

L'humain derrière la mission : portrait de la main-d'œuvre du secteur à but non lucratif au Canada

Livre blanc



Produit par

Introduction

Le secteur des OBNL est l'une des pierres angulaires du marché de l'emploi canadien. Le secteur emploie **2,7 millions de personnes**, ce qui représente **15 %** de l'ensemble des personnes salariées et **12,7 %** de la main-d'œuvre nationale. Plus grand employeur au pays, il devance les industries manufacturière, de la construction et du commerce de détail.

Malgré ce rôle central, le secteur se heurte à des difficultés persistantes, notamment la faiblesse des salaires et des iniquités internes. Pour y remédier, il a besoin de réformes de financement, de normes de travail décentes plus solides, ainsi que de pratiques antiracistes et anti-oppression.

Définir le secteur des OBNL

Le secteur des OBNL n'est ni uniforme ni indifférencié. Il est composé de trois grandes catégories d'organismes :



Les **OBNL communautaires** fournissent des biens et des services gratuitement ou à faible coût, indépendamment du gouvernement. Exemples : organismes religieux, environnementaux ou de services sociaux.



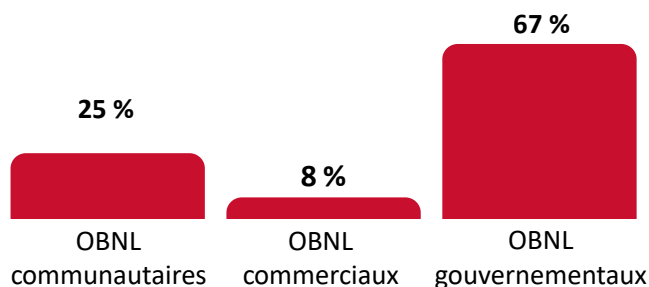
Les **OBNL commerciaux** vendent des biens et des services à des prix qui couvrent le coût de production. Exemples : associations d'affaires, chambres de commerce, syndicats de copropriété.



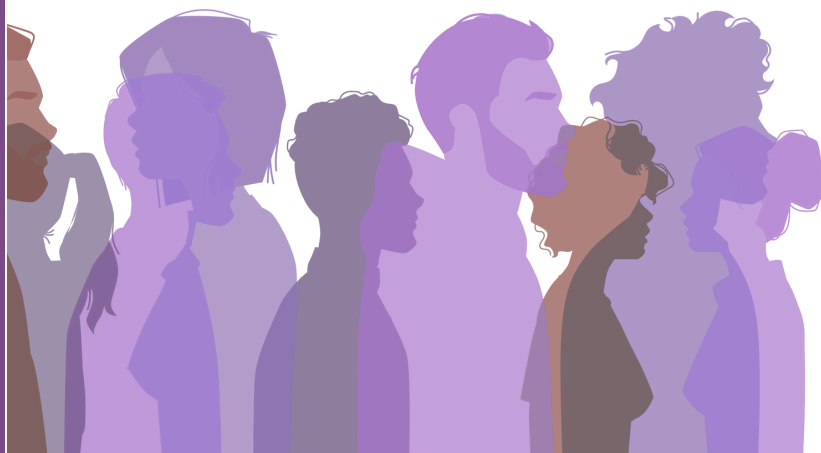
Les **OBNL gouvernementaux** sont principalement financés par les gouvernements. Ceux-ci exercent une influence considérable sur leurs activités malgré leur indépendance institutionnelle. Exemples : hôpitaux, établissements de soins en résidence, universités et collèges.

