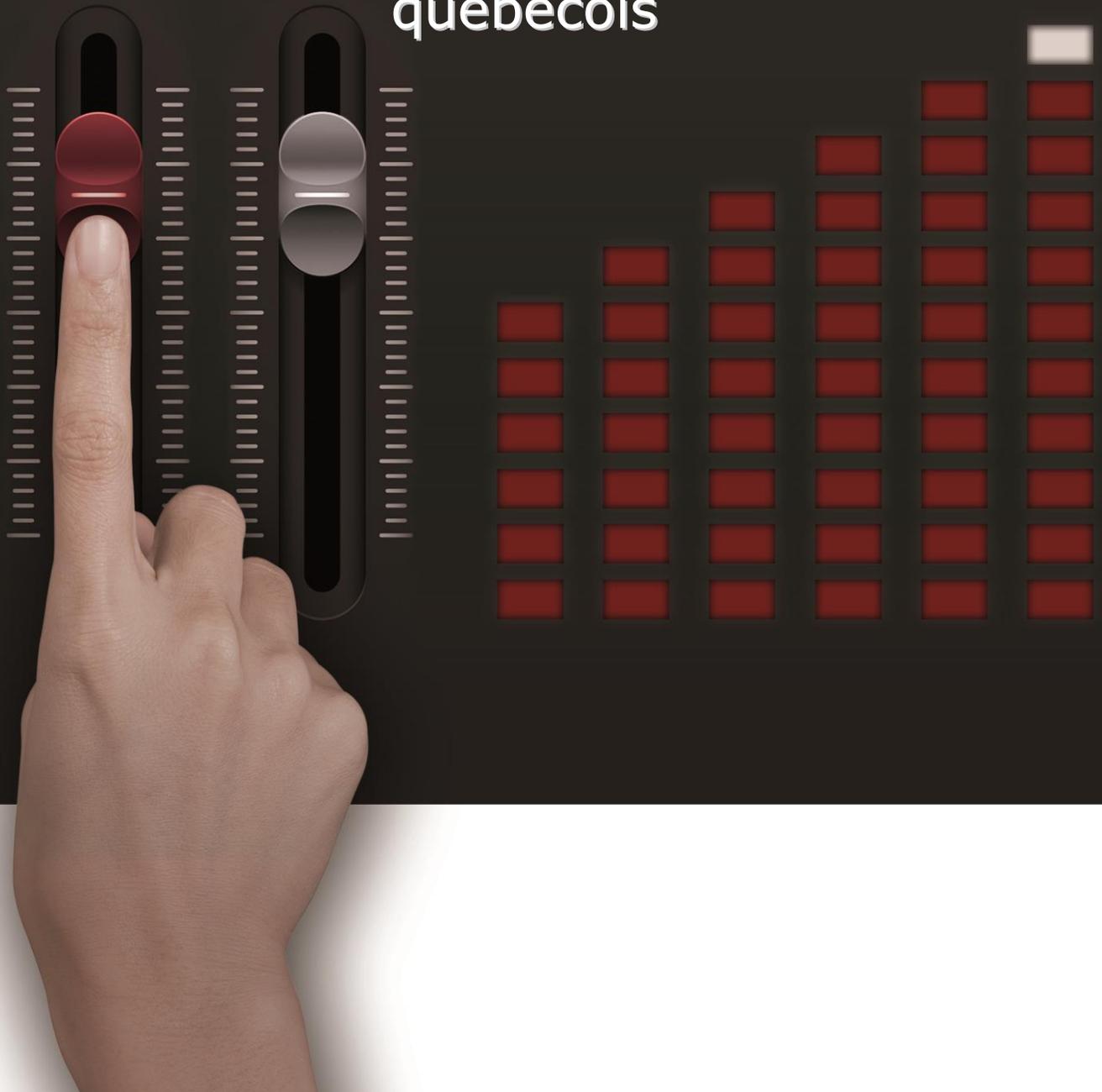


# Conseil québécois du Théâtre

## Rapport sectoriel

### Étude sur la rémunération des travailleurs culturels au sein des organismes artistiques et culturels québécois



## Table des matières

Introduction .....	3
1. Démographie des participants pour le secteur du théâtre.....	3
Les grandes lignes.....	3
Le détail de la répartition des répondants.....	4
2. Hybridité du rôle et qualité d'appariement .....	6
Les grandes lignes.....	6
3. Statut de l'employé.....	7
Les grandes lignes.....	7
4. Présentation des résultats .....	8
Résultats globaux .....	8
Stade de développement professionnel.....	9
Taille de l'organisation – Nombre de salariés.....	10
Taille de l'organisation – Budget annuel .....	11
Mission principale .....	12
Région administrative.....	13
Bonification .....	14
Autres conditions à valeur pécuniaire .....	14
Avantages à valeur non pécuniaire .....	15
Remerciements .....	16

