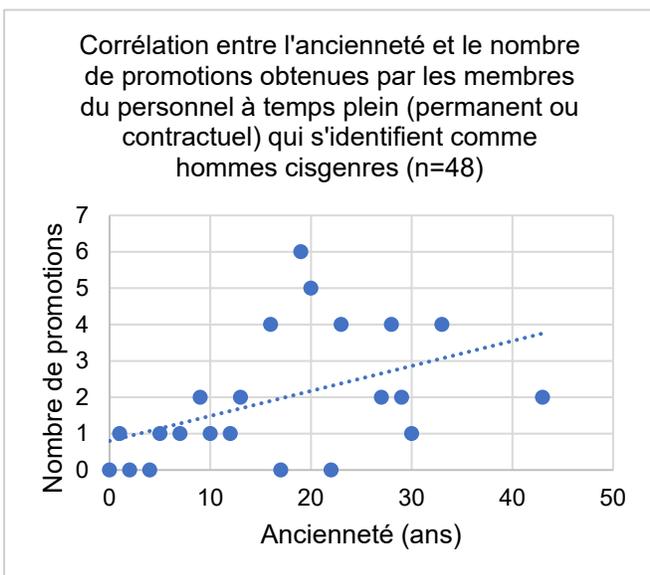


L'analyse du profil démographique, de l'ancienneté des membres du personnel au sein du secteur muséal et du nombre de promotions qu'ils obtiennent fait ressortir des tendances intéressantes au chapitre de l'avancement professionnel. En particulier, les répondantes et répondants non cisgenres ainsi que les femmes cisgenres ne faisant partie d'aucune groupe minoritaire ont fait état d'un nombre moyen de promotions plus élevé, ce qui donne à penser que ces groupes pourraient bénéficier d'une acquisition de compétences ou de possibilités accrues.

Inversement, le nombre moyen de promotions est le plus faible parmi les membres des minorités visibles, ce qui témoigne de difficultés ou d'obstacles éventuels entravant leur avancement professionnel. Ces résultats méritent un examen approfondi en vue de remédier aux disparités possibles.

En moyenne, les personnes handicapées ont une ancienneté relativement plus grande, mais le nombre moyen de promotions qu'elles obtiennent est comparable par rapport à d'autres groupes minoritaires. Cette situation pourrait indiquer des obstacles uniques en leur genre qui freinent l'avancement professionnel de ces personnes dans le secteur muséal.

Avec une ancienneté moyenne de 10,8 ans et un nombre moyen de 0,9 promotion dans l'ensemble, les données fournissent un point de référence qui permet de comparer les tendances relatives aux divers groupes. Ces renseignements servent de base pour une exploration approfondie des facteurs qui façonnent l'avancement professionnel des groupes sous-représentés et les obstacles auxquels ils peuvent se heurter.



L'analyse des graphiques de dispersion ci-dessus révèle une corrélation positive entre l'ancienneté et le nombre de promotions à la fois pour les hommes cisgenres et les femmes cisgenres, de sorte que l'avancement professionnel est généralement associé à une plus grande ancienneté pour ces deux groupes. La tendance plus marquée dans le cas des hommes cisgenres témoigne toutefois d'une corrélation plus étroite entre ces deux variables en comparaison des femmes cisgenres.

Cette tendance plus marquée indique que, en moyenne, les hommes cisgenres bénéficient d'une augmentation plus rapide du nombre de promotions à mesure qu'ils prennent de l'ancienneté. Ainsi, leur avancement professionnel pourrait être en corrélation plus étroite avec leur ancienneté au sein

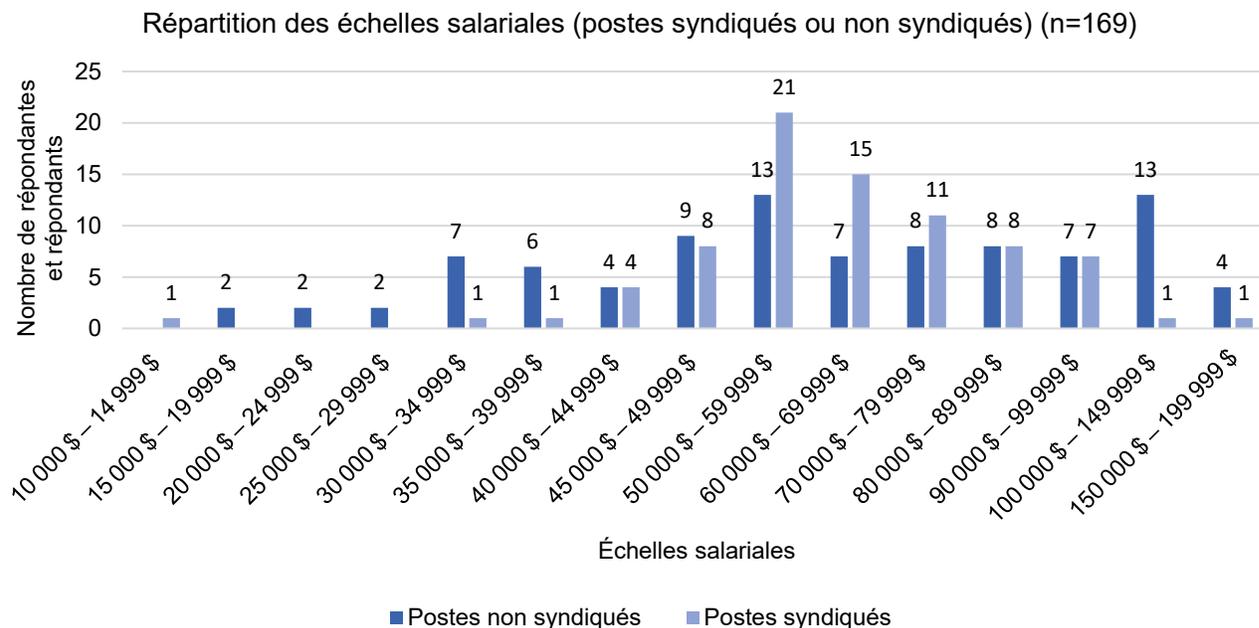
d'une organisation. Inversement, la tendance moins marquée dans le cas des femmes cisgenres indique que leur avancement professionnel pourrait être influencé par des facteurs supplémentaires qui s'ajoutent à l'ancienneté.

Pistes de recherches approfondies

- *Étudier les difficultés et les obstacles particuliers auxquels font face les membres des minorités visibles et ceux des autres groupes sous-représentés quant à l'avancement professionnel dans le secteur muséal.*
- *Examiner les facteurs qui contribuent à un nombre moyen de promotions plus élevé pour les personnes non cisgenres et les femmes cisgenres ne faisant pas partie d'aucun groupe minoritaire dans le secteur muséal.*
- *Évaluer l'incidence du mentorat, du perfectionnement professionnel et des possibilités de réseautage dans la détermination du parcours professionnel pour divers groupes d'employés dans le secteur muséal.*
- *Évaluer l'incidence de la culture et du leadership organisationnels ainsi que des initiatives de diversité et d'inclusion sur l'avancement professionnel des membres des groupes sous-représentés dans les musées.*
- *Analyser l'incidence des politiques de recrutement, de maintien en poste et de promotion sur l'avancement professionnel des membres de groupes minoritaires dans le secteur muséal.*
- *Recenser les pratiques exemplaires qui favorisent la création d'un milieu de travail équitable et inclusif propice à l'épanouissement et au succès de tous les membres du personnel des musées.*
- *Explorer les obstacles uniques en leur genre auxquels se heurtent les personnes handicapées et les membres d'autres groupes minoritaires dans leur avancement professionnel au sein du secteur muséal et trouver des solutions possibles.*
- *Étudier l'incidence des rôles et des responsabilités sur les promotions pour différents groupes de membres du personnel dans les musées.*
- *Évaluer l'incidence du rendement des membres du personnel, du perfectionnement de leurs compétences et des possibilités de formation qui leur sont offertes sur le taux de promotions de différents groupes démographiques.*
- *Examiner le rôle des politiques organisationnelles, notamment les critères de promotion et l'existence de préjugés inconscients ou d'obstacles systémiques susceptibles de toucher de façon disproportionnée certains groupes d'employés en façonnant le rythme de leur avancement professionnel.*
- *Explorer la corrélation entre l'engagement de divers groupes de membres du personnel, leur satisfaction au travail et leur taux de promotions au sein du secteur muséal.*
- *Évaluer l'incidence de la conciliation travail-vie personnelle, des politiques de congé parental et des modalités de travail souples sur les tendances en matière de promotions dans le contexte des musées.*

Répartition des salaires et rôle des syndicats

Nous analysons d'abord la répartition des échelles salariales pour les membres du personnel à temps plein syndiqués ou non syndiqués.



La répartition des postes syndiqués et non syndiqués entre les diverses échelles salariales dans l'échantillon aide à comprendre la corrélation entre les syndicats et les échelles salariales. Comme l'échantillon utilisé pour les besoins de cette analyse n'est pas représentatif, on ne peut généraliser ses conclusions. Les données révèlent toutefois que les postes non syndiqués sont concentrés dans l'échelle maximale, tandis que les postes syndiqués prédominent dans les échelles intermédiaires.

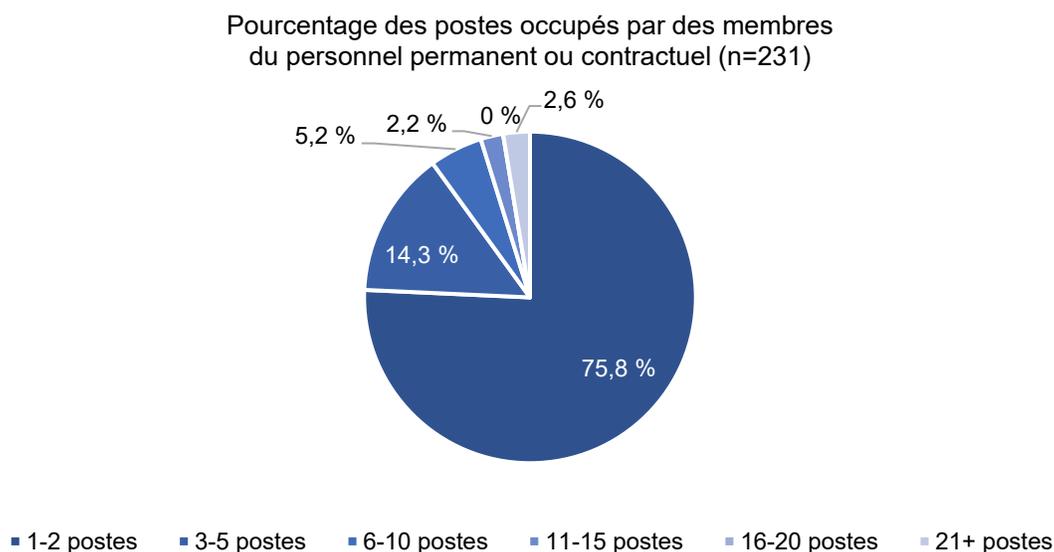
Cette tendance semble indiquer que les syndicats sont plus efficaces pour réclamer des salaires de niveau intermédiaire au sein du secteur muséal, de sorte qu'un plus grand nombre de membres du personnel touchent une rémunération concurrentielle. En revanche, la concentration des postes non syndiqués dans l'échelle maximale donne à penser que ces personnes pourraient avoir accès à d'autres avenues pour négocier une rémunération plus élevée.

À mesure que la crise du coût de la vie s'intensifie et que les préoccupations suscitées par une éventuelle récession se profilent à l'horizon, les syndicats canadiens ont fait la preuve de leur efficacité en obtenant des hausses salariales qui dépassent la moyenne dans différents secteurs. Cette situation met en évidence l'importance de la représentation syndicale, même au sein du secteur muséal, où les syndicats peuvent jouer un rôle crucial en réclamant de meilleurs salaires dans un contexte de difficultés économiques. Une étude approfondie est toutefois nécessaire pour mieux comprendre l'incidence des syndicats sur le secteur muséal et les avantages susceptibles d'en découler pour les personnes qui œuvrent dans les musées.

Pistes de recherches approfondies

- *Étudier l'efficacité des syndicats au chapitre des négociations salariales et de l'équité salariale ainsi que leur incidence sur divers emplois et groupes d'employés au sein du secteur muséal, en particulier dans un contexte de difficultés économiques.*
- *Analyser les avantages et les inconvénients de la syndicalisation sur le plan de l'avancement professionnel, de la sécurité d'emploi et de la satisfaction du personnel dans le secteur.*
- *Explorer l'incidence des politiques organisationnelles, par exemple les échelles salariales et les avantages sociaux, sur la répartition des salaires entre les postes syndiqués et non syndiqués dans le secteur.*
- *Évaluer les effets à long terme que les négociations salariales menées par les syndicats ont sur le secteur muséal en prenant en considération les conséquences éventuelles comme la spirale des prix et des salaires.*

Services en place dans les musées et nombre de postes



Nous avons analysé la capacité d'adaptation et la polyvalence des membres du personnel qui occupent actuellement plusieurs postes au sein de la même institution, phénomène attribuable aux contraintes de capacité et de financement faisant en sorte que des personnes doivent remplir simultanément plusieurs rôles. Les résultats du sondage aident à comprendre la répartition des membres du personnel qui occupent plus d'un poste au sein de leur musée.

Une forte majorité (76 %) des membres du personnel interrogés occupent actuellement un ou deux postes au sein du même musée. Une proportion appréciable des employés peuvent donc concentrer leurs efforts sur leur rôle premier ou leurs principaux rôles ou, encore, ils ont des possibilités limitées de s'acquitter simultanément de responsabilités supplémentaires.

