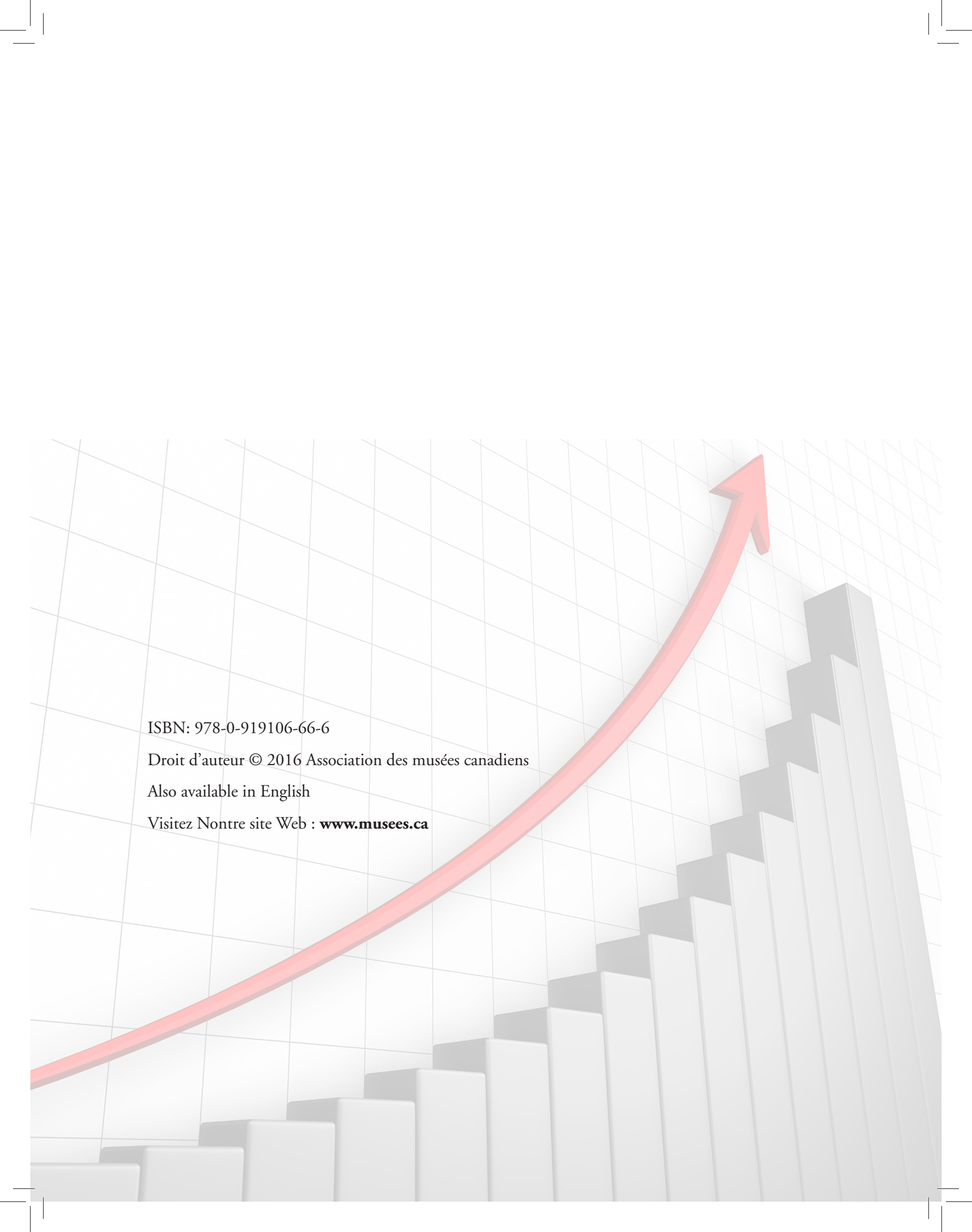


Enquête nationale sur la rémunération Édition 2016

ASSOCIATION
DES MUSÉES
CANADIENS

CANADIAN
MUSEUMS
ASSOCIATION



A 3D bar chart with a red arrow pointing upwards, symbolizing growth and progress. The chart consists of several vertical bars of increasing height from left to right. A thick red arrow starts from the bottom left and curves upwards to the top right, pointing towards the highest bar. The background is a light gray grid.

ISBN: 978-0-919106-66-6

Droit d'auteur © 2016 Association des musées canadiens

Also available in English

Visitez Nontre site Web : www.musees.ca

Table des matières

	Page
I. Introduction	4
II. Aperçu des participants	5
III. Résultats de la recherche – Tendances et pratiques actuelles	6
IV. Résultats de la recherche – Salaire de base	7
V. Résultats de la recherche – Progression de l'échelle salariale, heures supplémentaires, système de primes	51
VI. Résultats de la recherche – Avantages sociaux et bénéfices	52
VII. Résultats de la recherche – Congés de maladie, vacances annuelles	54
VIII. Résultats de la recherche – Défis en matière de ressources humaines, perfectionnement professionnel	55
IX. Résultats de la recherche – Tâches et défis des bénévoles	56
X. Emploi saisonnier et à temps partiel	57
XI. Résultats de la recherche – Postes à temps partiel	60
 Annexe A – Questionnaire de l'Enquête nationale sur la rémunération 2015	 65
 Annexe B – Organismes participants	 72

I → Introduction

Association des musées canadiens

L'Association des musées canadiens (AMC) est l'organisation nationale vouée à l'avancement des musées du Canada. L'AMC représente les professionnels du secteur muséal au Canada et à l'étranger. Elle travaille à la reconnaissance, à la croissance et à la stabilité du secteur muséal. L'association fut fondée en 1947 par un petit groupe de personnes de la ville de Québec.

Aujourd'hui, l'AMC comporte près de 2 000 membres et elle offre des formations, des programmes de développement professionnel, des occasions de réseautage, ainsi qu'un vaste bassin de connaissances.

L'Association compte environ 2 000 membres et englobe les musées à but non lucratif, les galeries d'art, les centres des sciences, les aquariums, les archives, les temples de la renommée des sports, les centres d'art autogérés, les jardins zoologiques et les lieux historiques situés au Canada. Il peut s'agir de grandes galeries métropolitaines ou de petits musées communautaires, tous spécialisés dans la conservation et la présentation de patrimoine culturel au public. Pour au-delà de 60 années, les musées canadiens se sont forgé une réputation internationale quant à l'excellence de leur programmation, leur service dévoué et leurs normes élevées en matière de professionnalisme.

L'AMC est dirigée par un conseil d'administration élu et dispose d'un service complet de secrétariat à Ottawa.

Aperçu de l'enquête et du rapport

Reconnaissant que le succès de ses organismes membres repose largement sur la capacité d'attirer et de retenir du personnel de haut calibre, et reconnaissant que le secteur culturel subit les répercussions de la pénurie croissante d'ensembles de compétences sur le marché du travail, l'AMC croit qu'il est opportun de procéder à une enquête nationale approfondie sur la rémunération puisque la rémunération est l'un des éléments primordiaux en ce qui a trait à la capacité d'un organisme d'attirer et de retenir du personnel qualifié.

L'enquête de 2015 a été réalisée à l'interne par l'AMC. Elle a été lancée en ligne en français et en anglais, et on pouvait en obtenir des copies papier sur demande.

L'enquête a été lancée en mai 2015, et des organisations ont soumis leurs réponses jusque pendant l'été. Comme a été le cas pour l'enquête de 2011, la date butoir a été reportée, d'autres organisations ayant manifesté le désir d'y répondre. À l'avenir, l'AMC espère que le délai de réponse sera plus bref et que le taux de réponse sera plus élevé.

L'enquête portait sur la cuedette de données concernant chaque salaire de base, la rémunération au rendement à court terme, les avantages sociaux et bénéfiques de même que sur un certain nombre d'autres questions liées aux ressources humaines, y compris les défis de taille que doivent affronter les organismes, façon d'attirer et de retenir du personnel, et la participation de bénévoles. Cette année, pour la première fois, les personnes sondées avaient la possibilité de fournir des données pour l'emploi saisonnier ou à temps partiel. Ce changement visait à mieux refléter la situation réelle de l'emploi dans le secteur muséal, où 43 % de la main-d'œuvre occupe un poste saisonnier ou à temps partiel.

Le présent rapport fait état des résultats de l'enquête, en dressant tout d'abord un profil des organismes participants et en faisant part des données concernant les pratiques et les tendances actuelles ainsi que les bénéfiques et les avantages sociaux.

Dans le sillage de cette analyse en grande partie qualitative, le rapport fournit ensuite des détails concernant le salaire de base de chacun des postes pères choisis. Les données ont été recueillies au sujet de 40 postes.

S'il est possible d'établir des comparaisons avec les résultats du sondage précédent, il faut toutefois s'abstenir de tirer des conclusions définitives, car les séries de données sont totalement indépendantes les unes des autres.

L'Annexe A permet d'observer un exemplaire du questionnaire utilisé pour recueillir les données.

II → Aperçu des participants

En tout, l'AMC a reçu 128 réponses complètes et 13 incomplètes d'un total de 141 répondants d'organisations d'un peu partout au pays. Il s'agit là de 57 répondants de moins que pour l'enquête précédente, réalisée en 2011. L'AMC espère que le taux de réponse augmentera si l'enquête en vient à être davantage connue et si elle est réalisée plus fréquemment au cours des années à venir.

L'Annexe B représente une liste alphabétique de chacun des organismes participants.

Profil du participant

Région	Pourcentage de l'échantillon
Atlantique (NB, NL, NS, PE)	15 %
Ontario	21 %
Les Prairies (AB, SK, MB)	21 %
Québec	25 %
Ouest/Nord-Ouest (BC, YT)	18 %

Type d'institution*	Pourcentage de l'échantillon
Musée communautaire/Maison historique	41 %
Musée multidisciplinaire	16 %
Musée de sciences et technologie/Planétarium	2 %
Histoire naturelle/sciences naturelles	5 %
Histoire de l'humanité/Musée d'archéologie	8 %
Musée maritime/de la marine/des transports	4 %
Musée militaire ou emplacement d'un fort	2 %
Musée des beaux-arts/Galerie	25 %
Centre d'art autogéré	2 %
Archives	13 %
Aquarium/jardin botanique/Zoo	3 %
Parc de conservation/nature	1 %
Musée en plein air/histoire vivante	5 %
Temple de la renommée des sports	1 %
Autre	8 %

*Les participants pouvaient choisir plus d'une catégorie.

Budget annuel	Pourcentage de l'échantillon
Inférieur à 100 000 \$	18 %
100 000 \$ à 499 999 \$	48 %
500 000 \$ à 999 999 \$	16 %
1 000 000 à 4 999 999 \$	11 %
5 000 000 à 15 000 000 \$	4 %
Supérieur à 15 000 000 \$	4 %

Direction	Pourcentage de l'échantillon
Fédéral	5 %
Provincial ou territorial	9 %
Municipal	16 %
Université/Collège/Conseil d'école	5 %
Autochtone et/ou bande	2 %
Organisme constitué	49 %
Autre	13 %

Employés à temps plein ou l'équivalent	Pourcentage de l'échantillon
1 à 3 (y inclus '0')	63 %
4 à 10	23 %
11 à 50	9 %
Supérieur à 50	5 %

Organisme de bienfaisance	Pourcentage de l'échantillon
Oui	84 %
Non	16 %

III → Résultats de la recherche – Tendances et pratiques actuelles

Progression du salaire de base

- La progression de la rémunération de base dans le secteur muséal s'appuie le plus souvent sur un système d'échelon ou d'échelle, ou sur une convention collective (27 % des répondants).
- Le coût de la vie et la hausse prescrite du salaire minimum suivent de près : 26 % des répondants les désignent comme des facteurs de progression des salaires.
- 24 % des personnes sondées (soit deux fois plus qu'en 2011) déclarent que la progression des salaires dépend de leur budget organisationnel.
- 11 % des répondants se fondent sur l'expérience pour établir les hausses salariales.
- Seuls 10 % des répondants font état d'une progression salariale fondée sur le rendement.
- Seuls 3 % des personnes sondées offrent une augmentation de salaire aux employés qui en font la demande.

Les résultats de 2015 révèlent des changements importants dans la façon dont les organisations déterminent la progression des salaires. Plus particulièrement, la révision des salaires en fonction du rendement ou de l'expérience n'est plus aussi courante; en revanche, la mention de facteurs comme le budget organisationnel, le coût de la vie et le salaire minimum en vigueur dans la province ou le territoire a presque doublé par rapport aux résultats de 2011 (50 % des répondants).

Les résultats de 2011 montraient que 41 % des répondants définissaient l'expérience et le rendement comme des facteurs déterminants dans la progression des salaires; en 2015, les chiffres sont pratiquement réduits de moitié (21 %) pour ces mêmes facteurs. Cette évolution semble indiquer que les employeurs ont de plus en plus tendance à augmenter les salaires et la rémunération seulement quand – et où – cette mesure est nécessaire, en s'appuyant davantage sur l'état de l'économie et la situation financière de l'organisation que sur l'expérience ou le rendement.

Le rapport sur la rémunération produit par l'AMC en 2011 suggérait que la rémunération fondée sur le rendement pouvait se révéler un moyen efficace d'accroître la productivité et la qualité du travail, de maintenir le moral, voire d'augmenter la rétention du personnel. L'important déclin observé en 2015 est digne d'attention

Défis sur le plan des ressources humaines

- On a demandé aux participants de faire connaître leurs priorités en matière de ressources humaines et les défis qui sont associés à ce domaine. La réponse unique la plus fréquente faisait état de l'importance de la formation et du perfectionnement professionnel (58 %). Ce résultat représente une légère augmentation (de 4 %) par rapport aux résultats de 2011.
- La conciliation travail-vie personnelle (36 %) et la rétention du personnel (36 %) arrivent ex æquo en deuxième place; en 2011, c'était la planification de la relève et la promotion du personnel (38 %) qui arrivaient le plus souvent au deuxième rang des défis les plus importants sur le plan des ressources humaines.

IV → Résultats de la recherche – Salaire de base

Aperçu de la section

Les tableaux des pages suivantes présentent les résultats compilés pour les données salariales de base fournies par les participants à l'enquête.

- Les chiffres ont été calculés à l'aide d'une moyenne pondérée.
- Les données ne sont présentées que si au moins trois résultats ont été soumis pour un poste et un segment donnés, afin de préserver la confidentialité et de faire en sorte que les chiffres soient significatifs. Le nombre de résultats moyens pour 2015 dans toute rangée donnée est présenté dans la première colonne sous la forme $(n=(x))$, où (x) est le nombre de réponses moyennées.
- Nous avons fourni les données de 2011, à des fins de comparaison, seulement quand il y avait des données répondant aux critères de 2015, Cette étude concerne l'année 2015; les résultats de 2011 n'ont été fournis qu'à titre de référence. Il n'est pas possible de tenter d'établir des tendances entre les données de 2011 et 2015, les répondants n'étant pas les mêmes.
- Dans les cas où le nombre de répondants est supérieur à trois et où il y a des cellules vierges, il y a moins de trois réponses pour ces cellules. Par exemple, dans une rangée donnée « Ontario » avec des données utilisables de quatre répondants, où tous les répondants ont indiqué leur salaire réel pour le poste, mais où seulement deux d'entre eux ont fourni des données pour le salaire minimum dans leur organisation, la cellule « Salaire minimum » demeurera vierge. Quand des cellules vierges existent dans les données de 2011, mais que des données existent pour 2015, ce qui précède s'applique.

Postes

- | | |
|--|--|
| 01 → Directeur général / Chef de la direction | 20 → Adjoint administratif |
| 02 → Directeur-Conservateur | 21 → Commis (réceptionniste, commis à la réception ou aux entrées, etc.) |
| 03 → Directeur adjoint | 22 → Directeur ou gestionnaire des collections |
| 04 → Directeur ou gestionnaire, Services administratifs | 23 → Conservateur débutant |
| 05 → Directeur ou gestionnaire, Ressources humaines | 24 → Conservateur intermédiaire |
| 06 → Directeur ou gestionnaire, Finances | 25 → Conservateur principal |
| 07 → Directeur ou gestionnaire, Technologie de l'information | 26 → Archiviste |
| 08 → Directeur ou gestionnaire, Marketing/Communications/Relations publiques | 27 → Archiviste registraire |
| 09 → Directeur ou gestionnaire, Développement (Financement) | 28 → Restaurateur |
| 10 → Directeur ou gestionnaire, Installations et Sécurité | 29 → Technicien en restauration |
| 11 → Directeur ou gestionnaire, Activités de la boutique | 30 → Bibliothécaire/documentaliste |
| 12 → Agent ou responsable de l'administration de bureau | 31 → Directeur ou gestionnaire, Programmation/Programmes éducatifs |
| 13 → Agent de développement (Financement) | 32 → Directeur ou gestionnaire, Expositions |
| 14 → Spécialiste en technologie de l'information (concepteur de pages Web, administrateur de banques de données/réseaux, etc.) | 33 → Coordinateur des expositions |
| 15 → Agent de communications/relations publiques/médias sociaux | 34 → Concepteur (agent de présentation des expositions) |
| 16 → Agent de marketing | 35 → Technicien/préparateur des expositions |
| 17 → De ressources humaines Agent | 36 → Éducateur (agent d'éducation, interprète) |
| 18 → Agent des finances/comptabilité | 37 → Gestionnaire/Coordinateur, Services aux visiteurs |
| 19 → Adjoint de direction | 38 → Gestionnaire/Coordinateur, Activités spéciales |
| | 39 → Gestionnaire/Coordinateur, Bénévoles |
| | 40 → Agent de diffusion externe (agent de programmation communautaire) |

Poste 1 → Directeur général / Chef de la direction

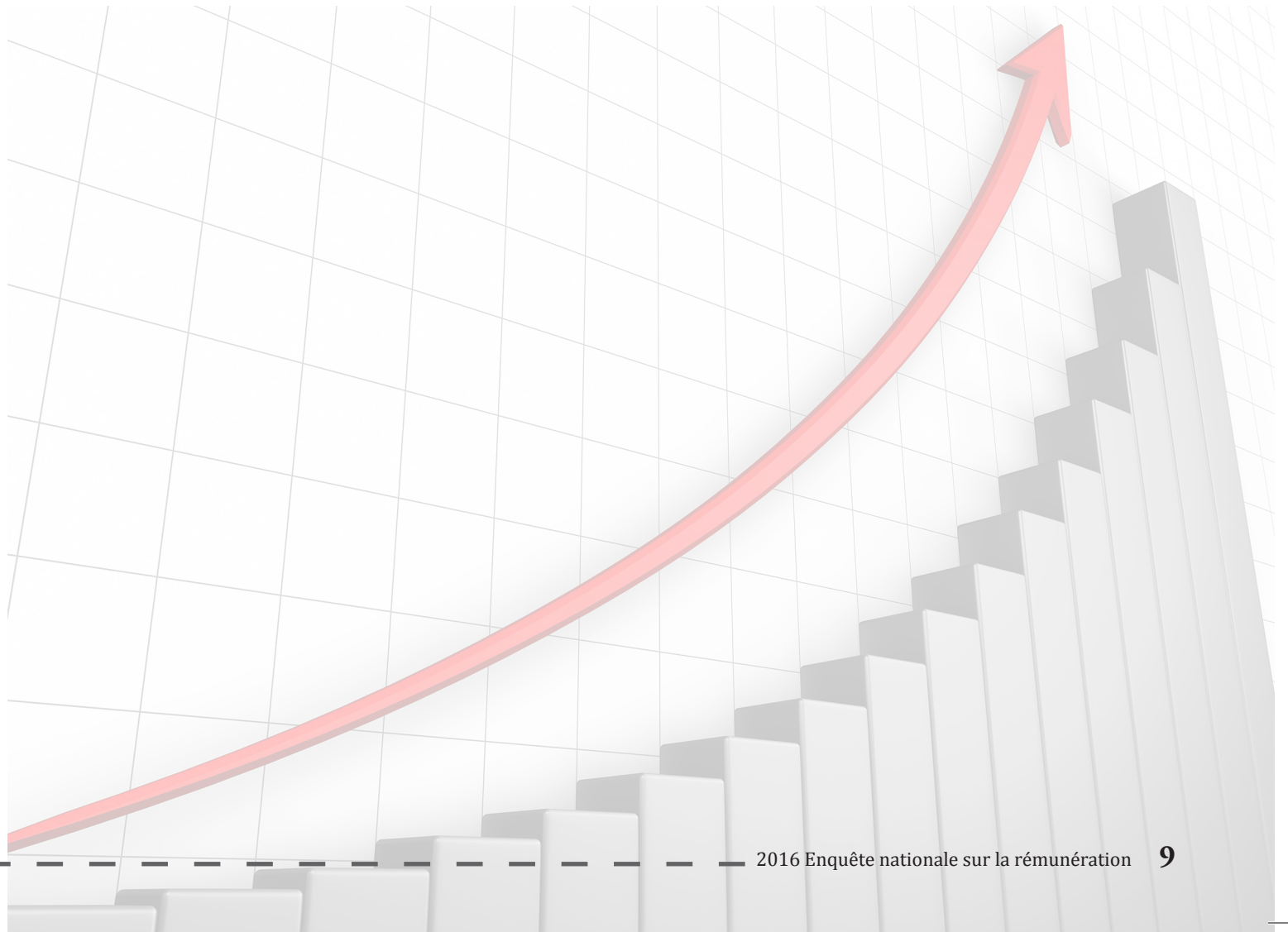
Le plus haut poste de direction. Le titulaire de ce poste a pour principales responsabilités d'assurer l'exploitation générale et l'expansion de l'établissement. Il pilote l'élaboration des stratégies et des politiques institutionnelles, planifie et dirige toutes les facettes des opérations de l'organisme et le représente à l'extérieur le cas échéant, lorsque pertinent.