Le secteur des OBNL comme employeur

Figure 1 : Employé.e.s des OBNL par sous-secteur, 2021



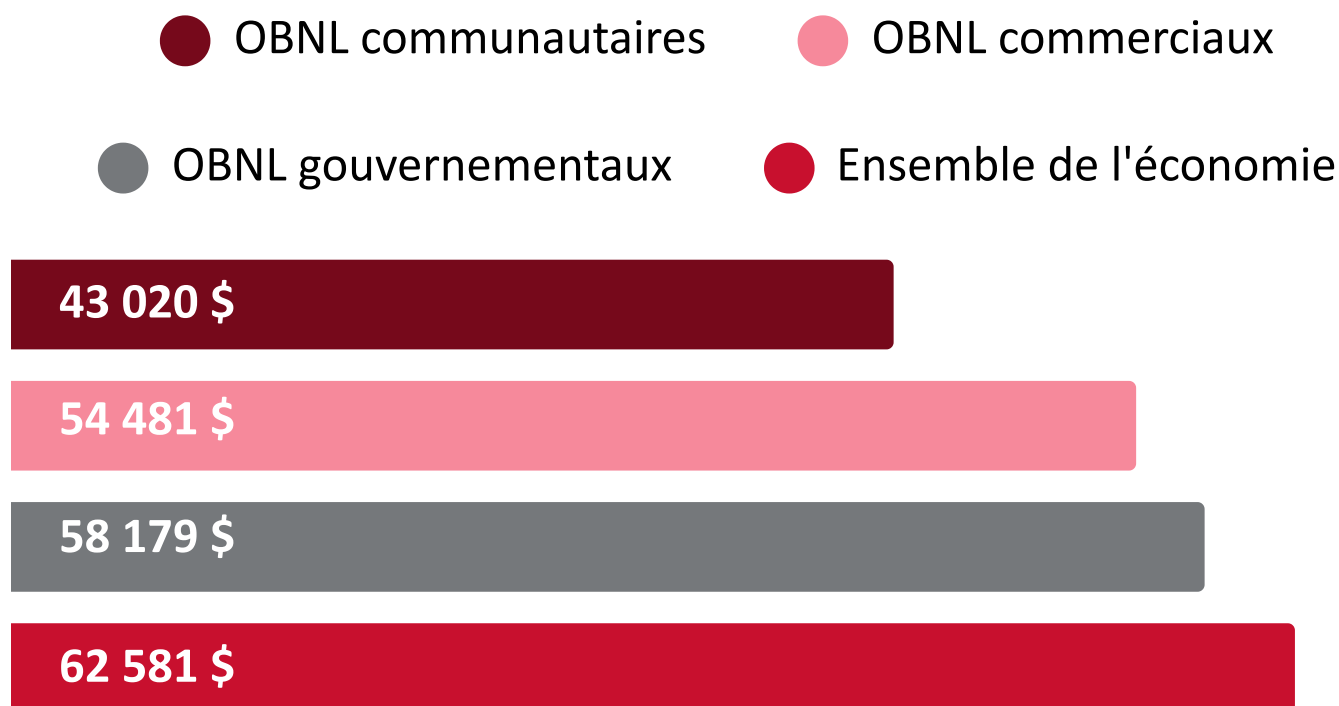
La majorité des employé.e.s dans le secteur (**67 %**) travaillent dans les OBNL gouvernementaux, surtout en santé et en éducation (figure 1). Ensemble, les autres sous-secteurs représentent **33 %** de la main-d'œuvre. Les emplois à temps partiel, plus courants dans les OBNL communautaires que dans les autres sous-secteurs, comptent pour **22 %** de tous les emplois.



Rémunération et écarts salariaux

Deux raisons principales expliquent les salaires inférieurs des personnes travaillant des OBNL : des **salaires horaires moins élevés** et **moins d'heures travaillées par an**. Dans les OBNL communautaires et commerciaux, les salaires horaires moins élevés comptent pour **70 % à 75 %** de l'écart. Dans les OBNL gouvernementaux et commerciaux, le nombre plus bas d'heures travaillées par an compte pour environ **90 %** de l'écart.

Figure 2 : Salaire annuel moyen par sous-secteur, 2021



Le salaire des employé.e.s des OBNL est d'environ **13 % inférieur** à la moyenne nationale. L'écart est **le plus important chez les OBNL communautaires** (31 %) (figure 2).

Portrait démographique et disparités salariales

La main-d'œuvre des OBNL est **majoritairement composée de femmes, est plus âgée et plus scolarisée** que la moyenne, mais leur rémunération demeure inférieure à la moyenne nationale.

Genre

Le secteur des OBNL est le **plus grand employeur des femmes** au Canada et compte pour 21 % de tous les postes salariés occupés par des femmes. Les femmes représentent plus de **deux tiers** des employé.e.s dans les OBNL contre moins de la moitié dans toute la main-d'œuvre canadienne.

Les femmes travaillant dans les OBNL gagnent **18 % de moins** que la moyenne nationale.

Les salaires des hommes sont **3 % sous la moyenne** nationale (figure 3).