Inversement, 14 % des membres du personnel interrogés occupent simultanément de trois à cinq postes au sein du même musée. Ces employés assument peut-être de nouvelles responsabilités à mesure qu'ils perfectionnent leurs compétences ou bien ils doivent prêter main-forte à différents services en raison des contraintes de capacité ou de financement.

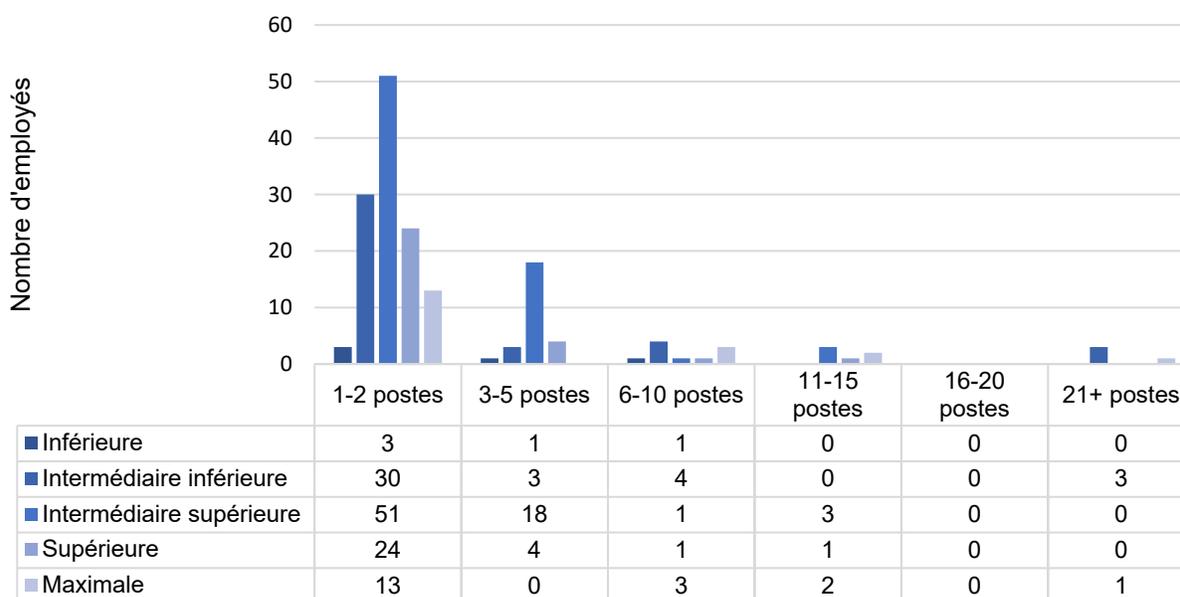
Par ailleurs, 5 % des membres du personnel occupent de six à dix postes au sein du même musée. Il est possible que ces employés remplissent divers rôles au sein de plusieurs services ou assument des responsabilités supplémentaires pour remédier aux problèmes de capacité et optimiser l'utilisation des ressources limitées.

Enfin, seulement 2 % des membres du personnel occupent de 11 à 15 postes et 3 % en occupent 21 ou plus. Ces employés remplissent peut-être un très large éventail de rôles au sein de leur institution pour remédier aux problèmes de capacité et maintenir un fonctionnement efficace malgré les restrictions financières.

En résumé, les résultats du sondage mettent en évidence la capacité d'adaptation et la polyvalence des membres du personnel qui remplissent actuellement plusieurs rôles au sein de leur institution. Bien que plupart des employés occupent un nombre limité de postes, une proportion faible – mais non négligeable – d'employés remplissent simultanément plus d'un rôle.

Nombre de postes occupés et rémunération

Nombre de postes occupés par les membres du personnel permanent ou contractuel à temps plein et rémunération correspondante (n=167)

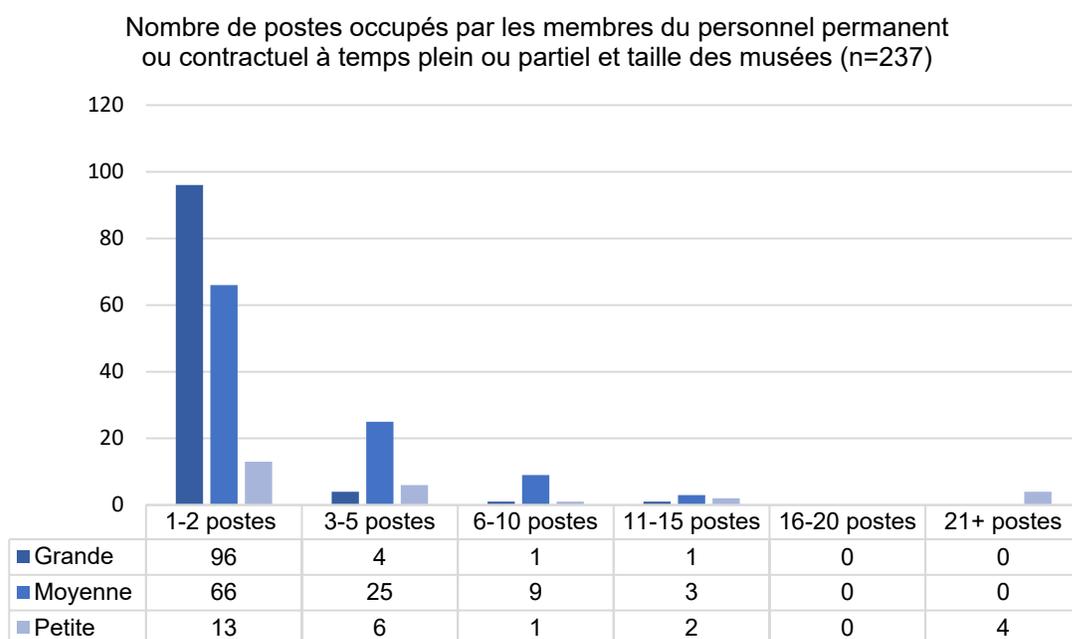


Nous avons ensuite voulu déterminer s'il existe une corrélation entre le nombre de postes occupés et l'échelle salariale. Les données figurant dans le tableau ci-dessus présentent le nombre de postes occupés par les membres du personnel dans chaque échelle salariale.

L'ensemble de données initiales se composait de plusieurs échelles salariales allant de 10 000 \$ à 199 999 \$. Pour simplifier les données, nous avons regroupé les échelles salariales en cinq grandes catégories déterminées selon les intervalles logiques et la répartition des points de données. Les nouvelles échelles salariales se répartissent comme suit : échelle inférieure (de 10 000 \$ à 29 999 \$), échelle intermédiaire inférieure (de 30 000 \$ à 49 999 \$), échelle intermédiaire supérieure (de 50 000 \$ à 79 999 \$), échelle supérieure (de 80 000 \$ à 99 999 \$) et échelle maximale (de 100 000 \$ à 199 999 \$).

À la lumière de l'examen des données, il semble n'exister aucune corrélation forte ou uniforme entre le nombre de postes occupés et l'échelle salariale. La majorité des membres du personnel occupent un ou deux postes dans leur musée et sont répartis entre les différentes catégories, mais la répartition des personnes qui occupent davantage de postes varie d'une échelle salariale à l'autre. Bien que le fait d'occuper plusieurs postes puisse contribuer à une échelle salariale plus élevée dans le cas de certaines personnes, en particulier celles des échelles intermédiaire supérieure, supérieure et maximale, la corrélation n'est pas évidente dans toutes les catégories. Une étude approfondie pourrait être nécessaire afin de comprendre les facteurs à l'origine de ces tendances et de déterminer si d'autres facteurs ont une plus grande incidence sur l'échelle salariale.

Nombre de postes occupés et taille des musées



Nous avons essayé de découvrir la corrélation entre le nombre de postes occupés par les membres du personnel et la taille des institutions où ils travaillent. Les données recueillies révèlent des résultats intéressants quant aux différences entre les rôles qu'ils remplissent selon la taille des musées.

Les membres du personnel qui occupent un ou deux postes travaillent majoritairement dans des musées de grande taille ou de taille moyenne. Cette observation frappante semble indiquer que le personnel de ces institutions concentre davantage ses efforts sur des rôles particuliers, tandis que celui des petits musées est plus susceptible de jongler avec plusieurs postes.

Les personnes qui occupent de trois à cinq postes travaillent très majoritairement dans les musées de taille moyenne. On peut en déduire que ces institutions peuvent exiger de leur personnel une plus grande polyvalence et les obliger à assumer un plus large éventail de responsabilités.

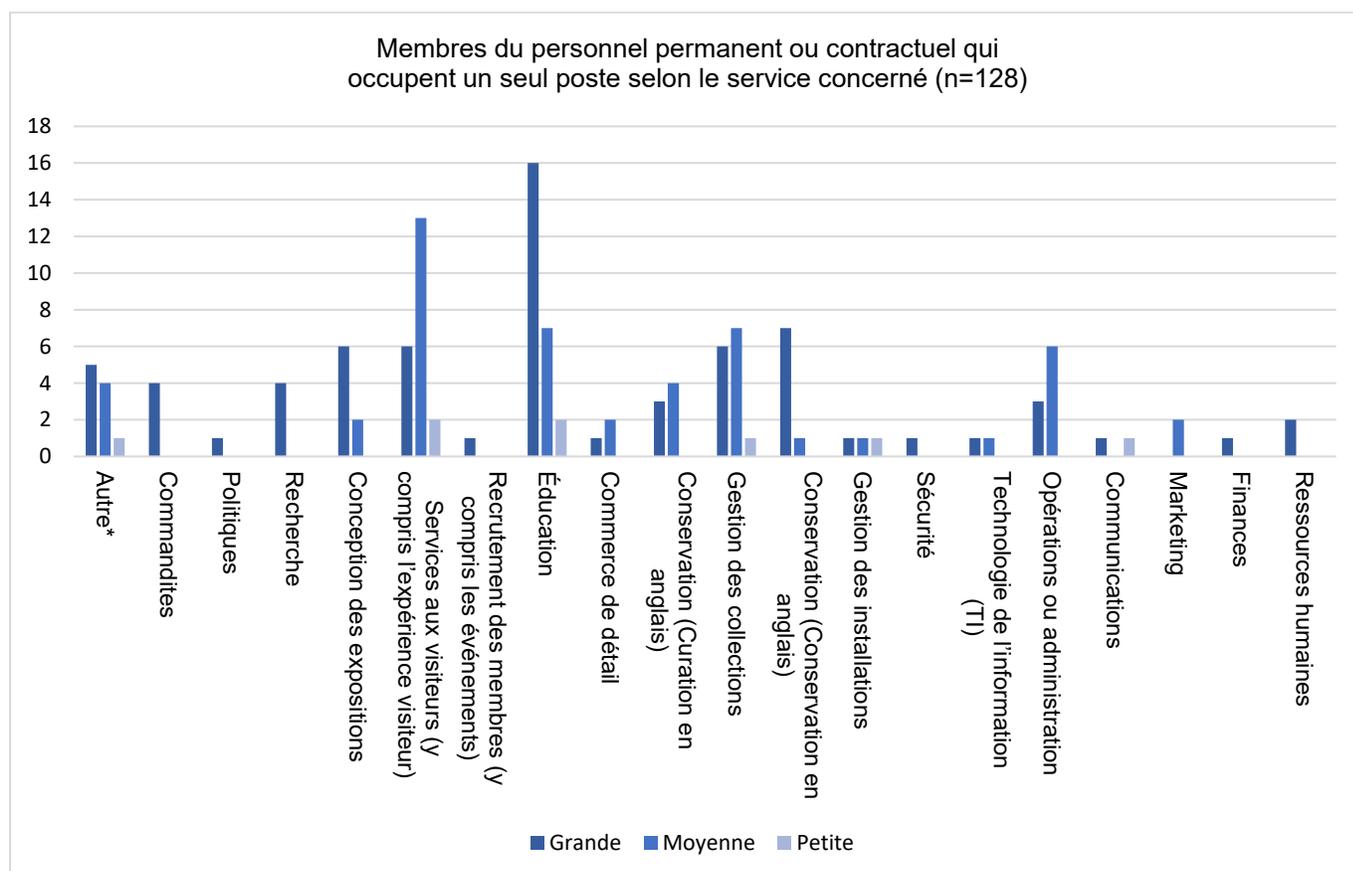
Les personnes qui occupent de six à dix postes travaillent elles aussi en majorité dans les musées de taille moyenne, ce qui met en relief la dépendance de ces institutions envers les membres de leur personnel pour remplir divers rôles. Ces personnes sont en nette minorité dans les musées de grande ou de petite taille.

Dans le groupe des personnes qui occupent de 11 à 15 postes, on observe une répartition uniforme dans les musées, quelle que soit leur taille, même si le nombre global d'employés dans cette catégorie est limité, de sorte qu'il est difficile de tirer des conclusions définitives.

Enfin, les personnes qui occupent 21 postes ou plus travaillent très majoritairement dans les petits musées. On peut en déduire que ces institutions peuvent compter énormément sur les membres de leur personnel pour qu'ils remplissent un grand nombre de rôles, probablement en raison des problèmes de capacité et de financement.

En résumé, notre analyse révèle une corrélation directe entre le nombre de postes occupés par les membres du personnel et la taille de leur institution. Les membres du personnel des musées de grande taille remplissent généralement des rôles moins nombreux et plus ciblés, tandis que les institutions de taille moyenne exigent souvent de la part de leur personnel une plus grande polyvalence. Les membres du personnel des petits musées sont plus susceptibles d'occuper un grand nombre de postes. Ces tendances témoignent des contraintes de capacité et de financement uniques en leur genre que subissent les musées, quelle que soit leur taille, et de l'incidence de ces problèmes sur le rôle et les responsabilités des membres du personnel.

Membres du personnel occupant un seul poste, services d'attache concernés et taille des musées



* Dans le graphique ci-dessus, la mention « autre » renvoie à divers services d'attache : arts et culture, entretien des biens d'exposition, interprétation, bibliothèque et archives, gestion des projets et des ressources ainsi que direction.