	Salaire de base – 2015			Salaire de base – 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=65)	68 431	85 396	86 229	64 831	80 093	79 172
Région						
Atlantique (n=4)			72 821			33 480
Ontario (n=14)	112 008	136 533	119 013	78 527	96 717	102 781
Les Prairies (n=11)	83 089	104 071	122 512	70 198	90 205	96 661
Quebec (n=24)	48 013	57 838	58 441	59 466	73 665	54 685
Ouest/Nord-Ouest (n=12)	64 040	86 927	77 791			71 213
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=57)	68 934	85 926	87 948	67 573	86 892	78 890
Non (n=8)	65 209	82 009	72 231	52 982	66 014	79 622
Budget annuel						
100 000 \$ à 499 999 \$ (n=29)	46 582	57 240	51 300	41 999	51 794	49 309
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=16)	62 490	73 133	75 718	72 502	86 976	75 386
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=12)	94 566	112 298	109 657	96 544	121 312	97 945
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=5)			179 405			143 717
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=3)			238 734			223 155
Employés à temps plein						
1 à 3 (n=26)	46 347	58 197	53 100	39 647	49 942	50 929
4 à 10 (n=23)	60 911	70 620	74 472	67 737	79 783	71 799
11 à 50 (n=11)	105 404	137 840	134 899	94 697	125 902	108 951
Supérieur à 50 (n=5)			215 241			198 156
Type d'institution						
Musée communautaire/Maison historique (n=14)	48 966	59 805	67 977	69 304	80 907	67 128
Musée multidisciplinaire (n=15)	94 034	112 851	87 688	67 364	77 852	72 578
Histoire naturelle/sciences naturelles museum (n=4)		91 567	84 175			128 721
Histoire de l'humanité/ Musée d'archéologie museum (n=8)	68 967	99 675	83 088			149 436
Musée des beaux-arts/Galerie (n=19)	77 221	91 264	101 028	74 894	94 554	91 815
Centre d'art autogéré (n=3)			44 500			
Archives (n=9)	66 521	90 924	77 525	69 410	76 293	59 889
Aquarium/jardin botanique/Zoo (n=3)			87 283			
Musée en plein air/histoire vivante (n=5)	47 967	47 967	54 980			
Autre (n=5)	47 700	59 500	52 858	54 090	56 415	58 035

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
Direction						
Fédéral (n=3)			83 836			105 703
Provincial ou territorial (n=9)	109 424	128 567	134 963			124 169
Municipal (n=6)	64 575	84 756	73 032	73 976	91 541	80 638
Organisme constitué (n=36)	59 093	76 038	77 599	61 688	77 916	66 858
Autre (n=8)	46 620	59 000	72 286			44 725

➔ 2015: Jours de vacance, minimum (moyenne): 3,3

➔ 2015: Jours de vacance, maximum (moyenne): 4,8



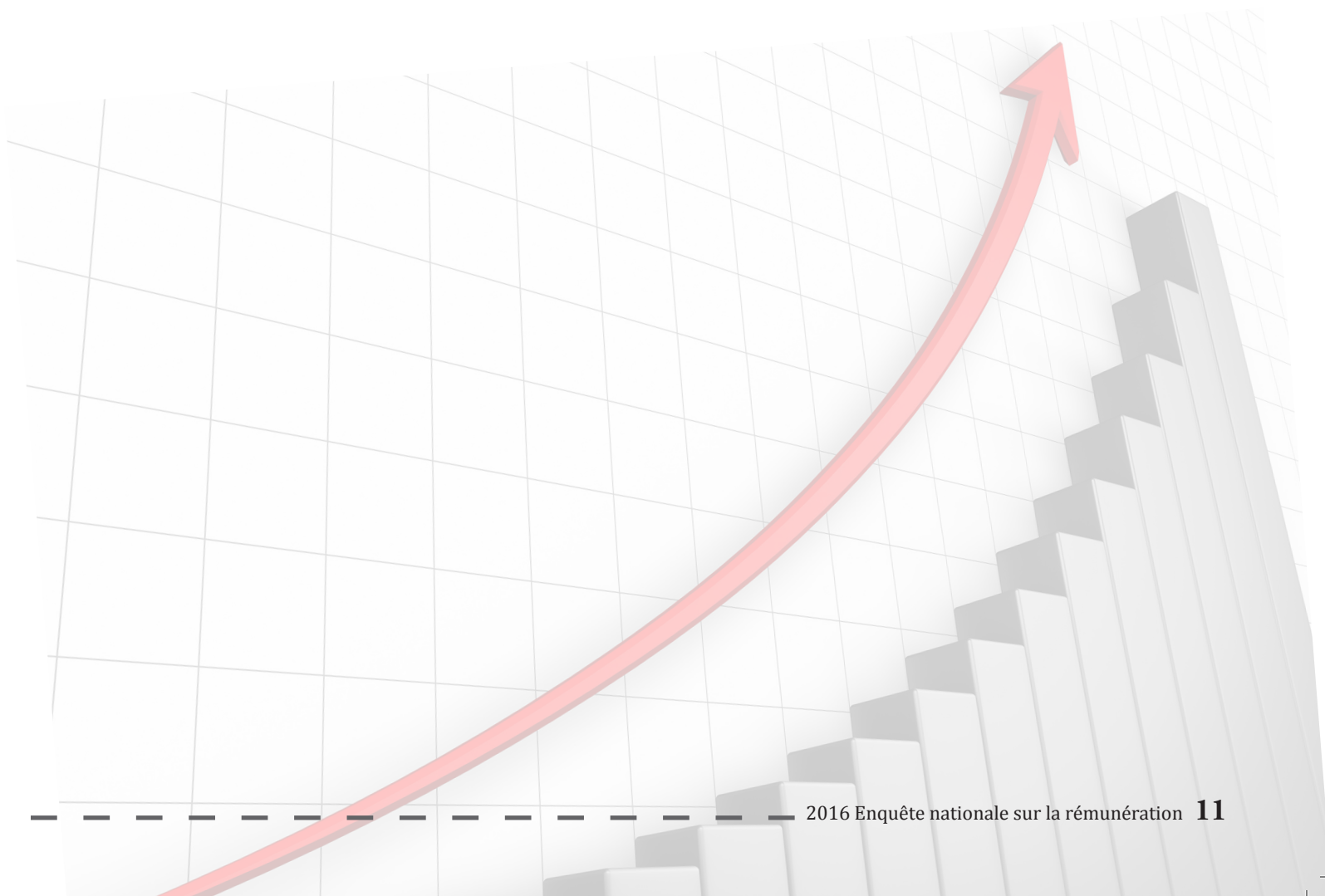
Poste 2 → Directeur-Conservateur

Poste de direction supérieure généralement propre aux petits établissements. Le titulaire de ce poste a pour principales responsabilités la direction de tout ce qui se rapporte à la conservation et le choix des activités administratives et opérationnelles (p. ex. : finance et comptabilité, achats, gestion du bureau). L'éventail de ses responsabilités peut comprendre les relations avec le public et les donateurs, l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre des politiques et des procédures de conservation et d'exploitation, ainsi que la coordination des activités des équipes de conservation et d'exploitation

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=48)	59 094	73 097	59 450	44 127	63 570	68 559
Région						
Atlantique (n=7)	65 612	76 435	45 564			43 631
Ontario (n=15)	56 756	69 432	64 870			77 922
Les Prairies (n=11)	65 084	84 302	70 819	50 752	79 992	67 569
Quebec (n=4)	62 780	71 167	62 324			76 493
Ouest/Nord-Ouest (n=11)	49 357	59 250	48 484			68 205
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=38)	57 714	73 129	58 379	44 206	64 411	65 734
Non (n=10)	63 431	73 006	63 524			81 826
Budget annuel						
Inférieur à 100 000 \$ (n=8)			26 953			44 816
100 000 \$ à 499 999 \$ (n=28)	54 811	67 301	57 904	39 548	55 148	54 739
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=5)	69 750	82 750	71 888			106 456
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=4)			72 584			76 722
Employés à temps plein						
1 à 3 (n=36)	53 886	66 072	50 423	34 963	48 805	48 284
4 à 10 (n=7)	68 923	81 210	72 695			89 162
11 à 50 (n=3)			82 542			70 864
Type d'institution						
Musée communautaire/Maison historique (n=22)	56 233	69 009	50 532	35 917	48 555	59 516
Musée multidisciplinaire (n=7)	55 612	68 101	53 906			
Musée maritime/de la marine/des transports (n=4)			38 690			32 062
Musée des beaux-arts/Galerie (n=15)	60 433	74 975	76 142	58 538	83 318	84 972
Archives (n=5)			44 322	30 412	41 975	56 921
Autre (n=3)	64 447		73 965	57 058	84 440	78 852

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
Direction						
Provincial ou territorial (n=3)			106 749			109 642
Municipal (n=11)	65 185	77 513	65 287			77 144
University (n=5)	64 025	74 556	71 061			96 259
Organisme constitué (n=19)	55 955	71 389	50 731	35 312	52 468	50 652
Autre (n=8)	53 000	71 000	47 379			49 901

- ➔ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,4
- ➔ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 4,3

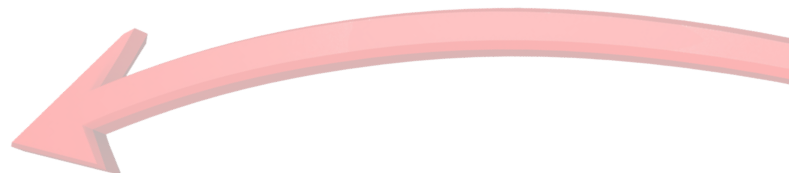


Poste 3 → Directeur adjoint

Poste généralement propre aux grands établissements où le chef de la direction / directeur adjoint a un mandat visé aux relations externes. Le directeur adjoint est le « commandant en second ». Ses principales responsabilités sont la gestion et la coordination des opérations institutionnelles de chaque secteur fonctionnel et entre tous ces secteurs. L'éventail de ses responsabilités peut comprendre la direction de tous les aspects des activités de l'organisme, ainsi que l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre des stratégies et des politiques opérationnelles.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=9)	115 526	143 205	123 612			87 147
Région						
Ontario (n=3)			153 337			
Les Prairies (n=4)			119 425			
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=8)	115 526	143 205	131 814			85 761
Budget annuel						
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=4)			119 425			
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=3)			173 043			
Employés à temps plein						
11 à 50 (n=3)			104 567			
Supérieur à 50 (n=4)			170 783			137 919
Direction						
Provincial ou territorial (n=3)			173 043			110 661
Organisme constitué (n=4)			108 170			

- 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 4,2
- 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 5,3



Poste 4 → Directeur ou gestionnaire, Services administratifs

Poste de direction supérieure en administration. Le titulaire a pour principales responsabilités la gestion et la coordination des opérations de chaque secteur fonctionnel et entre tous ces secteurs (p. ex. : finance et comptabilité, achats, ressources humaines, administration de bureau, technologie de l'information). Il élabore et surveille la mise en œuvre des stratégies et des politiques opérationnelles.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=10)	48 267	56 669	67 908	69 438	101 756	67 805
Région						
Ontario (n=3)			97 694			54 420
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=9)	48 267	56 669	68 231	78 171	101 756	65 712
Budget annuel						
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=4)	56 884	68 375	58 872			59 563
Employés à temps plein						
4 à 10 (n=5)	43 920	50 802	47 365			
11 à 50 (n=3)			68 057	63 222	81 000	68 844
Type d'institution						
Musée communautaire/Maison historique (n=3)			53 071			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=8)	48 267	56 669	67 489	63 222	81 000	70 503
Direction						
Organisme constitué (n=6)	47 520	55 202	51 847			51 130

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,8

→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 5,0

Poste 5 → Directeur ou gestionnaire, Ressources humaines

Poste de direction supérieure en ressources humaines. Le titulaire a pour principales responsabilités l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre des stratégies et des politiques de ressources humaines. L'éventail de ses responsabilités peut comprendre la conception des tâches, la planification, les relations de travail et la gestion du rendement, ainsi que la supervision de l'analyse des emplois, le recrutement, la sélection, la rémunération, la formation et la santé et sécurité.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=8)	91 076	123 846	110 483	78 189	107 314	92 398
Région						
Ontario (n=3)			120 851			
Les Prairies (n=3)			77 536			
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=7)	76 927	104 843	97 237	78 189	107 314	93 696
Budget annuel						
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=4)			83 777			74 454
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=4)	108 861	141 444	137 190			122 133
Employés à temps plein						
Supérieur à 50 (n=6)	108 861	141 444	123 660			112 712
Direction						
Provincial ou territorial (n=3)			115 184			97 293
Organisme constitué (n=4)			83 777			

- 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 3,7
- 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 5,8

Poste 6 → Directeur ou gestionnaire, Finances

Poste de direction supérieure en finance et comptabilité. Le titulaire a pour principales responsabilités l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre des stratégies, des politiques et des procédures financières et comptables. L'éventail de ses responsabilités peut comprendre la budgétisation, la prise des décisions finales et la supervision de la tenue des registres comptables et la préparation des états financiers.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=16)	80 330	104 637	98 263	69 181	91 719	86 653
Région						
Ontario (n=5)			94 555			
Les Prairies (n=6)	73 942	100 420	107 993	65 816	85 355	72 034
Ouest/Nord-Ouest (n=3)	65 167	81 233	73 167			
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=14)	73 833	95 760	93 143	69 181	91 719	87 091
Budget annuel						
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=6)	67 268	83 228	74 872			
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=5)			113 273			79 239
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=4)	102 771	132 491	121 717			123 174
Employés à temps plein						
11 à 50 (n=9)	67 506	88 720	85 328	70 516	91 081	77 247
Supérieur à 50 (n=6)	102 771	132 491	124 161			105 687
Type d'institution						
Musée multidisciplinaire (n=4)	78 207	99 836	97 055			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=5)	70 655	93 276	81 450			82 664
Direction						
Provincial ou territorial (n=6)	76 634	96 156	91 881			109 966
Organisme constitué (n=6)			89 514	56 535	74 256	61 775

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 3,4

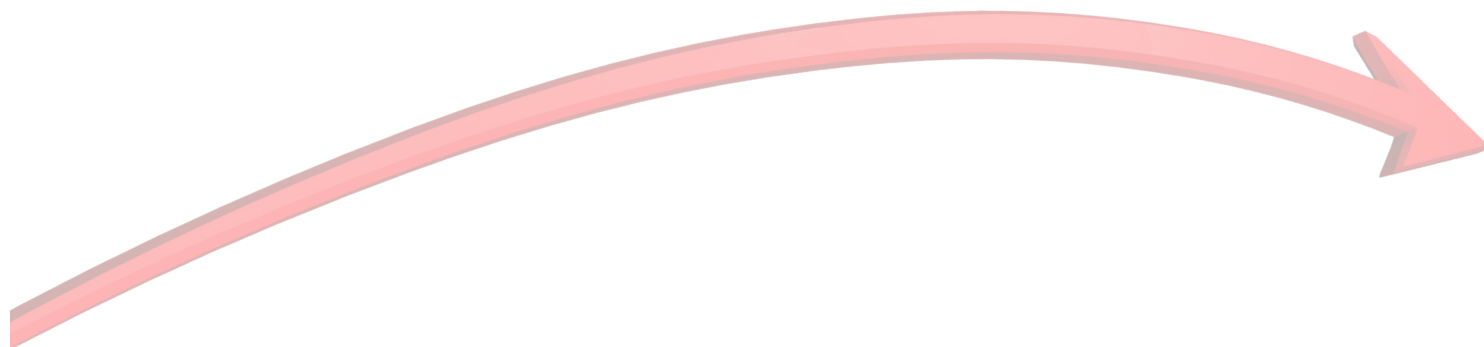
→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 5,1

Poste 7 → Directeur ou gestionnaire, Technologie de l'information

Poste de direction supérieure en technologie de l'information. Le titulaire a pour principales responsabilités l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre des stratégies, des politiques et des procédures liées à la technologie de l'information. L'éventail de ses responsabilités peut comprendre l'analyse de la technologie de l'information, la conception et l'acquisition/développement, ainsi que la supervision de la programmation des applications, l'administration du réseau et des banques de données et l'entretien du matériel et des systèmes de technologie de l'information.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=7)	99 814	127 481	94 971	79 080	106 254	96 321
Région						
Ontario (n=3)			73 730			
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=6)			77 782	79 080	106 254	96 321
Budget annuel						
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=3)			84 167			
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=3)	99 814	127 481	125 733			101 861
Employés à temps plein						
Supérieur à 50 (n=5)	99 814	127 481	107 840			98 121
Direction						
Organisme constitué (n=3)			65 700			

- 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 3,4
- 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 3,6



Poste 8 → Directeur ou gestionnaire, Marketing/Communications/ Relations publiques

Poste de direction supérieure en marketing et/ou communications et/ou relations publiques. Le titulaire a pour principales responsabilités l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre des stratégies et des politiques de marketing et/ou de communications et/ou de relations publiques. L'éventail de ses responsabilités peut comprendre des initiatives ou des changements déterminants dans le domaine des produits/services visant à respecter les exigences du marché, ainsi que la supervision des études de marché, de la promotion, des communications internes et externes, et des relations publiques.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=13)	93 521	132 317	95 973	84 410	116 646	88 524
Région						
Ontario (n=4)			113 825			103 345
Les Prairies (n=5)			75 309			67 664
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=12)	71 221	97 274	84 612	84 410	116 646	88 821
Budget annuel						
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=4)			49 186			64 574
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=5)			88 560			78 194
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=4)	127 975	177 334	152 027			144 773
Employés à temps plein						
11 à 50 (n=7)	59 067	87 300	59 221			69 488
Supérieur à 50 (n=6)	127 975	177 334	138 851			120 818
Type d'institution						
Musée multidisciplinaire (n=3)			88 572			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=5)			73 455			79 042
Direction						
Provincial ou territorial (n=3)			125 267			114 919
Organisme constitué (n=6)	59 067	87 300	75 033			52 990

- 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 3,4
- 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 5,3

Poste 9 → Directeur ou gestionnaire, Développement (Financement)

Poste de direction supérieure en développement. Le titulaire a pour principales responsabilités l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre des stratégies et des politiques de développement. L'éventail de ses responsabilités peut comprendre la direction du personnel de développement, l'obtention d'aides financières et la supervision des relations avec les membres et les donateurs, des programmes d'immobilisations et des activités de financement.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=15)	74 634	102 845	106 612	61 753	83 992	89 804
Région						
Ontario (n=5)			143 373			144 549
Les Prairies (n=6)	71 799	100 283	81 907	54 045	75 455	74 224
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=14)	66 399	90 258	101 674	61 753	83 992	88 647
Budget annuel						
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=5)	65 865	82 649	68 088			58 234
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=5)			96 196			93 590
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=4)			181 565			154 771
Employés à temps plein						
11 à 50 (n=7)	65 279	88 570	78 725	60 391	79 783	66 214
Supérieur à 50 (n=6)			154 377			147 330
Type d'institution						
Musée multidisciplinaire (n=3)			126 667			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=7)	63 149	85 737	92 065			84 207
Direction						
Provincial ou territorial (n=5)	74 532	94 883	141 721			113 726
Organisme constitué (n=6)	58 267	85 633	80 417			53 300

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 3,4

→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 5,3

Poste 10 → Directeur ou gestionnaire, Installations et Sécurité

Poste de direction supérieure en installations et sécurité. Le titulaire a pour principales responsabilités l'établissement des installations organisationnelles et l'implantation des politiques et des procédures de sécurité. L'éventail de ses responsabilités peut comprendre la gestion de la conception, de la modification et de l'entretien des installations et des équipements institutionnels, ainsi que la protection et la sécurité du personnel et de l'actif.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=7)	89 680	119 216	100 345	56 809	67 999	61 509
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=6)	70 348	92 335	84 986	56 809	67 999	61 509
Budget annuel						
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=3)			84 700			
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=3)	104 240	138 288	131 439			
Employés à temps plein						
Supérieur à 50 (n=5)	104 240	138 288	112 683			
Direction						
Organisme constitué (n=3)			74 367			

- 2015: Jours de vacance, minimum (moyenne) : 3,5
- 2015: Jours de vacance, maximum (moyenne) : 5,0

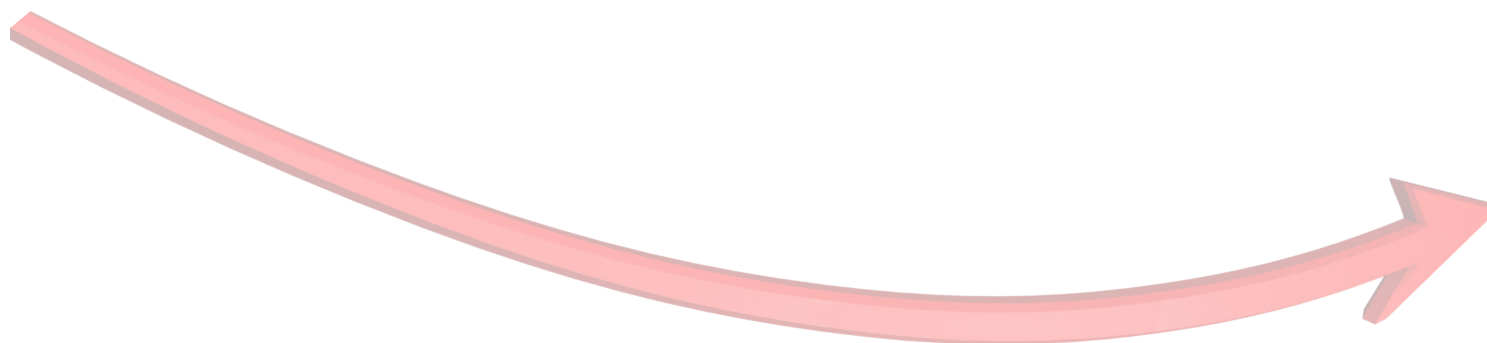
Poste 11 → Directeur ou gestionnaire, Activités de la boutique

Poste de direction supérieure en gestion des activités de la boutique. Le titulaire a pour principales responsabilités l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre des stratégies et des politiques des opérations et des ventes de la boutique. L'éventail de ses responsabilités peut comprendre la budgétisation, les achats, les ventes et la supervision du personnel.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=9)	53 131	67 317	59 054	48 604	63 307	50 113
Région						
Ouest/Nord-Ouest (n=4)	32 038	38 038	41 794			35 686
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=8)	44 676	58 640	51 976	48 604	63 307	50 113
Budget annuel						
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=3)			48 687			41 395
Employés à temps plein						
4 à 10 (n=3)			33 145			37 477
11 à 50 (n=3)			53 500	51 561	65 505	47 907
Type d'institution						
Musée des beaux-arts/Galerie (n=5)	48 345	63 300	56 509	42 885	60 973	51 909
Direction						
Organisme constitué (n=4)	33 705	47 038	36 469			40 249

→ 2015: Jours de vacance, minimum (moyenne): 2,8

→ 2015: Jours de vacance, maximum (moyenne): 4,2



Poste 12 → Agent ou responsable de l'administration de bureau

Personne responsable de l'efficacité opérationnelle des services administratifs, selon les lignes directrices et politiques établies par la direction. L'éventail des responsabilités peut comprendre la coordination et la supervision des opérations d'administration de bureau/personnel des services, du personnel d'entretien, de surveillance et de sécurité.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=17)	37 587	46 167	38 666	35 985	50 221	38 102
Région						
Ontario (n=4)			40 409			
Les Prairies (n=3)	35 830	41 179	39 846			
Quebec (n=3)	46 759	56 285	40 176			35 637
Ouest/Nord-Ouest (n=6)	32 750	40 250	37 333			39 730
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=14)	35 724	44 753	38 304			35 251
Non (n=3)			40 354			
Budget annuel						
100 000 \$ à 499 999 \$ (n=6)	31 333	41 667	33 586			28 811
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=5)	34 872	40 884	36 807			39 544
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=3)	49 991	60 434	56 924			
Employés à temps plein						
1 à 3 (n=8)	31 500	41 250	31 689			27 076
4 à 10 (n=5)	35 830	41 179	40 607			38 865
Supérieur à 50 (n=3)	49 991	60 434	56 924			
Type d'institution						
Musée communautaire/Maison historique (n=4)			30 788			31 893
Musée des beaux-arts/Galerie (n=4)	42 738	53 005	47 872			
Direction						
Organisme constitué (n=9)	32 460	41 552	34 086			35 924

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,2

→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 3,9

Poste 13 → Agent de développement (Financement)

Personne responsable de la mise en œuvre des stratégies existantes de développement, selon les lignes directrices et politiques établies par la direction.

	Salaire de base – 2015			Salaire de base – 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=14)	49 578	62 447	54 990	48 187	59 528	41 710
Région						
Ontario (n=4)			56 846			49 025
Les Prairies (n=5)	43 897	57 492	53 830	39 905	47 390	40 956
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=12)	48 518	61 580	56 835	48 187	59 528	43 061
Budget annuel						
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=4)	47 459	59 488	52 490	46 764	57 092	49 674
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=5)			55 455			
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=4)	58 745	70 061	64 407			
Employés à temps plein						
11 à 50 (n=7)	44 994	58 640	53 148	44 269	54 020	47 991
Supérieur à 50 (n=6)	58 745	70 061	62 138			
Type d'institution						
Musée multidisciplinaire (n=3)			57 954			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=5)	45 048	58 138	50 615	56 511	68 845	38 906
Direction						
Provincial ou territorial (n=6)	53 603	65 750	60 791	52 479	67 369	42 323
Organisme constitué (n=6)	40 043	54 629	45 499			48 062

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,9

→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 4,9

Poste 14 → Spécialiste en technologie de l'information

(concepteur de pages Web, administrateur de banques de données/réseaux, etc.)