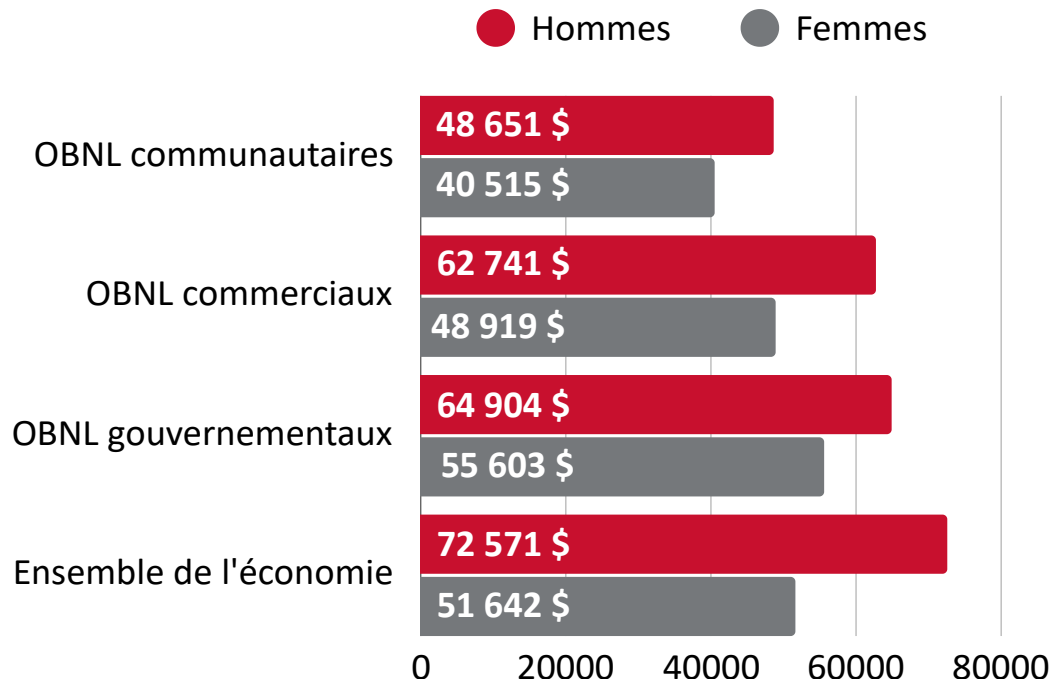


70 % des employé.e.s des OBNL
48 % de l'économie nationale



30 % des employé.e.s des OBNL
52 % de l'économie nationale

Figure 3 : Salaire annuel moyen par genre, 2021



L'**infériorité du salaire horaire** explique en très grande partie l'écart salarial dans les OBNL, soit **81 %** de la différence dans les salaires annuels.



Âge

Dans pratiquement tous les sous-secteurs, les employé.e.s des OBNL gagnent moins que les autres salarié.e.s du pays du même âge. L'écart est le plus important chez les 25 à 54 ans, se situant entre **18 % et 20 %**, selon le sous-secteur.

Pour les employé.e.s des OBNL de 35 et 65 ans, l'infériorité du salaire horaire explique grandement l'écart. Parmi les plus jeunes et les personnes plus âgées, l'écart est dû au déficit du nombre d'heures travaillées et reflète les salaires horaires relativement élevés pour ces groupes d'âge dans les OBNL gouvernementaux.



De manière générale, la main-d'œuvre des OBNL est **plus âgée** que la moyenne nationale, en partie parce qu'elle compte **moins de personnes de 15 à 24 ans**.