En examinant plus en profondeur la structure du personnel des musées, nous observons une tendance intéressante en ce qui concerne les employés qui remplissent un seul rôle dans les institutions de différentes tailles. Dans les grands musées, une très forte proportion des membres du personnel – plus précisément 68,6 % (70 personnes sur 102) – remplissent un seul rôle, ce qui fait ressortir la forte spécialisation au sein de ces institutions. Cette spécialisation pourrait être attribuable aux capacités et au financement plus importants dont disposent généralement ces institutions.

Par contre, la tendance est légèrement atténuée dans le cas des musées de taille moyenne : seulement 48,5 % des membres du personnel (50 personnes sur 103) remplissent un seul rôle. Ces résultats indiquent un niveau de spécialisation modérément élevé qui, quoique moindre que dans les grands musées, demeure considérable et laisse place à une expertise ciblée.

On observe toutefois un contraste marqué dans le cas des petits musées : à peine 30,76 % (8 personnes sur 26) occupent un seul poste. Cette situation témoigne incontestablement des contraintes de capacité qui pèsent sur ces institutions, probablement en raison du financement limité. La nécessité de confier plusieurs rôles aux membres du personnel risque d'entraîner une dilution de la spécialisation et, par conséquent, une multiplicité des tâches susceptible de nuire à l'envergure et à la qualité de leur travail.

La tendance est claire : la probabilité que les membres du personnel occupent un seul poste spécialisé est directement proportionnelle à la taille du musée. Cette corrélation peut s'expliquer par le fait que les ressources supplémentaires dont disposent les grands musées leur permettent d'affecter les employés à un service d'attache en particulier et favorisent ainsi une culture de grande expertise. À l'inverse, en raison des ressources limitées qui sont à leur disposition, les petits musées s'en remettent en général à des personnes polyvalentes aptes à remplir différents rôles, vraisemblablement au détriment de la spécialisation.

Comme tenu de la taille limitée de l'échantillon de répondantes et répondants, notre analyse des postes occupés en fonction de la taille de l'institution et d'autres catégories – genre, orientation sexuelle, fait qu'une personne s'est identifiée comme étant de couleur ou autochtone, existence d'un handicap, etc. – n'a donné aucun résultat éclairant. On peut en déduire non pas qu'il n'y a aucun lien entre le service d'attache d'une personne et ces autres catégories, mais plutôt qu'il s'agit d'une piste de recherches approfondies reposant sur un sondage ou une recherche qualitative plus poussée reposant sur des tables rondes ou des entrevues.

En naviguant dans les complexités de la dotation en personnel des musées, nous avons tenté de faire un recoupement entre la taille de ces institutions et des facteurs tels que le genre, l'orientation sexuelle, l'identité raciale ou autochtone ou, encore, l'existence d'un handicap. Notre démarche a été freinée par la taille limitée de notre échantillon de répondantes et de répondants, mais l'absence de tendances claires émergeant de cet ensemble de données ne devrait pas être interprétée d'emblée comme la preuve qu'il n'y a aucune corrélation entre ces facteurs.

Loin de là. Bien contraire, notre expérience met en relief la nécessité de mener une étude plus exhaustive. Un échantillon plus complet et diversifié ferait probablement ressortir l'interaction de ces variables et permettrait ainsi d'obtenir des renseignements cruciaux utiles pour orienter les pratiques d'embauche inclusives et favoriser la diversité dans le secteur muséal.

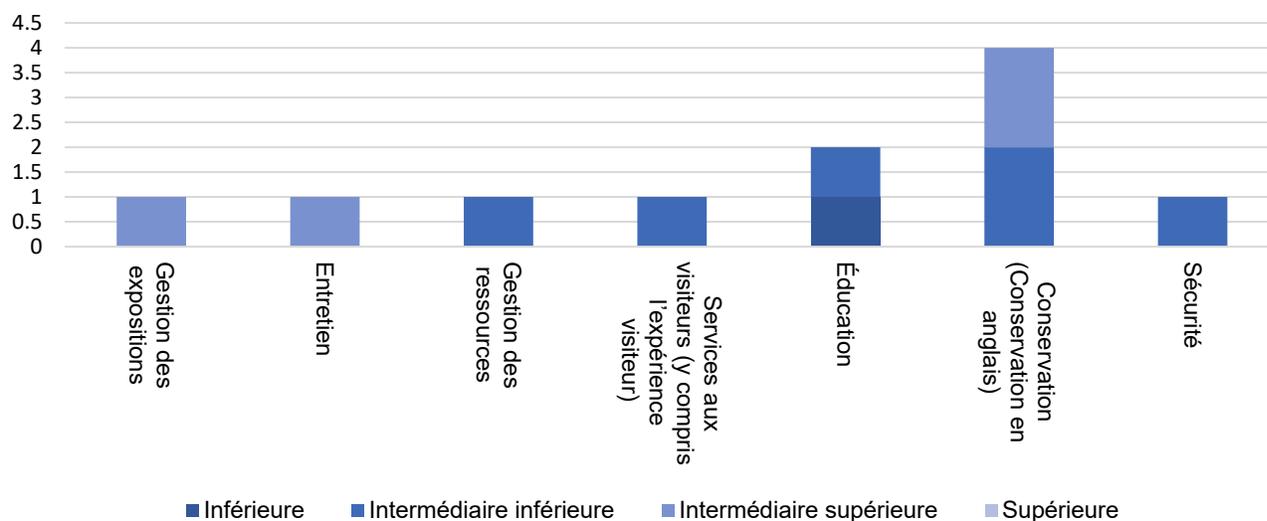
C'est pourquoi nous voyons ces résultats comme une motivation pour creuser plus loin et non comme une impasse. Les recherches à venir, qui pourraient tirer parti de méthodes de sondage plus vastes ou faire appel à des outils qualitatifs (tables rondes ou entrevues) pourraient contribuer grandement à la découverte de ces réalités occultées.

Pistes de recherches approfondies

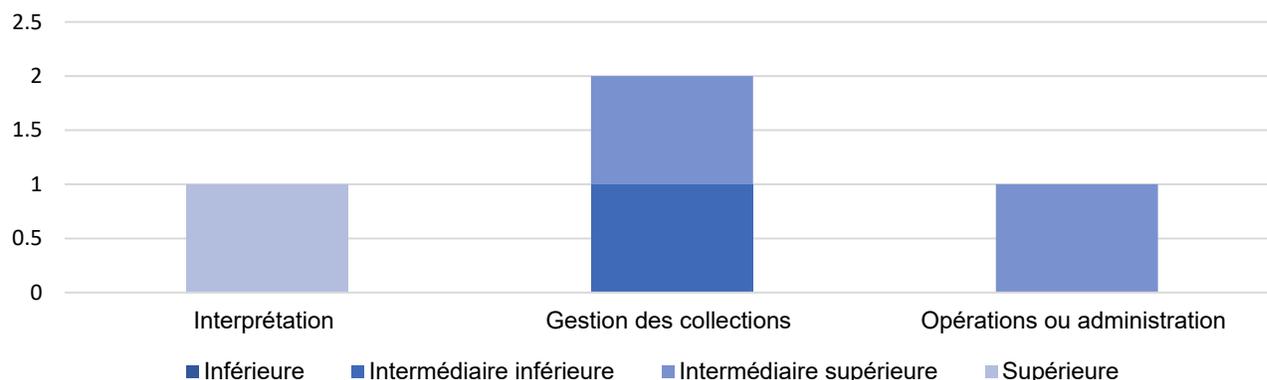
- Examiner en profondeur les répercussions de la multiplicité des rôles sur la charge de travail, la satisfaction au travail et le maintien en poste du personnel au sein des musées. Il faudrait notamment comprendre l'incidence de cette multiplicité, en particulier dans les petits musées où les membres du personnel assument souvent bon nombre de responsabilités.
- Mener des études approfondies pour comprendre la corrélation, le cas échéant, entre le nombre de rôles et l'échelle salariale dans le secteur muséal. Ces travaux pourraient aider à découvrir les facteurs qui influent sur la rémunération ainsi que la perception de la valeur de la multiplicité des tâches.
- Examiner les effets de la taille des musées sur le rôle des membres du personnel, leur satisfaction au travail et la qualité des services fournis. Cet examen aidera particulièrement à comprendre les difficultés uniques en leur genre auxquelles font face les membres du personnel des petits, moyens et grands musées et les possibilités distinctes qui s'offrent à eux.
- Explorer l'incidence qu'a la spécialisation dans les grands musées sur le perfectionnement et l'avancement professionnels des membres du personnel. Dans ce contexte, Il sera essentiel de comprendre la dynamique adoptée par les services au sein des musées où les employés remplissent un seul rôle.
- Analyser en profondeur la diversité dans le cadre de la dotation en personnel des musées : recueillir des données exhaustives sur des aspects comme le genre, l'orientation sexuelle, l'identité raciale ou autochtone et l'existence d'un handicap, et évaluer leur incidence sur le rôle et l'avancement professionnel des membres du personnel dans les musées.

Services et rémunération

Grands musées : échelles salariales des membres du personnel de niveau débutant qui occupent un poste à temps plein (n=11)



Musées de taille moyenne : échelles salariales des membres du personnel de niveau débutant qui occupent un poste à temps plein (n=4)



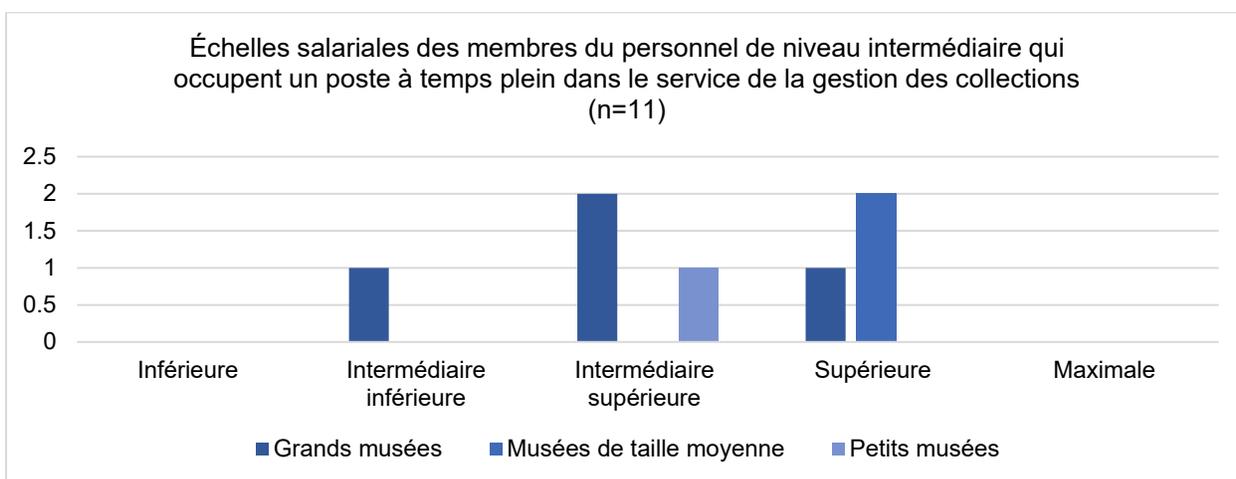
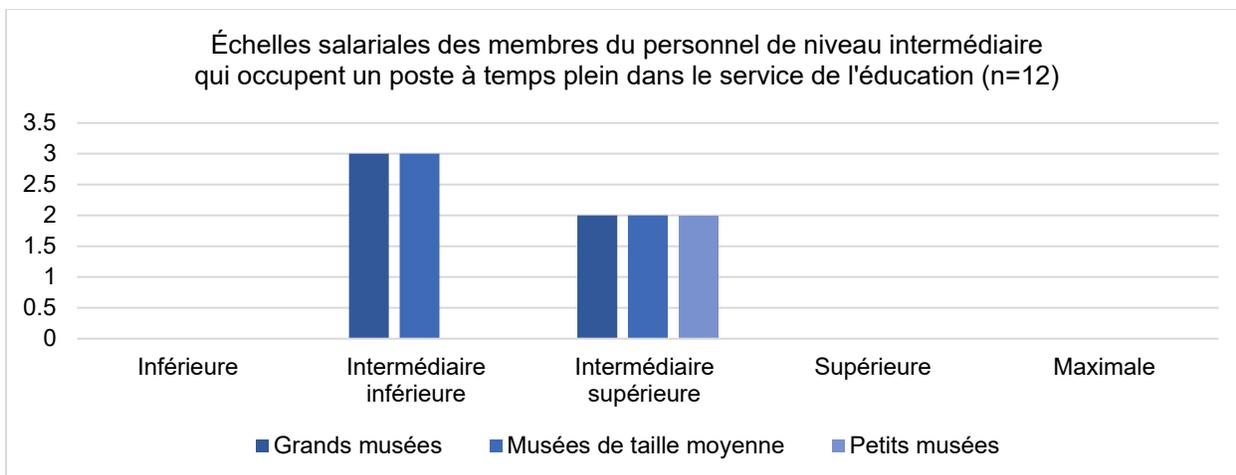
Ces données présentent un portrait de la répartition des salaires pour les membres du personnel de niveau débutant qui remplissent un seul rôle dans les musées de moyenne et de grande taille. Elles révèlent certaines tendances intéressantes.

Dans les grands musées, la plupart des membres du personnel de niveau débutant qui remplissent un seul rôle se situent dans les échelles salariales intermédiaire inférieure et intermédiaire supérieure. On observe une variation appréciable de la rémunération dans les services de la conservation : les membres du personnel sont répartis uniformément dans ces échelles, ce qui semble indiquer que les grands musées offrent des possibilités un peu plus lucratives aux membres du personnel de niveau débutant qui remplissent des rôles spécialisés, par exemple dans leur service de la conservation. Comme les membres du personnel affectés à l'éducation et aux services aux visiteurs se situent généralement dans l'échelle salariale inférieure, on peut en déduire qu'une rémunération plus équitable est nécessaire dans ces services.

