Avril 2025

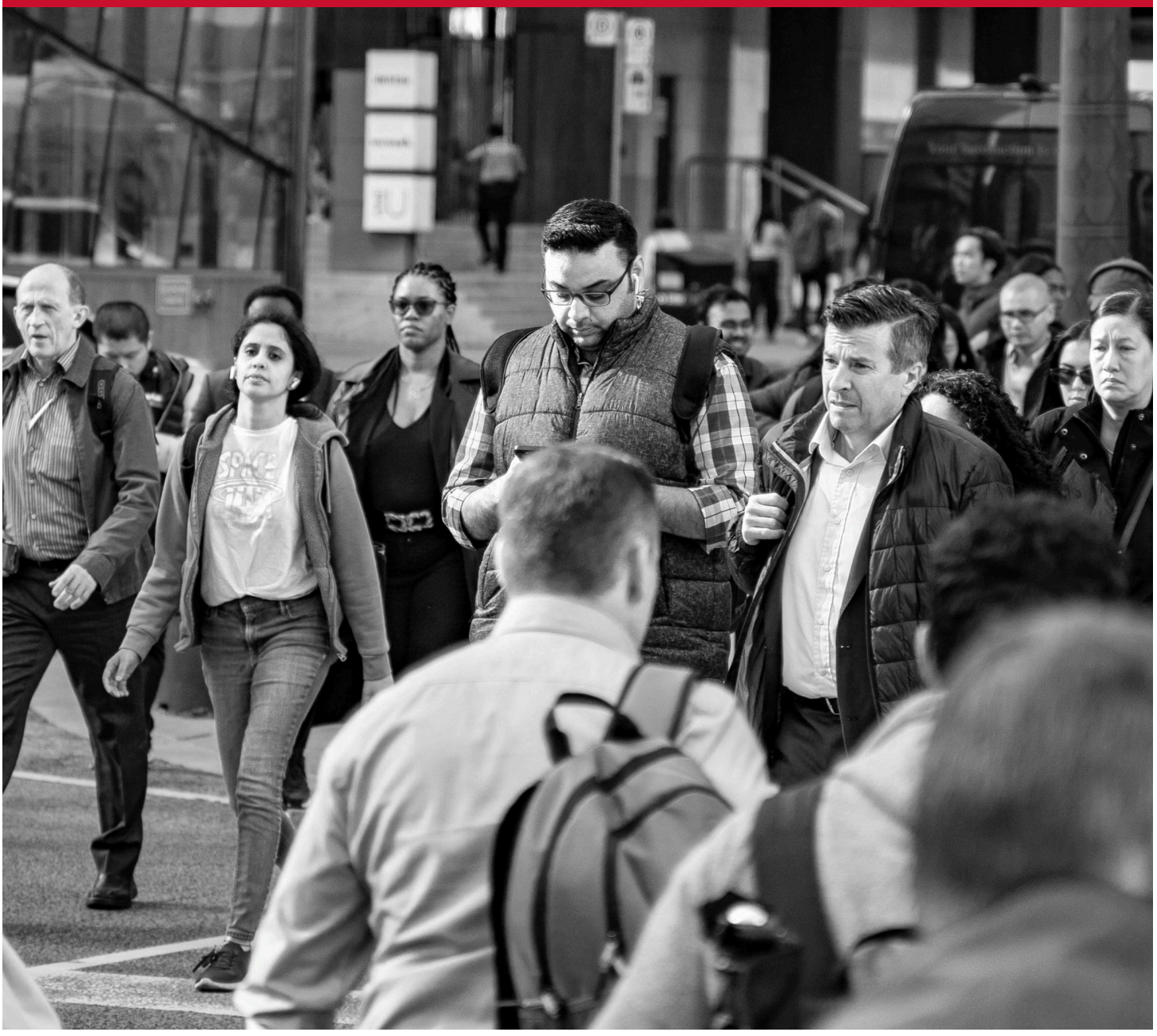
IMAGINE CANADA

L'HUMAIN DERRIÈRE LA MISSION

PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU SECTEUR À BUT NON LUCRATIF AU CANADA