Personne responsable de la gestion des divers aspects d'un ou de plusieurs applications ou systèmes de technologie de l'information. L'éventail des responsabilités peut comprendre la conception, la programmation, la documentation, la sécurité des données et les diagnostics de pannes

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=7)	54 922	65 016	58 863	48 007	68 292	54 593
Région						
Ontario (n=3)			58 253			
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=6)	52 977	62 536	56 904	51 475	67 470	51 609
Budget annuel						
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=3)			48 389			60 820
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=4)	57 370	67 798	66 719			
Employés à temps plein						
Supérieur à 50 (n=6)	57 370	67 798	59 696	49 928	74 158	65 213
Direction						
Provincial ou territorial (n=3)	55 593	65 419	65 420	43 894	62 124	53 697
Organisme constitué (n=3)			48 389			

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 3,0

→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 5,2

Poste 15 → Agent de communications/relations publiques/ médias sociaux

Personne responsable de la mise en œuvre des stratégies existantes de relations publiques et/ou de communications, selon les lignes directrices et politiques établies par la direction. L'éventail des responsabilités peut comprendre la coordination avec les médias d'information et les groupes d'intérêt spécialisé, la préparation et la diffusion des communications aux employés, la rédaction de discours, d'articles, de brochures et de déclarations publiques, ainsi que les réponses à des demandes du public

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=25)	45 832	54 494	47 860	40 089	52 721	45 416
Région						
Ontario (n=6)	56 259	69 506	60 479			36 193
Les Prairies (n=9)	42 620	49 867	47 789	43 075	52 006	50 573
Quebec (n=7)	44 966	52 890	39 149	38 908	57 462	48 774
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=22)	44 291	53 110	46 393	40 385	50 765	43 595
Non (n=3)	53 025	60 949	58 615			
Budget annuel						
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=8)	36 979	47 708	36 855			
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=6)	42 526	47 378	41 995			42 579
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=5)			53 377	39 967	55 495	55 495
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=4)	65 604	78 229	78 233			
Employés à temps plein						
4 à 10 (n=10)	37 000	45 092	37 269			34 579
11 à 50 (n=8)	43 288	49 654	43 959	40 954	52 221	49 163
Supérieur à 50 (n=6)	65 604	78 229	72 355	45 186	62 854	60 207
Type d'institution						
Musée communautaire/Maison historique (n=3)			47 961			
Musée multidisciplinaire (n=8)	43 195	48 817	41 639			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=11)	44 186	54 597	45 127	40 986	55 838	47 562
Archives (n=3)	47 102	51 654	49 635			
Direction						
Provincial ou territorial (n=8)	46 498	54 174	51 358	42 107	59 827	58 186
Organisme constitué (n=11)	40 706	51 347	43 951	34 585	40 806	35 166

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 3,1

→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 5,2

Poste 16 → Agent de marketing

Personne responsable de la mise en œuvre des stratégies existantes de marketing, selon les lignes directrices et politiques établies par la direction. L'éventail des responsabilités peut comprendre la coordination et l'analyse d'études de marché et l'administration de projets de promotion et de développement de produit et services.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=11)	47 183	56 157	52 018	45 591	55 385	47 439
Région						
Ontario (n=3)	47 369	56 311	52 426			
Les Prairies (n=4)			53 371	43 738	52 100	41 333
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=9)	44 966	53 474	52 474	45 591	55 385	49 398
Budget annuel						
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=4)			53 371			
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=4)	56 566	66 879	64 641			
Employés à temps plein						
11 à 50 (n=3)			49 328	43 456	50 336	40 905
Supérieur à 50 (n=5)	56 566	66 879	64 813	47 678	60 320	43 946
Type d'institution						
Musée communautaire/Maison historique (n=3)			41 417			
Musée multidisciplinaire (n=3)	47 578	55 954	54 287			
Direction						
Provincial ou territorial (n=3)	54 520	64 193	61 209			45 444
Organisme constitué (n=6)	37 801	45 435	44 089			

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,6

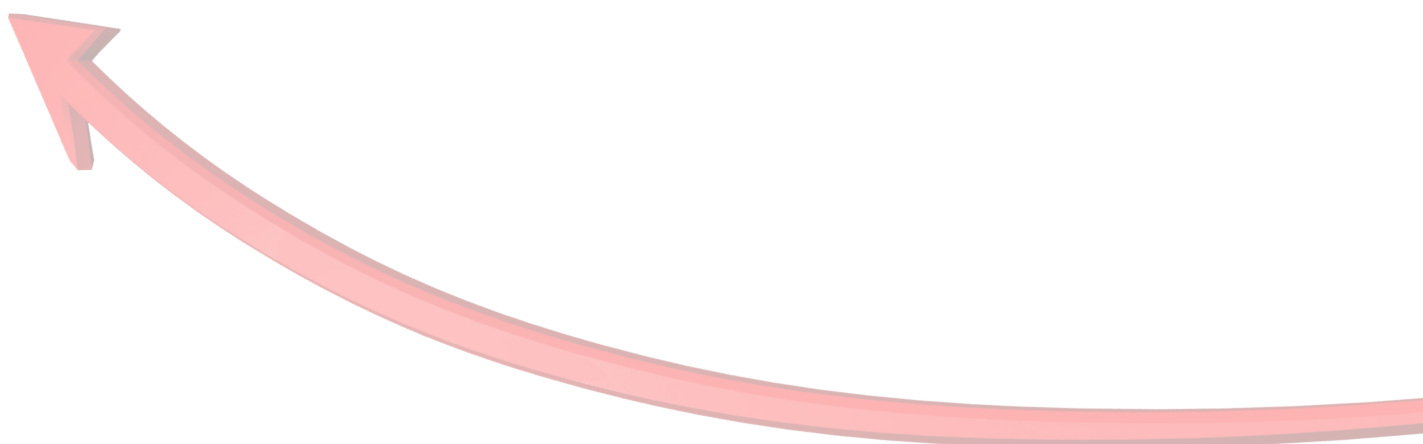
→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 4,4

Poste 17 → Agent de ressources humaines

Personne responsable de la mise en œuvre des stratégies existantes de ressources humaines, selon les lignes directrices et politiques établies par la direction. L'éventail des responsabilités comprend l'analyse d'emplois, le recrutement, la sélection, la formation et la révision des rémunérations, ainsi que l'offre de conseils et de consultations concernant l'application des politiques et des pratiques de ressources humaines.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=6)	58 042	69 217	63 984	48 757	63 991	55 426
Région						
Ontario (n=3)			71 938			
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=6)	58 042	69 217	63 984			
Budget annuel						
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=3)	62 347	74 327	73 872			
Employés à temps plein						
Supérieur à 50 (n=4)	62 347	74 327	68 004	48 757	63 991	55 565
Direction						
Provincial ou territorial (n=3)	62 347	74 327	73 872			

- 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,8
- 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 6,3



Poste 18 → Agent des finances/comptabilité

Personne responsable de l'administration des finances et/ou procédures comptables, selon les lignes directrices et politiques établies par la direction. L'éventail des responsabilités peut comprendre la tenue de registres comptables, la préparation d'états financiers et la réalisation d'analyses financières.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=13)	54 812	65 252	60 822	41 043	53 385	52 434
Région						
Ontario (n=3)			59 996			
Les Prairies (n=6)	48 763	58 059	60 933			
Ouest/Nord-Ouest (n=3)			54 433			
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=12)	52 924	62 888	59 074	42 755	54 637	52 270
Budget annuel						
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=5)			49 467	42 158	54 373	49 126
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=4)			64 816			
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=4)	59 553	70 710	71 023			
Employés à temps plein						
11 à 50 (n=6)	48 763	58 059	58 766	42 158	54 373	49 126
Supérieur à 50 (n=5)	59 553	70 710	67 818	39 540	52 053	53 766
Type d'institution						
Musée multidisciplinaire (n=3)			59 906			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=6)	50 657	61 349	54 644			52 275
Direction						
Provincial ou territorial (n=4)	54 396	63 726	63 906	42 962	57 101	55 542
Organisme constitué (n=3)			56 421			
Autre (n=3)			65 667			

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,9

→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 5,4

Poste 19 → Adjoint de direction

Personne chargée d'offrir un soutien administratif à l'équipe de la haute direction (c.-à-d. directeurs, directeur adjoint, directeur général). L'éventail des responsabilités peut comprendre outre le soutien d'ordre général, la production de notes de service, d'ordres du jour et de rapports, la collecte et l'analyse de renseignements extrêmement confidentiels, la coordination de réunions et l'organisation de déplacements.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=17)	45 027	57 423	53 774	38 339	48 852	43 784
Région						
Ontario (n=4)			56 792			
Les Prairies (n=5)	46 209	58 636	59 536	42 864	50 120	48 673
Quebec (n=6)	38 142	49 141	43 541			36 429
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=15)	43 340	56 072	52 341	39 405	49 303	45 114
Budget annuel						
100 000 \$ à 499 999 \$ (n=3)	31 767	40 000	37 087			
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=3)			50 513			36 947
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=5)			59 734	42 864	50 120	47 071
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=4)	57 595	71 939	67 940			
Employés à temps plein						
1 à 3 (n=3)	31 767	40 000	37 087			
4 à 10 (n=3)			44 297			
11 à 50 (n=5)	44 537	55 996	54 150	34 662	45 850	43 252
Supérieur à 50 (n=6)	57 595	71 939	66 543	43 987	52 638	49 862
Type d'institution						
Musée multidisciplinaire (n=5)	48 608	58 680	51 434			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=5)	47 725	61 451	49 426			42 800
Direction						
Provincial ou territorial (n=5)	51 059	63 898	60 459			51 237
Organisme constitué (n=7)	35 621	48 245	48 132			36 647

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 3,0

→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 5,1

Poste 20 → Adjoint administratif

Personne chargée d'offrir un soutien administratif à une personne ou à un groupe. L'éventail des responsabilités peut comprendre, outre le soutien d'ordre général, la production de notes de service, d'ordres du jour et de rapports, la coordination de réunions et l'organisation de déplacements

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=23)	39 663	47 444	41 862	34 224	42 691	38 111
Région						
Atlantique (n=4)	37 089	43 362	38 795			
Ontario (n=4)			44 393	34 870	44 311	38 620
Les Prairies (n=6)	38 448	44 659	43 597	37 227	44 265	42 352
Quebec (n=7)	42 517	52 096	41 303			30 523
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=20)	36 595	43 040	38 382	34 077	42 993	38 284
Non (n=3)	52 955	65 061	65 061			
Budget annuel						
100 000 \$ à 499 999 \$ (n=8)	40 460	48 968	39 857	26 274	33 864	31 620
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=3)			35 923	36 540	48 584	41 734
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=5)	37 839	41 826	37 844	32 772	39 796	35 800
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=3)			44 238	38 926	43 318	43 276
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=4)	44 693	53 960	53 564			
Employés à temps plein						
1 à 3 (n=5)	44 337	55 681	47 311			
4 à 10 (n=7)	31 791	35 721	31 577	34 640	45 523	38 599
11 à 50 (n=6)	39 131	44 323	41 261	33 877	40 987	39 493
Supérieur à 50 (n=5)	44 693	53 960	51 531	42 340	47 399	45 871
Type d'institution						
Musée multidisciplinaire (n=8)	44 594	52 538	48 658			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=9)	34 232	41 042	37 582	36 587	45 104	39 108
Archives (n=3)			43 676			30 711
Direction						
Provincial ou territorial (n=7)	38 871	44 976	42 992	40 695	47 002	46 970
University (n=3)			61 852			
Organisme constitué (n=9)	36 879	44 217	35 780	27 853	35 597	31 577
Autre (n=3)	31 000		34 889			

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,7

→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 4,9

Poste 21 → Commis

(réceptionniste, commis à la réception ou aux entrées, etc.)

Personne chargée d'exécuter une gamme d'activités administratives assez courantes ou d'activités administratives spécialisées. L'éventail des responsabilités peut comprendre la vente de billets, l'orientation des visiteurs, la tenue de fichiers et de dossiers, l'acheminement des appels, le traitement de documents et la production de rapports.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=14)	29 633	35 449	33 875	31 068	37 876	33 086
Région						
Ontario (n=3)			40 282			
Les Prairies (n=5)	32 699	37 988	37 160	34 663	40 761	39 523
Quebec (n=5)	24 282	30 182	27 999	25 387	30 995	24 726
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=12)	27 102	33 477	32 134	32 564	39 726	34 715
Budget annuel						
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=3)			27 688			
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=4)			36 096	30 007	35 987	34 686
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=3)	35 661	42 431	43 792			
Employés à temps plein						
4 à 10 (n=4)	23 887	30 523	27 516			
11 à 50 (n=5)	33 531	38 833	37 223	35 378	43 096	37 850
Supérieur à 50 (n=4)	35 661	42 431	40 844			
Type d'institution						
Musée multidisciplinaire (n=5)	34 993	39 648	34 552			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=4)	27 735	36 168	31 208	35 008	39 436	39 403
Direction						
Provincial ou territorial (n=3)	32 681	39 088	38 819	29 272	36 911	31 163
Organisme constitué (n=6)	25 575	31 407	29 472	32 960	37 904	36 718
Autre (n=3)			30 772			

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,5

→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 4,7

Poste 22 → Directeur ou gestionnaire des collections

Poste de direction supérieure. Le titulaire a pour principales responsabilités l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre des politiques et des procédures associées aux collections. L'éventail de ses responsabilités peut comprendre les acquisitions, les relations avec le public et les donateurs et la surveillance des activités de collectionnement.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=20)	51 476	61 493	53 036	47 459	62 198	58 867
Région						
Ontario (n=3)			62 033	57 738	72 175	83 926
Les Prairies (n=6)	60 859	68 732	72 128	39 586	48 711	47 208
Quebec (n=5)	32 204	41 701	37 598			
Ouest/Nord-Ouest (n=5)	47 529	58 704	48 772			50 577
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=17)	49 094	59 552	51 435	49 186	59 789	56 894
Non (n=3)			62 107			
Budget annuel						
100 000 \$ à 499 999 \$ (n=6)	37 447	41 775	37 799			36 814
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=6)	45 463	57 285	46 981	50 676	62 541	51 034
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=3)	77 762	95 930	88 434			
Employés à temps plein						
1 à 3 (n=5)	41 707	47 587	34 836			32 619
4 à 10 (n=9)	47 173	55 186	48 628	50 676	63 541	50 697
11 à 50 (n=4)	54 586	64 127	69 183	49 567	60 380	56 949
Type d'institution						
Musée communautaire/Maison historique (n=7)	52 908	59 128	55 315	47 505	58 417	51 532
Musée multidisciplinaire (n=5)	37 781	43 305	39 232			
Histoire naturelle/sciences naturelles museum (n=3)			53 385			78 732
Histoire de l'humanité/Musée d'archéologie museum (n=3)	46 535	62 386	57 620			94 131
Musée des beaux-arts/Galerie (n=4)	54 435	63 774	59 275	49 546	62 637	56 176
Archives (n=3)	46 705	58 272	52 372	38 161	45 736	45 747
Direction						
Provincial ou territorial (n=4)	64 657	80 670	73 746	55 009	71 944	83 069
Municipal (n=3)			63 216	45 768	57 948	52 549
Organisme constitué (n=9)	40 085	48 657	43 543			42 400
Autre (n=3)			43 687			

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,7

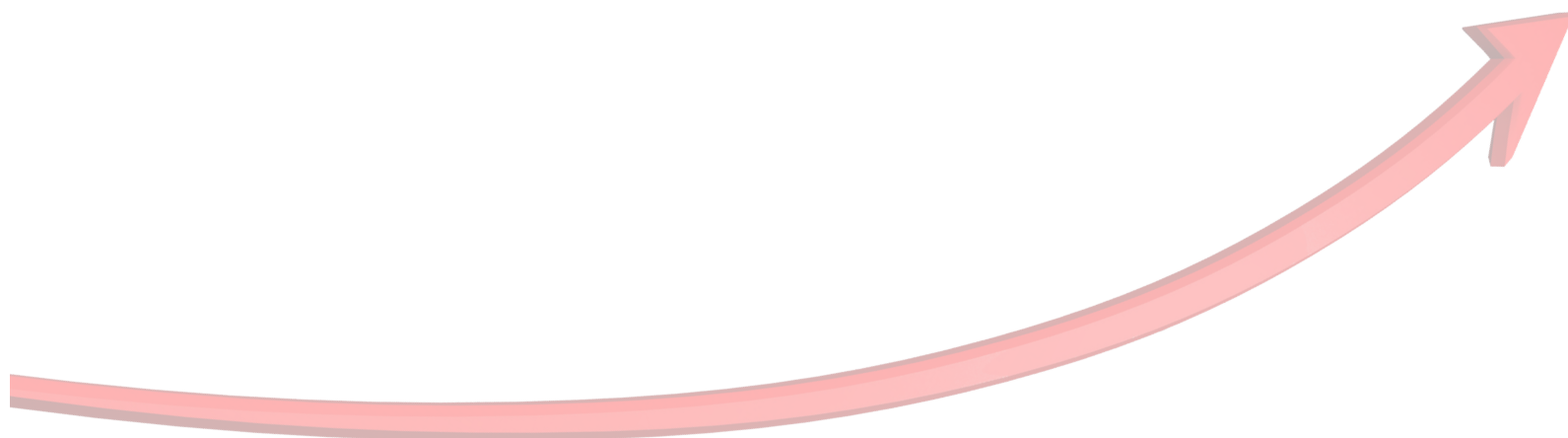
→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 4,5

Poste 23 → Conservateur débutant

La personne à ce poste de premier échelon est chargée d'exécuter, sous supervision directe, des tâches précises associées à l'organisation des collections et des expositions. L'éventail des responsabilités peut comprendre la recherche à l'appui des collections muséales, la documentation associée aux acquisitions et l'organisation des expositions.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=9)	51 106	63 904	53 919	40 273	53 650	42 243
Région						
Ontario (n=4)	49 158	65 795	55 335	49 887	62 241	
Les Prairies (n=3)			54 477			
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=8)	51 927	66 597	54 017	42 606	53 600	40 033
Budget annuel						
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=3)			47 659			
Employés à temps plein						
4 à 10 (n=4)	49 536	54 870	56 577			
Type d'institution						
Musée des beaux-arts/Galerie (n=4)	54 867	63 409	61 671			

- 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,9
- 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 4,6



Poste 24 → Conservateur intermédiaire

La personne à ce niveau de travail est responsable du développement de certains secteurs de collections et d'expositions. L'éventail des responsabilités peut comprendre la recherche à l'appui des collections muséales, la documentation associée aux acquisitions, la planification, la promotion et l'organisation des expositions, ainsi que la protection de la sécurité et de la longévité des collections.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=14)	53 490	66 404	55 207	50 673	65 336	51 151
Région						
Ontario (n=6)	60 035	75 041	61 262	61 174	77 062	
Les Prairies (n=3)			56 831			
Ouest/Nord-Ouest (n=3)			45 187			
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=13)	53 757	66 999	55 115	53 423	64 884	51 794
Budget annuel						
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=3)			46 433			
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=6)	46 199	58 129	46 436			47 490
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=3)	69 080	84 826	81 560			
Employés à temps plein						
4 à 10 (n=3)	40 328	50 579	44 953			
11 à 50 (n=6)	51 670	64 457	52 228			
Supérieur à 50 (n=3)	69 080	84 826	81 560	59 808	81 459	
Type d'institution						
Musée multidisciplinaire (n=5)	58 453	75 665	57 028			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=7)	53 894	65 851	54 937	46 337	60 628	46 691
Direction						
Provincial ou territorial (n=5)	60 790	76 188	70 767	55 063	74 703	56 672
Organisme constitué (n=5)			49 062			43 960

→ 2015: Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,9

→ 2015: Jours de vacance, maximum (moyenne) : 4,9

Poste 25 → Conservateur principal

La personne à ce poste supérieur est responsable de toute l'administration et l'élaboration des politiques des collections et des expositions, y compris la direction du personnel. L'éventail des responsabilités peut comprendre la recherche à l'appui des collections muséales, la sélection et la documentation des acquisitions, la planification, la promotion et l'organisation des expositions ainsi que la protection de la sécurité et de la longévité des collections

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=28)	55 324	67 103	57 468	52 437	68 148	63 492
Région						
Atlantique (n=4)	50 338	66 186	50 447			
Ontario (n=5)			83 457	56 414	68 220	71 210
Les Prairies (n=9)	53 014	64 617	60 518	58 859	79 262	70 291
Quebec (n=6)	35 540	39 185	37 684	34 695	49 217	43 586
Ouest/Nord-Ouest (n=4)	58 090	66 793	54 813			59 815
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=27)	54 233	66 666	56 819	54 802	70 151	66 271
Budget annuel						
100 000 \$ à 499 999 \$ (n=7)	34 328	39 510	35 363	37 642	45 009	46 495
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=6)	36 530	44 980	38 225	54 895	78 391	59 629
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=10)	61 998	74 539	66 134	58 547	72 442	67 525
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=3)	88 582	107 444	108 211			
Employés à temps plein						
1 à 3 (n=7)	32 168	38 645	33 510			
4 à 10 (n=8)	40 242	46 607	44 229	47 917	65 254	55 306
11 à 50 (n=10)	65 077	80 716	69 605	56 232	69 301	66 337
Supérieur à 50 (n=3)	88 582	107 444	108 211	57 285	78 991	88 827
Type d'institution						
Musée communautaire/Maison historique (n=5)	36 831	43 677	38 512	49 863	58 628	54 301
Musée multidisciplinaire (n=9)	68 821	83 900	62 769			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=14)	59 474	72 260	62 228	60 518	82 629	65 786
Archives (n=4)	59 749	63 452	63 589			
Direction						
Organisme constitué (n=14)	47 123	57 616	48 583	47 822	58 321	55 801
Autre (n=3)			48 060			

- 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,6
- 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 4,7

Poste 26 → Archiviste

Personne responsable de la sélection, de l'acquisition et de l'enregistrement du matériel textuel, visuel ou électronique. L'éventail des responsabilités peut comprendre l'entreposage, la préservation et la classification des dossiers, la fourniture de services de références, la recherche, le repérage et l'authentification des dossiers et le choix des dossiers devant être publiés ou exposés.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=11)	58 252	67 297	61 800	45 481	56 675	47 675
Région						
Les Prairies (n=4)			63 381			
Ouest/Nord-Ouest (n=3)			51 767			37 468
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=7)	53 187	64 243	59 457	45 481	56 675	47 482
Non (n=4)	65 006	71 368	65 901			
Budget annuel						
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=3)			61 065	40 454	52 994	
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=5)	58 650	69 601	69 502			
Employés à temps plein						
11 à 50 (n=4)			61 074	40 454	52 994	
Supérieur à 50 (n=4)	60 315	72 676	72 552	53 830	67 206	
Type d'institution						
Musée communautaire/Maison historique (n=3)			52 135	39 476	47 416	39 731
Musée multidisciplinaire (n=4)	57 807	65 129	63 878	35 928	46 875	44 718
Archives (n=4)			57 574	40 486	48 916	40 441
Direction						
Provincial ou territorial (n=4)	53 187	64 243	64 245	52 576	67 558	