Quant aux musées de taille moyenne, les données sont limitées, mais la tendance qui se dégage est similaire. Fait intéressant, le service de l'interprétation compte un poste de niveau débutant dans l'échelle salariale supérieure, ce qui porte à croire que certains rôles spécialisés dans les musées peuvent être assortis d'une rémunération de départ plus élevée.

Dans l'ensemble, ces données semblent indiquer une certaine disparité au chapitre de la rémunération entre les membres du personnel de niveau débutant qui remplissent un seul rôle, selon leur service d'attache et la taille du musée. Ce constat pourrait servir de point de départ pour des discussions portant sur l'égalité de la rémunération au sein du secteur, en particulier dans le but d'offrir une rémunération plus équitable aux titulaires des postes de niveau débutant. Signalons par ailleurs qu'aucune répondante ni aucun répondant issu d'un petit musée n'occupait un poste de niveau débutant et remplissait un seul rôle. Ces résultats mettent en évidence le fait que les personnes qui travaillent dans les petits musées portent généralement plus d'un chapeau, situation qui crée un risque de surmenage et un manque de possibilités de spécialisation pour le personnel.

Nous avons ensuite comparé la rémunération des membres du personnel affectés au même service d'attache, mais dans des musées de différentes tailles.

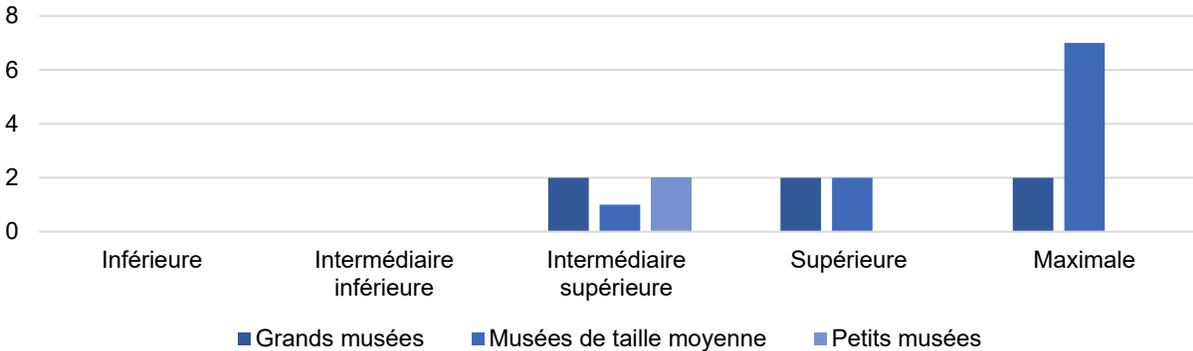


Notre analyse préliminaire des rôles exercés dans les services de l'éducation et de la gestion des collections au sein de musées de différentes tailles a révélé certains renseignements intéressants quant à la répartition des salaires. Dans les grands musées, les échelles salariales sont plus variées pour le service de la gestion des collections, où aucun employé ne se situe dans les échelles maximale ou inférieure. Dans les musées de taille moyenne, tous les membres du personnel se situent dans l'échelle salariale supérieure. Nous disposons de données limitées concernant les petits musées, car il y avait une seule entrée dans l'échelle salariale intermédiaire supérieure.

Dans le service de l'éducation des musées de grande taille et de taille moyenne, la répartition est équilibrée dans les échelles salariales intermédiaires, ce qui laisse présager la possibilité d'un plafond salarial. Malgré les ressources limitées à la disposition des petits musées, tous les membres de leur personnel de ce service se situent dans l'échelle salariale intermédiaire supérieure.

Nos conclusions sont loin d'être définitives en raison de la taille limitée de notre échantillon, mais elles soulèvent des questions capitales concernant les échelles salariales dans le secteur muséal. Elles incitent à mener des recherches approfondies pour déterminer si les échelles salariales reflètent bien l'importance de ces rôles clés. Dans le cas contraire, la qualité des candidates et candidats que les musées peuvent attirer et maintenir en poste pourrait en souffrir. Quoique préliminaires, ces renseignements justifient une exploration approfondie des disparités salariales au sein du secteur muséal.

Échelles salariales des membres du personnel de niveau supérieur qui occupent un poste à temps plein (n=7)



En explorant la rémunération des membres du personnel de niveau supérieur dans les musées de différentes tailles, nous avons découvert des tendances intéressantes qui méritent des recherches approfondies. Malgré la taille limitée de notre échantillon, ces conclusions donnent matière à réflexion et soulèvent des questions cruciales concernant les disparités salariales dans le secteur.

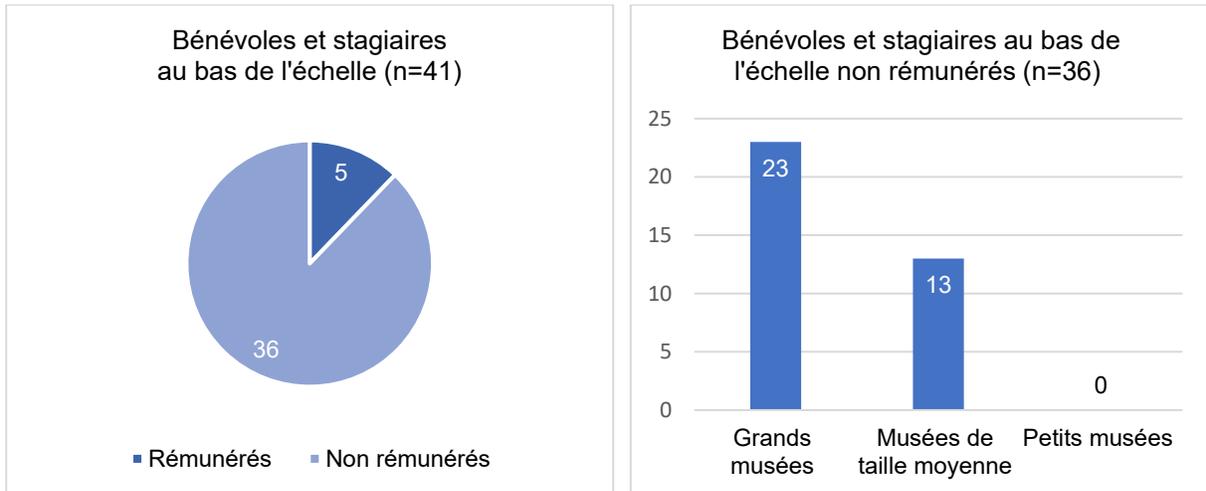
Dans les grands musées, les membres du personnel de niveau supérieur sont répartis équitablement entre les échelles salariales maximale, supérieure et intermédiaire supérieure. Dans les musées de taille moyenne, ils se trouvent majoritairement dans l'échelle maximale et, dans une moindre mesure, dans les échelles supérieure et intermédiaire supérieure.

À l'opposé, les membres du personnel de niveau supérieur des petits musées se situent uniquement dans l'échelle intermédiaire supérieure. Vu la taille limitée de notre échantillon, nous devons interpréter avec circonspection ces conclusions, qui n'en soulèvent pas moins des questions concernant les réalités financières et les contraintes auxquelles pourraient faire face les membres du personnel de niveau supérieur dans les institutions de petite taille.

Pistes de recherches approfondies

- Examiner en profondeur les disparités salariales entre les membres du personnel de niveau débutant dans différents services compte tenu de l'incidence éventuelle de ces disparités sur le recrutement, le moral du personnel et le maintien en poste dans le secteur muséal.
- Examiner les effets éventuels des disparités salariales entre les services d'attache sur la qualité et la diversité des programmes et des services offerts par les musées.
- Analyser la répartition des salaires des membres du personnel de niveau supérieur dans des musées de différentes tailles en mettant l'accent sur les contraintes financières éventuelles et leur incidence sur le leadership, le processus décisionnel et la planification stratégique dans les institutions de petite taille.
- Évaluer l'incidence éventuelle du manque de possibilités de spécialisation offertes dans les petits musées au vu des risques d'épuisement professionnel et des répercussions sur le perfectionnement et l'avancement professionnels dans le secteur.

Bénévoles et stagiaires

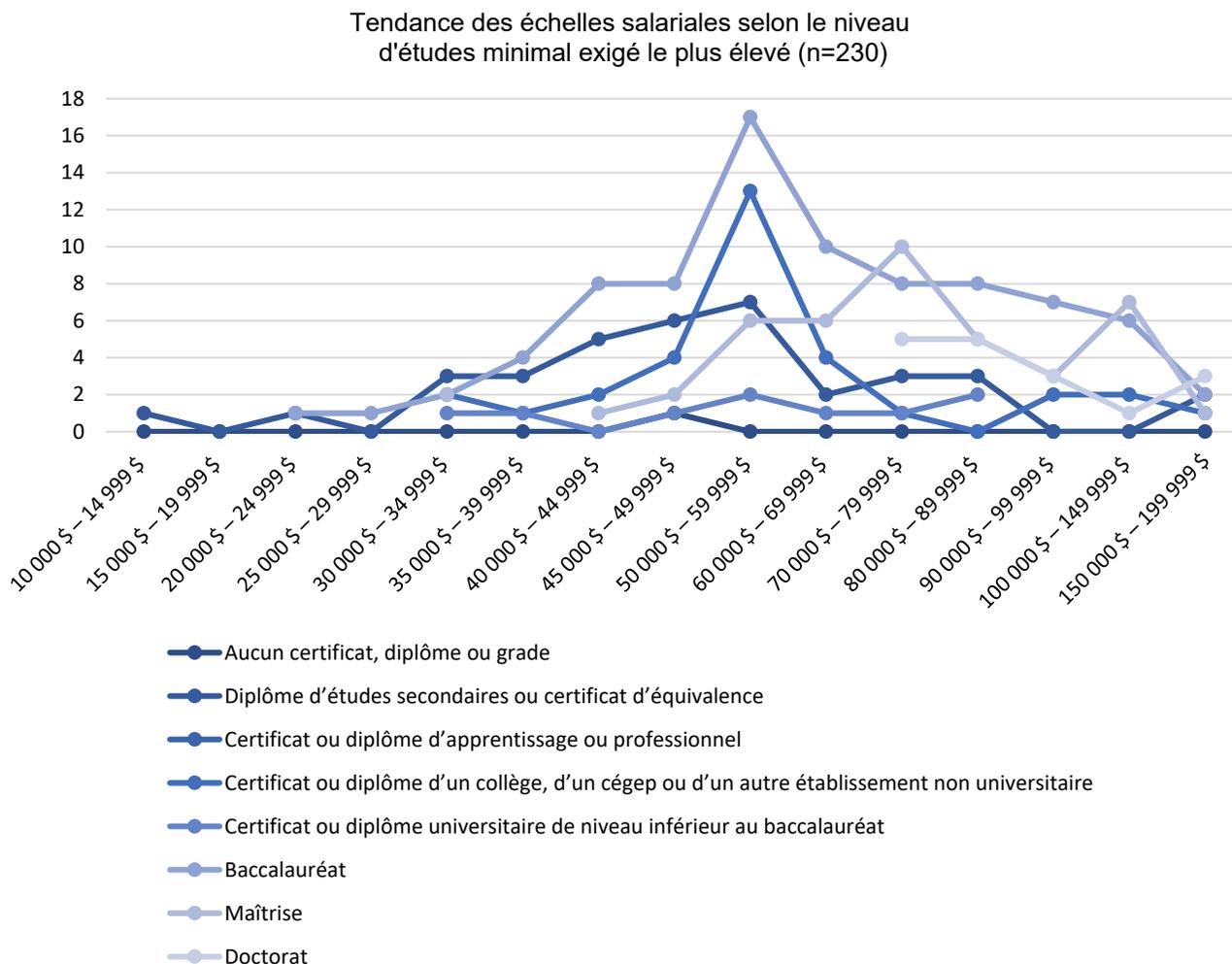


Nos données corroborent les observations empiriques : les postes de bénévole et de stagiaire non rémunérés prédominent dans le secteur muséal. La majorité de ces postes non rémunérés se trouvent dans les grands musées, qui peuvent avoir accès à un financement plus élevé. En revanche, les petits musées faisant partie de notre échantillon ne comptent pas de bénévoles ni de stagiaires, phénomène qui concorde avec le fait que les membres du personnel à temps plein y remplissent plusieurs rôles en raison des contraintes de capacité. L'absence de rémunération peut présenter un obstacle à la participation, en particulier pour les groupes en quête d'équité, ce qui pourrait avoir une incidence sur l'hétérogénéité du futur personnel à temps plein des musées. Les ensembles de données révèlent une nette sous-représentation des bénévoles et des stagiaires non rémunérés parmi les membres des minorité visibles, des communautés 2SLGBTQI+ et des populations autochtones, les personnes non cisgenres et les personnes handicapées. Ces conclusions font ressortir l'urgence de procéder à une réévaluation exhaustive des structures de rémunération des bénévoles et des stagiaires dans l'ensemble du secteur muséal.

Pistes de recherches approfondies

- Examiner les effets des stratégies de rémunération sur la diversité des bénévoles et des stagiaires dans les musées.
- Explorer les sources de financement éventuelles ou les modèles de rémunération des bénévoles et des stagiaires.
- Étudier en détail les obstacles qui entravent l'accès des groupes en quête d'équité aux possibilités de stages et de bénévolat dans le secteur muséal.