Rapport sur les données et les tendances

David Lasby | **Chercheur principal**



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

© 2025 Imagine Canada

Traduction : Cornelia Schrecker
Réviseur.e.s : Jodene Baker et Emily Jensen
ISBN : 978-1-55401-456-9

Ce rapport est mis à disposition selon les termes de la licence Attribution - Utilisation non commerciale - Pas d'Œuvre dérivée 4.0 International. Pour toute utilisation non couverte par cette licence, veuillez nous contacter à info@imaginecanada.ca. Tous autres droits réservés.

This report is also available in english: *People First : A Portrait of Canada's Nonprofit Workforce* ISBN 978-1-55401-455-2

À propos d'Imagine Canada

Imagine Canada est un organisme caritatif national bilingue dont la cause est l'ensemble des organismes de bienfaisance canadiens. Grâce à nos initiatives en matière de défense des intérêts, à nos projets de recherche et à nos entreprises sociales, nous contribuons au renforcement des organismes de bienfaisance, des organismes à but non lucratif et des entrepreneurs sociaux afin qu'ils puissent mieux remplir leur mission.

Imagine Canada 2 St. Clair Avenue Est, bureau 300 Toronto, ON, Canada M4T 2T5
T 416.597.2293 | imaginecanada.ca | Renseignements aux médias : media@imaginecanada.ca

Principaux constats

Récemment, Statistique Canada a mis à jour des données qui permettent d'établir la taille et les principales caractéristiques de la main-d'œuvre du secteur des organismes à but non lucratif (OBNL), en plus de la comparer à l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne.[1]

- Au total, le secteur des OBNL emploie 2,5 millions de personnes, ce qui en fait le plus important employeur au Canada. En effet, sa main-d'œuvre est 70 % plus grande que celle de l'industrie de la construction, 60 % plus grande que celle du secteur manufacturier et 20 % plus grande que celle du commerce du détail, soit les trois plus importantes industries à but lucratif.

- Deux tiers des employé.e.s du secteur des OBNL travaillent dans les hôpitaux, universités et collèges qui, ensemble, représentent le sous-secteur des OBNL gouvernementaux. Environ un quart travaille dans les organismes communautaires et une personne sur douze, dans les OBNL commerciaux.

- Comparé à d'autres travailleurs.euses, ceux.celles du secteur sont plus souvent des femmes (70 % contre 48 %) et plus susceptibles d'avoir atteint un niveau d'éducation plus élevé (48 % détiennent un diplôme universitaire contre 34 % de tou.te.s les employé.e.s) et d'être racisé.e.s (33 % contre 29 %). Ils.elles sont aussi susceptibles que les autres d'avoir immigré au Canada (27 % pour les deux groupes).

- Malgré un niveau d'éducation formelle général plus élevé, les employé.e.s du secteur des OBNL gagnent des salaires significativement plus bas que leurs pairs dans les secteurs public et privé. Le salaire annuel moyen dans le secteur est 13 % moins élevé que le salaire moyen de tou.te.s les salarié.e.s au Canada. Dans le cas des employé.e.s des OBNL communautaires, l'écart atteint même 31 %.

- L'écart salarial aux dépens des employé.e.s du secteur des OBNL s'explique surtout par les bas salaires versés aux femmes dans le secteur. Pour ce groupe seulement, l'écart avec l'ensemble des travailleurs.euses canadien.ne.s atteint 18 %. Chez les hommes, il est de 3 %. Envi-

[1] Voir l'encadré *À propos de cette publication* pour plus de détails sur la mise à jour des données.

ron quatre cinquièmes de l'écart chez les femmes s'expliquent par un salaire horaire plus bas et non par moins d'heures de travail.