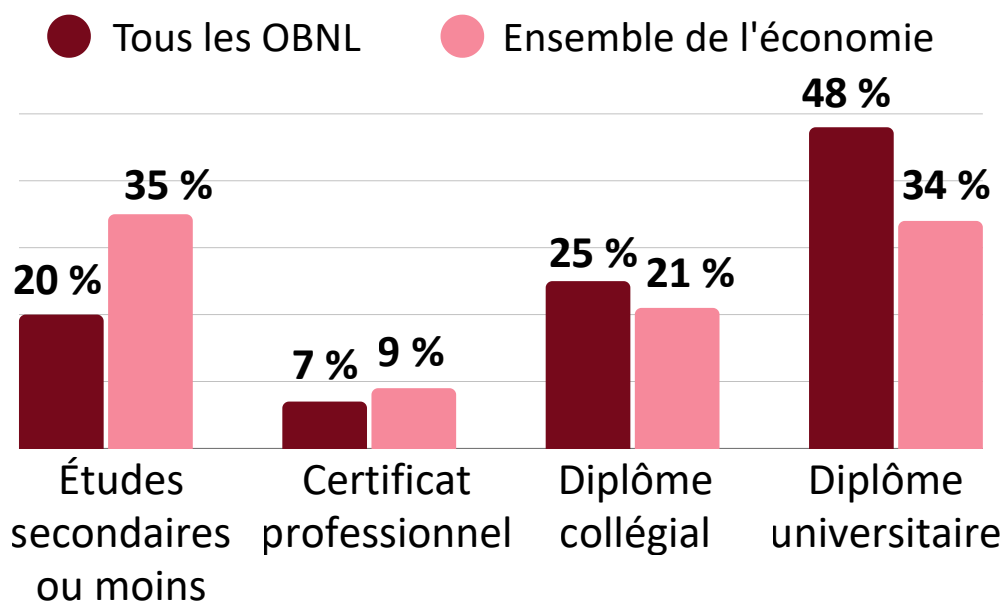


48 %

des employé.e.s des OBNL détiennent un **diplôme universitaire** (voir figure 4), contre un tiers de l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne. Le secteur emploie aussi **un cinquième** de toutes les personnes diplômées de l'université et 17 % de celles diplômées du collégial.

L'écart salarial des employé.e.s hautement qualifié.e.s est le plus grand dans les OBNL communautaires. Les personnes détenant un diplôme universitaire y gagnent **35 % moins** et celles détenant un diplôme collégial **34 % moins** que les travailleurs.euses ayant un niveau d'éducation équivalent dans l'ensemble de l'économie.

Figure 4 : Employé.e.s par niveau d'éducation, 2021



La différence salariale s'explique surtout par des salaires horaires moins élevés. Ceux-ci comptent pour **69 %** de l'écart chez les diplômé.e.s universitaires et pour **62 %** chez les diplômés du collégial, en particulier dans les OBNL communautaires et commerciaux. Dans les OBNL gouvernementaux, les salaires horaires moins élevés et le petit nombre d'heures travaillées contribuent également à l'écart.

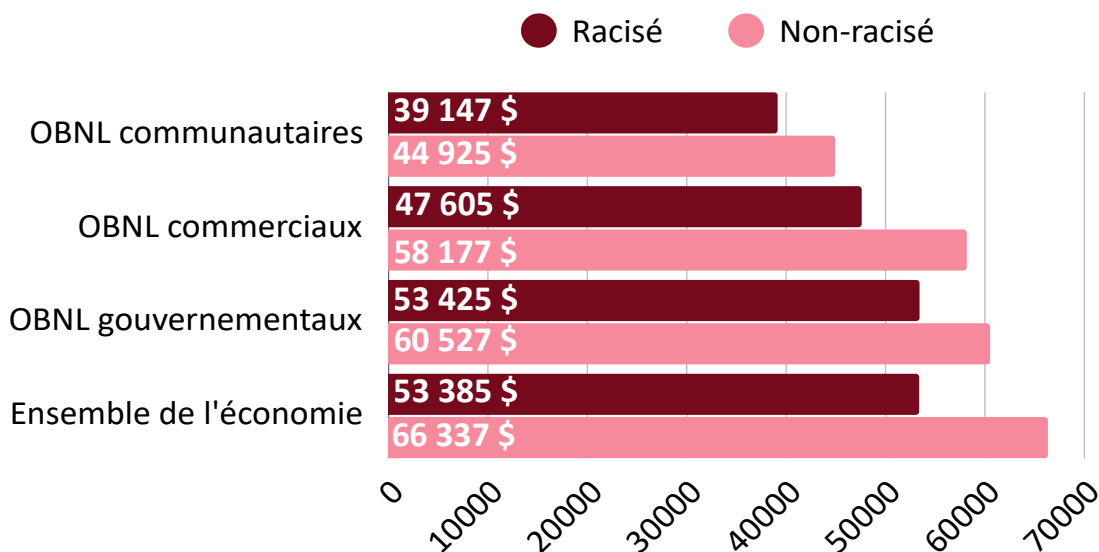
Racisation et disparités salariales

Dans le contexte du rapport, les personnes racisées réfèrent aux membres d'une minorité visible ou qui s'identifient comme autochtones. Les personnes non racisées réfèrent aux personnes blanches et qui ne déclarent pas d'identité autochtone.