Éducation



Éducation et rémunération

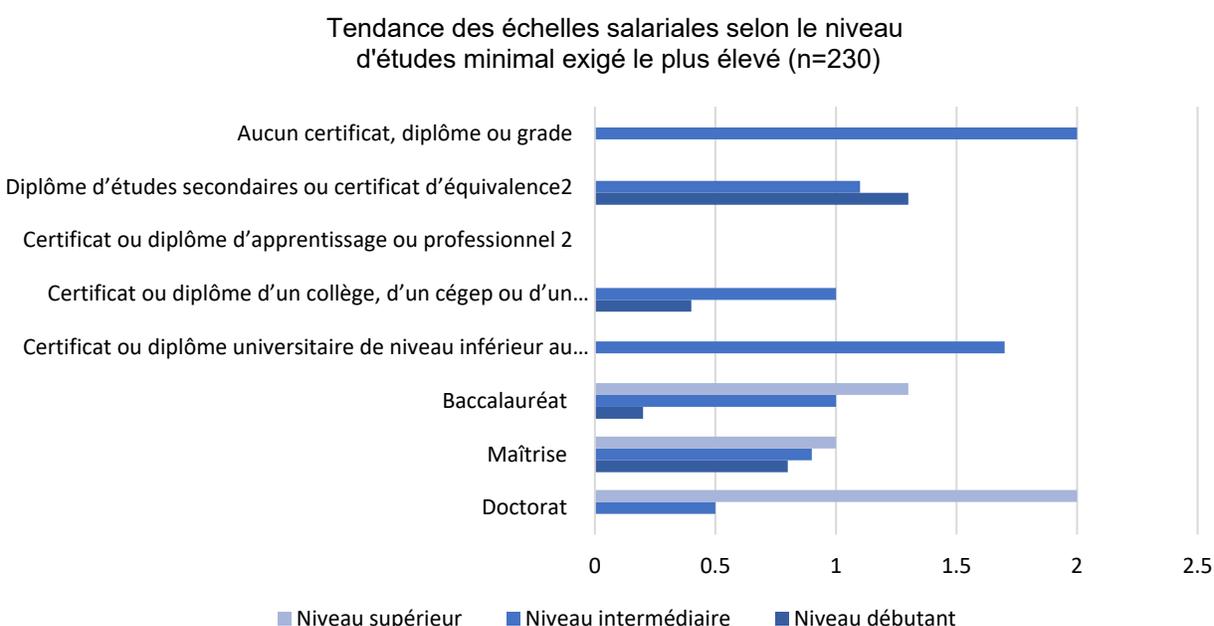
Dans cette analyse générale, nous avons cherché à déterminer s'il existe une corrélation entre les études supérieures et une rémunération plus élevée dans tous les niveaux de poste au sein des musées. De façon délibérée, nous n'avons pas segmenté les répondantes et répondants en fonction de leur niveau dans la hiérarchie (supérieur, intermédiaire ou débutant). Nous nous sommes plutôt concentrés sur la tendance globale afin de mieux comprendre si un niveau d'études plus élevé se traduit par une meilleure rémunération dans le secteur muséal.

Les données révèlent une tendance nette : les niveaux d'études supérieurs semblent correspondre aux échelles salariales plus élevées. Par exemple, les salaires inférieurs à 45 000 \$ ont été déclarés principalement par des personnes possédant un diplôme d'études secondaires ou un certificat d'un établissement non universitaire. En revanche, les personnes dont la rémunération se situe entre 45 000 \$ et 99 999 \$ ont fait état d'une combinaison de diplômes, mais une proportion appréciable d'entre elles sont titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise.

Fait à signaler, les salaires qui dépassent 70 000 \$ sont principalement l'apanage de titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat. Cette tendance devient encore plus prononcée dans les échelles salariales de 100 000 \$ ou plus, où la majorité des répondantes et répondants détiennent une maîtrise ou un doctorat.

Ces résultats donnent à penser qu'il existe une forte corrélation entre des études supérieures et une rémunération élevée, mais d'autres facteurs peuvent influencer également sur le salaire – nombre d'années d'expérience, rôle de la personne et taille du musée. Des recherches approfondies sont nécessaires pour examiner ces effets et comprendre le portrait global de la répartition des salaires dans le secteur muséal.

Niveaux d'études et promotions



Nos données semblent indiquer un lien entre un niveau d'études supérieur et un plus grand nombre de promotions, en particulier aux échelons supérieurs dans les musées. Les titulaires d'un doctorat arrivent en tête avec deux promotions en moyenne, suivis des titulaires d'une maîtrise avec une promotion en moyenne à un échelon supérieur.

Fait intéressant, cette corrélation entre le niveau d'études et le nombre de promotions devient moins définie dans le cas des postes de niveau intermédiaire ou débutant. Signalons par ailleurs que l'on observe chez les titulaires d'un baccalauréat un recul du nombre moyen de promotions inversement proportionnel au niveau de leur poste dans la hiérarchie.

Ces données ne confirment toutefois pas irrévocablement que les niveaux d'études supérieurs permettent d'obtenir davantage de promotions à toutes les étapes de la carrière dans les musées. Elles semblent indiquer que même si ces niveaux d'études peuvent accroître les chances de promotion à un échelon supérieur, leur incidence pourrait être moins prononcée dans les postes de niveau intermédiaire ou débutant. Des recherches approfondies et plus nuancées sont nécessaires pour pleinement comprendre cette dynamique.

Éducation et rôles

Services d'attache où travaillent le plus souvent les membres du personnel à temps plein et partiel selon le niveau d'études minimal exigé le plus élevé :

Niveau d'études minimal exigé le plus élevé	Services d'attache les plus fréquents
Doctorat	<ul style="list-style-type: none"> • Conservation • Recherche • Opérations ou administration
Maîtrise	<ul style="list-style-type: none"> • Éducation • Sensibilisation (y compris l'engagement communautaire) • Gestion des collections
Baccalauréat	<ul style="list-style-type: none"> • Services aux visiteurs (y compris l'expérience visiteur) • Éducation • Gestion des collections
Certificat ou diplôme universitaire de niveau inférieur au baccalauréat	<ul style="list-style-type: none"> • Communications • Services aux visiteurs (y compris l'expérience visiteur) • Conception des expositions • Commerce de détail • Marketing • Éducation • Sensibilisation (y compris l'engagement communautaire)
Certificat ou diplôme d'un établissement non universitaire	<ul style="list-style-type: none"> • Services aux visiteurs (y compris l'expérience visiteur) • Recrutement des membres (y compris les événements) • Éducation
Certificat ou diplôme professionnel	Sans objet
Diplôme d'études secondaires ou certificat d'équivalence	<ul style="list-style-type: none"> • Services aux visiteurs (y compris l'expérience visiteur) • Éducation • Recrutement des membres (y compris les événements) • Commerce de détail • Opérations ou administration
Aucun certificat, diplôme ou grade	<ul style="list-style-type: none"> • Services aux visiteurs (y compris l'expérience visiteur)

Les données laissent entrevoir un obstacle à l'accès aux postes de premier plan dans les musées, à savoir l'absence d'études supérieures. Les titulaires d'un doctorat travaillent souvent aux services de la conservation ou de la recherche, tandis que les titulaires d'une maîtrise sont affectés à l'éducation et à la gestion des collections. À mesure que leur niveau d'études diminue, les membres du personnel occupent des postes où ils sont en contact avec la clientèle ou effectuent des tâches administratives. Nous devons toutefois nous demander si cet état de choses reflète des préjugés à l'embauche ou les préférences des candidates et candidats. Il est particulièrement important de mener une étude intersectionnelle portant sur l'éducation, l'identité démographique, le niveau dans la hiérarchie, la rémunération et les services d'attache. Nos données limitées révèlent une sous-représentation marquée des Autochtones, des membres des minorités visibles, des immigrantes et immigrants reçus ainsi que des personnes handicapées parmi ces titulaires d'un diplôme d'études supérieures et mettent ainsi en évidence un problème d'équité. Cette situation fait ressortir la nécessité de prévoir plusieurs parcours professionnels, des normes professionnelles ainsi qu'un système d'accréditation pour favoriser l'inclusivité et l'avancement dans le secteur.

Pistes de recherches approfondies

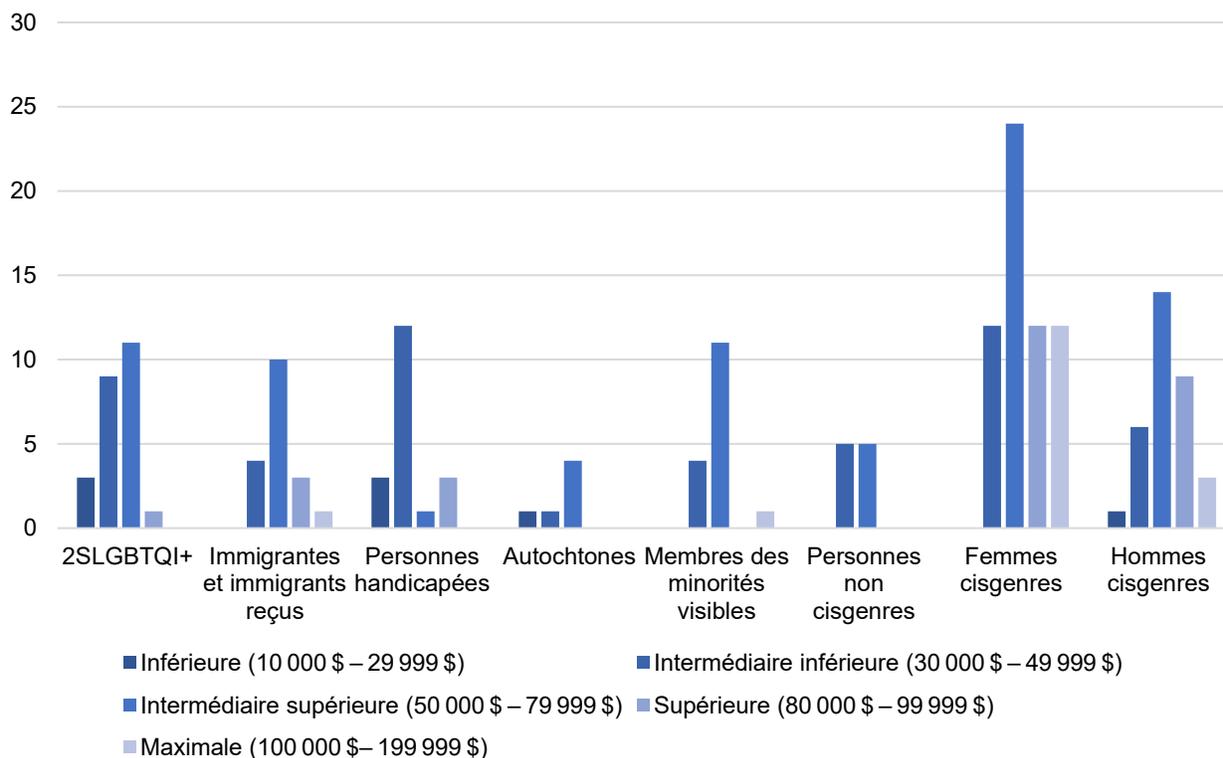
- *Étudier en profondeur l'incidence du nombre d'années d'expérience, du rôle confié aux membres du personnel et de la taille des musées dans la corrélation entre le niveau d'études et la rémunération.*
- *Analyser dans l'ensemble du secteur l'incidence d'un diplôme d'études supérieures sur le nombre de promotions aux différentes étapes de la carrière en portant une attention particulière aux postes de niveau débutant et intermédiaire.*
- *Examiner de façon exhaustive les préjugés éventuels lors de l'embauche et l'incidence du niveau d'études sur le parcours professionnel dans le secteur muséal.*
- *Mener une étude intersectorielle sur l'interaction entre le niveau d'études, l'identité démographique, le niveau dans la hiérarchie, la rémunération et les services d'attache.*
- *Mener des recherches afin de cerner et d'élaborer plusieurs avenues vers l'avancement professionnel, des normes professionnelles et un système d'accréditation au sein du secteur.*

Répartition des salaires et groupes démographiques

Pour mieux comprendre et visualiser la répartition des salaires entre divers groupes démographiques au sein du secteur muséal, nous avons eu recours à une technique de regroupement des données afin d'agrèger les échelles salariales. Cette méthode permet de représenter et d'analyser plus clairement les tendances à cet égard et de mieux cerner les disparités éventuelles entre les groupes démographiques.

En fusionnant les échelles salariales, nous avons pu réduire l'incidence des données aberrantes ou des points de données épars dans chaque groupe démographique pour ainsi obtenir un aperçu plus cohérent de la répartition des salaires dans l'ensemble du secteur. Cette méthode permet non seulement de cerner plus facilement les tendances et les disparités, mais aussi d'obtenir des renseignements utiles pour orienter les recherches approfondies ou les recommandations stratégiques.

Échelles salariales selon les groupes démographiques



Notre analyse de la répartition des salaires donne un aperçu des divers groupes démographiques dans le secteur muséal, soit les membres des communautés 2SLGBTQI+, les immigrantes et immigrants reçus, les personnes handicapées, les Autochtones, les membres des minorités visibles ainsi que les personnes non cisgenres. Dans ce contexte, « femmes cisgenres » et « hommes cisgenres » désignent les répondantes et répondants qui n’ont pas indiqué faire partie de l’une des autres catégories mentionnées. Il est important de noter que l’on ne peut généraliser les conclusions de cette analyse qui, toutefois, fournit des renseignements utiles et attire l’attention sur des aspects susceptibles de justifier un examen plus approfondi.

Les groupes démographiques minoritaires semblent concentrés dans les échelles salariales intermédiaire et intermédiaire supérieure (plus précisément entre 45 000 \$ et 69 999 \$), ce qui laisse entrevoir des difficultés éventuelles à accéder aux postes les mieux rémunérés. En revanche, les femmes et hommes cisgenres sont répartis plus équitablement entre les échelles salariales et affichent une plus forte représentation dans les échelles supérieure et maximale (plus précisément entre 80 000 \$ et 149 999 \$). On peut en déduire qu’ils ont de meilleures possibilités d’avancement professionnel et d’augmentation de leur rémunération au sein du secteur.