## Introduction

En collaboration avec plusieurs intervenants dans le milieu culturel, la firme d'experts-conseils Groupe-conseil Solertia inc. a été mandatée afin de procéder à une enquête salariale spécifique visant les travailleurs culturels au sein des organismes artistiques et culturels québécois. Le présent rapport fait état de la rémunération globale à l'intérieur votre secteur activité. Les différents segments présentés dans le rapport global seront couverts, mais cette fois en incluant uniquement les données spécifiques au secteur du théâtre. Les statistiques de ce rapport vous donneront un portrait global des réalités du milieu selon la région, la taille de l'organisation, le chiffre d'affaires ainsi que la mission. Vous trouverez aussi le type d'avantages sociaux offerts par les organisations de votre secteur d'activité.

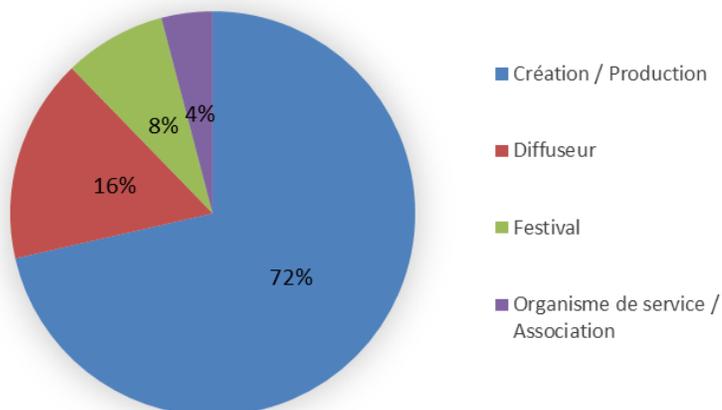
### 1. Démographie des participants pour le secteur du théâtre

#### Les grandes lignes

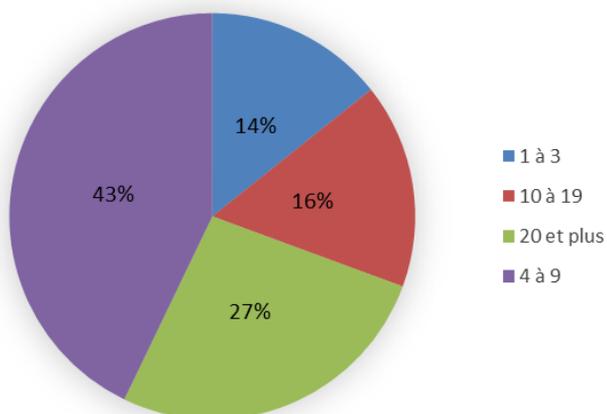
- 49 organisations participantes ;
- 40 organisations ont fait une révision salariale au cours des 2 dernières années ;
- 318 titulaires de postes ;
- 15 organisations sont en décroissance par rapport à la moyenne des 3 budgets précédents et 34 sont en croissance.

## Le détail de la répartition des répondants

Graphique 1. Répartition par mission



Graphique 2. Répartition par nombre de salariés



Graphique 3. Répartition par chiffre d'affaires

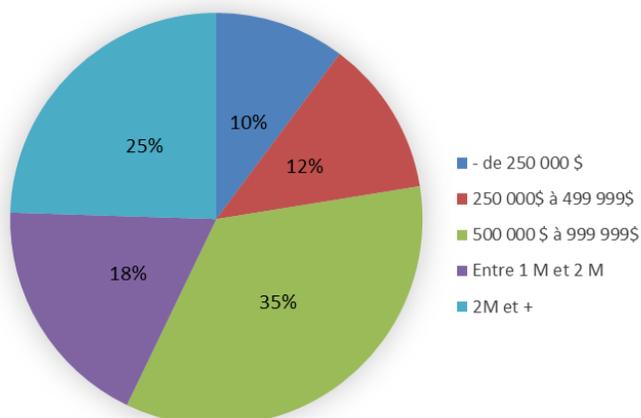


Tableau 1. Nombre d'organisations par années d'existence

Nombre d'années en affaires	Nombre d'organisations
10 à 20 ans	10
20 à 30 ans	7
30 ans et +	30
Moins de 10 ans	1
Pas de donnée	1
	<b>49</b>