- Le salaire moyen des employé.e.s racisé.e.s dans le secteur des OBNL est environ 12 % moins élevé que celui de leurs collègues non racisé.e.s. Cet écart est moins grand que dans d'autres segments économiques. Cependant, il s'ajoute à l'écart salarial structurel déjà considérable. En définitive, le salaire moyen des employé.e.s racisé.e.s dans les OBNL est environ 20 % inférieur à celui de l'employé.e canadien.ne moyen.ne.

- Bien que les salaires moyens pour les travailleurs.euses des OBNL né.e.s à l'étranger correspondent à peu près à ceux de leurs collègues né.e.s au Canada, cette situation s'explique surtout par les régimes de rémunération des OBNL publics. Dans les OBNL communautaires, on constate un écart de 5 % aux dépens des employé.e.s né.e.s à l'international. Dans les OBNL à but lucratif, la différence est de 3 % par rapport aux travailleurs.euses né.e.s au Canada.

Globalement, ces données montrent clairement que la composition de la main-d'œuvre du secteur des OBNL se distingue nettement de l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne. De plus, elles dressent le portrait d'un secteur aux prises avec une combinaison de bas salaires dus à des raisons structurelles et d'importantes iniquités salariales internes. Pour changer cette situation, le secteur aura besoin de changements sur le plan du financement et du leadership, et il devra adopter et promouvoir les principes de travail décent et des pratiques antiracistes et anti-oppression.

⚠ À propos de cette publication

Ce rapport remplace un rapport précédent d'Imagine Canada intitulé *Notre diversité, notre force : pour de meilleures conditions de travail dans le secteur à but non lucratif*, qui n'est plus disponible en ligne. Bien que le présent rapport s'appuie sur les mêmes sources que le rapport précédent, Statistique Canada a récemment apporté des changements importants à la manière dont il génère ces données, attestant que sa nouvelle méthodologie produit des données plus précises. Cette nouvelle méthodologie mise à jour a été employée pour réviser et remplacer les données historiques qui avaient été utilisées pour produire le rapport précédent.

Bien que la plupart des données mises à jour soient similaires, il existe des différences notables lorsqu'on examine des dimensions clés telles que le statut d'immigrant.e et le niveau d'éducation formelle. Par conséquent, nous demandons aux lecteurs de ne utiliser les conclusions du rapport La diversité, notre force mais de plutôt utiliser les données de ce nouveau rapport.

Introduction

Dans la mesure où la population pense aux organismes à but non lucratif (OBNL) et à leur travail, ce sont d'abord les bénévoles qui lui viennent à l'esprit. En réalité, le secteur des OBNL est un employeur d'envergure qui compte 2,5 millions d'employé.e.s, soit l'équivalent de 14 % de tous les employé.e.s et de 12 % de toute la main-d'œuvre[2] au pays. Relativement aux *industries traditionnelles*,[3] le secteur des OBNL est le plus important employeur dans l'économie canadienne. Il emploie 1,7 fois plus de personnes que l'industrie de la construction, 1,6 fois plus que le secteur manufacturier et 1,2 fois plus que le commerce du détail, soit les trois plus grandes industries essentiellement à but lucratif.

Segments du secteur des OBNL. Statistique Canada divise le secteur des OBNL en trois sous-secteurs présentés ci-dessous. Cette division est basée principalement sur les destinataires des biens et services produits, les sources de revenus des organisations, ainsi que le degré du contrôle gouvernemental sur les organisations qui composent chaque sous-secteur.

- **Les OBNL communautaires** produisent des biens et des services pour les offrir gratuitement aux ménages et à la collectivité, ou à des prix considérablement inférieurs au coût de production. Ces organisations sont indépendantes des gouvernements et ne sont pas contrôlées par ces derniers. Des exemples incluent les organismes religieuses, environnementaux et de services sociaux.