Les Autochtones et les personnes handicapées semblent peu représentés dans les échelles salariales supérieure et maximale (plus précisément 80 000 \$ ou plus), ce qui suscite des préoccupations concernant l’équité salariale et l’accessibilité à des possibilités d’avancement professionnel. Les membres d’une minorité visible sont fortement représentés dans les échelles salariales intermédiaires (plus précisément de 45 000 \$ à 69 999 \$), mais leur représentation semble diminuer à mesure que les échelles salariales augmentent, ce qui semble indiquer des obstacles éventuels à l’accès aux échelles salariales plus élevées.

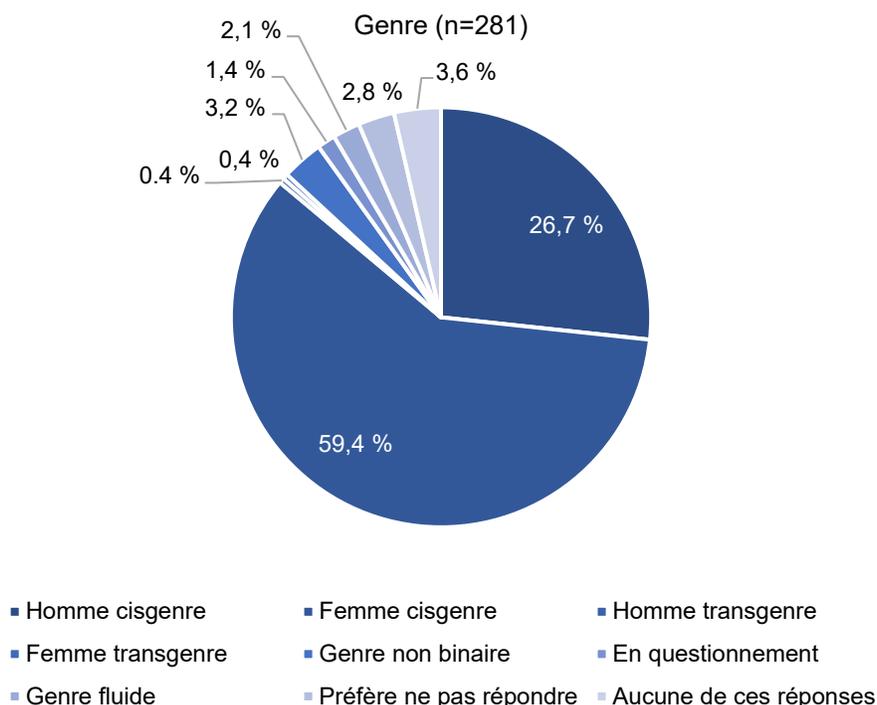
La faible représentation des membres des communautés 2SLGBTQI+, des personnes non cisgenres ainsi que des immigrantes et immigrants reçus dans l'échelle salariale maximale (100 000 \$ ou plus) pourrait être le signe de difficultés uniques en leur genre qu'éprouvent ces groupes pour accéder aux postes de premier plan au sein du secteur muséal. Enfin, les groupes démographiques minoritaires sont absents de la tranche de rémunération de 90 000 \$ à 99 999 \$, où l'on trouve uniquement des femmes et hommes cisgenres, ce qui soulève des questions concernant des disparités éventuelles au chapitre de la rémunération et des perspectives de carrière offertes aux groupes minoritaires dans le secteur muséal.

Dans l'ensemble, cette analyse attire l'attention sur des disparités éventuelles au chapitre de la rémunération et de l'avancement professionnel entre les différents groupes démographiques dans le secteur muséal. Ses résultats soulignent la nécessité d'une exploration et de recherches approfondies afin de mieux comprendre ces tendances et remédier à toute inégalité sous-jacente.

Pistes de recherches approfondies

- *Examiner les difficultés et les obstacles auxquels se heurtent les groupes démographiques minoritaires pour accéder aux postes les mieux rémunérés au sein du secteur muséal.*
- *Examiner l'incidence des politiques et des pratiques institutionnelles sur l'existence de disparités éventuelles au chapitre de la rémunération entre les différents groupes démographiques.*
- *Explorer l'incidence des préjugés inconscients sur les décisions en matière d'embauche et de promotion ainsi que sur l'équité salariale et l'avancement professionnel pour les groupes minoritaires.*
- *Évaluer l'accessibilité et l'efficacité des initiatives axées sur la diversité et l'inclusion au sein du secteur muséal et recenser les pratiques exemplaires aux fins de la promotion de l'égalité des chances pour tous les membres du personnel.*
- *Examiner l'opinion des membres des groupes démographiques minoritaires dans le secteur muséal et les expériences qu'ils ont vécu ou qu'ils vivent afin de mieux comprendre les difficultés auxquelles ils se heurtent et le soutien dont ils ont besoin pour les surmonter.*
- *Examiner l'intersectionnalité de différents facteurs démographiques (p. ex. genre, race et handicap) et son incidence sur la rémunération et l'avancement professionnel au sein du secteur muséal.*
- *Examiner l'efficacité des syndicats et de la négociation collective aux fins de l'atténuation des disparités salariales et de la promotion de l'égalité des chances pour les membres des groupes démographiques minoritaires dans le secteur muséal.*
- *Comparer les expériences qu'ont vécues ou que vivent les membres des groupes démographiques minoritaires en matière de rémunération et d'avancement professionnel dans le secteur muséal avec celles que l'on observe dans d'autres secteurs culturels et créatifs pour cerner les difficultés ou les tendances propres à un secteur en particulier.*

Genre et orientation sexuelle

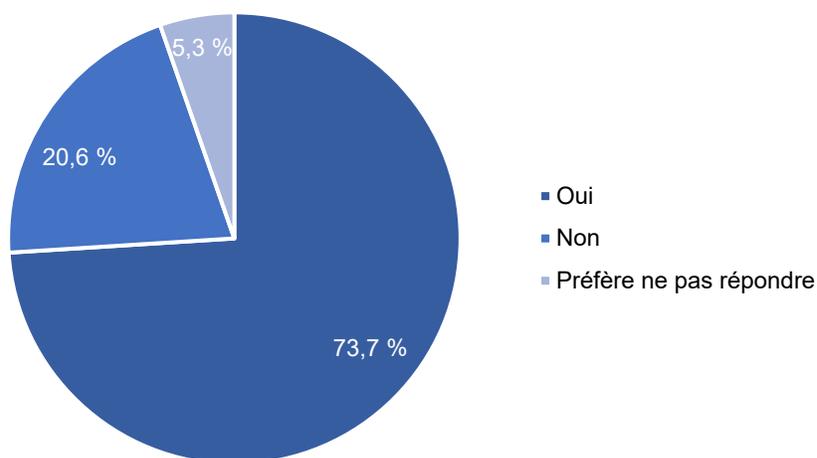


Les données sur la répartition des genres indiquent que 59,4 % des répondantes et répondants au sondage s'identifient comme femmes cisgenres et 26,7 % comme hommes cisgenres. Ces proportions sont assez semblables aux conclusions de l'[Enquête du gouvernement du Canada sur les établissements du patrimoine : 2017](#), selon lesquelles six membres du personnel à temps plein ou partiel sur dix dans le secteur patrimonial étaient des femmes. Les hommes et les femmes transgenres représentent chacun 0,4 % des répondantes et répondants. Les personnes non binaires et de genre fluide comptent respectivement pour 3,2 % et 2,1 %, tandis que 1,4 % sont en questionnement quant à leur identité de genre. Enfin, 2,8 % ont préféré ne pas répondre et 3,6 % ont coché « aucune de ces réponses ».

Les données recueillies à l'échelle nationale ne reflètent pas ce niveau de détail concernant l'identité de genre. Au moment du dernier recensement, Statistique Canada a choisi de ne pas répartir les personnes non binaires dans deux catégories de genre (hommes et femmes). Selon la [justification](#) invoquée, « étant donné que la taille de la population non binaire est petite, il est parfois nécessaire d'agréger les données dans une variable sur le genre à deux catégories pour protéger la confidentialité des réponses fournies. Dans ces cas, les personnes dans la catégorie "personnes non binaires" sont réparties dans les deux autres catégories de genre et sont désignées par le signe + ». Statistique Canada a toutefois élaboré un [outil de visualisation des données](#) selon lequel on estime que le pays comptait en 2021 environ 100 800 personnes transgenres et non binaires, soit à peu près 0,3 % de la population.

On pourrait en déduire que le secteur muséal compte parmi son personnel plus du double de personnes transgenres que la moyenne dans la population générale.

Vous identifiez-vous comme membre des communautés 2ELGBTQI+? (n=281)



Les résultats du sondage aident à comprendre la représentation des membres des communautés 2ELGBTQI+ parmi les répondantes et répondants par rapport à leur proportion dans l'ensemble de la population canadienne. Au total, 20,6 % des répondantes et répondants à notre sondage (58 personnes) se sont déclarés membres des communautés 2ELGBTQI+, tandis que 73,7 % (207 personnes) ne se sont pas identifiés comme tels. Une plus faible proportion, soit 5,3 % (15 personnes), ont préféré ne pas répondre. Une seule personne, c'est-à-dire 0,4 %, a laissé ce champ vide. En comparaison, selon Statistique Canada, environ un million de personnes, ce qui représente 4 % de la population canadienne de 15 ans ou plus, se sont déclarées membres des communautés 2ELGBTQI+ en 2018. Il est important de signaler que ni le sondage de l'AMC ni ceux de Statistique Canada ne peuvent représenter avec exactitude le véritable nombre de membres des communautés 2ELGBTQI+ en raison de la stigmatisation et de la cishétéronormativité qui sont répandues. Cette situation pourrait donc entraîner un sous-dénombrement. Quoi qu'il en soit, la forte proportion de membres des communautés 2ELGBTQI+ parmi les répondantes et répondants au sondage semble indiquer que la représentation des orientations sexuelles et des identités de genre dans ce groupe est plus diversifiée et inclusive que la moyenne nationale.

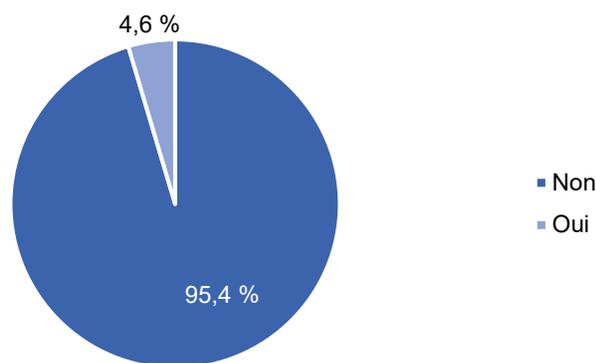
En conclusion, les résultats du sondage font ressortir une représentation des identités de genre et des orientations sexuelles plus diversifiées parmi les répondantes et répondants que dans l'ensemble de la population canadienne. La répartition des genres cadre avec les résultats de l'Enquête du gouvernement du Canada sur les établissements du patrimoine menée en 2017, soit une prédominance de femmes dans le personnel au sein du secteur patrimonial. Ces données peuvent fournir un point de référence utile qui permettra de comprendre la représentation actuelle des genres et des identités 2ELGBTQI+ dans le secteur et d'orienter les efforts de promotion de la diversité et de l'inclusivité à l'avenir.

Pistes de recherches approfondies

- Examiner les facteurs qui contribuent à la prédominance de femmes dans le secteur muséal et évaluer l'incidence de leur surreprésentation sur la dynamique et l'équité dans le milieu de travail.
- Mener une recherche qualitative approfondie afin de comprendre les expériences qu'ont vécues ou que vivent les membres des communautés 2ELGBTQI+ au sein du secteur muséal en mettant l'accent sur les difficultés auxquelles ils font face, le soutien offert dans le milieu de travail et les stratégies propres à favoriser l'inclusivité.
- Évaluer l'incidence de la formation et des politiques en matière de diversité sur la promotion d'un environnement de travail plus inclusif et positif pour les membres du personnel de tous les genres et de toutes les orientations sexuelles dans le secteur muséal.
- Comparer la représentation des identités de genre et 2ELGBTQI+ dans le secteur muséal avec la situation observée dans d'autres secteurs afin de cerner les tendances, les difficultés et les pratiques exemplaires aux fins de la promotion de la diversité et de l'inclusivité dans l'ensemble des secteurs.

Répondantes et répondants autochtones

Vous identifiez-vous comme Autochtone? (n=281)



D'entrée de jeu, il est important de rappeler que le Sondage de l'AMC sur la diversité en milieu de travail ne vise pas à nous permettre de nous prononcer au sujet de l'ensemble du secteur patrimonial ou de tous les musées du Canada. Le but est d'ouvrir la voie à des recherches approfondies sur la diversité et l'équité en milieu de travail au sein du secteur dans une perspective intersectorielle. Il faut faire preuve de prudence lorsque l'on extrapole des conclusions, en particulier s'il s'agit de sondages se rapportant aux Autochtones. Par exemple, le Recensement de 2021 a permis de dénombrier [1,8 million d'Autochtones](#) au pays, ce qui représente 5,0 % de la population canadienne.

Toutefois, l'historique colonial du pays a eu des [répercussions](#) sur les peuples autochtones, leur gouvernance, leurs terres, leur culture et leurs langues et constitué ainsi un [génocide](#) contre eux. Donc, même si l'on peut utiliser cette information aux fins de la planification et de l'application des politiques, les données de recensement sur les Autochtones au Canada ne devraient pas servir de point de référence ni de base de comparaison. De plus, des [préoccupations](#) (en anglais) ont été soulevées dans le passé concernant le sous-dénombrement des Autochtones dans le recensement.