Le secteur des OBNL emploie 16 % des personnes racisées au Canada, ce qui en fait le principal employeur de cette population. Le personnel des OBNL est légèrement plus susceptible que la moyenne canadienne de faire partie de la population racisée.

L'infériorité des salaires horaires contribue grandement à l'écart salarial chez les employé.e.s racisé.e.s (figure 5). Elle compte pour **79 %** de la différence sur le plan du salaire annuel moyen, contre 72 % dans l'ensemble de l'économie.

Figure 5 : Salaire annuel moyen par statut de racisation, 2021



Sur le plan du salaire moyen, les personnes racisées gagnent 12 % moins que leurs collègues non racisé.e.s.

Statut de minorité visible

Au total, **28 % des individus employés dans les OBNL se disent membres d'une minorité visible**. Ces personnes sont généralement **beaucoup plus jeunes** que leurs pairs. En effet, seulement 17 % d'entre elles ont 55 ans ou plus contre 29 % chez les employé.e.s non-membre d'une minorité visible.

La différence s'explique en grande partie par les faibles salaires horaires.

En général, les personnes appartenant à une minorité visible gagnent **10 % de moins** que la moyenne du secteur.

Identité autochtone

Parmi les employé.e.s des OBNL, **5 % s'identifient comme autochtones**. La main-d'œuvre d'OBNL communautaires est plus susceptible de faire partie de ce groupe.

Dans l'ensemble du secteur, les salaires des employé.e.s s'identifiant comme autochtones sont **17 %** inférieurs à ceux de leurs collègues non autochtones.



Les personnes autochtones travaillant dans les OBNL sont plus souvent des femmes et plus jeunes que leurs collègues non autochtones.

De faibles salaires horaires causent des disparités salariales majeures entre les employé.e.s autochtones et non autochtones. L'ampleur de cet écart varie selon le groupe d'âge, mais est plus importante chez les hommes à **19 %** que chez les femmes à **10 %**, tous groupes d'âge confondus.

Immigration

Parmi l'ensemble du personnel des OBNL au Canada, **27 %** sont issus de l'immigration. Comparativement au reste du secteur, ces personnes sont plus souvent des hommes et âgées entre 35 et 54 ans.



La faiblesse structurelle des salaires dans le secteur des OBNL explique pourquoi les employé.e.s immigrant.e.s gagnent environ **13 % moins** que l'employé.e type au pays. Dans les OBNL communautaires et commerciaux, cet écart est dû avant tout aux faibles salaires horaires, tandis que de plus longues heures de travail creusent la différence dans les OBNL gouvernementaux.



Conséquences et recommandations

Le secteur des OBNL s'expose à des risques dans divers domaines liés à sa main-d'œuvre :

Recrutement et rétention **Limite de capacités** **Équité et confiance** **Financement et contraintes structurelles**

Recommandations pour réduire les risques :

Domaine	Actions principales
Financement et politiques	Réclamer du financement pluriannuel et flexible favorisant des salaires concurrentiels et viables
Rémunération	Mettre en pratique des structures de rémunération transparentes, des audits en matière d'équité et des plans de rééquilibrage
Culture et leadership	Intégrer l'équité au leadership, renforcer la voix des employé.e.s et encourager une gouvernance inclusive
Travail décent	Offrir plus de rôles à temps plein, d'avantages sociaux et d'occasions de perfectionnement professionnel
Capacités et collaboration	Diffuser des outils de ressources humaines, indices de référence et formations auprès des organismes

Conclusion

La main-d'œuvre des OBNL canadiens est importante, diversifiée et motivée par une mission, mais aussi systématiquement sous-estimée. Comblar l'écart en matière de rémunération et d'équité n'est pas seulement la bonne chose à faire, mais essentiel pour maintenir la capacité du secteur à tenir sa promesse.

Référence

Information tirée du rapport d'Imagine Canada *L'humain derrière la mission : portrait de la main-d'œuvre du secteur à but non lucratif au Canada*. <https://imaginecanada.ca/sites/default/files/portrait-de-la-main-d-%C5%93uvre-du-secteur-a-but-non-lucratif-au-canada.pdf>

À propos des données

Autant que possible, ce livre blanc s'appuie sur les plus récentes données de Statistique Canada. Par conséquent, certains chiffres diffèrent de ceux utilisés dans *L'humain derrière la mission : portrait de la main-d'œuvre du secteur à but non lucratif au Canada*, puisque Statistique Canada a publié de nouvelles données depuis la parution de ce rapport.