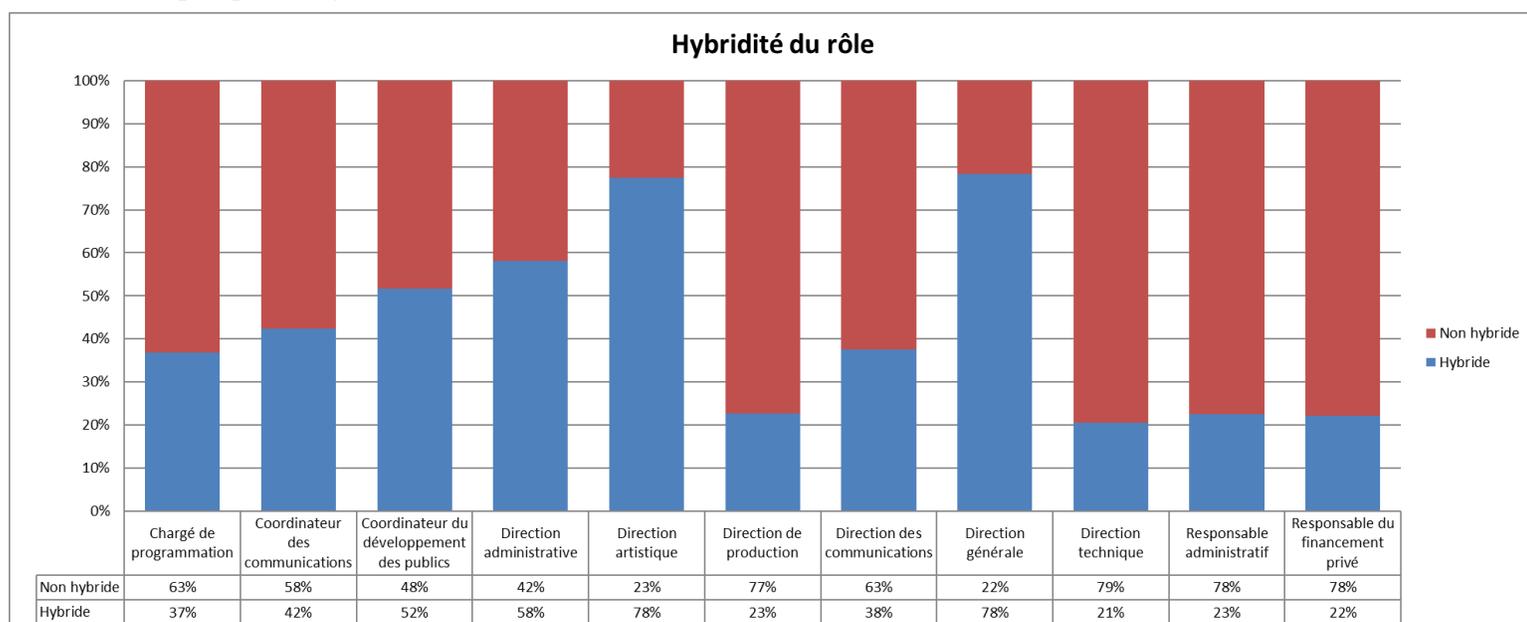
Tableau 2. Répartition par région

Région	Nombre d'organisations
Bas-Saint-Laurent	1
Capitale-Nationale	8
Estrie	2
Laval	1
Montréal	34
	<b>49</b>

## 2. Hybridité du rôle et qualité d'appariement

Afin de représenter adéquatement une réalité du milieu culturel, l'analyse de l'hybridité des rôles était incontournable. Il s'agit en fait de la démonstration lorsqu'une personne dans un rôle porte plusieurs chapeaux à la fois, par exemple : Directeur général et administratif.