- **Les OBNL commerciaux** vendent principalement des biens et des services aux ménages, à la collectivité et aux entreprises, à des prix qui couvrent le coût de production. Des exemples comprennent les associations d'affaires, les chambres de commerce et les syndicats de copropriété.

- **Les OBNL gouvernementaux** sont principalement financés par les gouvernements qui ont une influence significative sur leurs activités, malgré une indépendance institutionnelle de ces organismes. Comme les OBNL communautaires, ils offrent des biens et services gratuitement aux ménages et à la collectivité, ou à des prix considérablement

[2] La main-d'œuvre inclut les travailleurs.euses autonomes et les personnes sans emploi.

[3] Les industries composées majoritairement d'organisations à but lucratif et d'entités gouvernementales.

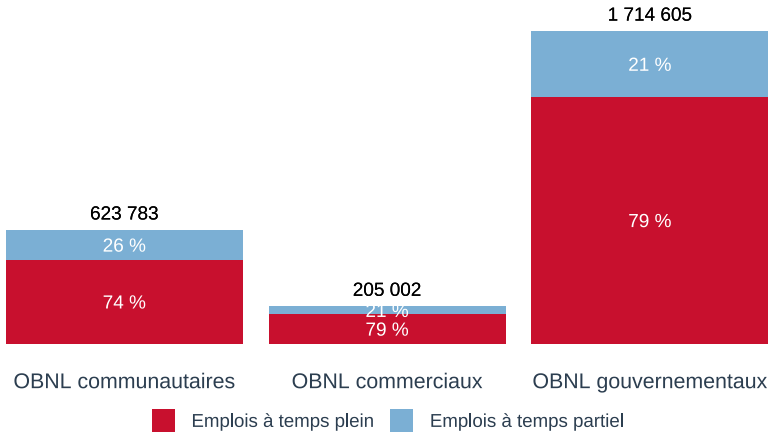
inférieurs au coût de production. Bien qu'ils chargent souvent des frais, ces derniers ne permettent pas de couvrir pleinement le coût de production des biens ou des services. Des exemples incluent des hôpitaux, certains établissements de soins en résidence, les universités et les collèges.

Dans certaines données présentées par Statistique Canada, les OBNL communautaires et commerciaux sont regroupés dans une même catégorie appelée « secteur sans but lucratif de base ».[4]

Emplois dans le secteur des OBNL

La majorité (67 %) des quelque 2,5 millions d'employé.e.s dans le secteur des OBNL travaillent dans les hôpitaux, universités et collèges qui composent le sous-secteur des OBNL gouvernementaux (Figure 1).[5] Du reste, la plupart (25 %) travaillent dans les OBNL communautaires, et environ 1 personne sur 12 (8 %) est employée par un OBNL commercial. La part des emplois à temps partiel dans les OBNL est importante (22 %), en particulier dans le sous-secteur des OBNL communautaires.

Figure 1 : Emplois dans le secteur des OBNL par type d'emploi et sous-secteur, 2021

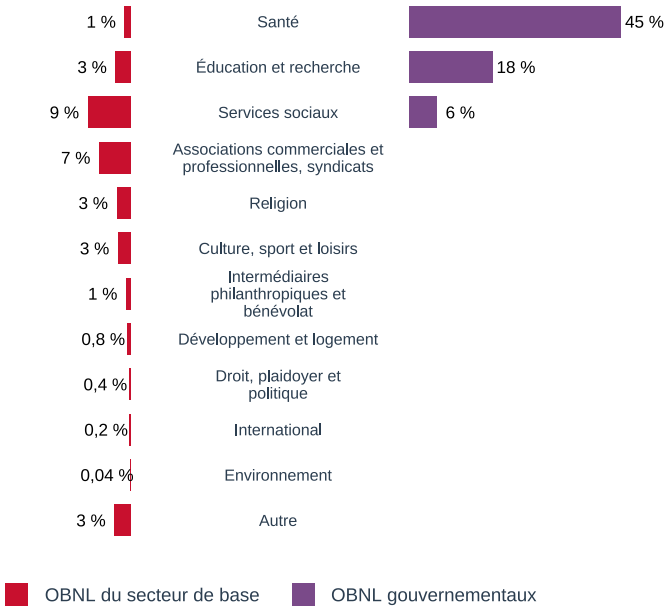


[4]Cette décision semble être motivée principalement par le souci d'éviter une suppression excessive de données pour des raisons de confidentialité ou de qualité des données.