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 3,1

→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 4,9

Poste 27 → Archiviste registraire

Personne responsable du lancement et de la supervision de la compilation de dossiers clairs et précis de la collection, notamment dans tous les domaines de la gestion des collections et des dossiers. L'éventail des responsabilités peut comprendre la tenue des registres des acquisitions et la numérotation de tous les articles, le catalogage et la tenue de la classification, les fiches de catégories et de renvoi, la consignation et la mise au point d'ententes contractuelles appropriées pour tous les dons, prêts et legs, ainsi que la planification et la supervision du déplacement de tous les œuvres de la collection et de ceux prêtés par autres établissements.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=19)	54 065	64 942	54 855	44 365	57 592	50 098
Région						
Ontario (n=5)	61 370	73 407	54 054	53 113	64 642	48 447
Les Prairies (n=6)	44 328	50 909	49 793	43 929	55 207	53 434
Quebec (n=3)			82 853			
Ouest/Nord-Ouest (n=3)	42 633	49 767	46 125			
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=16)	45 791	54 327	48 313	44 988	56 773	49 233
Non (n=3)			89 749			
Budget annuel						
100 000 \$ à 499 999 \$ (n=3)			35 053			
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=4)			37 942	45 678	58 899	53 188
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=6)	45 534	51 028	44 651	44 161	58 233	49 162
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=4)	85 633	107 690	104 525			
Employés à temps plein						
4 à 10 (n=6)	43 227	51 008	42 633	45 678	58 899	46 044
11 à 50 (n=6)	44 463	50 666	46 196	41 912	53 806	53 806
Supérieur à 50 (n=4)	85 633	107 690	104 525	50 280	66 925	59 208
Type d'institution						
Musée communautaire/Maison historique (n=3)			40 492	37 394	45 454	42 405
Musée multidisciplinaire (n=4)	56 172	61 662	54 464			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=11)	43 081	51 707	45 783	46 465	60 757	51 086
Archives (n=3)			49 785			
Direction						
Provincial ou territorial (n=4)	56 464	66 725	65 689	46 525	63 092	57 624
Organisme constitué (n=8)	40 880	48 122	41 928	45 090	52 143	44 866
Autre (n=3)			39 401			

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,9

→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 4,8

Poste 28 → Restaurateur

Personne responsable de la planification, de la coordination et de la réalisation du travail de conservation et de restauration des artefacts et œuvres d'art de la collection. L'éventail des responsabilités peut comprendre des décisions de traitements de conservation/restauration, la conservation/restauration d'artefacts et d'œuvres d'art, l'offre de conseils aux restaurateurs concernant l'identification, l'authenticité et l'état de conservation d'artefacts et d'œuvres d'art, l'offre de conseils aux conservateurs concernant les besoins sur le plan des conditions ambiantes et des déplacements, ainsi que la recherche et l'évaluation de nouvelles techniques de conservation et de restauration.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=8)	57 879	69 924	65 198	47 422	59 655	57 702
Région						
Les Prairies (n=4)	51 667	61 635	55 192	45 456	55 535	54 745
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=8)	57 879	69 924	65 198	48 473	58 872	55 928
Budget annuel						
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=3)			51 061	40 666	56 519	55 659
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=3)	67 870	79 854	79 854			
Employés à temps plein						
11 à 50 (n=5)	50 385	62 476	56 404	45 264	55 526	54 137
Supérieur à 50 (n=3)	67 870	79 854	79 854	52 483	69 447	67 826
Type d'institution						
Musée multidisciplinaire (n=3)	53 893	66 293	62 583			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=3)	57 624	69 929	69 778	48 640	63 884	61 340
Direction						
Provincial ou territorial (n=5)	62 004	74 520	73 680	48 098	64 491	59 591

→ 2015: Jours de vacance, minimum (moyenne) : 3,0

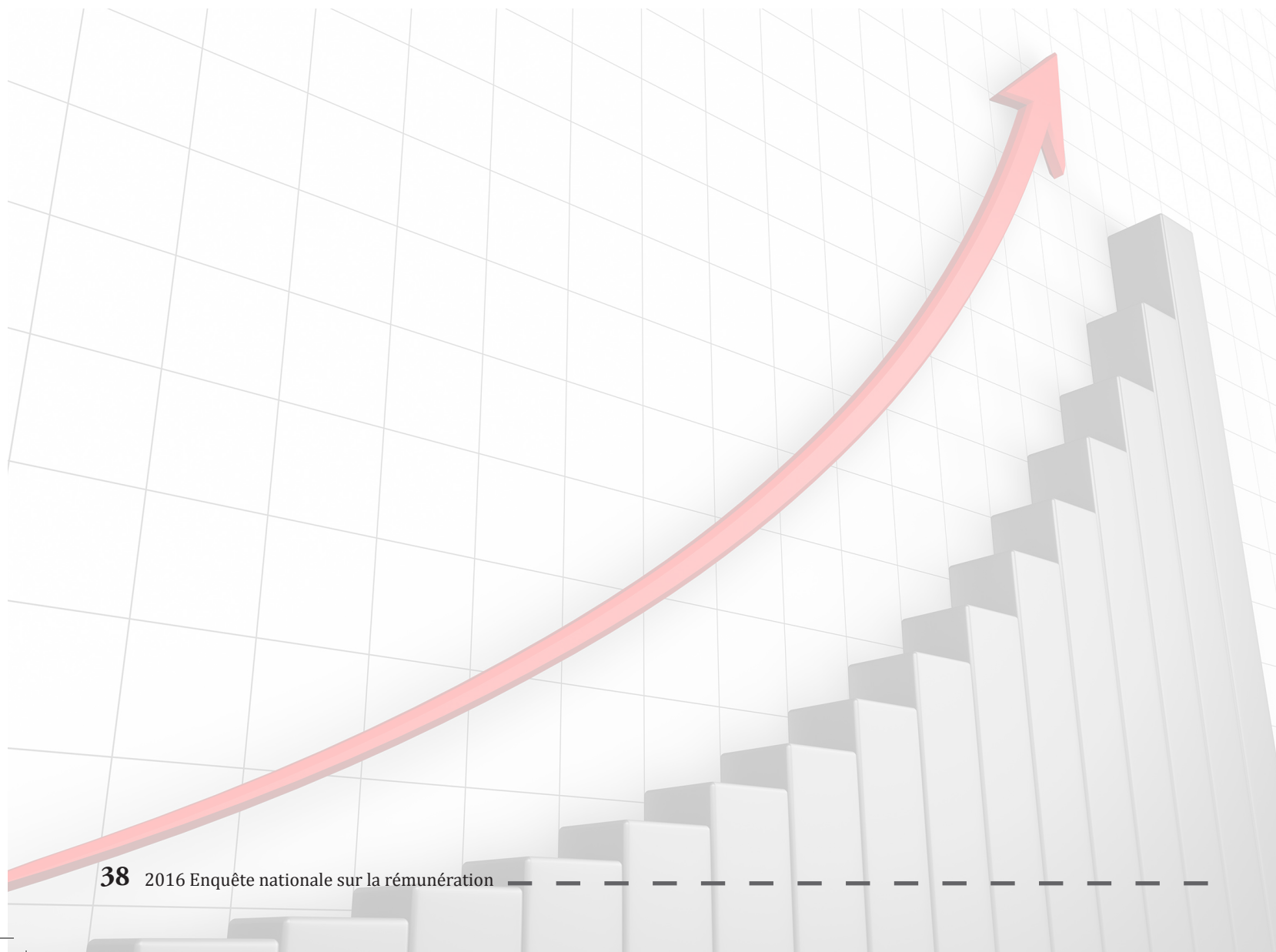
→ 2015: Jours de vacance, maximum (moyenne) : 5,1

Poste 29 → Technicien en restauration

Personne responsable de l'exécution des procédures existantes de conservation précises, notamment de la conservation préventive et restauratrice des artefacts et des œuvres d'art. L'éventail des responsabilités peut comprendre la préparation de rapports d'état de conservation, la surveillance et le maintien de conditions ambiantes appropriées dans les réserves et l'exécution de procédures adéquates d'emballage et de transfert des objets.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=4)	43 597	50 242	54 236			45 523
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=4)	43 597	50 242	54 236			45 981

- 2015: Jours de vacance, minimum (moyenne): 2,7
- 2015: Jours de vacance, maximum (moyenne): 5,3



Poste 30 → Bibliothécaire/documentaliste

Personne responsable de l'efficacité et de l'efficience opérationnelle des services documentaires. L'éventail des responsabilités comprend l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de procédures documentaires, la tenue du catalogue et de l'inventaire des documents et les réponses à des demandes à l'interne et à l'externe.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=7)	76 967	103 984	83 453	56 581	70 098	65 112
Région						
Les Prairies (n=3)			56 733	47 380	58 687	58 687
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=6)	56 482	68 400	66 219	56 581	70 098	65 112
Budget annuel						
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=4)	91 872	127 255	103 493			
Employés à temps plein						
11 à 50 (n=3)			56 733			
Supérieur à 50 (n=4)	91 872	127 255	103 493	64 603	80 567	
Type d'institution						
Musée multidisciplinaire (n=3)			68 971			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=3)			59 472	55 945	70 231	
Direction						
Provincial ou territorial (n=3)	62 698	75 705	75 706	62 478	76 727	

- 2015: Jours de vacance, minimum (moyenne): 3,7
- 2015: Jours de vacance, maximum (moyenne): 5,4

Poste 31 → Directeur ou gestionnaire, Programmation/Programmes éducatifs

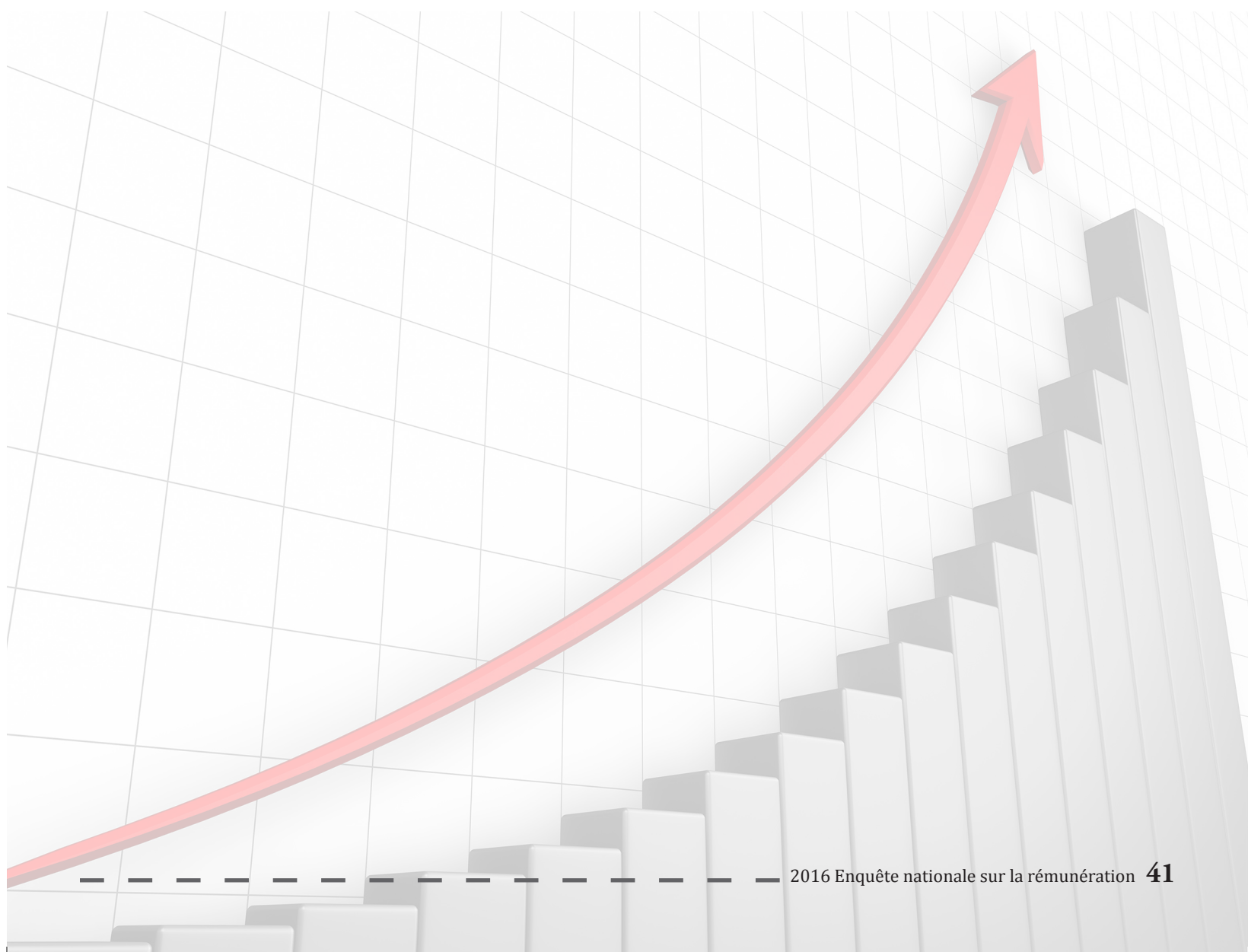
Poste de direction supérieure en éducation/programmation. Le titulaire a pour principales responsabilités l'élaboration et la surveillance de la mise œuvre de toutes les politiques et procédures d'éducation/programmation. L'éventail des responsabilités peut comprendre la direction de plusieurs services ou programmes éducatifs, la conception et l'amélioration de programmes pédagogiques et la supervision du personnel d'éducation/programmation.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=29)	46 539	58 363	57 481	57 407	70 957	60 053
Région						
Ontario (n=10)	51 885	61 452	66 599	82 346	93 972	72 360
Les Prairies (n=7)	56 635	73 368	67 419	43 025	48 538	54 418
Quebec (n=6)	33 348	44 620	37 199			
Ouest/Nord-Ouest (n=5)	46 333	54 900	49 565			43 252
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=27)	45 960	57 788	57 519	59 075	70 442	59 044
Budget annuel						
100 000 \$ à 499 999 \$ (n=7)	37 670	46 584	40 622			
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=7)	45 317	56 116	48 480	52 917	64 772	53 145
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=7)	43 163	53 282	50 632	40 111	52 615	56 831
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=5)			72 843			70 375
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=3)			108 192	96 276	112 375	
Employés à temps plein						
1 à 3 (n=7)	40 172	50 730	41 122			
4 à 10 (n=10)	42 342	51 463	47 989	52 917	64 772	51 996
11 à 50 (n=7)	48 722	67 836	60 092	42 608	54 437	59 523
Supérieur à 50 (n=5)			95 710	82 616	102 110	83 044
Type d'institution						
Musée communautaire/Maison historique (n=7)	42 724	51 754	52 802	47 753	59 618	53 773
Musée multidisciplinaire (n=5)	56 040	66 736	58 321			
Histoire de l'humanité/ Musée d'archéologie museum (n=3)			49 214	59 520	73 083	68 989
Musée des beaux-arts/Galerie (n=12)	46 613	59 861	61 147	66 912	78 165	62 982
Archives (n=3)			54 233			

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
Direction						
Provincial ou territorial (n=4)			87 774	68 980	82 951	69 650
Municipal (n=3)			51 811			
Organisme constitué (n=16)	41 966	55 005	50 589	42 422	50 641	52 328
Autre (n=5)	44 167	51 667	59 196			

➔ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,5

➔ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 4,5



Poste 32 → Directeur ou gestionnaire, Expositions

Poste de direction supérieure en organisation des expositions. Le titulaire a pour principales responsabilités l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre de toutes les politiques et procédures d'expositions. L'éventail des responsabilités peut comprendre la conception et la gestion des programmes spéciaux associés à des expositions temporaires et à la programmation des expositions, la supervision du personnel des expositions et la vérification de l'exactitude et de la disponibilité des calendriers d'expositions.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=7)	61 167	76 909	73 774	53 360	71 497	63 609
Région						
Les Prairies (n=3)	42 310	53 358	48 663			
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=7)	61 167	76 909	73 774	56 493	75 948	63 634
Budget annuel						
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=3)			42 922			
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=3)			111 255			
Employés à temps plein						
4 à 10 (n=3)			42 922			
Supérieur à 50 (n=3)			111 255			82 946
Type d'institution						
Musée multidisciplinaire (n=3)			70 011			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=3)			73 629			63 802
Direction						
Provincial ou territorial (n=4)	72 902	90 219	93 967			66 171
Organisme constitué (n=3)			46 850			45 186

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 3,6

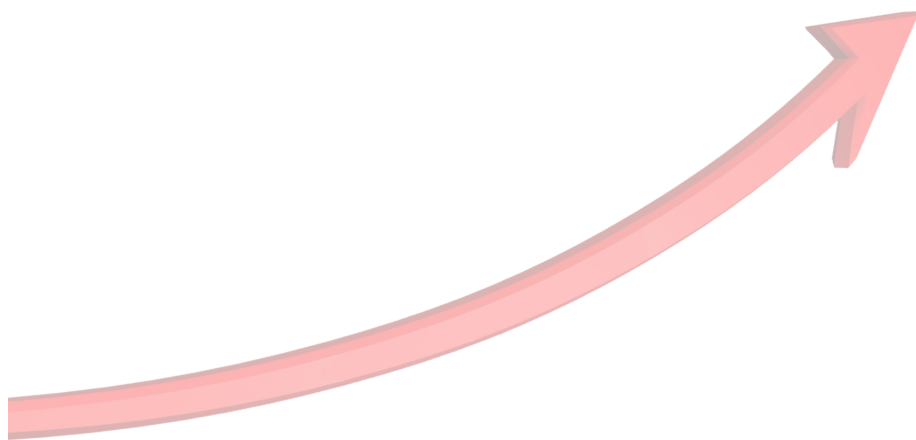
→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 4,8

Poste 33 → Coordinateur des expositions

Personne responsable de la coordination du volet logistique des expositions temporaires, suivant les lignes directrices et les politiques établies par la direction. L'éventail des responsabilités comprend la programmation des expositions temporaires, la mise à jour des calendriers d'expositions et la gestion des programmes spéciaux associés aux expositions et à la programmation des expositions

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=9)	46 614	57 943	49 440	36 494	44 565	38 151
Région						
Quebec (n=4)			37 175			
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=7)	46 554	56 127	49 980	38 150	49 966	40 289
Budget annuel						
100 000 \$ à 499 999 \$ (n=3)	39 190	50 380	48 880	26 364	32 004	28 319
Employés à temps plein						
4 à 10 (n=4)			34 575			
Direction						
Organisme constitué (n=3)			34 560			

- 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,7
- 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 5,0



Poste 34 → Concepteur (agent de présentation des expositions)

Personne responsable de la conception, de la construction et de l'installation des nouvelles expositions. L'éventail des responsabilités peut comprendre la préparation de dessins d'exécution, de maquettes et de présentations graphiques, la réception de devis et de contrats et l'offre de conseils à ces égards, la coordination des aspects techniques de la production des expositions ainsi que l'offre de conseils sur la présentation graphique des catalogues des expositions ou la réalisation de ces catalogues.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=8)	51 699	59 820	59 958	49 483	62 788	57 482
Région						
Les Prairies (n=5)	49 992	56 439	57 335	43 132	53 454	53 454
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=7)	49 769	59 243	59 484	49 483	62 788	57 482
Budget annuel						
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=3)	52 280	57 289	57 096			
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=3)			55 129	43 132	53 454	53 454
Employés à temps plein						
11 à 50 (n=5)	48 394	55 151	55 035			
Supérieur à 50 (n=3)			68 162	53 963	69 413	62 839
Type d'institution						
Musée des beaux-arts/Galerie (n=4)	47 247	56 968	56 825	46 425	58 337	
Direction						
Provincial ou territorial (n=3)	57 162	67 191	66 999	49 939	59 682	
Organisme constitué (n=4)	42 376	51 296	53 847			

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 3,0

→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 5,6

Poste 35 → Technicien/préparateur des expositions

Personne responsable de la construction et de la préparation de l'ensemble du matériel de support des expositions, des vitrines au mobilier en passant par les maquettes, les passe-partout et les cadres. L'éventail des responsabilités peut aussi comprendre le montage et la préparation des objets devant être exposés, l'installation du matériel d'éclairage, le nettoyage et l'entretien des présentations ainsi que l'emballage et le déballage des objets et des expositions.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=22)	42 549	50 698	43 461	43 731	54 273	48 483
Région						
Atlantique (n=3)			46 309			
Ontario (n=5)	46 322	54 190	50 491	44 181	53 493	50 119
Les Prairies (n=6)	40 712	49 518	46 369	44 636	57 277	51 584
Quebec (n=3)			28 896			
Ouest/Nord-Ouest (n=5)	41 300	49 500	39 972			
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=22)	42 549	50 698	43 461	43 731	54 273	48 392
Budget annuel						
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=8)	38 965	49 567	35 347			
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=8)	40 815	48 033	44 127	40 710	48 721	42 057
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=3)	52 248	61 115	61 117			
Employés à temps plein						
1 à 3 (n=3)			34 667			
4 à 10 (n=10)	38 396	47 474	40 991			48 953
11 à 50 (n=6)	40 891	49 148	43 148	39 746	47 696	44 650
Supérieur à 50 (n=3)	52 248	61 115	61 117	44 520	53 871	
Type d'institution						
Musée multidisciplinaire (n=4)			37 298			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=17)	39 749	47 854	43 616	41 985	53 957	46 559
Direction						
Provincial ou territorial (n=5)	48 861	57 387	55 537	43 881	53 731	
Municipal (n=3)			47 678			
Organisme constitué (n=7)	37 232	47 482	39 790			38 185
Autre (n=4)			38 583			

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,6

→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 4,7

Poste 36 → Éducateur (agent d'éducation, interprète)

Personne responsable de la coordination et de l'administration/conduite des programmes éducatifs. L'éventail des responsabilités peut comprendre la planification et l'enseignement des programmes d'études au musée ou en classe, de même que la préparation des ressources mises à la disposition des élèves et des enseignants.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=31)	42 382	49 260	43 512	39 767	49 764	41 944
Région						
Atlantique (n=3)	33 476	42 805	36 476			
Ontario (n=7)	53 067	60 552	48 943	51 893	64 016	58 899
Les Prairies (n=10)	44 359	50 587	50 004	40 229	49 730	45 911
Quebec (n=8)	30 623	34 623	30 250			28 413
Ouest/Nord-Ouest (n=3)			51 600			35 852
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=27)	40 810	47 925	43 597	39 991	49 867	40 251
Non (n=4)	50 768	56 380	42 935			
Budget annuel						
100 000 \$ à 499 999 \$ (n=8)	38 895	41 561	40 038			33 352
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=7)	35 858	45 192	33 754			
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=8)	40 757	49 801	42 329	37 559	47 600	41 941
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=5)			51 112	37 053	45 721	43 884
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=3)	58 468	66 032	66 032	48 966	59 476	
Employés à temps plein						
1 à 3 (n=6)	40 300	43 500	42 613			
4 à 10 (n=12)	39 827	46 406	37 683			40 361
11 à 50 (n=9)	41 117	50 840	46 060	38 483	48 034	44 371
Supérieur à 50 (n=4)			56 614	44 502	54 476	
Type d'institution						
Musée communautaire/Maison historique (n=7)	43 255	47 873	46 389			46 888
Musée multidisciplinaire (n=5)	42 512	50 313	44 733			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=14)	39 401	46 324	42 026	41 344	51 133	40 750
Direction						
Provincial ou territorial (n=6)	46 590	54 663	50 977	49 446	60 581	51 931
Municipal (n=5)	55 268	58 546	53 728			
Organisme constitué (n=18)	36 658	43 924	37 900	35 754	45 154	36 054

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,7

→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 4,6

Poste 37 → Gestionnaire/Coordinateur, Services aux visiteurs

Personne responsable de la planification et de la coordination des services aux visiteurs et du personnel des services aux visiteurs. L'éventail des responsabilités peut comprendre la supervision des activités des services offerts aux visiteurs, l'offre de conseils au personnel des services aux visiteurs ainsi que la recherche et la mise au point de nouveaux services.