Graphique 4. Hybridité du rôle



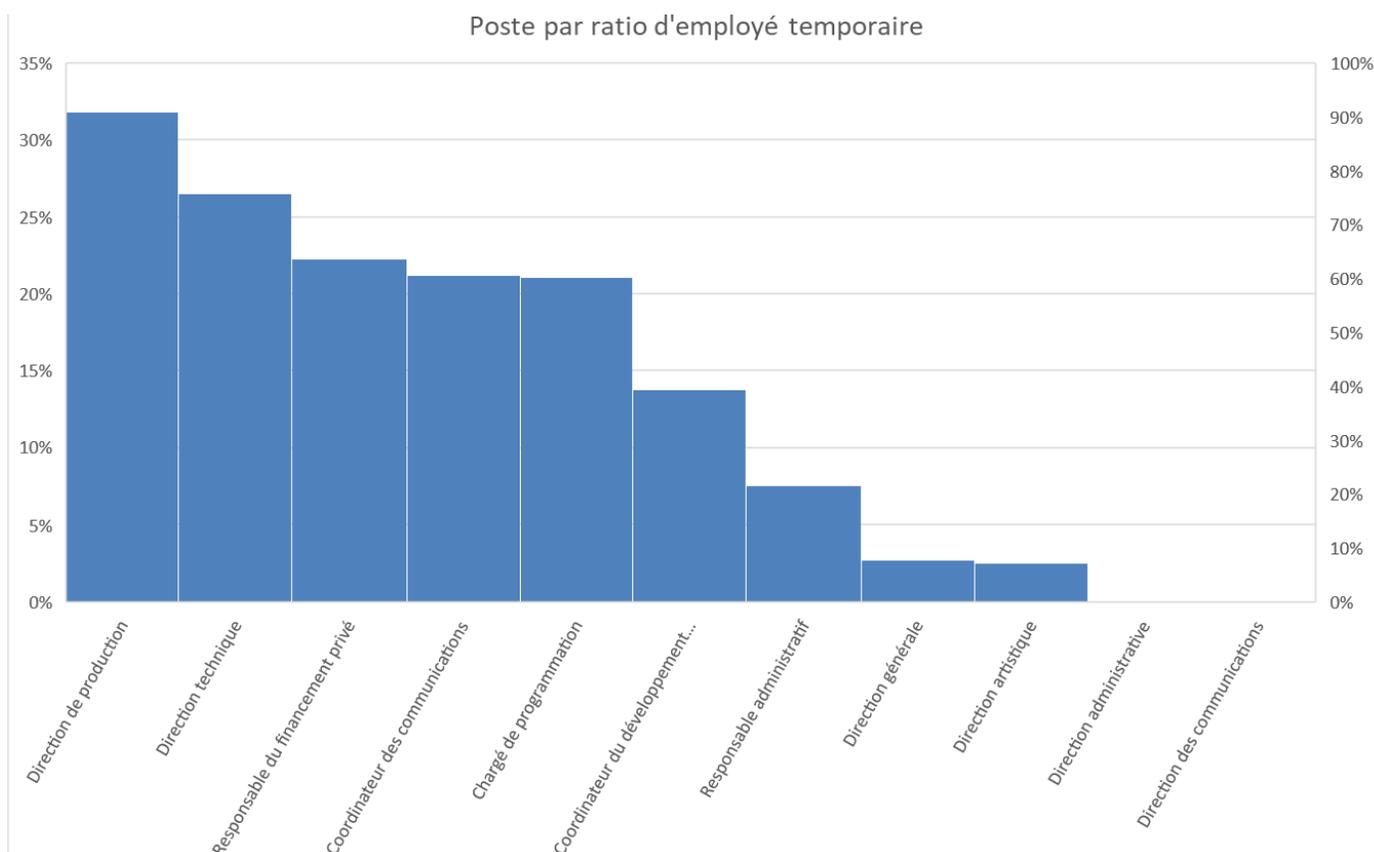
### Les grandes lignes

- Les postes de direction sont les plus affectés par l'hybridité de leur rôle en voyant une baisse de leur taux horaire moyen de 18 %.
- Les organisations dont la mission principale est Création/ Production ont une majorité de titulaires occupant des postes hybrides soit 51%.
- On remarque une corrélation entre le budget annuel et l'hybridité des rôles à l'intérieur des organisations. 69 % des titulaires de postes pour des entreprises ayant un budget de moins de 250 000 \$ ont un rôle hybride, alors que le nombre ne s'élève qu'à 24 % pour leurs homologues dans les organisations avec plus de 2 M \$ de budget annuel.