Le sondage de l'AMC ne nous permet pas non plus de nous prononcer d'une manière ou d'une autre au sujet du nombre ou du pourcentage de répondantes et répondants qui se sont identifiés comme Autochtones. Il vise plutôt à mettre à profit les renseignements intersectionnels générés à partir du recoupement de l'identité autochtone des répondantes et répondants avec d'autres indicateurs suivis par le sondage.

La majorité des répondantes et répondants au Sondage de l'AMC sur la diversité en milieu de travail, soit 95,4 % (268 personnes), ne se sont pas déclarés Autochtones. Toutefois, 4,6 % (13 personnes) se sont dits membres d'une communauté autochtone.

Cependant, la comparaison avec les données de recensement ne donne pas dans ce cas un point de référence absolument exact pour évaluer la situation d'emploi des Autochtones au sein du secteur muséal. Selon l'enquête menée en 2019 par le gouvernement du Canada sur les établissements du patrimoine, 26 % des établissements patrimoniaux abritent des objets culturels autochtones.

Comme il est énoncé dans l'article 31.1 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) et expliqué dans le rapport de l'AMC intitulé *Portés à l'action*, les musées doivent participer activement au respect de l'autodétermination des Autochtones dans leurs collections et leurs espaces de travail.

Un musée peut certainement confier à des non-Autochtones la conservation des collections autochtones, mais une sous-représentation des Autochtones au sein du personnel pourrait indiquer que l'institution ne met pas pleinement en œuvre la DNUDPA (voir le rapport *Portés à l'action*, qui présente une recherche portant sur les indicateurs clés de performance).

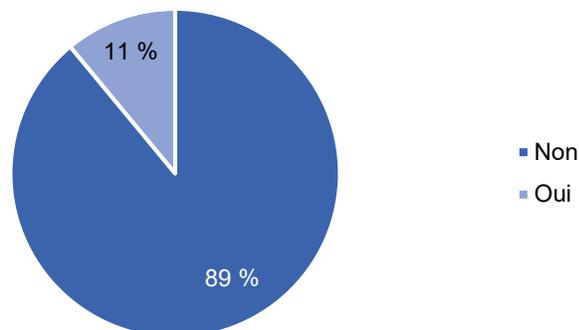
Selon les conclusions énoncées dans ce rapport, les Autochtones membres du personnel sont souvent embauchés à contrat contrairement à ce que reflètent les résultats de notre sondage.

Pistes de recherches approfondies

- *Mener des recherches supplémentaires sur la répartition du personnel contractuel embauché par les musées par rapport au personnel permanent autochtone.*
- *Dans les prochaines éditions de notre sondage, nous voudrions peut-être évaluer le pourcentage de la collection des musées qui est autochtone par rapport au pourcentage d'Autochtones membres du personnel qui en assurent la conservation.*
- *Examiner les facteurs qui influent sur la représentation des Autochtones dans le secteur muséal, notamment les obstacles éventuels à l'embauche et aux possibilités d'avancement professionnel.*
- *Mener une recherche qualitative sur les expériences qu'ont vécues ou que vivent les membres du personnel autochtones dans le secteur muséal, en se concentrant sur les difficultés auxquelles ils se heurtent, le soutien qu'ils reçoivent dans le milieu de travail et les possibilités de perfectionnement professionnel qui leur sont offertes.*
- *Évaluer l'efficacité des initiatives, politiques et programmes en place qui visent à accroître la représentation et la participation des Autochtones au sein du secteur muséal.*
- *Examiner les éventuels sous-dénombrements des Autochtones dans les sondages pertinents et se pencher sur des méthodes de rechange qui permettraient d'obtenir des données exactes sur la représentation.*
- *Analyser l'intersectionnalité de l'identité autochtone avec d'autres facteurs comme le genre, l'orientation sexuelle et l'existence d'un handicap afin de mieux comprendre la diversité des expériences qu'ont vécues ou que vivent les Autochtones dans le secteur muséal.*

Immigrantes et immigrants reçus

Avez-vous le statut d'immigrant reçu? (n=281)



En résumé, les immigrantes et immigrants reçus sont les personnes que les services d'immigration ont autorisées à résider en permanence au Canada. Les personnes qui ont obtenu la citoyenneté canadienne par naturalisation font partie de ce groupe. C'est le cas pour les immigrantes et immigrants économiques, ceux parrainés par des membres de leur famille ainsi que pour les réfugiées, mais non pour les résidentes et résidents non permanents (c.-à-d. des personnes qui ont été admises au Canada en vertu d'un permis de travail ou d'études ou des demandeuses ou demandeurs d'asile).

Selon le Recensement de 2021, près d'une personne sur quatre était ou avait été immigrante ou immigrant reçu au Canada. Il s'agit de la proportion la plus élevée depuis la Confédération et parmi les pays du G7.

La majorité des répondantes et répondants au Sondage de l'AMC sur la diversité en milieu de travail (89 % ou 249 personnes) n'étaient pas immigrantes ou immigrants reçus. En revanche, 11 % (31 personnes) se sont identifiés comme tels.

Notre sondage ne nous permet pas de nous prononcer au sujet de l'ensemble du secteur muséal, mais il est intéressant de constater l'écart entre la proportion d'immigrantes et immigrants reçus qui en ressort par rapport à la moyenne nationale. Le secteur muséal pourrait bénéficier d'un examen approfondi des raisons à l'origine de cet écart et évaluer des stratégies éventuelles qui permettraient d'attirer et de maintenir en poste un effectif plus diversifié, y compris des immigrantes et immigrants reçus, de manière à mieux refléter la population canadienne.

Pistes de recherches approfondies

- *Explorer les obstacles à l'embauche et au maintien en poste des immigrantes et immigrants reçus dans le secteur muséal, par exemple la langue, les études et les réseaux professionnels.*
- *Examiner l'incidence des efforts de sensibilisation et de recrutement qui sont déployés afin d'attirer un bassin diversifié de professionnelles et professionnels des musées, y compris des immigrantes et immigrants reçus.*
- *Évaluer l'efficacité des programmes de formation sur la diversité et l'inclusion au chapitre de la promotion d'un milieu de travail plus inclusif pour le personnel des musées de divers horizons.*

- Examiner l'incidence éventuelle des programmes de mentorat et de perfectionnement professionnel quant à l'avancement professionnel des immigrantes et immigrants reçus au sein du secteur muséal.
- Évaluer la représentation des perspectives culturelles et des expériences diversifiées dans les expositions, les programmes et l'ensemble des communications des musées et déterminer comment cet aspect pourrait influencer sur l'engagement et la participation de l'ensemble des immigrantes et immigrants reçus dans le secteur.
- Comparer le parcours professionnel des immigrantes et immigrants reçus qui travaillent dans le secteur muséal et les expériences qu'ils ont vécues ou vivent dans ce contexte par rapport à leurs homologues nés au Canada afin de cerner, le cas échéant, les disparités et les aspects à améliorer.
- Examiner l'attrait d'un parcours professionnel dans le secteur muséal pour les immigrantes et immigrants reçus et établir une comparaison avec les autres secteurs, comme ceux des technologies de l'information, des soins de santé, des banques et des finances.

Personnes handicapées



Le Sondage de l'AMC sur la diversité en milieu de travail visait notamment à nous permettre de comprendre la proportion de personnes handicapées parmi les répondantes et répondants en utilisant comme cadre le [modèle social de l'incapacité](#) de l'Enquête canadienne sur l'incapacité. Ce modèle définit l'incapacité comme étant la relation qui s'établit entre les structures et les fonctions corporelles, les activités de la vie quotidienne et la participation à la société, tout en reconnaissant le rôle des facteurs environnementaux. Conformément à ce cadre, le sondage s'est intéressé aux personnes ayant un handicap visible ou invisible, y compris celles qui ont déclaré avoir été limitées dans leurs activités quotidiennes en raison d'une affection ou de problèmes de santé de longue durée ou avoir de la difficulté à exécuter certaines tâches.

Notre sondage prend en considération les incapacités qui touchent divers aspects – douleur, flexibilité, mobilité, santé mentale, vision, ouïe, dextérité, apprentissage, mémoire ou développement.

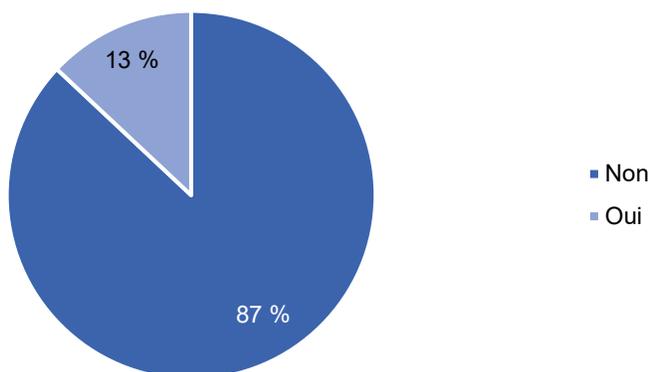
Une majorité de répondantes et répondants, soit 85 % (240 personnes), ont indiqué n'avoir aucun handicap, tandis que 10 % (29 personnes) se sont déclarés handicapés. Une faible proportion, plus précisément 4 % (11 personnes), ont préféré ne pas répondre. Enfin, une seule personne, soit 0.4 %, a laissé ce champ vide.

Pistes de recherches approfondies

- *Explorer l'accessibilité et l'efficacité des mesures d'adaptation et des services de soutien offerts par les musées aux membres de leur personnel qui sont handicapés – technologies d'assistance, modalités de travail souples et formation du personnel pour le sensibiliser aux handicaps.*
- *Examiner les pratiques de recrutement, d'embauche et de maintien en poste dans le secteur muséal afin de cerner les préjugés éventuels et les aspects à améliorer pour attirer et appuyer une main-d'œuvre diversifiée, y compris les personnes handicapées.*
- *Évaluer l'incidence des milieux muséaux inclusifs et accessibles sur les expériences qu'ont vécues ou que vivent les membres du personnel qui sont handicapés et sur leur satisfaction au travail ainsi que sur la culture de travail et le rendement global de l'institution.*
- *Évaluer la formation, les ressources et les possibilités de perfectionnement professionnel qui sont offertes aux professionnelles et professionnels des musées afin de les aider à comprendre et à soutenir leurs collègues et les visiteurs handicapés.*

Membres des minorités visibles

Vous identifiez-vous comme membre d'une minorité visible? (n=281)



Pour les besoins du présent sondage, « membres des minorités visibles » s'entend au sens de la [définition](#) énoncée dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». La population des minorités visibles se compose principalement des groupes suivants : Sud-Asiatiques, Chinois, Noirs, Philippins, Arabes, Latino-Américains, Asiatiques du Sud-Est, Asiatiques occidentaux, Coréens et Japonais. Nous sommes toutefois conscients que, pour les besoins de notre sondage, une personne peut se déclarer Autochtone tout en étant membre d'une minorité visible au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Parmi les répondantes et répondants au sondage, 87 % (244 personnes) ne se sont pas déclarés membres d'une minorité visible, tandis que 13 % (37 personnes) ont répondu faire partie d'une de ces minorités. Sur ces 37 personnes, trois se sont déclarées à la fois Autochtones et membres d'une minorité visible.

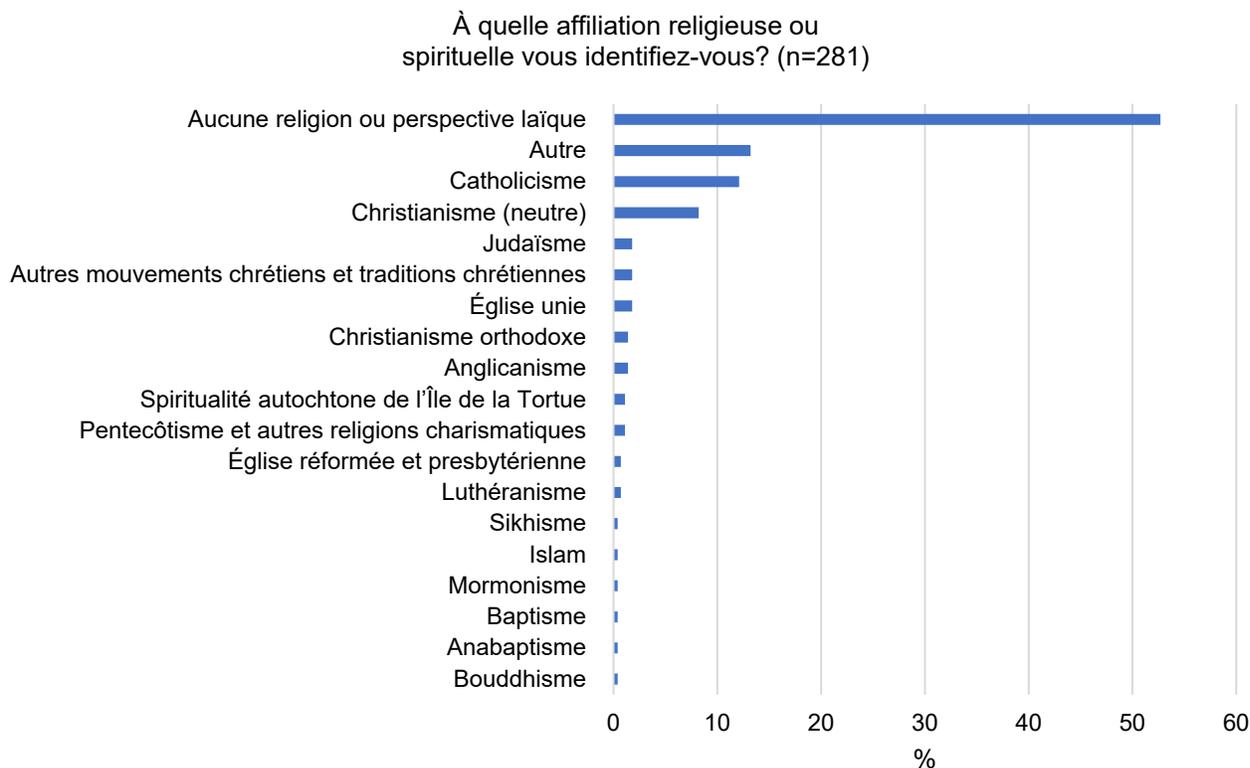
Dans le cadre des efforts qu'il déploie pour moderniser le système statistique national, Statistique Canada réévalue à l'heure actuelle la norme relative aux « minorités visibles ». L'organisme se fait un devoir de collaborer avec ses partenaires, les parties prenantes et le grand public pour élaborer une terminologie et une classification appropriées afin de décrire la population et de répondre aux exigences en matière de données. D'après les [statistiques de 2016](#) établies en fonction de la définition figurant dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les membres des minorités visibles constituaient alors 22 % de la population.