[5]Consultez la section *Segments du secteur des OBNL* pour la définition des trois sous-secteurs qui forment le secteur des OBNL.

Le plus grand groupe des personnes employé.e.s par les OBNL travaillent dans des organismes de santé et d'éducation, principalement dans le sous-secteur des OBNL gouvernementaux (Figure 2). Le deuxième groupe le plus important travaille dans les services sociaux, associations et syndicats majoritairement concentrés dans le segment non gouvernemental, ou de base, du secteur des OBNL. Mis ensemble, les organismes dans les domaines restants regroupent 12 % de tou.te.s les employé.e.s, sans qu'aucun domaine ne représente à lui seul plus de 3 % de tou.te.s les employé.e.s.

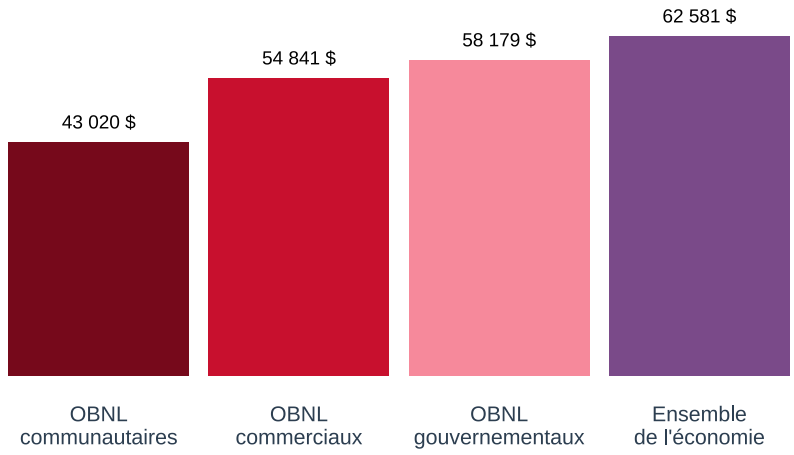
Figure 2 : Emplois dans le secteur des OBNL par domaine d'activités et sous-secteur, 2021



Rémunération dans le secteur des OBNL. De manière générale, les emplois dans le secteur des OBNL sont moins bien rémunérés que les emplois dans d'autres secteurs. Le salaire annuel moyen dans les OBNL est d'environ 13 % inférieur à la moyenne de tous les autres emplois dans l'économie canadienne. Cet écart salarial est particulièrement important dans les OBNL communautaires, où le salaire annuel moyen est de 31 % plus bas que la moyenne canadienne (Figure 3). Bien que toujours présent, l'écart est moins important chez les OBNL commerciaux (inférieur de 12 %) et les OBNL gouvernementaux (inférieur de 7 %).

L'écart salarial représente un défi considérable pour les OBNL qui rivalisent avec d'autres secteurs pour attirer de la main-d'œuvre. Près de