### 3. Statut de l'employé

En plus de l'hybridité des rôles, la réalité du milieu quant au statut d'emploi est également à considérer. Le statut permanent est un emploi qui n'a pas de durée prédéterminée ou de fin d'emploi déterminé, alors que le statut temporaire a une durée déterminée (contractuel par exemple). Le poste ayant le plus grand nombre d'employés permanent est celui de direction des communications.

Graphique 5. Poste par ratio d'employé temporaire



#### Les grandes lignes

- La mission Diffuseur est celle ayant le plus haut taux d'employés temporaires.
- Les organisations de 4 à 9 employés sont ceux ayant le plus grand nombre d'employés temporaires.
- Les organisations ayant un budget de moins de 250 000 \$ sont ceux ayant le taux le plus élevé d'employés temporaires.
- 18 % des titulaires juniors ou en apprentissage occupent des postes temporaires contrairement à uniquement 5% des titulaires sénior ou expert.
- La proportion des postes temporaires ne se distingue pas particulièrement entre la région de Montréal et le reste du Québec. On a 11% pour la métropole et 13% pour les autres régions.

## 4. Présentation des résultats

### Résultats globaux

Avant de décortiquer chacun des segments évalués dans l'enquête, voici le portrait général de la rémunération des postes visés.

Tableau 3. Portrait général de la rémunération des postes visés

Titre du poste	% du nb de titulaire	25ième centile	Médiane	75ième centile	Moyenne
Chargé de programmation	6%	20.29 \$	21.81 \$	24.48 \$	22.17 \$
Coordinateur des communications	11%	19.33 \$	21.08 \$	23.30 \$	21.18 \$
Coordinateur du développement des publics	10%	17.58 \$	19.50 \$	23.27 \$	20.24 \$
Direction administrative	10%	24.01 \$	28.58 \$	34.75 \$	30.23 \$
Direction artistique	12%	26.04 \$	31.48 \$	34.37 \$	31.48 \$
Direction de production	7%	22.50 \$	27.47 \$	33.89 \$	29.19 \$
Direction des communications	8%	21.45 \$	25.76 \$	29.55 \$	27.26 \$
Direction générale	12%	24.38 \$	27.47 \$	35.34 \$	31.59 \$
Direction technique	11%	21.44 \$	23.77 \$	27.12 \$	24.25 \$
Responsable administratif	12%	18.49 \$	21.98 \$	24.73 \$	23.11 \$
Responsable du financement privé	3%	24.36 \$	28.29 \$	43.27 \$	32.38 \$

## Stade de développement professionnel

Lorsqu'un employé se développe professionnellement et acquiert de l'expérience, le salaire progresse également. C'est ce qu'on appelle les stades de développement professionnel.

Tableau 4. Rémunération en fonction de la progression professionnelle de l'employé

Postes visés	Junior / En apprentissage		Pleinement compétent		Sénior / Expert	
	Pourcentage du nb de titulaires	Moyenne taux horaire	Pourcentage du nb de titulaires	Moyenne taux horaire	Pourcentage du nb de titulaires	Moyenne taux horaire
Chargé de programmation	33%	20.08 \$	50%	22.82 \$	17%	24.80 \$
Coordinateur des communications	36%	19.97 \$	61%	21.94 \$		
Coordinateur du développement des publics	31%	18.75 \$	62%	21.05 \$		
Direction administrative			65%	31.49 \$	29%	29.08 \$
Direction artistique	13%	35.28 \$	35%	33.63 \$	53%	29.21 \$
Direction de production	23%	26.10 \$	45%	28.62 \$	32%	32.13 \$
Direction des communications	17%	25.43 \$	50%	23.48 \$	33%	32.87 \$
Direction générale	11%	25.21 \$	32%	30.65 \$	57%	33.42 \$
Direction technique	15%	20.46 \$	61%	24.22 \$	24%	26.15 \$
Responsable administratif	28%	19.30 \$	50%	20.90 \$	23%	30.90 \$
Responsable du financement privé	33%	23.92 \$	44%	30.85 \$		

### Les grandes lignes

- 159 des 318 titulaires se retrouvent au stade de la pleine compétence.
- Pour l'ensemble des postes, on a une augmentation graduelle de 38% entre le stade junior et le stade sénior.
- Un titulaire pleinement compétent a un taux horaire moyen de 32 \$ pour une organisation ayant un budget de plus de 2 M, alors que son taux est autour de 23 \$ pour les autres organisations ayant un budget différent.