	Salaire de base – 2015			Salaire de base – 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=21)	41 832	50 058	45 814	47 742	62 974	47 336
Région						
Ontario (n=8)	48 427	59 397	47 702	55 467	67 800	61 219
Les Prairies (n=6)	40 818	47 739	53 816			
Quebec (n=4)			29 695			51 454
Ouest/Nord-Ouest (n=3)			46 267			
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=18)	40 986	49 454	47 836	49 299	62 316	45 707
Non (n=3)			33 681			
Budget annuel						
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=7)	35 001	42 172	35 932			
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=4)			37 961			36 255
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=4)			60 670			
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=4)	58 936	69 303	64 509			
Employés à temps plein						
4 à 10 (n=9)	36 419	43 423	38 292			32 062
11 à 50 (n=5)			48 784	31 811	39 999	36 825
Supérieur à 50 (n=5)	61 251	73 302	63 106	63 740	86 602	77 162
Type d'institution						
Musée communautaire/Maison historique (n=5)	42 278	48 927	49 558	31 793	39 054	35 901
Histoire de l'humanité/ Musée d'archéologie museum (n=4)			43 823			
Musée des beaux-arts/Galerie (n=7)	39 142	48 272	40 841	46 407	66 148	41 996
Archives (n=3)			40 008			
Direction						
Provincial ou territorial (n=5)	49 981	59 734	54 819	51 730	68 331	55 839
Organisme constitué (n=11)	35 664	43 163	40 166			32 062

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,6

→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 4,9

Poste 38 → Gestionnaire/Coordinateur, Activités spéciales

Personne responsable de la planification et de la coordination de toutes les activités spéciales. L'éventail des responsabilités peut comprendre la programmation, la sélection des conférenciers, des objets et des expositions et la coordination des déplacements, l'établissement des contrats, la gestion des budgets et la surveillance de l'efficacité opérationnelle des activités spéciales.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=12)	44 678	57 586	48 988	44 653	58 863	44 356
Région						
Les Prairies (n=6)	41 782	57 472	50 419	39 865	47 452	45 901
Ouest/Nord-Ouest (n=3)			47 067			
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=12)	44 678	57 586	48 988	43 696	54 785	43 489
Budget annuel						
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=5)			48 257	38 638	53 247	51 123
Employés à temps plein						
4 à 10 (n=3)			42 116			46 193
11 à 50 (n=5)	41 043	49 296	48 457	38 669	46 378	44 801
Supérieur à 50 (n=4)			54 806	47 840	67 137	
Type d'institution						
Musée des beaux-arts/Galerie (n=4)	45 804	58 254	54 506	42 695	56 123	46 585
Direction						
Provincial ou territorial (n=3)	48 538	57 739	56 075	45 332	62 181	50 844
Organisme constitué (n=7)	41 782	57 472	45 748			43 257

- 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,8
- 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 4,8

Poste 39 → Gestionnaire/Coordinateur, Bénévoles

Personne responsable de la coordination et de l'orientation d'un ou de plusieurs groupes de bénévoles. L'éventail des responsabilités peut comprendre la liaison entre le personnel et les bénévoles, le recrutement des bénévoles et la tâche d'offrir des conseils sur l'utilisation optimale des ressources bénévoles.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=6)	49 463	59 139	49 585			37 715
Région						
Ontario (n=3)			48 140			
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=6)	49 463	59 139	49 585			38 609
Employés à temps plein						
Supérieur à 50 (n=3)			55 513			
Direction						
Organisme constitué (n=4)			43 492			

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 2,7

→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 5,0

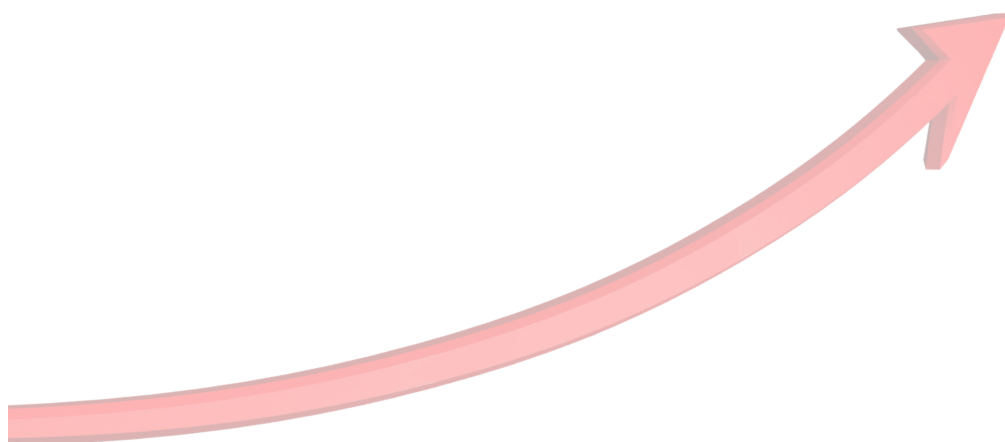
Poste 40 → Agent de diffusion externe (agent de programmation communautaire)

Personne responsable de la coordination des activités de diffusion externe. L'éventail des responsabilités comprend les rapports avec les établissements et autres organismes visant à organiser et assurer la livraison des programmes et expositions itinérantes, notamment la préparation de la programmation, des critères, des objectifs et du matériel d'interprétation.

	Salaire de base - 2015			Salaire de base - 2011		
	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle	Moyenne minimum	Moyenne maximum	Moyenne actuelle
National (n=7)	47 353	54 601	48 549	45 831	65 979	40 236
Région						
Les Prairies (n=4)	51 725	56 193	52 405			
Organisme de bienfaisance						
Oui (n=5)	39 725	47 575	44 368			
Budget annuel						
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=4)	50 332	55 530	52 491			
Employés à temps plein						
11 à 50 (n=4)	50 332	55 530	52 491			
Type d'institution						
Musée des beaux-arts/Galerie (n=5)	39 725	47 575	44 368			

→ 2015 : Jours de vacance, minimum (moyenne) : 3,2

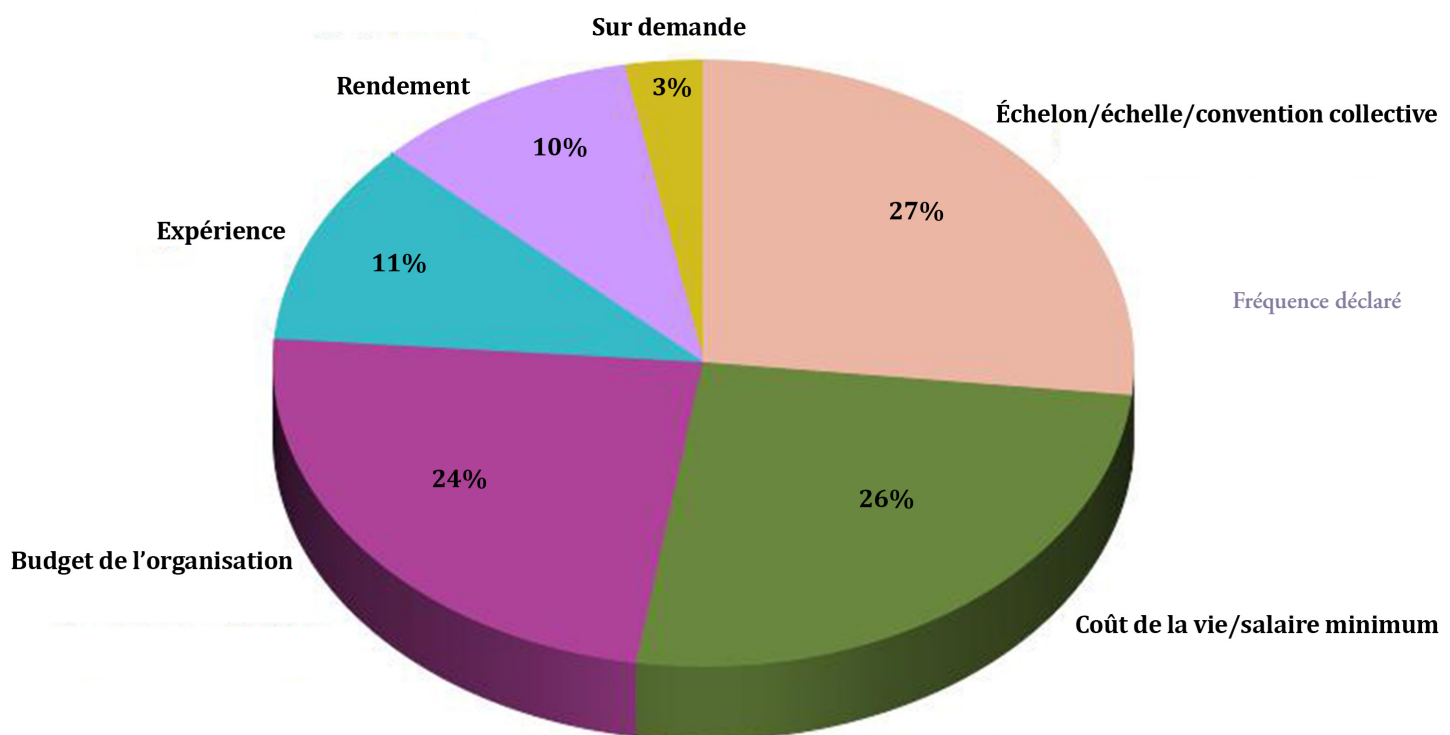
→ 2015 : Jours de vacance, maximum (moyenne) : 5,0



V → Résultats de la recherche – Progression de l'échelle salariale, heures supplémentaires, système de primes

Nous avons demandé aux participants quel critère était appliqué dans l'établissement de la **progression de l'échelle salariale**. En 2015 la majorité des répondants ont identifié des raisons autres que le rendement ou l'expérience, **80 %** accordaient des augmentations de salaire sur la base du temps de travail, du coût de la vie, du budget ou tout simplement à la demande de l'employé. Vingt-six pour cent (**26 %**) des répondants ont indiqué que l'échelle salariale est déterminée par **le coût de la vie ou d'après le salaire minimum provincial**, une augmentation de 14 % par rapport au résultat de 2011. La progression salariale fondée sur le rendement voit une forte baisse, avec seulement **10 %** de répondants affirmant à peine plus d'un quart du résultat 2011 de 38 %.

Base de la progression de l'échelle salariale



44 % des répondants ont affirmé que leur organisation permet l'**accumulation d'heures supplémentaires**; **56 %** ont déclaré que leur organisation ne le permettait pas.

Parmi les répondants qui sont permis à accumuler des heures supplémentaires **82 %** des répondants ont déclaré que **tous les employés avaient le droit** d'accumuler des heures supplémentaires.

Les autres **18 %** n'offrent l'accumulation d'heures supplémentaires qu'à **certains employés**.

80 % des organisations ayant répondu ont déclaré que les heures supplémentaires sont indemnisées au moyen d'**heures accumulées (congés)**, seulement **20 %** offrant des heures supplémentaires payées.

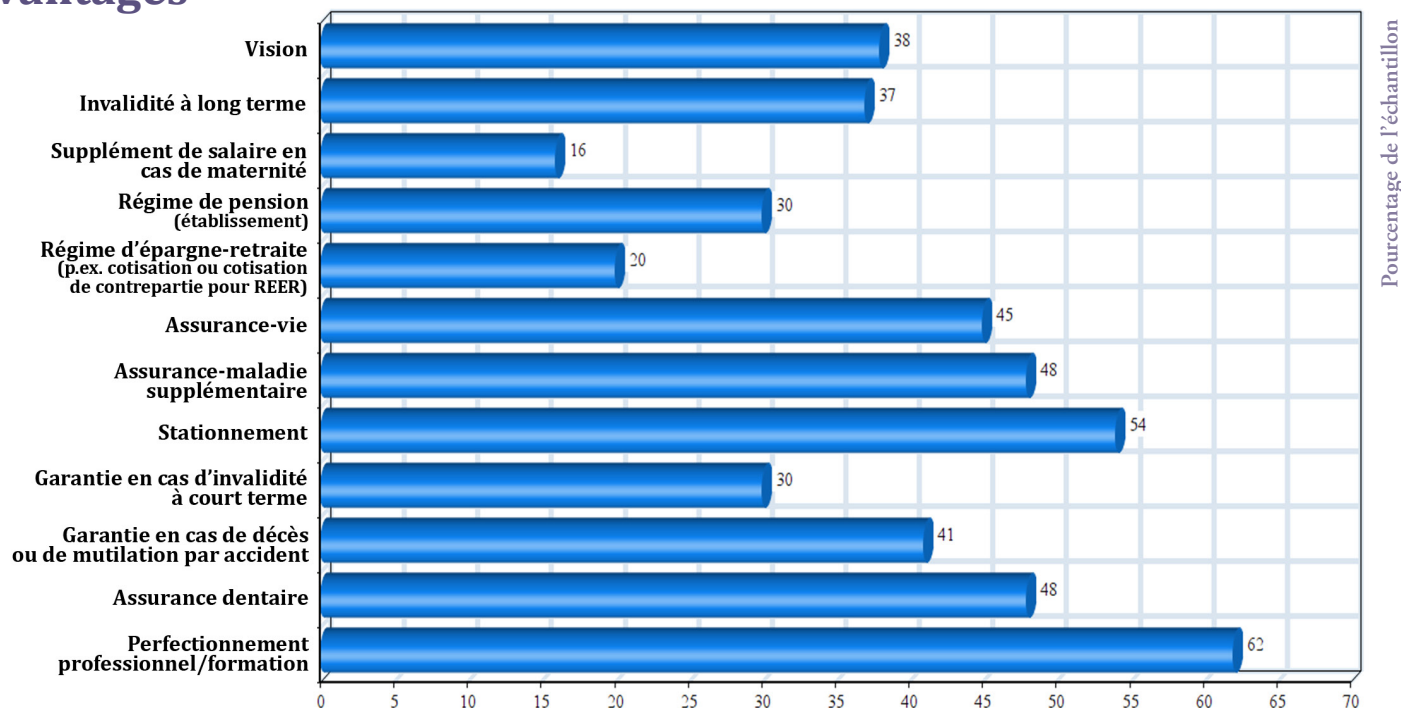
Le **nombre moyen d'heures supplémentaires autorisées**, par année, par employé, était de **55,5**.

94 % des répondants ont affirmé qu'ils n'ont pas de **système de primes**, seuls **6 %** offrant donc un tel plan.

VI → Résultats de la recherche – Avantages sociaux et bénéfices

Les participants ont été demandé d'identifier quels bénéfices et avantages sociaux sont offerts aux employés rémunérés.

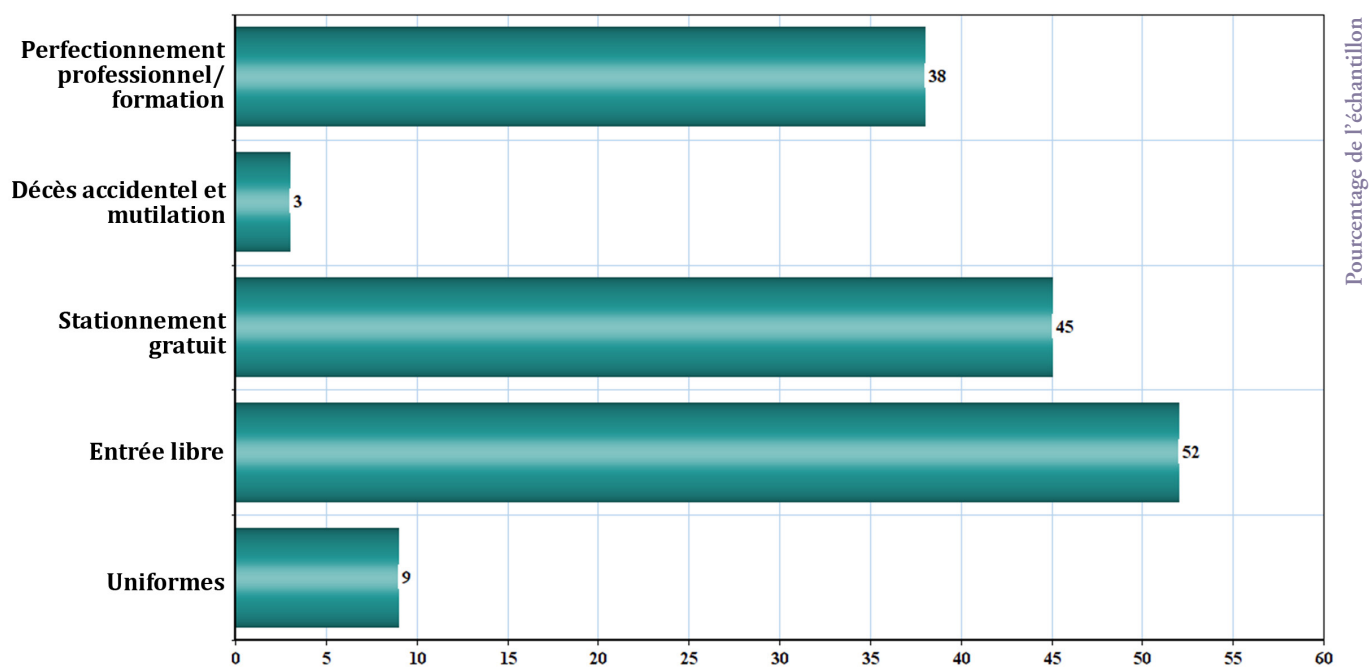
Avantages



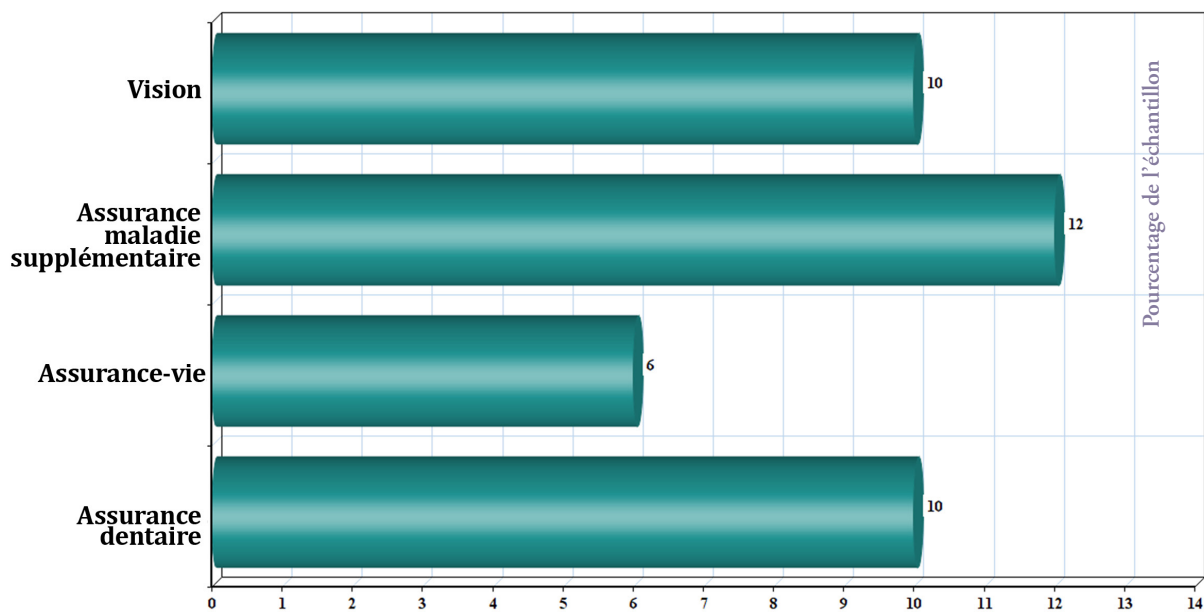
En outre, nous avons demandé qui a payé pour les avantages sociaux – seulement l'employé, seulement l'employeur, ou les deux.

Avantage	Moyenne versée par l'employeur	Pourcentage de l'échantillon où 100 % versé par l'employé	Pourcentage de l'échantillon où 100 % versé par l'employeur
En cas de décès/mutilation par accident	79,2 % des primes	6 %	57 %
Assurance dentaire	78,8 % des primes	2 %	48 %
Assurance maladie supplémentaire	79,7 % des primes	3 %	48 %
Stationnement	86,6 % des frais	12 %	83 %
Assurance-vie	77,8 % des primes	9 %	56 %
Invalidité à long terme	51,4 % des primes	34 %	34 %
Supplément/salaire en cas de maternité	74,9 % de supplément de salaire	5 %	10 %
Régime de pension (de l'établissement)	43,3 % de contributions	3 %	10 %
Perfectionnement professionnel/formation	91,0 % des frais	1 %	81 %
Régime d'épargne-retraite (p.ex. cotisation ou cotisation de contrepartie pour REER)	34,4 % des contributions	16 %	12 %
En cas d'invalidité à court terme	69,3 % des primes	10 %	41 %
Vision	78,7 % des primes	2 %	45 %

On a demandé aux participants à l'enquête lesquels des avantages sociaux suivants étaient offerts à leur personnel bénévole; l'entrée et le stationnement gratuits étaient les options les plus courantes.

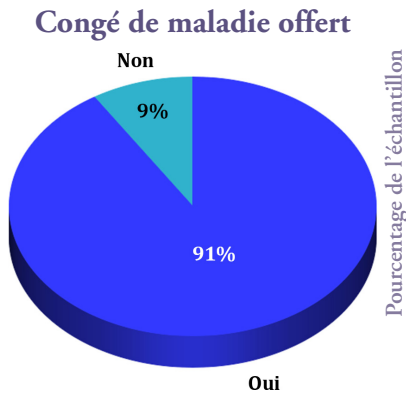


De plus, on a demandé si des avantages post-emploi étaient offerts (p. ex : après la retraite)



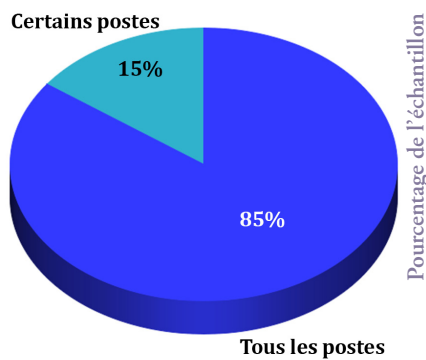
VII → Résultats de la recherche – Congés de maladie, vacances annuelles

On a demandé aux participants à l'enquête si leur organisation offrait des **congés de maladie** (ou congés pour urgence personnelle); la majorité (**91 %**) a indiqué que c'était le cas.