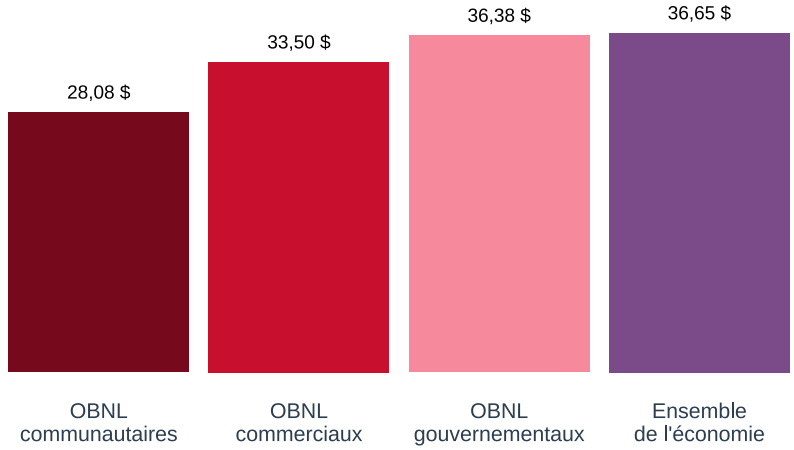
Figure 3 : Salaire annuel moyen par sous-secteur, 2021



deux tiers (65 %) des emplois dans les industries conventionnelles se trouvent dans des domaines où le salaire annuel moyen dépasse celui versé dans le secteur des OBNL. Le défi est particulièrement sérieux pour les OBNL communautaires dont 76 % des emplois concurrents se trouvent dans des industries qui versent généralement des salaires plus élevés que lui.

L'infériorité des salaires dans les OBNL est un phénomène structurel qui s'explique en grande partie par deux facteurs, soit des salaires horaires moins élevés et moins d'heures travaillées par an. Chez les OBNL communautaires et commerciaux, le facteur des salaires horaires plus bas est prépondérant et représente de 70 % à 75 % de la différence salariale (Figure 4). Dans le cas des OBNL gouvernementaux, le facteur des heures annuelles travaillées est le plus important et explique environ 90 % de l'écart mesuré.

Figure 4 : Salaire horaire moyen par sous-secteur, 2021

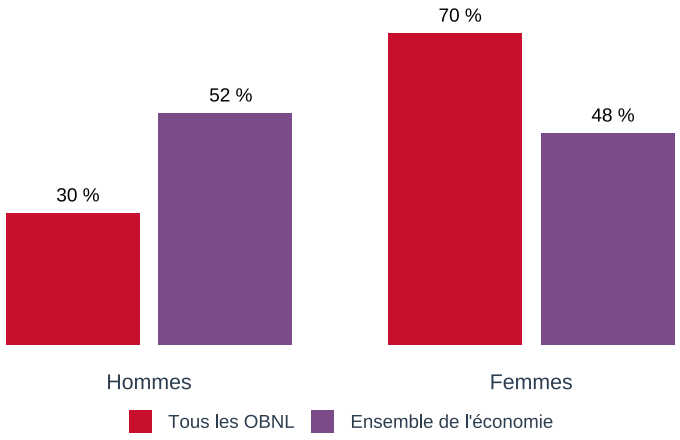


Profil démographique de la main-d'œuvre des OBNL

La main-d'œuvre du secteur des OBNL se distingue nettement au sein de la main-d'œuvre canadienne, et ce à plusieurs égards. Ainsi, une personne à l'emploi du secteur est beaucoup plus susceptible d'être une femme, tend à être plus âgée que ses collègues et à avoir atteint un niveau d'éducation formelle plus élevé. Fait à remarquer, tandis que certains de ces facteurs sont habituellement en corrélation avec des salaires plus élevés, la rémunération des employé.e.s d'OBNL affichant ce profil est structurellement inférieure à la norme canadienne.

Genre. La main-d'œuvre du secteur des OBNL est largement dominée par les femmes qui comptent pour plus de deux tiers des employé.e.s dans les organismes, tandis qu'elles ne représentent qu'un peu moins de la moitié des employé.e.s dans toute l'économie (Figure 5). La proportion de femmes est beaucoup plus significative dans les OBNL gouvernementaux (72 %) et communautaires (69 %) que dans les OBNL commerciaux (57 %).