## Taille de l'organisation – Nombre de salariés

Tableau 5. Rémunération en fonction du nombre de salariés

Postes visés	1 à 9 employés		10 à 19 employés		20 et +	
	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne
Chargé de programmation	19.67 \$	19.79 \$		21.66 \$	24.68 \$	24.21 \$
Coordinateur des communications	19.72 \$	20.16 \$	22.75 \$	22.29 \$	22.00 \$	22.13 \$
Coordinateur du développement des publics	18.61 \$	19.38 \$	18.93 \$	19.65 \$	20.40 \$	21.30 \$
Direction administrative	23.82 \$	24.72 \$	29.92 \$	31.12 \$	33.71 \$	36.25 \$
Direction artistique	27.47 \$	26.95 \$	33.97 \$	36.11 \$	39.81 \$	36.94 \$
Direction de production	22.44 \$	21.92 \$	32.68 \$	32.80 \$	32.97 \$	32.84 \$
Direction des communications	21.29 \$	22.51 \$	28.35 \$	27.22 \$	27.47 \$	30.31 \$
Direction générale	25.33 \$	26.14 \$	36.06 \$	37.52 \$	40.87 \$	41.01 \$
Direction technique	20.00 \$	21.07 \$	24.68 \$	26.02 \$	26.44 \$	25.85 \$
Responsable administratif	18.50 \$	19.38 \$	24.13 \$	25.70 \$	21.99 \$	25.63 \$
Responsable du financement privé				24.34 \$	35.78 \$	36.40 \$

### Les grandes lignes

- Nous avons noté un lien fort entre le nombre de salariés et les salaires. Dans l'ensemble des postes, une croissance salariale est constatée.
- Pour le poste de coordinateur de développement des publics, le nombre de salariés n'a qu'un impact faible (+ 5 %) sur le salaire.
- Pour le poste de direction générale, le nombre de salariés a un très grand impact (+ 60 %) sur le salaire.
- La moyenne d'impact du nombre d'employés sur le salaire est de 21 % pour l'ensemble des postes.

## Taille de l'organisation – Budget annuel

Tableau 6. Rémunération en fonction du budget annuel

Postes visés	- de 500 000 \$		500 000 \$ à 999 999\$		Entre 1 M et 2 M		2 M et +	
	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne
Chargé de programmation			19.23 \$	19.46 \$			24.01 \$	23.58 \$
Coordinateur des communications	20.22 \$	21.03 \$	20.00 \$	19.61 \$		19.36 \$	23.08 \$	22.89 \$
Coordinateur du développement des publics			18.93 \$	20.65 \$	18.65 \$	18.56 \$	23.35 \$	23.02 \$
Direction administrative		24.85 \$	24.80 \$	25.12 \$	29.13 \$	27.90 \$	37.33 \$	37.88 \$
Direction artistique		23.77 \$	28.21 \$	27.87 \$	27.24 \$	27.42 \$	42.24 \$	42.86 \$
Direction de production		21.65 \$	23.08 \$	23.40 \$		26.45 \$	34.53 \$	35.17 \$
Direction des communications			24.42 \$	23.35 \$	21.45 \$	20.92 \$	32.10 \$	34.04 \$
Direction générale		24.42 \$	25.18 \$	26.65 \$	27.47 \$	27.07 \$	42.58 \$	49.46 \$
Direction technique		18.82 \$	22.83 \$	22.36 \$	22.49 \$	22.61 \$	28.02 \$	27.34 \$
Responsable administratif		20.13 \$	19.19 \$	20.70 \$	19.87 \$	23.10 \$	23.86 \$	25.30 \$
Responsable du financement privé							30.67 \$	34.23 \$

### Les grandes lignes

- 83 % des organisations ayant un budget de plus 2 M sont dans la région de Montréal.
- On a une augmentation pour l'ensemble des postes de 36 % entre les organisations à moins de 500 000 de budget et ceux à 2 M et plus.
- Parmi les organisations ayant pour mission principale les festivals, 50 % ont un budget de 2 M et plus, ce qui est le taux le plus élevé.