La représentation des membres des minorités visibles dans l'échantillon de notre sondage est inférieure à la moyenne canadienne de 2016. Toutefois, puisque notre échantillon ne saurait être représentatif de toutes les personnes qui œuvrent dans les musées au Canada et que la définition de « minorités visibles » évolue constamment, ces conclusions doivent être interprétées avec circonspection. Elles signalent cependant certaines pistes des recherches approfondies.

Pistes de recherches approfondies

- *Explorer la façon dont le secteur muséal peut s'y prendre afin de mieux appuyer le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement professionnel des membres des minorités visibles.*
- *Analyser la mesure dans laquelle les programmes et les expositions des musées reflètent les perspectives des minorités visibles et les expériences qu'elles ont vécues ou vivent au Canada.*

Religion



Le Sondage de l'AMC sur la diversité en milieu de travail visait aussi à nous permettre de mieux comprendre la diversité dans le secteur en examinant les affiliations religieuses et spirituelles des répondantes et répondants. Les résultats révèlent un large éventail de croyances religieuses et spirituelles. La majorité des répondantes et répondants (52,7 % ou 148 personnes) ont affirmé n'avoir aucune religion ou avoir adopté une perspective laïque.

En comparaison, dans le Recensement de 2021, un peu plus de la moitié répondantes et répondants (53,3 %) se sont dits affiliés au christianisme, 34,6 % ont répondu n'avoir aucune religion ou avoir adopté une perspective laïque et 12 % ont fait état d'autres religions. La proportion de Canadiens et de Canadiennes qui affirment n'avoir aucune religion ou avoir adopté une perspective laïque a [plus que doublé](#) en 20 ans : elle est passée de 16,5 % en 2001 à 23,9 % en 2011 puis à 34,6 % en 2021.

En ce qui a trait aux affiliations religieuses, 12,1 % des répondantes et répondants se sont identifiés comme catholiques et 8,2 % comme chrétiens (neutres). D'autres confessions du christianisme sont également représentées : l'anglicanisme (1,4 %), le christianisme orthodoxe (1,4 %), l'Église unie (1,8 %) et d'autres mouvements chrétiens et traditions chrétiennes (1,8 %). Un faible nombre de répondantes et répondants ont mentionné d'autres religions comme le bouddhisme (0,4 %), le judaïsme (1,8 %), l'islam (0,4 %) et le sikhisme (0,4 %). De plus, 1,1 % ont fait état d'une spiritualité autochtone de l'Île de la Tortue. Signalons toutefois que la représentation de l'islam (une personne) et de l'hindouisme (aucune personne) dans le sondage semble inférieure à la [moyenne canadienne de 2021](#) (respectivement 4,9 % et 2,3 %).

De plus, 13,2 % des répondantes et répondants à notre sondage ont fait état d'autres religions et traditions spirituelles ne figurant pas dans la liste proposée pour cette question. Par exemple, ils se sont déclarés agnostiques, athéistes, wiccans ou possibilitaris.

En conclusion, par rapport à la moyenne canadienne, les résultats de notre sondage révèlent des proportions plus élevées de répondantes et répondants n'ayant aucune religion ou ayant adopté une perspective laïque ainsi qu'une sous-représentation de certains groupes religieux, comme les musulmans et les hindous.

Pistes de recherches approfondies

- *Examiner l'incidence de la diversité religieuse et spirituelle sur les programmes et les expositions des musées.*
- *Explorer les moyens qui s'offrent aux musées afin de créer espaces inclusifs pour les visiteuses et visiteurs et les membres du personnel diversifiés sur le plan religieux et spirituel, en particulier pour les groupes sous-représentés.*
- *Analyser la représentation des différentes affiliations religieuses et spirituelles au sein des équipes de direction des musées et dans les rôles décisionnels.*
- *Examiner le rôle des musées dans l'amélioration de la compréhension entre les confessions et les cultures grâce à leur travail et dans la lutte contre le sectarisme, l'islamophobie et l'antisémitisme.*
- *Évaluer les obstacles éventuels à l'embauche dans le secteur muséal pour les personnes qui arborent des signes religieux.*

Appendix

Questions du sondage

1. Saisissez le nom de votre musée ou de votre établissement.00A0
2. Saisissez votre année de naissance.
3. Saisissez l'année de votre entrée en fonction dans l'établissement.
4. Saisissez le nombre de promotions obtenues depuis votre entrée en fonction. (info : le cas échéant)
5. Sélectionnez le service dans lequel vous travaillez. (Vous pouvez faire plus d'un choix.)
 - a. Direction du musée (y compris les postes de direction et de haute direction)
 - b. Ressources humaines
 - c. Finances
 - d. Marketing
 - e. Communications
 - f. Opérations ou administration
 - g. Technologie de l'information (TI)
 - h. Sécurité
 - i. Gestion des installations
 - j. Conservation (Conservation en anglais)
 - k. Gestion des collections
 - l. Conservation (Curation en anglais)
 - m. Commerce de détail
 - n. Éducation
 - o. Recrutement des membres (y compris les événements)
 - p. Services aux visiteurs (y compris l'expérience visiteur)
 - q. Conception des expositions
 - r. Recherche
 - s. Publications
 - t. Développement des affaires
 - u. Stratégie
 - v. Politiques
 - w. Sensibilisation (y compris l'engagement communautaire)
 - x. Commandites ou collectes de fonds
 - y. Autre (préciser)
6. Quel type d'emploi occupez-vous?
 - a. Permanent – Temps plein
 - b. Permanent – Temps partiel
 - c. Contrat (durée limitée) – Temps plein
 - d. Contrat (durée limitée) – Temps partiel
 - e. Stagiaire
 - f. Bénévole
7. Où vous situez-vous dans la hiérarchie? (info : La hiérarchie varie selon l'établissement.)
 - a. Niveau supérieur (PDG, gestionnaires, directeurs et échelons supérieurs)
 - b. Niveau intermédiaire (responsables, coordonnateurs)
 - c. Niveau débutant (personnel de première ligne)

- d. Sans objet (info : Par exemple, vous êtes stagiaire ou bénévole et ne faites pas partie de l'organigramme officiel de l'organisation.)
8. Votre poste est-il syndiqué?
- a. Oui
 - b. Non
9. Indiquez votre niveau d'études. (Vous pouvez faire plus d'un choix.)
- a. Aucun certificat, diplôme ou grade
 - b. Diplôme d'études secondaires ou certificat d'équivalence d'études secondaires
 - c. Certificat ou diplôme d'apprentissage ou professionnel
 - d. Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire
 - e. Certificat ou diplôme universitaire de niveau inférieur au baccalauréat
 - f. Certificat ou diplôme universitaire de niveau baccalauréat
 - g. Maîtrise
 - h. Doctorat en cours ou diplôme d'études approfondies
 - i. Doctorat
 - j. Autre (préciser)
10. Quelle est votre échelle salariale actuelle?
- a. S.O.
 - b. Moins de 5 000 \$
 - c. 5 000 \$ à 9 999 \$
 - d. 10 000 \$ à 14 999 \$
 - e. 15 000 \$ à 19 999 \$
 - f. 20 000 \$ à 24 999 \$
 - g. 25 000 \$ à 29 999 \$
 - h. 30 000 \$ à 34 999 \$
 - i. 35 000 \$ à 39 999 \$
 - j. 40 000 \$ à 44 999 \$
 - k. 45 000 \$ à 49 999 \$
 - l. 50 000 \$ à 59 999 \$
 - m. 60 000 \$ à 69 999 \$
 - n. 70 000 \$ à 79 999 \$
 - o. 80 000 \$ à 89 999 \$
 - p. 90 000 \$ à 99 999 \$
 - q. 100 000 \$ à 149 999 \$
 - r. 150 000 \$ à 199 999 \$
 - s. Plus de 200 000 \$
11. Sélectionnez votre genre.
- a. Homme cisgenre (info : Personne qui a déclaré que son identité de genre correspond au sexe assigné à la naissance)
 - b. Femme cisgenre (info : Personne qui a déclaré que son identité de genre correspond au sexe assigné à la naissance)
 - c. Homme transgenre
 - d. Femme transgenre
 - e. Non binaire (info : Personne dont l'identité de genre se situe en dehors du modèle de genre binaire)
 - f. En questionnement (info : Personne qui se questionne quant à son identité de genre)
 - g. Au genre fluide (info : Personne dont l'identité de genre se déplace le long du spectre du genre)

- h. Aucune de ces réponses (préciser – À quelle catégorie vous identifiez-vous?)
 - i. Je préfère ne pas répondre.
12. Vous identifiez-vous comme membre des communautés 2ELGBTQI+? (info : Le gouvernement du Canada utilise le sigle 2ELGBTQI+ comme terme inclusif. Les deux premières lettres (2E) reconnaissent les personnes bispirituelles comme la première communauté 2ELGBTQI+. Viennent ensuite les personnes lesbiennes (L); les personnes gaies (G); les personnes bisexuelles (B); les personnes transgenres (T); les personnes queers (Q); les personnes intersexuées (I), qui considèrent les caractères du sexe au-delà de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et de l'expression de genre; et les personnes qui indiquent leur appartenance à d'autres groupes sexuels et de genre et qui utilisent d'autres termes (+).)
- a. Oui
 - b. Non
 - c. Je préfère ne pas répondre.
13. Avez-vous le statut d'immigrant reçu? (info : Personne qui est, ou qui a déjà été, un immigrant reçu ou un résident permanent du Canada. Il s'agit d'une personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Les immigrants qui ont obtenu la citoyenneté canadienne par naturalisation sont compris dans ce groupe. Sont inclus dans ce groupe les immigrants économiques, les immigrants parrainés par la famille et les réfugiés. Sont exclus de ce groupe les résidents non permanents, c'est-à-dire les personnes au Canada qui ont un permis de travail ou d'études ou qui sont des demandeurs du statut de réfugié.)
- a. Oui
 - b. Non
14. Êtes-vous une personne handicapée? (info : Le modèle social de l'incapacité de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) définit l'incapacité comme la relation qui s'établit entre les structures et les fonctions corporelles, les activités de la vie quotidienne et la participation sociale, tout en tenant compte du rôle des facteurs du milieu. Conformément à ce cadre, la définition de l'incapacité de l'ECI comprend toute personne ayant déclaré avoir été « parfois », « souvent » ou « toujours » limitée dans ses activités quotidiennes en raison d'un état ou d'un problème de santé à long terme, ainsi que toute personne ayant déclaré être « rarement » limitée si elle était également incapable d'effectuer certaines tâches ou ne pouvait les faire qu'avec beaucoup de difficulté. Les types d'incapacité sont les suivants : douleur, flexibilité, mobilité, santé mentale, vision, ouïe, dextérité, apprentissage, mémoire ou développement.)
- a. Oui
 - b. Non
 - c. Je préfère ne pas répondre.
15. Vous identifiez-vous comme Autochtone?
- a. Oui
 - b. Non
16. Vous identifiez-vous comme membre d'une minorité visible? (info : Minorité visible réfère au fait qu'une personne est ou non une minorité visible, tel que défini dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les minorités visibles sont définies comme « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». La population des minorités visibles est principalement composée des groupes suivants : Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Arabe, Latino-Américain, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais. Toutefois, aux fins du présent sondage, nous reconnaissons qu'une personne peut s'identifier comme Autochtone tout en étant membre d'une minorité visible conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.)

- a. Oui
- b. Non

17. À quelle affiliation religieuse ou spirituelle vous identifiez-vous? (info : Les catégories sont celles du recensement du Canada.)

- a. Bouddhisme
- b. Christianisme (neutre)
- c. Anabaptisme
- d. Anglicanisme
- e. Baptisme
- f. Catholiscisme
- g. Christianisme orthodoxe
- h. Témoins de Jéhovah
- i. Mormonisme
- j. Luthéranisme
- k. Méthodisme et wesleyanisme (mouvement de sanctification)
- l. Pentecôtisme et autres religions charismatiques
- m. Réformiste et presbytérienne
- n. Église unie
- o. Autres mouvements chrétiens et traditions chrétiennes (préciser au besoin)
- p. Hindouisme
- q. Judaïsme
- r. Islam
- s. Sikhisme
- t. Spiritualité autochtone de l'Île de la Tortue (préciser au besoin)
- u. Autres religions et traditions spirituelles (préciser au besoin)
- v. Aucune religion ni perspective laïque (préciser au besoin)

18. Indiquez ici toute autre information en lien avec la diversité, l'équité et l'inclusion qui devrait être ajoutée dans de futurs sondages et qui aiderait l'Association des musées canadiens à réaliser une analyse intersectionnelle de la diversité dans le secteur patrimonial (maximum de 500 caractères)

19. Si vous souhaitez participer à des tables rondes, à des groupes de discussion ou à des études de cas en lien avec ce sondage, indiquez vos coordonnées dans l'espace ci-dessous (facultatif).