Figure 5 : Employé.e.s par genre, 2021



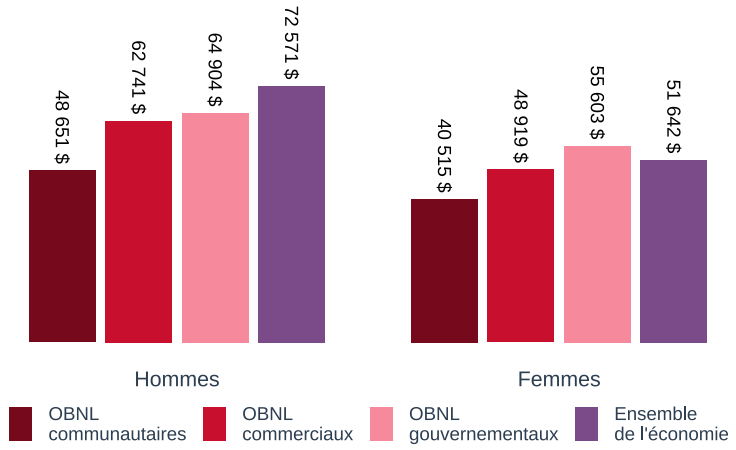
Fait à noter, le secteur des OBNL est le plus important employeur de femmes au Canada et compte pour 21 % de tous les emplois salariés occupés par les femmes. Ainsi, il dépasse de loin le commerce de détail (12 %), l'hébergement et les services alimentaires (8 %) et l'administration publique (7 %), soit les trois industries traditionnelles qui comptent le plus de femmes employées.

Définition du terme « genre »

Les données utilisées pour préparer le présent rapport sont basées sur la définition de genre retenue pour le Recensement de la population 2021. Selon cette définition, le genre réfère à l'identité personnelle et sociale comme un homme, une femme ou une personne non binaire. En raison de la petite taille de la population non binaire déterminée dans le Recensement, Statistique Canada a agrégé les données sur le genre dans une variable à deux catégories afin d'assurer la confidentialité des renseignements des répondant.e.s.

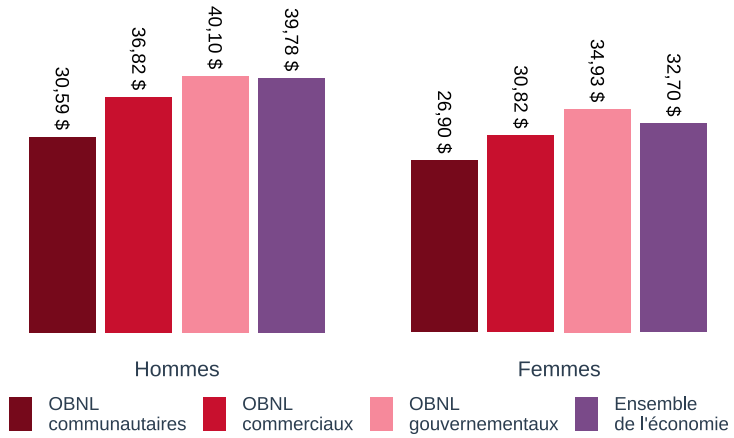
Les femmes forment la grande majorité de la main-d'œuvre du secteur des OBNL; or, généralement, elles gagnent moins d'argent que les hommes (Figure 6). Lorsqu'on ajoute cet écart salarial associé au genre à l'écart général associé au secteur, on constate que le salaire moyen des femmes employées dans le secteur des OBNL est de 18 % inférieur à la norme canadienne. Bien que l'écart salarial associé au genre dans le secteur est plus petit que celui dans le secteur à but lucratif, il demeure important et explique une grande partie de la différence entre les salaires dans les OBNL et ceux versés dans les industries conventionnelles.[6] Au sein même du secteur des OBNL, l'écart salarial associé au genre est remarquablement plus grand dans les OBNL commerciaux (22 % aux dépens des femmes) que dans les OBNL communautaires (17 % moins) et gouvernementaux (14 % moins).