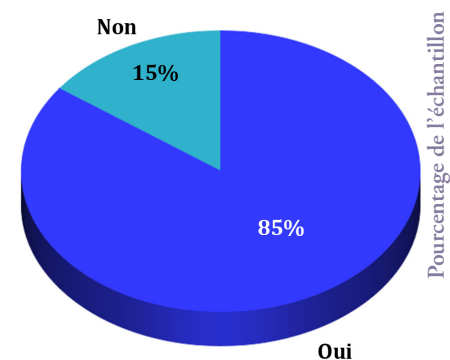


Parmi les organisations qui offrent des congés de maladie, nous avons demandé si ceux-ci étaient **rémunérés**, si **tous les postes y avaient droit**, et si les congés de maladie étaient rémunérés au **taux maximal** ou **non rémunérés**.

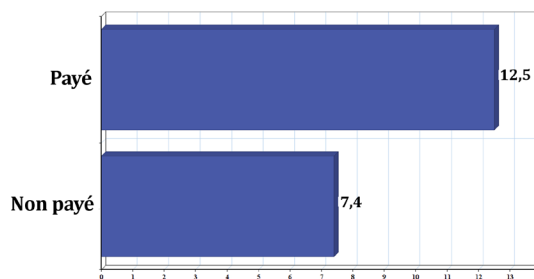
Droit à des congés de maladie



Congé de maladie payé?



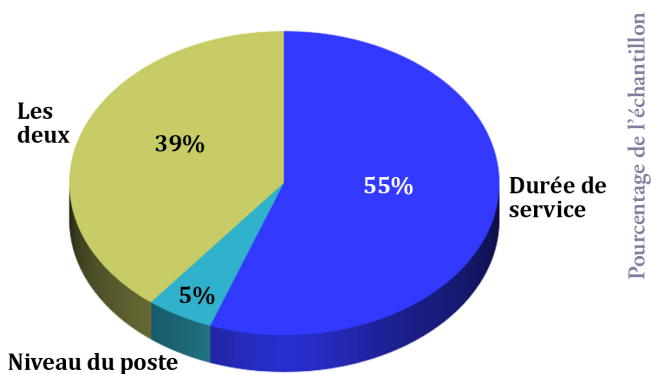
Nombre maximum de jours par an



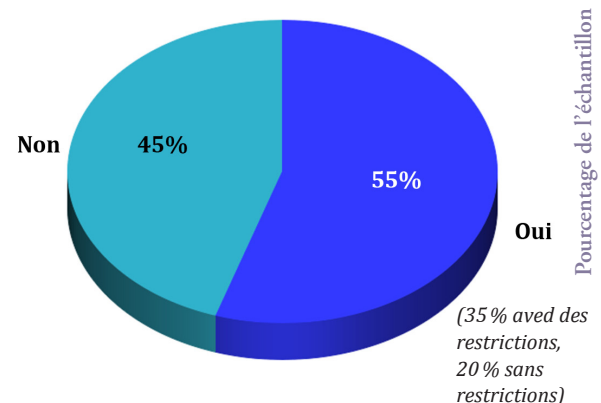
Enfin, nous avons établi que le nombre moyen de jours fériés à l'échelle nationale était de **9,47 jours**.

Nous avons aussi demandé comment l'augmentation de la durée des vacances était déterminée (durée de service, niveau du poste, ou les deux), combien de jours fériés étaient offerts, et s'il était possible de reporter des jours de vacances d'une année à l'autre.

Base de l'augmentation des vacances annuelles



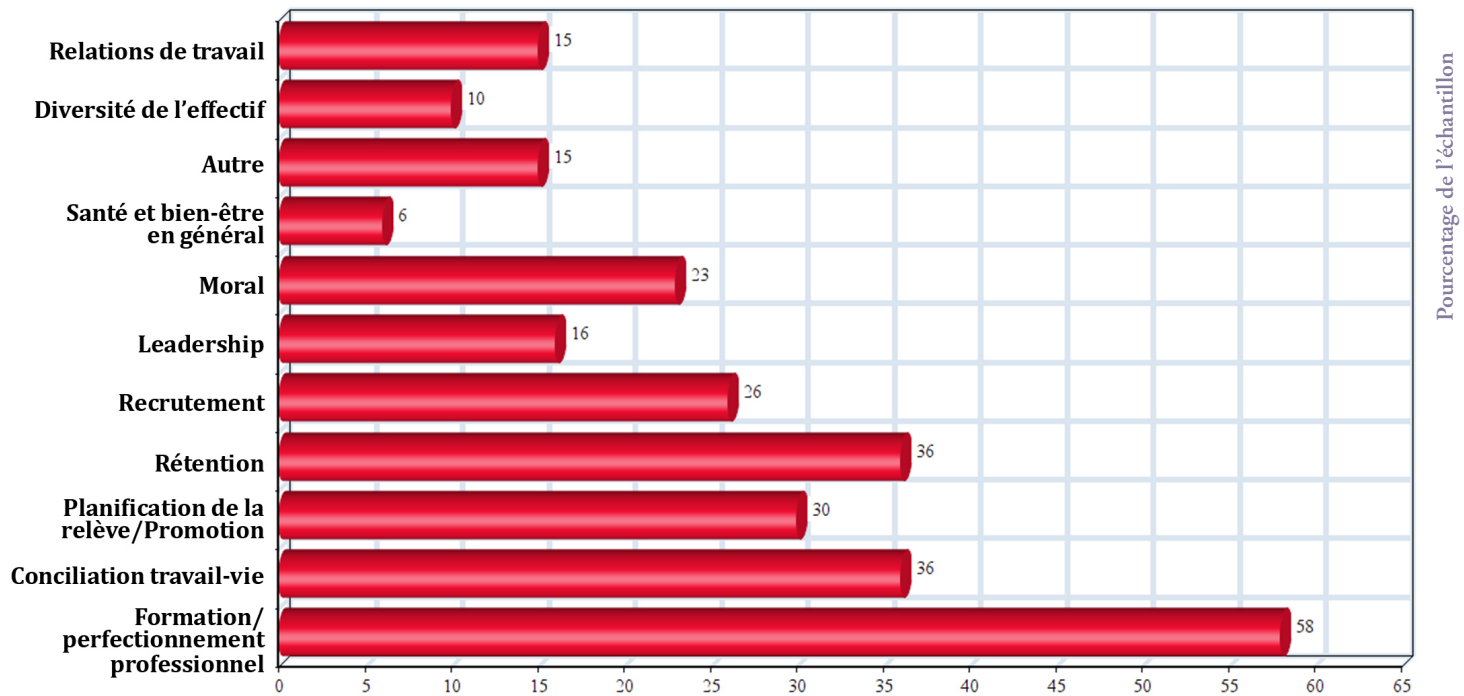
Report de jours de vacances



VIII → Résultats de la recherche – Défis en matière de ressources humaines, perfectionnement professionnel

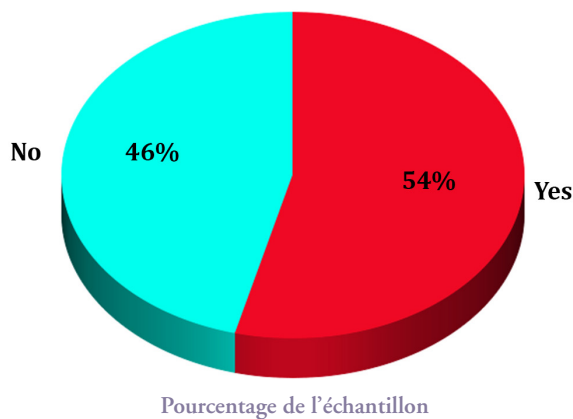
On a demandé aux participants de faire connaître leurs priorités en matière de ressources humaines et les défis qui sont associés à ce domaine. Les participants pouvaient sélectionner plus d'une réponse.

Défis des ressources humaines

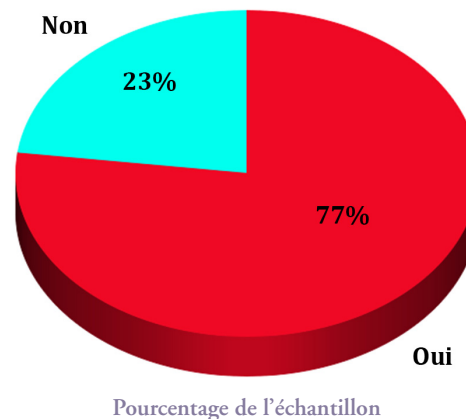


On a également demandé aux participants si leur organisation avait adopté une **politique de perfectionnement professionnel**, si elle était dotée d'un **budget de perfectionnement professionnel** distinct et, le cas échéant, quel en était le montant (en pourcentage du budget de fonctionnement, ou en dollars).

Politique de perfectionnement professionnel en place



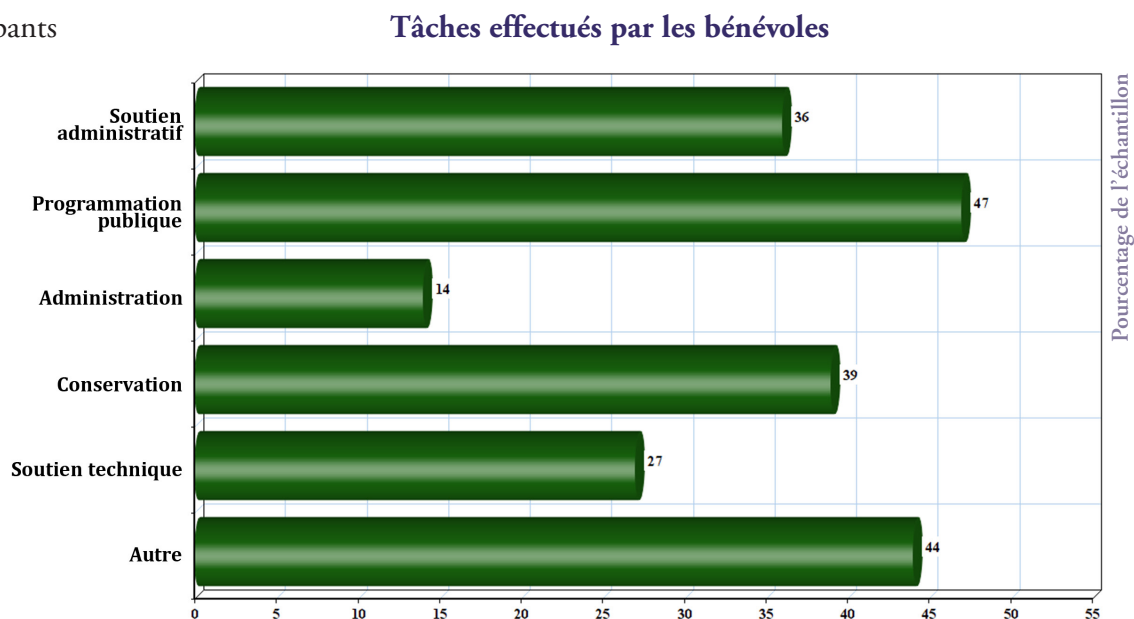
Budget de perfectionnement professionnel



Parmi les organisations qui ont fait état d'une telle politique, le **pourcentage moyen du budget de perfectionnement professionnel dans le budget global** était de 2,67%. Le **montant moyen** était de 6 693 \$.

IX → Résultats de la recherche – Tâches et défis des bénévoles

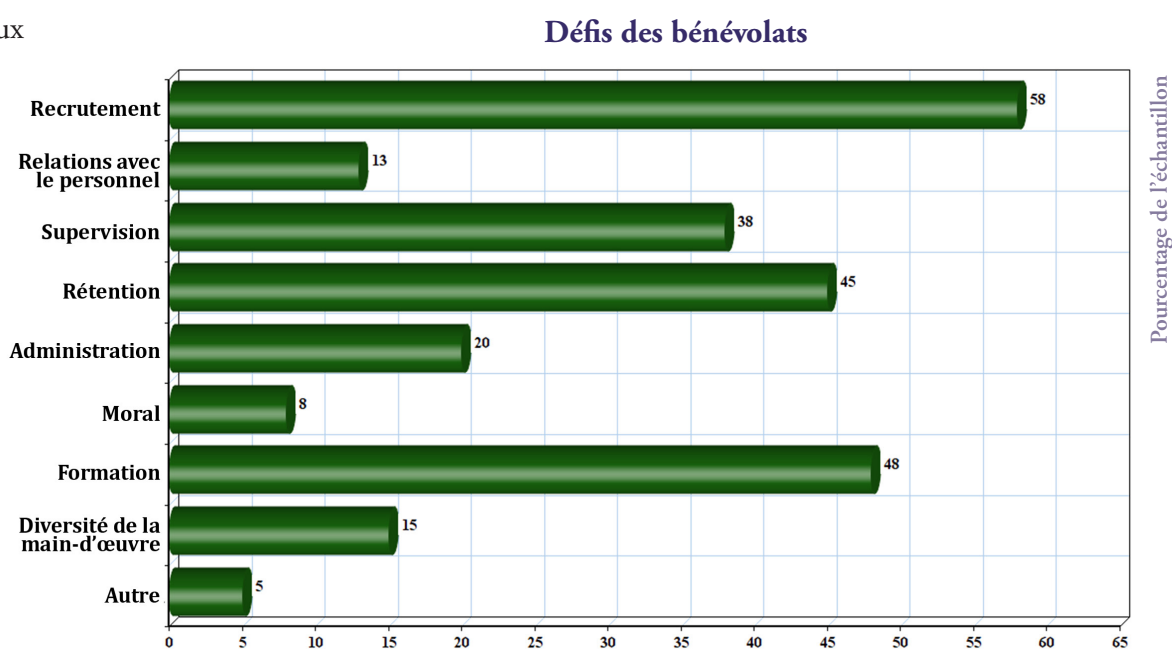
On a demandé aux participants quelles tâches étaient confiées à des bénévoles au sein de leur organisation, et quelle proportion de l'effectif de l'organisation ils représentent. Compte tenu du pourcentage moyen de 29,7% de l'effectif pour les organisations ayant répondu, et des résultats pour les postes de soutien administratif et dans les programmes publics occupés par des bénévoles, nous voyons que le rôle des bénévoles est crucial pour un nombre important de participants à l'enquête.



Enfin, on a demandé aux participants quels étaient les principaux défis auxquels ils étaient confrontés relativement aux bénévoles.

Il est intéressant de constater que, par rapport aux défis en matière de ressources humaines dans le cas du personnel rémunéré, le maintien du moral semble

un problème beaucoup plus rare (8% pour les bénévoles contre 23% pour le personnel rémunéré), alors que le recrutement est un problème noté par plus du double des répondants (58% ont mentionné ce problème pour les bénévoles, contre 26% pour le personnel rémunéré).



X → **Emploi saisonnier et à temps partiel : vue d'ensemble**

En 2015, des questions sur l'emploi saisonnier et à temps partiel ont été ajoutées à l'enquête nationale sur la rémunération. Les données fournies lors de l'enquête de 2011 montraient que les organisations recourraient largement à une main-d'œuvre saisonnière et à temps partiel, rémunérée selon un taux horaire. Les nouveaux résultats viennent confirmer ce fait, avec 229 salaires moyens rapportés dans quatre catégories de postes : gestion, collections et conservation, programmes d'éducation et de sensibilisation, et soutien technique.

Les postes liés aux programmes d'éducation et de sensibilisation du public étaient les plus représentés dans les résultats, avec 84 salaires moyens. Les postes liés au soutien administratif ainsi qu'aux collections et à la conservation sont presque arrivés ex æquo en deuxième place, avec 53 et 51 salaires moyens, respectivement. On a rapporté dans 31 organisations des postes à temps partiel de soutien technique, avec rémunération horaire. Le travail à temps partiel est moins répandu pour les postes de gestion; 10 organisations ont tout de même fourni des salaires moyens pour des postes de gestion à temps partiel.

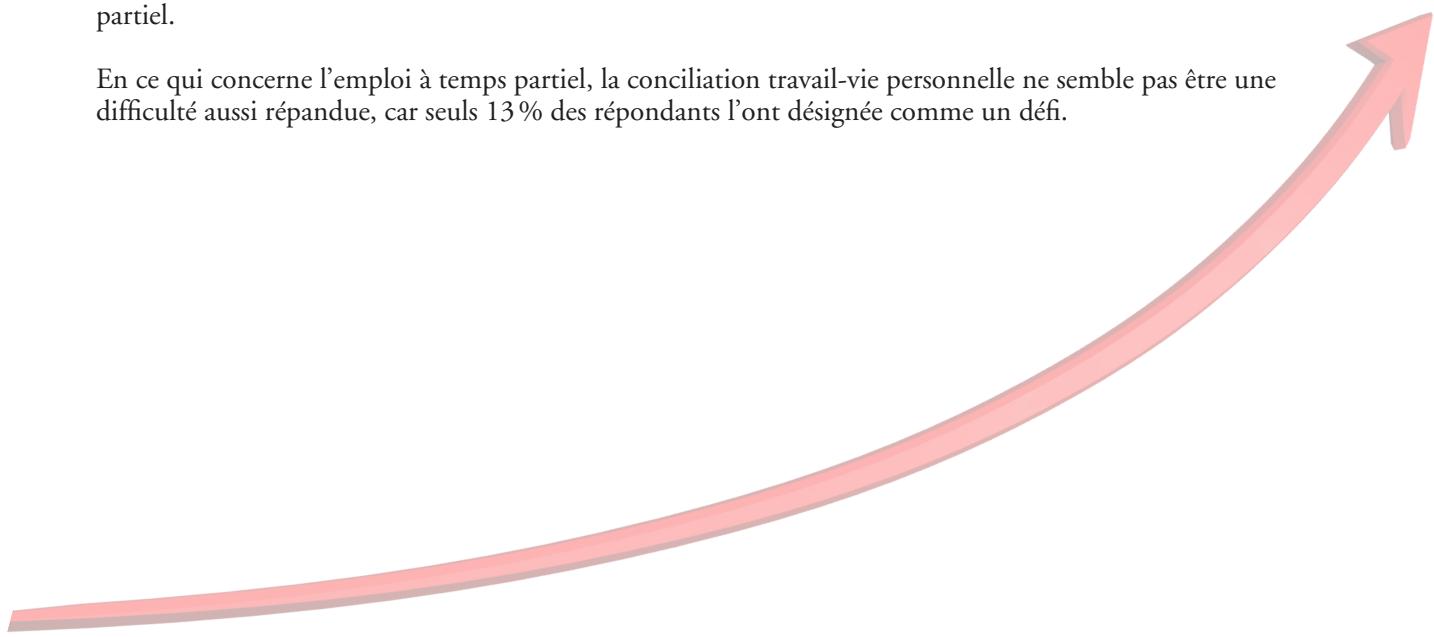
Défis sur le plan des ressources humaines : les postes saisonniers et à temps partiel par rapport aux postes à temps plein

Dans le cadre de l'enquête de 2015, on a demandé aux employeurs de décrire les défis auxquels ils doivent faire face sur le plan des ressources humaines pour les postes saisonniers et à temps partiel d'une part, et pour les postes à temps plein d'autre part, ce qui permet d'établir des comparaisons. (Ici aussi, les totaux dépassent 100 %, car les répondants pouvaient sélectionner plus d'un défi.)

La formation et le perfectionnement professionnel représentent le défi le plus souvent mentionné tant pour les catégories à temps plein qu'à temps partiel, mais dans une proportion légèrement plus grande pour cette dernière catégorie (67 % par rapport à 58 % pour le personnel à temps plein).

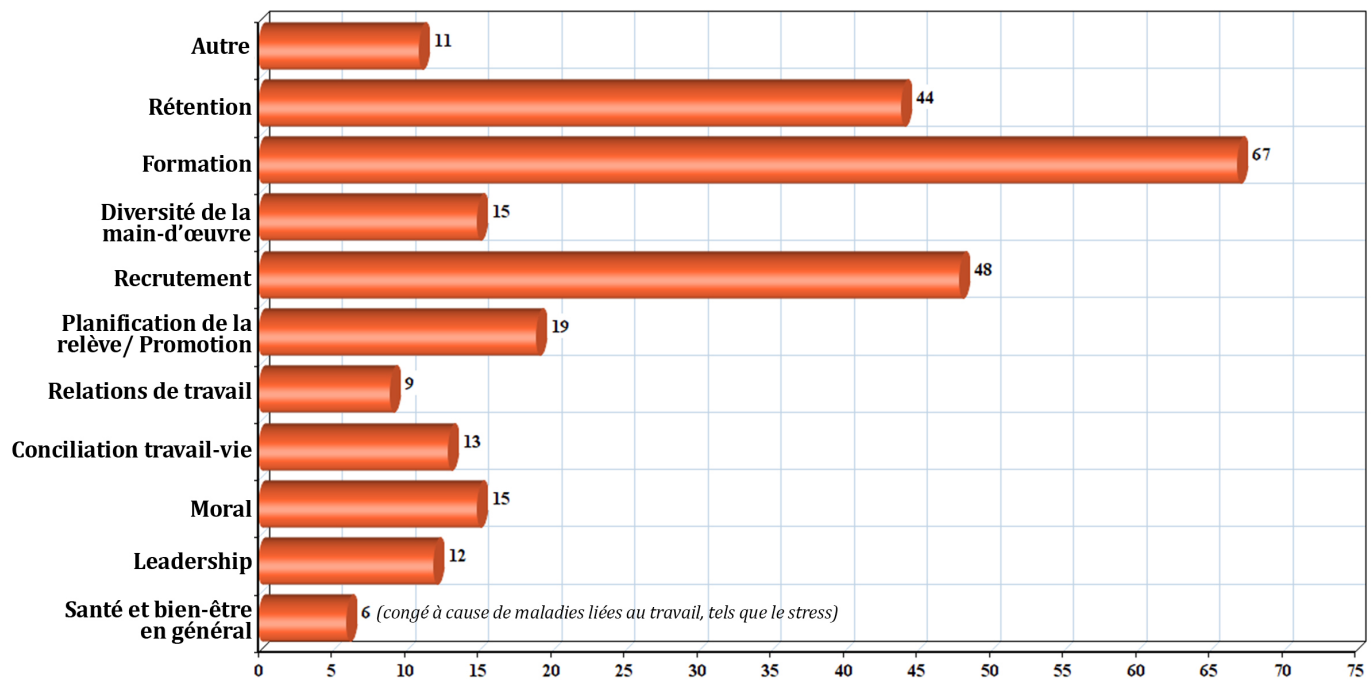
Pour ce qui est du recrutement, toutefois, l'écart entre les postes à temps partiel et à temps plein est beaucoup plus marqué. Dans le cas des postes à temps partiel, le recrutement est considéré comme un défi pour 48 % des répondants; ce taux est presque deux fois plus élevé que celui des postes à temps plein (26 %). On constate donc qu'il est plus difficile de trouver des candidats qualifiés pour les postes saisonniers et à temps partiel.

En ce qui concerne l'emploi à temps partiel, la conciliation travail-vie personnelle ne semble pas être une difficulté aussi répandue, car seuls 13 % des répondants l'ont désignée comme un défi.