## Mission principale

Tableau 7. Rémunération en fonction de la mission principale

Postes visés	Création / Production		Diffuseur		Festival		Organisation de service / Association	
	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne
Chargé de programmation	21.21 \$	21.19 \$				25.78 \$		
Coordinateur des communications	20.03 \$	20.90 \$	19.18 \$	20.06 \$				24.13 \$
Coordinateur du développement des publics	19.75 \$	20.95 \$	17.52 \$	18.77 \$				
Direction administrative	30.26 \$	31.90 \$		26.85 \$		23.18 \$		
Direction artistique	31.87 \$	31.87 \$	27.47 \$	28.63 \$				
Direction de production	27.24 \$	28.94 \$						
Direction des communications	26.00 \$	27.98 \$		21.11 \$		26.88 \$		
Direction générale	25.33 \$	29.86 \$	29.39 \$	31.11 \$	40.87 \$	38.11 \$		
Direction technique	23.75 \$	23.98 \$	22.64 \$	23.09 \$				
Responsable administratif	22.00 \$	21.99 \$	18.76 \$	24.10 \$				
Responsable du financement privé	43.27 \$	39.71 \$		23.28 \$				

## Région administrative

Tableau 8. Rémunération en fonction de la région administrative

<b>Chargé de programmation</b>	<b>Moyenne taux horaire</b>	<b>Médiane</b>
Montréal	22.06 \$	22.63 \$
<b>Coordinateur des communications</b>	<b>Moyenne taux horaire</b>	<b>Médiane</b>
Hors-Montréal	20.22 \$	20.00 \$
Montréal	21.55 \$	21.63 \$
<b>Coordinateur du développement des publics</b>	<b>Moyenne taux horaire</b>	<b>Médiane</b>
Hors-Montréal	19.30 \$	18.61 \$
Montréal	20.73 \$	19.55 \$
<b>Direction administrative</b>	<b>Moyenne taux horaire</b>	<b>Médiane</b>
Hors-Montréal	27.05 \$	26.50 \$
Montréal	31.38 \$	28.95 \$
<b>Direction artistique</b>	<b>Moyenne taux horaire</b>	<b>Médiane</b>
Hors-Montréal	28.34 \$	27.97 \$
Montréal	33.05 \$	31.96 \$
<b>Direction de production</b>	<b>Moyenne taux horaire</b>	<b>Médiane</b>
Hors-Montréal	29.07 \$	28.51 \$
Montréal	29.23 \$	25.62 \$
<b>Direction des communications</b>	<b>Moyenne taux horaire</b>	<b>Médiane</b>
Hors-Montréal	24.19 \$	24.84 \$
Montréal	28.60 \$	26.05 \$
<b>Direction générale</b>	<b>Moyenne taux horaire</b>	<b>Médiane</b>
Hors-Montréal	27.03 \$	23.98 \$
Montréal	33.41 \$	30.22 \$
<b>Direction technique</b>	<b>Moyenne taux horaire</b>	<b>Médiane</b>
Hors-Montréal	22.77 \$	23.05 \$
Montréal	24.74 \$	24.26 \$
<b>Responsable administratif</b>	<b>Moyenne taux horaire</b>	<b>Médiane</b>
Hors-Montréal	22.14 \$	21.04 \$
Montréal	23.47 \$	21.98 \$
<b>Responsable du financement privé</b>	<b>Moyenne taux horaire</b>	<b>Médiane</b>
Montréal	33.39 \$	29.48 \$

### Les grandes lignes

- Vu la distribution dans plusieurs régions, le nombre de titulaires était majoritairement concentré dans la région de Montréal. Ainsi nous avons fusionné les régions hors Montréal à titre comparatif.
- Nous observons une différence marquée uniquement pour les postes de directeur général entre Montréal et le reste du Québec. Ceci peut s'expliquer par un grand nombre d'entreprises ayant un budget annuel au-dessus de 2 M \$ qui se situe dans la région métropolitaine. Ces entreprises offrent un taux horaire moyen de 49,46 \$.

## Bonification

- Globalement, 54/318 (17 %) des titulaires ont reçu une bonification au cours de la dernière année.
- La moyenne globale est de 2 337 \$.
- La mission Création/Production offre une bonification moyenne nettement supérieure à la mission diffusion, soit 2 333 \$ comparativement à 1 488 \$.
- Les organisations avec plus de 2 M \$ en budget annuel offrent 63 % de la bonification à elles seules, pour un total de 79 261 \$ remis.
- Le poste de direction des communications est le grand gagnant avec 32 % des titulaires ayant reçu un bonus. Ceux-ci étaient en moyenne de 2 107 \$.
- Le poste direction artistique a reçu en moyenne la bonification la plus élevée, environ 5 006 \$.

## Autres conditions à valeur pécuniaire

### Assurance collective

- 47 % des organisations participantes offrent un régime d'assurance collective, 4 % étant uniquement offert pour la direction.
- En moyenne, les employeurs assument 56 % de la prime d'assurance.
- 91 % des organisations qui offrent un régime d'assurances ont un budget annuel de 500 000 \$ et plus.

### Journées mobiles, jours maladie et congés

- 70 % des organisations participantes offrent des journées mobiles au-delà des jours obligatoires de la LNT.
- La moyenne du nombre de jours de congé supplémentaires est de 6.

### Jours fériés

- 62 % des organisations participantes offrent plus de jours fériés que ceux obligatoires dans la LNT.
- La moyenne des jours additionnels est de 6,9.
- Les organisations ayant entre 10 et 19 employés offrent en moyenne 10.5 jours fériés ce qui est le nombre plus élevé.

### Programme de santé mieux-être

- 9 % des organisations participantes offrent un programme de santé mieux-être.

### Régime de retraite

- 36 % des organisations participantes offrent un régime de retraite.
- Le pourcentage varie entre 1,5 % et 5 %, ce dernier étant le plus répandu.
- 100 % des organisations ayant un budget de 2 M \$ et + offrent le régime de retraite.

## Transport et cellulaire

- 30 % des organisations participantes offrent des privilèges en termes de transport et 59 % offrent une forme de remboursement pour l'utilisation du cellulaire, dont la 65 % de ceux-ci visent uniquement la direction (39 % des organisations participantes).

## Augmentation salariale

- 98 % des organisations ont un système d'augmentation salariale, mais les augmentations ne sont pas effectuées systématiquement chaque année.

## Avantages à valeur non pécuniaire

- Formation : 89 % des organisations participantes offrent des possibilités de formation continue.
- Télétravail : 93 % des organisations offrent la possibilité de faire du télétravail (accessible à certains postes ou à l'ensemble des salariés).
- Horaire d'été : 87 % des organisations offrent la flexibilité des horaires et/ou l'horaire d'été.
- Sans-solde : 82 % des organisations offrent la possibilité de prendre des vacances sans-solde.
- Sorties culturelles : 58 % des organisations offrent des privilèges sur les abonnements et sorties culturelles.

## Remerciements

Le succès d'une telle enquête repose sur la collaboration des organisations et au partage d'informations. Nous vous remercions grandement de votre participation à cette enquête salariale.

### Partenaires principaux :



### Associations partenaires :



### Comité de pilotage :

- Mme Valerie Buddle, directrice administrative, CCOV
- Mme Miriam Ginestier, directrice générale, Studio 303
- M. George Krump, président, La Machinerie
- Mme Chantal Labrecque, directrice administrative, Théâtre Jean-Duceppe
- M. David Lavoie, codirecteur général et directeur administratif, FTA
- M. Jean-François Ouellet, directeur administratif, Centre des auteurs dramatiques
- Mme Pascale Landry, directrice générale, Compétence Culture
- Mme Christine Bouchard, directrice générale, En Piste, regroupement national des arts du cirque
- Mme Virginie Desloges, responsable des finances et de l'administration, Regroupement québécois de la danse
- M. Pier DuFour, responsable administratif, Conseil québécois du théâtre
- M. Dominic Trudel, directeur général, Conseil québécois de la musique

Nous remercions les 127 organisations participantes pour leur contribution, ainsi que Mélanie Foley (Solertia) et Christine Meslin (FTA).

Réalisé par :



### À propos du Groupe-conseil Solertia

Solertia est une firme multiservices spécialisée en gestion des ressources humaines, subventions et crédits d'impôt. Nous sommes un partenaire stratégique pour nos clients et offrons des solutions novatrices et pratiques pour les aider dans leur croissance. Nous avons des bureaux à Québec, Montréal et Toronto.

Vous voulez aller plus loin avec ces données et développer une stratégie de rémunération ? Nous pouvons vous assister à divers niveaux :

- Développement d'une stratégie de rémunération globale
- Enquête de rémunération
- Structure salariale
- Développement de régimes de bonification et d'intéressement à long terme
- Évaluations des emplois
- Processus d'augmentation salariale

N'hésitez pas à communiquer avec nous.

Mélanie Foley, CRHA  
Consultante principale  
[mfoley@solertia.ca](mailto:mfoley@solertia.ca)  
1-844-220-8008 #399  
[www.solertia.ca](http://www.solertia.ca)