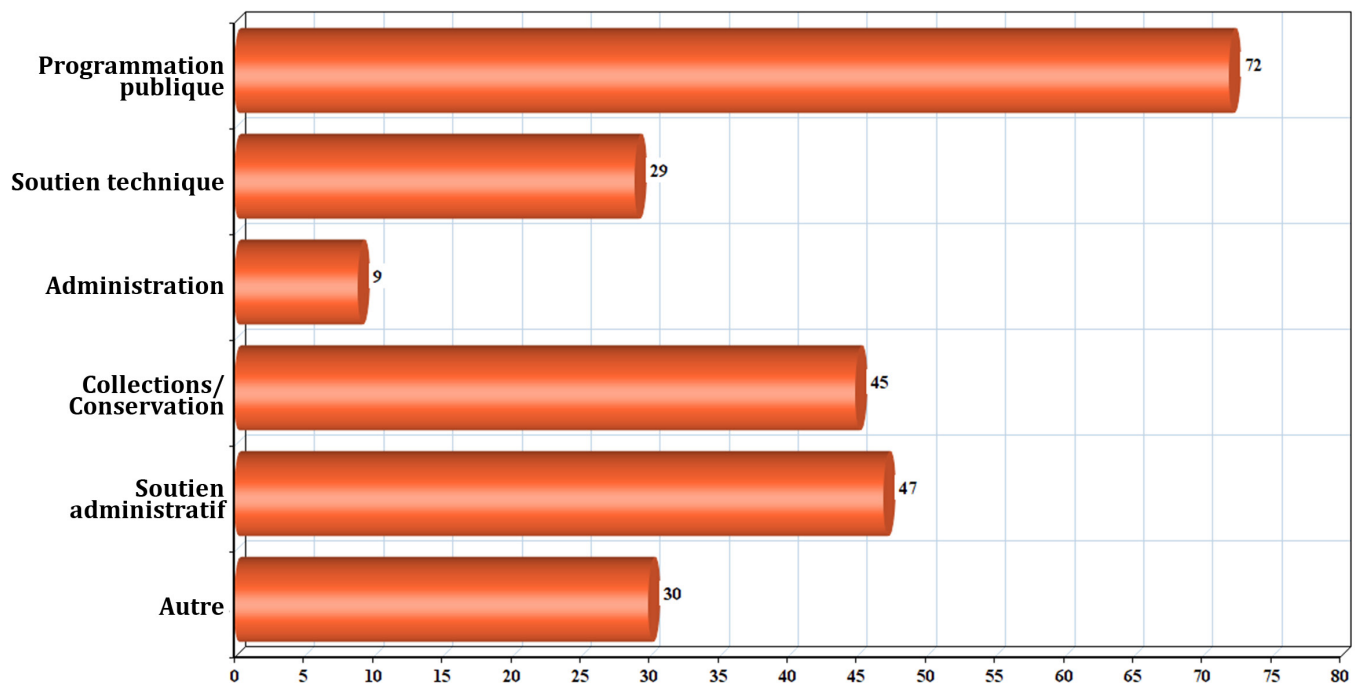


Emploi saisonnier et à temps partiel – Défis des ressources humaines, tâches assignées

Défis des ressources humaines



Tâches assignées aux employés à temps partiel/saisonnier

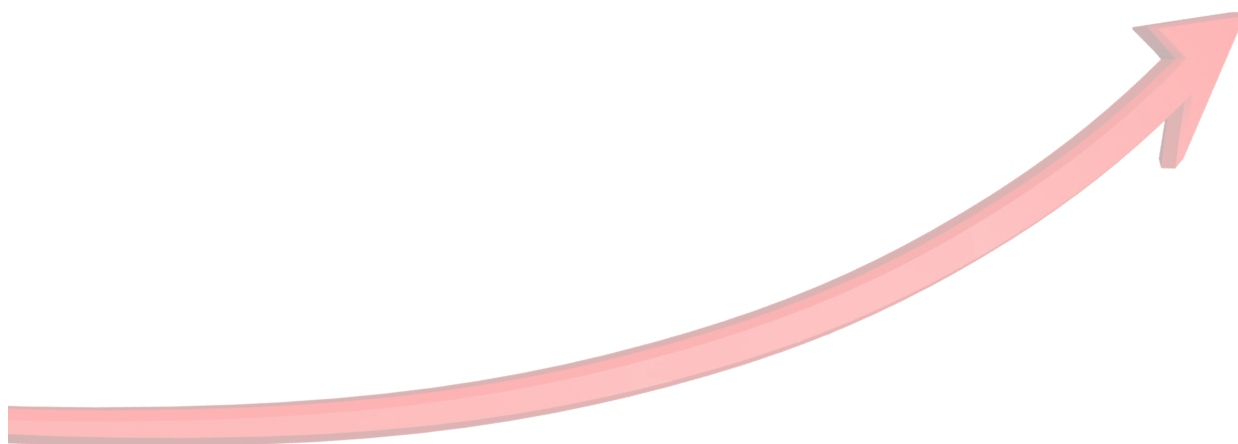


Horaire des taux de salaire minimum provincial

Province/ Territoire	Salaire horaire minimum (Le 1 ^{er} avril 2015)	Salaire horaire minimum (Le 1 ^{er} octobre 2015)
Alberta	10,20	11,20
Colombie-Britannique	10,25	10,45
Île-du-Prince-Édouard	10,35	10,50
Manitoba	10,70	11,00
Nouveau-Brunswick	10,30	10,30
Nouvelle-Écosse	10,40	10,60
Nunavut	11,00	11,00
Ontario	11,00	11,25
Québec	10,35	10,55
Saskatchewan	10,20	10,50
Terre-Neuve et Labrador	10,25	10,50
Territoires du nord-ouest	10,00	12,50
Yukon	10,72	10,86

XI → Résultats de la recherche – Postes à temps partiel

Administration	Salaire de base - 2015		
	Salaire horaire minimum	Salaire horaire maximum	Salaire horaire réel
National (n=10)	17,73	20,36	19,85
Région			
Ontario (n=4)	20,75	24,67	
Organisme de bienfaisance			
Oui (n=9)	15,83	18,78	17,66
Budget annuel			
Inférieur à 100 000 \$ (n=6)	17,60	20,60	21,00
Employés à temps plein			
1 à 3 (n=8)	16,57	19,43	18,70
Type d'institution			
Musée communautaire/Maison historique (n=7)	17,33	20,17	19,88
Musée des beaux-arts/Galerie (n=4)	17,90	20,06	18,98
Direction			
Organisme constitué (n=7)	16,37	19,04	18,39



Collections/conservation	Salaire de base - 2015		
	Salaire horaire minimum	Salaire horaire maximum	Salaire horaire réel
National (n=51)	14,53	16,99	15,46
Région			
Atlantique (n=11)	11,24	13,25	12,35
Ontario (n=12)	14,10	17,05	14,97
Les Prairies (n=10)	15,86	17,11	16,28
Quebec (n=5)	16,99	20,94	18,09
Ouest/Nord-Ouest (n=13)	15,90	18,79	17,05
Organisme de bienfaisance			
Oui (n=44)	14,39	16,79	15,35
Non (n=7)	15,38	18,17	16,28
Budget annuel			
Inférieur à 100 000 \$ (n=10)	11,70	13,78	12,69
100 000 \$ à 499 999 \$ (n=19)	13,73	16,68	14,96
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=10)	15,77	17,26	15,33
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=7)	16,57	18,71	17,48
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=3)	16,31	17,72	16,31
Employés à temps plein			
1 à 3 (n=30)	13,13	16,03	14,21
4 à 10 (n=10)	15,24	16,01	15,43
11 à 50 (n=9)	16,77	18,90	17,47
Type d'institution			
Musée communautaire/Maison historique (n=26)	12,54	15,37	13,73
Musée multidisciplinaire (n=10)	17,61	19,31	16,88
Histoire de l'humanité/ Musée d'archéologie museum (n=7)	15,57	16,57	15,93
Musée maritime/de la marine/des transports (n=4)	17,00	19,00	18,00
Musée des beaux-arts/Galerie (n=13)	14,74	16,56	15,51
Archives (n=11)	15,73	17,16	16,66
Musée en plein air/histoire vivante (n=3)	13,67	16,00	14,33
Direction			
Provincial ou territorial (n=6)	16,44	19,96	17,94
Municipal (n=6)	16,06	17,39	16,56
Organisme constitué (n=30)	13,45	16,14	14,36
Autre (n=6)	13,70	16,20	15,33

Éducation/programmation publique	Salaire de base - 2015		
	Salaire horaire minimum	Salaire horaire maximum	Salaire horaire réel
National (n=84)	13,32	16,93	14,63
Région			
Atlantique (n=15)	10,68	12,33	11,78
Ontario (n=20)	14,34	18,79	16,25
Les Prairies (n=15)	15,55	18,07	16,52
Quebec (n=17)	11,75	17,65	12,64
Ouest/Nord-Ouest (n=17)	13,95	17,40	15,55
Organisme de bienfaisance			
Oui (n=73)	13,24	16,44	14,63
Non (n=11)	13,86	19,96	14,61
Budget annuel			
Inférieur à 100 000 \$ (n=14)	11,04	12,49	11,81
100 000 \$ à 499 999 \$ (n=39)	12,61	16,96	14,06
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=13)	13,16	16,71	14,60
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=11)	16,86	18,30	17,14
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=5)	14,77	17,93	15,54
Employés à temps plein			
1 à 3 (n=51)	12,15	16,09	13,54
4 à 10 (n=19)	14,54	16,25	15,07
11 à 50 (n=10)	15,32	18,44	16,51
Supérieur à 50 (n=4)	17,19	26,20	20,65
Type d'institution			
Musée communautaire/Maison historique (n=38)	12,74	16,44	14,10
Musée multidisciplinaire (n=11)	13,12	17,26	14,16
Histoire de l'humanité/ Musée d'archéologie museum (n=6)	12,92	14,67	13,92
Musée maritime/de la marine/des transports (n=4)	11,64	15,19	12,58
Musée des beaux-arts/Galerie (n=23)	15,15	18,15	16,34
Archives (n=11)	12,74	15,04	14,40
Musée en plein air/histoire vivante (n=5)	12,17	16,75	15,33
Autre (n=7)	13,39	17,04	14,30
Direction			
Fédéral (n=3)	16,92	19,00	18,00
Provincial ou territorial (n=7)	16,09	22,70	18,84
Municipal (n=13)	15,67	16,91	15,96
Organisme constitué (n=47)	12,02	16,00	13,43
Autre (n=11)	13,57	17,53	14,94

Soutien administratif	Salaire de base - 2015		
	Salaire horaire minimum	Salaire horaire maximum	Salaire horaire réel
National (n=53)	13,32	16,49	14,78
Région			
Atlantique (n=6)	11,78	13,72	12,88
Ontario (n=15)	13,98	17,21	15,96
Les Prairies (n=14)	13,71	16,16	14,30
Quebec (n=5)	12,48	16,88	13,80
Ouest/Nord-Ouest (n=13)	13,29	17,31	15,25
Organisme de bienfaisance			
Oui (n=45)	13,37	16,58	14,91
Non (n=8)	13,10	16,02	14,05
Budget annuel			
Inférieur à 100 000 \$ (n=7)	13,14	14,86	14,08
100 000 \$ à 499 999 \$ (n=26)	12,84	16,18	14,60
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=7)	14,09	17,00	14,71
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=6)	14,58	16,19	14,42
5 000 000 à 15 000 000 \$ (n=4)	13,57	16,02	14,06
Supérieur à 15 000 000 \$ (n=3)	13,43	22,94	19,33
Employés à temps plein			
1 à 3 (n=30)	12,63	15,80	14,21
4 à 10 (n=14)	14,59	16,58	15,23
11 à 50 (n=6)	13,68	16,97	14,58
Supérieur à 50 (n=3)	13,17	21,53	18,18
Type d'institution			
Musée communautaire/Maison historique (n=24)	13,75	17,19	15,51
Musée multidisciplinaire (n=8)	12,52	17,28	15,60
Histoire naturelle/sciences naturelles museum (n=3)	14,50	17,67	
Histoire de l'humanité/Musée d'archéologie museum (n=5)	13,40	15,20	14,70
Musée maritime/de la marine/des transports (n=3)	12,53	13,29	12,90
Musée des beaux-arts/Galerie (n=19)	13,22	15,87	14,08
Archives (n=10)	12,06	14,41	14,11
Musée en plein air/histoire vivante (n=3)	13,50	15,67	
Direction			
Provincial ou territorial (n=4)	14,09	21,68	18,29
Municipal (n=9)	16,04	17,89	16,83
Organisme constitué (n=30)	12,82	16,32	14,27
Autre (n=7)	12,16	14,46	13,61

Soutien technique	Salaire de base - 2015		
	Salaire horaire minimum	Salaire horaire maximum	Salaire horaire réel
National (n=31)	13,68	18,01	15,80
Région			
Atlantique (n=3)	10,63	14,17	13,00
Ontario (n=8)	16,17	19,41	18,03
Les Prairies (n=4)	14,50	18,05	16,09
Quebec (n=12)	11,93	16,94	13,95
Ouest/Nord-Ouest (n=4)	15,00	21,68	18,85
Organisme de bienfaisance			
Oui (n=27)	13,83	17,41	15,67
Non (n=4)	12,73	23,07	16,95
Budget annuel			
Inférieur à 100 000 \$ (n=4)	11,53	16,00	14,00
100 000 \$ à 499 999 \$ (n=14)	12,57	17,24	14,87
500 000 \$ à 999 999 \$ (n=7)	14,80	17,33	15,33
1 000 000 à 4 999 999 \$ (n=4)	14,63	20,72	17,42
Employés à temps plein			
1 à 3 (n=17)	12,77	18,52	15,68
4 à 10 (n=11)	14,20	16,50	15,00
Type d'institution			
Musée communautaire/Maison historique (n=11)	14,02	18,71	16,61
Musée multidisciplinaire (n=6)	15,00	19,30	15,81
Histoire naturelle/sciences naturelles museum (n=3)	12,92		16,00
Histoire de l'humanité/ Musée d'archéologie museum (n=4)	12,75	16,00	13,38
Musée des beaux-arts/Galerie (n=11)	14,52	17,37	15,70
Archives (n=3)	13,00	16,33	13,83
Musée en plein air/histoire vivante (n=3)	12,60		16,83
Autre (n=3)	11,68	14,33	12,83
Direction			
Municipal (n=4)	15,08	23,72	18,56
Organisme constitué (n=16)	12,42	16,89	14,70
Autre (n=7)	12,78	13,92	13,26

Enquête nationale sur la rémunération 2015 – Questionnaire

Profil de l'établissement

- Nom de l'établissement
- Nom de la personne-ressource
- Courriel
- Province/Territoire
- N° de téléphone
- Type d'établissement (le cas échéant, cocher plus d'une réponse)
 - Musée communautaire (intérêt local) / Maison historique
 - Musée multidisciplinaire
 - Musée de sciences et technologie / Planétarium
 - Musée d'histoire naturelle / Musée des sciences naturelles
 - Musée des civilisations / Musée d'archéologie
 - Musée maritime / Musée de la marine / Musée des transports
 - Musée militaire ou emplacement d'un fort
 - Galerie d'art / Musée d'art
 - Centre d'art autogéré
 - Archives
 - Aquarium / Jardin botanique ou zoologique
 - Parc de conservation/nature
 - Site d'histoire vivante / de plein air
 - Temple de la renommée des sports
 - Autre, veuillez préciser
- Autorité dirigeante
 - Fédérale
 - Provinciale ou territoriale
 - Municipale
 - Université/Collège/Conseil d'école
 - Autochtone et/ou bande
 - Organisme constitué (y compris le patrimoine constituée et sociétés historiques)
 - Autre, veuillez préciser
- Votre établissement a-t-il le statut d'organisme de bienfaisance? (Oui ou Non)
- Budget d'exploitation annuel, hors fonds de capital
 - Inférieur à 100 000 \$
 - 100 000 \$ à 499 999 \$
 - 500 000 \$ à 999 999 \$
 - 1 000 000 à 4 999 999 \$
 - 5 000 000 \$ à 14 999 999 \$
 - Supérieur à 15 000 000 \$
- Existe-t-il une fondation distincte pour les activités de financement de votre établissement ? (Oui ou Non)
- S'il vous plaît indiquer le nombre d'employés dans votre établissement.
 - À plein temps (au moins 30 heures par semaine pendant PLUS de 6 mois consécutifs) :
 - Aucun
 - 1 à 3
 - 4 à 10
 - 11 à 50
 - 51 à 200
 - Supérieur à 200
 - Saisonniers (au moins 30 heures par semaine pendant MOINS de 6 mois consécutifs) :
 - Aucun
 - 1 à 3
 - 4 à 10
 - 11 à 50
 - 51 à 200
 - Supérieur à 200
 - À temps partiel (moins de 30 heures par semaine) :
 - Aucun
 - 1 à 3
 - 4 à 10
 - 11 à 50
 - 51 à 200
 - Supérieur à 200
 - Bénévoles :
 - Aucun
 - 1 à 3
 - 4 à 10
 - 11 à 50
 - 51 à 200
 - Supérieur à 200
 - Heures de bénévolat par semaine (total) :

Profil de postes

Direction et d'administration générales

Directeur général / Chef de la direction

Le plus haut poste de direction. Le titulaire de ce poste a pour principales responsabilités d'assurer l'exploitation générale et l'expansion de l'établissement. Il pilote l'élaboration des stratégies et des politiques institutionnelles, planifie et dirige toutes les facettes des opérations et est représentant de l'organisme le cas échéant, lorsque pertinent.

Directeur-Conservateur

Poste de direction supérieure généralement propre aux petits établissements. Le titulaire de ce poste a pour principales responsabilités la direction de tout ce qui se rapporte à la conservation et le choix des activités administratives et opérationnelles (p. ex. : finance et comptabilité, achats, gestion du bureau). L'éventail de ses responsabilités peut comprendre les relations avec le public et les donateurs, l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre des politiques et des procédures de conservation et d'exploitation, ainsi que la coordination des activités des équipes de conservation et d'exploitation.

Directeur adjoint

Poste généralement propre aux grands établissements où le chef de la direction/directeur adjoint a un mandat tourné vers l'extérieur. Le directeur adjoint est le « commandant en second ». Ses principales responsabilités sont la gestion et la coordination des opérations institutionnelles de chaque secteur fonctionnel et entre tous ces secteurs. L'éventail de ses responsabilités peut comprendre la direction de tous les aspects des activités de l'organisme, ainsi que l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre des stratégies et des politiques opérationnelles.

Directeur ou gestionnaire, Services administratifs

Poste de direction supérieure en administration. Le titulaire a pour principales responsabilités la gestion et la coordination des opérations de chaque secteur fonctionnel et entre tous ces secteurs (p. ex. : finance et comptabilité, achats, ressources humaines, administration de bureau, technologie de l'information). Il élabore et surveille la mise en œuvre des stratégies et des politiques opérationnelles.

Directeur ou gestionnaire, Ressources humaines

Poste de direction supérieure en ressources humaines. Le titulaire a pour principales responsabilités l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre des stratégies et des politiques de ressources humaines. L'éventail de ses responsabilités peut comprendre la conception des tâches, la planification, les relations de travail et la gestion du rendement, ainsi que la supervision de l'analyse des emplois, le recrutement, la sélection, la rémunération, la formation et la santé et sécurité.

Directeur ou gestionnaire, Finances

Poste de direction supérieure en finance et comptabilité. Le titulaire a pour principales responsabilités l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre des stratégies, des politiques et des procédures financières et comptables. L'éventail de ses responsabilités peut comprendre la budgétisation, la prise des décisions finales et la supervision de la tenue des registres comptables et la préparation des états financiers.

Directeur ou gestionnaire, Technologie de l'information

Poste de direction supérieure en technologie de l'information. Le titulaire a pour principales responsabilités l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre des stratégies, des politiques et des procédures liées à la technologie de l'information. L'éventail de ses responsabilités peut comprendre l'analyse de la technologie de l'information, la conception et l'acquisition/développement, ainsi que la supervision de la programmation des applications, l'administration du réseau et des banques de données et l'entretien du matériel et des systèmes de technologie de l'information.

Directeur ou gestionnaire, Marketing/Communications/Relations publiques

Poste de direction supérieure en marketing et/ou communications et/ou relations publiques. Le titulaire a pour principales responsabilités l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre des stratégies et des politiques de marketing et/ou de communications et/ou de relations publiques. L'éventail de ses responsabilités peut comprendre des initiatives ou des changements déterminants dans le domaine des produits/services visant à respecter les exigences du marché, ainsi que la supervision des études de marché, de la promotion, des communications internes et externes et des relations publiques.

Directeur ou gestionnaire, Développement (Financement)

Poste de direction supérieure en développement. Le titulaire a pour principales responsabilités l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre des stratégies et des politiques de développement. L'éventail de ses responsabilités peut comprendre la direction du personnel de développement, l'obtention d'aides financières et la supervision des relations avec les membres et les donateurs, des programmes d'immobilisations et des activités de financement.

Directeur ou gestionnaire, Installations et Sécurité

Poste de direction supérieure en installations et sécurité. Le titulaire a pour principales responsabilités l'établissement des installations organisationnelles et l'implantation des politiques et des l'organisation des installations organisationnelles et l'implantation des politiques et des procédures de sécurité. L'éventail de ses responsabilités peut comprendre la gestion de la conception, de la modification et de l'entretien des installations et des équipements institutionnels, ainsi que la protection et la sécurité du personnel et de l'actif.

Directeur ou gestionnaire, Activités de la boutique

Poste de direction supérieure en gestion des activités de la boutique. Le titulaire a pour principales responsabilités l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre des stratégies et des politiques des opérations et des ventes de la boutique. L'éventail de ses responsabilités peut comprendre la budgétisation, les achats, les ventes et la supervision du personnel.

Personnel administratif

Agent ou responsable de l'administration de bureau

Personne responsable de l'efficacité opérationnelle des services administratifs, selon les lignes directrices et politiques établies par la direction. L'éventail des responsabilités peut comprendre la coordination et la supervision des opérations d'administration de bureau/personnel des services, du personnel d'entretien, de surveillance et de sécurité.

Agent de développement (Financement)

Personne responsable de la mise en œuvre des stratégies existantes de développement, selon les lignes directrices et politiques établies par la direction.

Spécialiste en technologie de l'information (concepteur de pages Web, administrateur de banques de données/réseaux, etc.)

Personne responsable de la gestion des divers aspects d'un ou de plusieurs applications ou systèmes de technologie de l'information. L'éventail des responsabilités peut comprendre la conception, la programmation, la documentation, la sécurité des données et les diagnostics de pannes.

Agent de communications/relations publiques

Personne responsable de la mise en œuvre des stratégies existantes de relations publiques et/ou de communications, selon les lignes directrices et politiques établies par la direction. L'éventail des responsabilités peut comprendre la coordination avec les médias d'information et les groupes d'intérêt spécialisé, la préparation et la diffusion des communications aux employés, la rédaction de discours, d'articles, de brochures et de déclarations publiques, ainsi que les réponses à des demandes du public.

Agent de marketing

Personne responsable de la mise en œuvre des stratégies existantes de marketing, selon les lignes directrices et politiques établies par la direction. L'éventail des responsabilités peut comprendre la coordination et l'analyse d'études de marché et l'administration de projets de promotion et de développement de produits/services.

Agent de ressources humaines

Personne responsable de la mise en œuvre des stratégies existantes de ressources humaines, selon les lignes directrices et politiques établies par la direction. L'éventail des responsabilités comprend l'analyse d'emplois, le recrutement, la sélection, la formation et la révision des rémunérations, ainsi que l'offre de conseils et de consultations concernant l'application des politiques et des pratiques de ressources humaines.

Agent des finances/comptabilité

Personne responsable de l'administration des finances et/ou procédures comptables, selon les lignes directrices et politiques établies par la direction. L'éventail des responsabilités peut comprendre la tenue de registres comptables, la préparation d'états financiers et la réalisation d'analyses financières.

Adjoint de direction

Personne chargée d'offrir un soutien administratif à l'équipe de la haute direction (c.-à-d. directeurs, directeur adjoint, directeur général). L'éventail des responsabilités peut comprendre, outre ce soutien d'ordre général, la production de notes de service, d'ordres du jour et de rapports, la collecte et l'analyse de renseignements extrêmement confidentiels, la coordination de réunions et l'organisation de déplacements.

Adjoint administratif

Personne chargée d'offrir un soutien administratif à une personne ou à un groupe. L'éventail des responsabilités peut comprendre, outre le soutien d'ordre général, la production de notes de service, d'ordres du jour et de rapports, la coordination de réunions et l'organisation de déplacements.

Commis (réceptionniste, commis à la réception ou aux entrées, etc.)

Personne chargée d'exécuter une gamme d'activités administratives assez courantes ou d'activités administratives spécialisées. L'éventail des responsabilités peut comprendre la vente de billets, l'orientation des visiteurs, la tenue de fichiers et de dossiers, l'acheminement des appels, le traitement de documents et la production de rapports.

Personnel des collections

Directeur ou gestionnaire des collections

Poste de direction supérieure. Le titulaire a pour principales responsabilités l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre des politiques et des procédures associées aux collections. L'éventail de ses responsabilités peut comprendre les acquisitions, les relations avec le public et les donateurs et la surveillance des activités de collectionnement.

Conservateur débutant

La personne à ce poste de premier échelon est chargée d'exécuter, sous supervision directe, des tâches précises associées à l'organisation des collections et des expositions. L'éventail des responsabilités peut comprendre la recherche à l'appui des collections muséales, la documentation associée aux acquisitions et l'organisation des expositions.

Conservateur intermédiaire

La personne à ce niveau de travail est responsable du développement de certains secteurs de collections et d'expositions. L'éventail des responsabilités peut comprendre la recherche à l'appui des collections muséales, la documentation associée aux acquisitions, la planification, la promotion et l'organisation des expositions, ainsi que la protection de la sécurité et de la longévité des collections.

Conservateur principal

La personne à ce poste supérieur est responsable de toute l'administration et l'élaboration des politiques des collections et des expositions, y compris la direction du personnel. L'éventail des responsabilités peut comprendre la recherche à l'appui des collections muséales, la sélection et la documentation des acquisitions, la planification, la promotion et l'organisation des expositions ainsi que la protection de la sécurité et de la longévité des collections.

Archiviste

Personne responsable de la sélection, de l'acquisition et de l'enregistrement du matériel textuel, visuel ou électronique. L'éventail des responsabilités peut comprendre l'entreposage, la préservation et la classification des dossiers, la fourniture de services de références, la recherche, le repérage et l'authentification des dossiers et le choix des dossiers devant être publiés ou exposés.

Archiviste registraire

Personne responsable du lancement et de la supervision de la compilation de dossiers clairs et précis de la collection, notamment dans tous les domaines de la gestion des collections et des dossiers. L'éventail des responsabilités peut comprendre la tenue des registres des acquisitions et la numérotation de tous les articles, le catalogage et la tenue de la classification, les fiches de catégories et de renvoi, la consignation et la mise au point d'ententes contractuelles appropriées pour tous les dons, prêts et legs, ainsi que la planification et la supervision du déplacement de tous les œuvres de la collection et de ceux prêtés par autres établissements.

Restaurateur

Personne responsable de la planification, de la coordination et de la réalisation du travail de conservation et de restauration des artefacts et œuvres d'art de la collection. L'éventail des responsabilités peut comprendre des décisions de traitements de conservation/restauration, la conservation/restauration d'artefacts et d'œuvres d'art, l'offre de conseils aux restaurateurs concernant l'identification, l'authenticité et l'état de conservation d'artefacts et d'œuvres d'art, l'offre de conseils aux conservateurs concernant les besoins sur le plan des conditions ambiantes et des déplacements, ainsi que la recherche et l'évaluation de nouvelles techniques de conservation et de restauration.

Technicien en restauration

Personne responsable de l'exécution des procédures existantes de conservation précises, notamment de la conservation préventive et restauratrice des artefacts et des œuvres d'art. L'éventail des responsabilités peut comprendre la préparation de rapports d'état de conservation, la surveillance et le maintien de conditions ambiantes appropriées dans les réserves et l'exécution de procédures adéquates d'emballage et de transfert des objets.

Bibliothécaire/documentaliste

Personne responsable de l'efficacité et de l'efficience opérationnelle des services documentaires. L'éventail des responsabilités comprend l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de procédures documentaires, la tenue du catalogue et de l'inventaire des documents et les réponses à des demandes à l'interne et à l'externe.

Personnel de programmation

Directeur ou gestionnaire, Programmation/Programmes éducatifs

Poste de direction supérieure en éducation/programmation. Le titulaire a pour principales responsabilités l'élaboration et la surveillance de la mise œuvre de toutes les politiques et procédures d'éducation/programmation. L'éventail des responsabilités peut comprendre la direction de plusieurs services ou programmes éducatifs, la conception et l'amélioration de programmes pédagogiques et la supervision du personnel d'éducation/programmation.

Directeur ou gestionnaire, Expositions

Poste de direction supérieure en organisation des expositions. Le titulaire a pour principales responsabilités l'élaboration et la surveillance de la mise en œuvre de toutes les politiques et procédures d'expositions. L'éventail des responsabilités peut comprendre la conception et la gestion des programmes spéciaux associés à des expositions temporaires et à la programmation des expositions, la supervision du personnel des expositions et la vérification de l'exactitude et de la disponibilité des calendriers d'expositions.

Coordinateur des expositions

Personne responsable de la coordination du volet logistique des expositions temporaires, suivant les lignes directrices et les politiques établies par la direction. L'éventail des responsabilités comprend la programmation des expositions temporaires, la mise à jour des calendriers d'expositions et la gestion des programmes spéciaux associés aux expositions et à la programmation des expositions.

Concepteur (agent de présentation des expositions)

Personne responsable de la conception, de la construction et de l'installation des nouvelles expositions. L'éventail des responsabilités peut comprendre la préparation de dessins d'exécution, de maquettes et de présentations graphiques, la réception de devis et de contrats et l'offre de conseils à ces égards, la coordination des aspects techniques de la production des expositions ainsi que l'offre de conseils sur la présentation graphique des catalogues des expositions ou la réalisation de ces catalogues.

Technicien/préparateur des expositions

Personne responsable de la construction et de la préparation de l'ensemble du matériel de support des expositions, des vitrines au mobilier en passant par les maquettes, les passe-partout et les cadres. L'éventail des responsabilités peut aussi comprendre le montage et la préparation des

objets devant être exposés, l'installation du matériel d'éclairage, le nettoyage et l'entretien des présentations ainsi que l'emballage et le déballage des objets et des expositions.

Éducateur (agent d'éducation, interprète)

Personne responsable de la coordination et de l'administration/conduite des programmes éducatifs. L'éventail des responsabilités peut comprendre la planification et l'enseignement des programmes d'études au musée ou en classe, de même que la préparation des ressources mises à la disposition des élèves et des enseignants.

Gestionnaire/Coordinateur, Services aux visiteurs

Personne responsable de la planification et de la coordination des services aux visiteurs et du personnel des services aux visiteurs. L'éventail des responsabilités peut comprendre la supervision des activités des services offerts aux visiteurs, l'offre de conseils au personnel des services aux visiteurs ainsi que la recherche et la mise au point de nouveaux services.

Gestionnaire/Coordinateur, Activités spéciales

Personne responsable de la planification et de la coordination de toutes les activités spéciales. L'éventail des responsabilités peut comprendre la programmation, la sélection des conférenciers, des objets et des expositions et la coordination des déplacements, l'établissement des contrats, la gestion des budgets et la surveillance de l'efficacité opérationnelle des activités spéciales.

Gestionnaire/Coordinateur, Bénévoles

Personne responsable de la coordination et de l'orientation d'un ou de plusieurs groupes de bénévoles. L'éventail des responsabilités peut comprendre la liaison entre le personnel et les bénévoles, le recrutement des bénévoles et l'offre permanente de conseils sur l'utilisation optimale des ressources bénévoles.

Agent de diffusion externe (agent de programmation communautaire)

Personne responsable de la coordination des activités de diffusion externe. L'éventail des responsabilités comprend les rapports avec les établissements et autres organismes visant à organiser et assurer la livraison des programmes et expositions itinérantes, notamment la préparation de la programmation, des critères, des objectifs et du matériel d'interprétation.

Information salariale

Pour chaque poste à temps plein sélectionné, on vous demandera de fournir les renseignements suivants.

Titre du poste	Heures de travail normales par semaine	Salaire annuel minimum	Salaire annuel maximum	Salaire annuel réel	Journées minimales de congé annuel	Journées maximum de congé annuel

La progression de l'échelle salariale, temps supplémentaire, primes

Veillez noter que les questions présentées en italique sont tributaires d'une précédente réponse à l'enquête et peuvent ne pas apparaître.

- Votre organisme autorise-t-il le temps supplémentaire? (Oui ou Non)
- Sur quoi repose la progression de l'échelle salariale de base (échelons, rendement, compétences, etc.)?
 - Coût de la vie/salaire minimum
 - Expérience
 - Rendement
 - Budget de l'organisation
 - Échelon/Échelle/Convention collective
 - Sur demande
 - Autre

- *Votre organisme autorise-t-il le temps supplémentaire? (Oui ou Non)*
- *Est-ce que les employés à temps plein ont le droit de travailler des heures supplémentaires (Oui or Non)*
- *Si le temps supplémentaire est autorisé, comment celui-ci est-il rémunéré ?*
 - *Il est payé*
 - *Il est récupéré (banque de temps)*
- *Si le temps supplémentaire est autorisé, quel est le nombre moyen d'heures supplémentaires compensées (payées ou récupérées) par employé et par année ?*

Avantages sociaux et bénéfiques

Avantage	Niveau de couverture	Votre réponse
En cas de décès/mutilation par accident	pourcentage (%) des primes payé par l'employeur	
Assurance dentaire	pourcentage (%) des primes payé par l'employeur	
Assurance-maladie supplémentaire	pourcentage (%) des primes payé par l'employeur	
Stationnement	pourcentage (%) du stationnement payé par l'employeur (employé rémunéré est de 0 %, un stationnement gratuit est à 100 %)	
Assurance-vie	pourcentage (%) des primes payé par l'employeur	
Invalidité à long terme	pourcentage (%) des primes payé par l'employeur	
Supplément/salaire en cas de maternité	pourcentage (%) du supplément de salaire payé par l'employeur	
Régime de pension (de l'établissement)	pourcentage (%) de contributions payé par l'employeur	
Perfectionnement professionnel/formation	pourcentage (%) des dépenses payé par l'employeur	
Régime d'épargne-retraite (p.ex. cotisation ou cotisation de contrepartie pour REER)	pourcentage (%) de contributions payé par l'employeur	
En cas d'invalidité à court terme	pourcentage (%) des primes payé par l'employeur	
Vision	pourcentage (%) des primes payé par l'employeur	
Autre	Veillez préciser	

- Quel avantage proposez-vous après la retraite ?
 - Assurance dentaire
 - Assurance-maladie supplémentaire
 - Assurance-vie
 - Vision
 - Autre

- Quel avantage proposez-vous à vos bénévoles?
 - Décès accidentel et mutilation
 - Entrée libre
 - Stationnement gratuit
 - Perfectionnement professionnel/formation
 - Uniformes
 - Autre

Congés de maladie et vacances annuelles

Veillez noter que les questions présentées en *italique* sont tributaires d'une précédente réponse à l'enquête et peuvent ne pas apparaître.

- Combien de jours fériés offrez-vous ?
- Le droit à un congé annuel est-il fonction de la durée du service ou du niveau de poste ?
 - Durée du service
 - Niveau de poste
 - Les deux
- Votre organisme permet-il le « report » des journées de congé non prises à l'exercice suivant ?
 - Non
 - Oui, sans restriction
 - Oui, avec restrictions (veuillez indiquer le nombre maximum de semaines)
- Votre organisme offre-t-il des congés de maladie (congés pour urgence personnelle) ?
 - Oui – payé
 - Oui – non payé
 - Non
- *Si oui, cette offre s'adresse à la totalité du personnel ? (Oui ou Non)*
- *Si le congé est payé, veuillez indiquer le nombre maximum de journées qui peuvent être prises chaque année à ce titre.*
- *Si le congé n'est pas payé, veuillez indiquer le nombre maximum de journées qui peuvent être prises chaque année à ce titre.*

Question supplémentaire : défis/priorités des RH

Veillez noter que les questions présentées en *italique* sont tributaires d'une précédente réponse à l'enquête et peuvent ne pas apparaître.

- Veuillez indiquer en utilisant la liste ci-dessous les **trois** grands défis/priorités des ressources humaines de votre établissement :
 - Formation/perfectionnement professionnel
 - Moral
 - Leadership
 - Recrutement
 - Rétention
 - Planification de la relève/Promotion
 - Santé et bien-être en général (congés de maladies liées au travail, tel le stress)
 - Conciliation travail-vie
 - Relations de travail
 - Diversité de l'effectif
 - Autre, veuillez préciser
- Votre établissement a-t-il une politique de formation professionnelle ? (Oui ou Non)
- Votre établissement a-t-il un budget de formation professionnelle ? (Oui ou Non)
- *Si votre budget de formation professionnelle est établi en pourcentage du budget salarial, veuillez indiquer ce pourcentage :*
- *Si votre budget de formation professionnelle est un montant fixe, veuillez indiquer ce montant :*

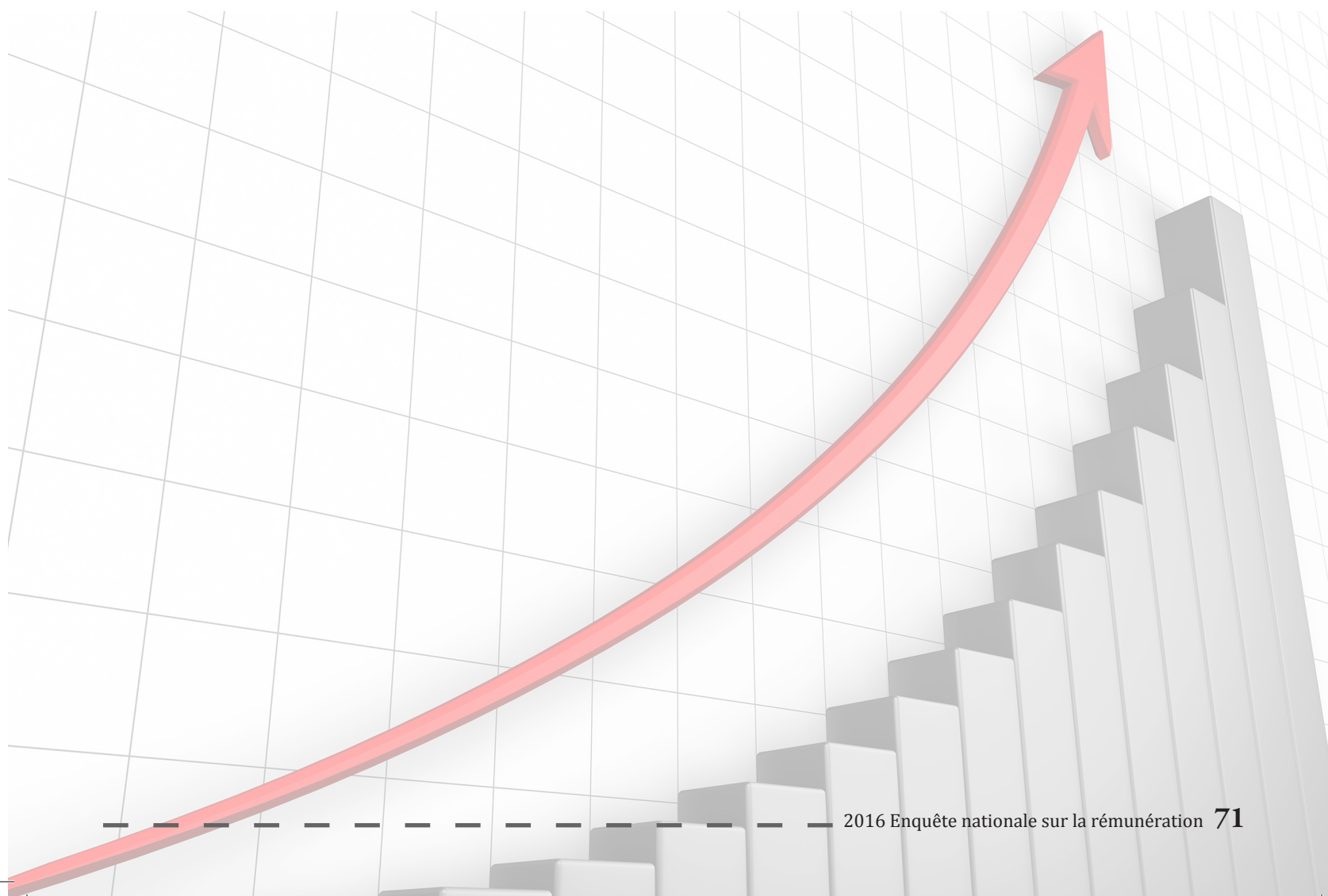
Questions supplémentaires : les bénévoles

- Quel pourcentage de l'effectif représente votre personnel bénévole (en gros) ?
- Quelles sont les tâches exécutées par les bénévoles ?
 - Soutien administratif
 - Soutien technique
 - Programmation publique
 - Conservation
 - Administration
 - Autre, veuillez préciser
- Veuillez indiquer en utilisant la liste ci-dessous les trois grands défis/priorités de bénévolat de votre établissement :
 - Formation
 - Moral
 - Recrutement
 - Rétention
 - Supervision
 - Administration
 - Relations avec le personnel
 - Diversité de l'effectif
 - Autre, veuillez préciser

Questions supplémentaires : Emploi saisonnier et à temps partiel

- Quel pourcentage de l'effectif représente votre personnel saisonnier et à temps partiel (en gros) ?
- Quelles sont les tâches exécutées par le personnel saisonnier et à temps partiel ?
 - Soutien administratif
 - Soutien technique
 - Programmation publique
 - Conservation
 - Administration
 - Autre, veuillez préciser
- Veuillez indiquer en utilisant la liste ci-dessous les **trois** grands défis/priorités des ressources humaines pour le personnel saisonnier et à temps partiel :
 - Perfectionnement professionnel/formation
 - Moral
 - Leadership
 - Recrutement
 - Rétention
 - Planification de la relève/promotion
 - Santé et bien-être en général (congrès de maladies liées au travail, tel le stress)
 - Conciliation travail-vie
 - Relations de travail
 - Diversité de l'effectif
 - Autre, veuillez préciser

Poste saisonnier et à temps partiel	Salaire horaire minimum	Salaire horaire maximum	Salaire horaire moyen
Soutien administratif			
Technical support			
Programmation publique			
Conservation			
Administration			



Organismes participants

8th Hussars Museum
Albert County Museum
Alberta Sports Hall of Fame and Museum
Allen Sapp Gallery
Arnprior & District Museum
Art Gallery of Grande Prairie (The)
Art Gallery of Greater Victoria
Art Gallery of Windsor (The)
Aylmer-Malahide Museum & Archives (The)
Beaverbrook Art Gallery
Biggar Museum and Gallery
Bulkley Valley Historical and Museum Society
Burnaby Art Gallery
Canadian Automotive Museum
Centre d'artistes vaste et Vague
Centre d'exposition de l'Université de Montréal
Centre d'interprétation de la Côte-de-Beaupré
Centre d'interprétation de la diversité biologique du Québec à Bécancour
Centre national d'exposition
Centre national de musique
CISA Droulers/Tsionhiakwatha
Clearwater County
Cole Harbour Rural Heritage Society/Heritage Farm Museum
Confederation Centre Art Gallery
Corporation du Musée régional de Rimouski
Corporation du parc régional de Val-Jalbert
Dawson City Museum
Domaine Mackenzie-King
Dunlop Art Gallery
Eptek Centre - Prince Edward Island Museum and heritage Foundation
Esplanade Museum
Exploramer
Fanshawe Pioneer Village
Fondation François-Lamy
Fort Ingall
Fred Light Museum
Galerie d'art Foreman de l'Université Bishop's
Galerie d'art Louise-et-Reuben-Cohen de l'Université de Moncton
Gallery 1C03, The University of Winnipeg
Galt Museum and Archives -City of Lethbridge
Garden of the Gulf Museum
Grand Manan Museum
Greville Bay Shipbuilding Museum Society
Haida Gwaii Museum
Heritage Hillsborough Inc.
Huble Homestead/Giscome Portage Heritage Society
Jasper Cultural & Historical Centre
John R. Park Homestead Conservation Area
Jordan Historical Museum
Kaatza Historical Society

Kamloops Art Gallery
Kitchener Waterloo Art Gallery (The)
Kitimat Museum & Archives
Lake Charlotte Area Heritage Soc.
Lambton Heritage Museum
Lucan Area Heritage
MacKenzie Art Gallery
Mahone Bay Museum
Maison de la culture Notre-Dame-de-Grâce
Maison Léon-Provancher
Manitoba Museum (The)
Mann Art Gallery Inc. (The)
Maritime Museum of BC (The)
McAdam Historical Restoration Commission, Inc.
Miles Canyon Historic Railway Society
Mississippi Valley Textile Museum
Modern Fuel Artist-Run Centre
Montreal Holocaust Memorial Centre
Musée acadien de Caraquet
Musée canadien du canot
Musée de Charlevoix
Musée de la Mer inc.
Musée de pêche à la mouche du Canada Inc.
Musée des beaux-arts de l'Ontario
Musée des beaux-arts de Sherbrooke
Musée des religions du monde
Musée du Bas-Saint-Laurent
Musée du Chocolat (Le)
Musée du Fort Saint-Jean
Musée du Nouveau-Brunswick
Musée François-Pilote
Musée maritime du Québec
Musée régional d'Argenteuil
Musée régional de la Côte-Nord
Musée régional de Vaudreuil-Soulanges
Musée royal de l'ontario
Museum of Natural Sciences
Museum of the Highwood
Nelson and District Museum, Archives, Art Gallery and Historical Society
Niagara Historical Society & Museum
Nova Scotia Highlanders Regimental Museum
Okanagan School of the Arts, Shatford Centre
Oliver and District Heritage Society
Orillia Museum of Art & History
Penetanguishene Centennial Museum & Archives
Plein sud, centre d'exposition en art actuel à Longueuil
Port Edward Historical Society
Quaco Museum
RCA Museum (The)
Red Deer Museum + Art Gallery
Robert McLaughlin Gallery (The)
Royal Botanical Gardens

Royal British Columbia Museum
Royal Canadian Regiment Museum at Wolseley Barracks (The)
Sam Waller Museum
Saskatchewan Craft Council
Shuswap District Arts Council
Site historique et archéologique de Pabos
Société rimouskoise du patrimoine
Sooke Region Musuem
Squamish Lil'wat Cultural Centre
Station Gallery
Sturgis Station House Museum Incorporated
Sunshine Coast Museum & Archives
TELUS Spark, the new Science Centre
Theatre Museum
Town of Okotoks
Université Concordia
University of Waterloo Art Gallery
Virden Pioneer Home Museum
West Parry Sound District Museum
Whistler Museum and archives Society
Whyte Museum of the Canadian Rockies
Windsor's Community Museum
Winnipeg Art Gallery
Yukon Transportation Museum

Deux organisations ont choisi de demeurer anonymes.





Association des musées canadiens
400-280, rue Metcalfe
Ottawa (Ontario) K2P 1R7
Téléphone : 613-567-0099
Télécopieur : 613-233-5438
info@musees.ca
www.musees.ca