Figure 6 : Salaire annuel moyen par genre, 2021



[6]Fait à noter, le salaire annuel moyen gagné par les hommes dans le secteur des OBNL est seulement 3 % inférieur à la moyenne versée dans l'ensemble de l'économie.

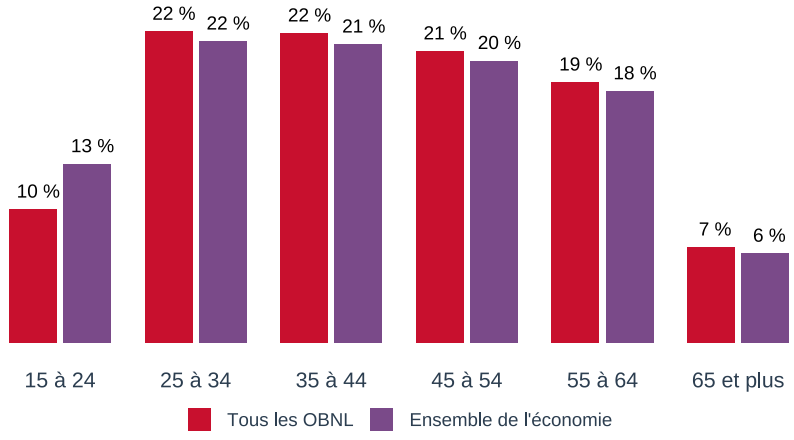
Figure 7 : Salaire horaire moyen par genre, 2021



La principale raison des salaires plus bas versés aux femmes dans les OBNL est l'infériorité du salaire horaire (Figure 7) plutôt qu'un moins grand nombre d'heures travaillées. Dans l'ensemble du secteur des OBNL, l'infériorité du salaire horaire explique environ quatre cinquièmes (81 %) de l'écart salarial associé au genre relatif au salaire annuel. Parmi les OBNL gouvernementaux, cette infériorité motive 90 % de l'écart existant, parmi les OBNL commerciaux, 73 % et parmi les OBNL communautaires, 71 %.

Âge. Dans l'ensemble, les employé.e.s d'OBNL sont légèrement plus âgé.e.s que l'employé.e canadien.ne typique, puisque les personnes âgées de 15 à 24 ans sont moins représentées dans la main-d'œuvre du secteur (Figure 8). De manière générale, la distribution d'âge des employé.e.s dans les OBNL commerciaux ressemble le plus à celle dans l'ensemble de l'économie, tandis que la différence est la plus grande dans les OBNL

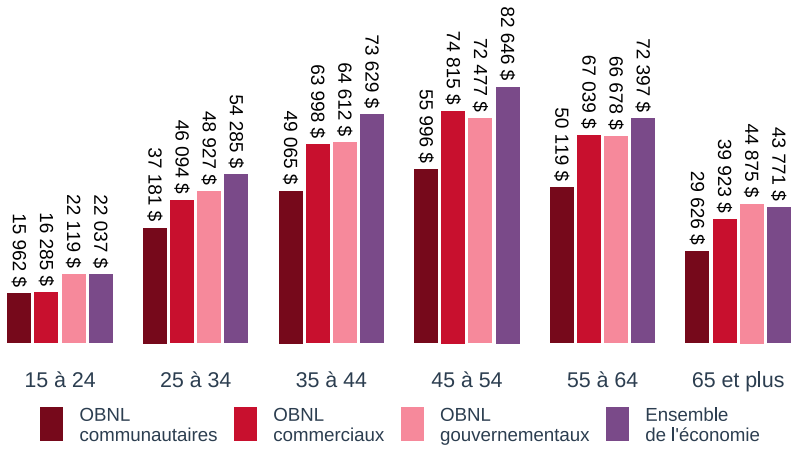
Figure 8 : Employé.e.s par groupe d'âge, 2021



gouvernementaux où le pourcentage des employé.e.s les plus jeunes et les plus âgé.e.s est légèrement plus petit, respectivement.

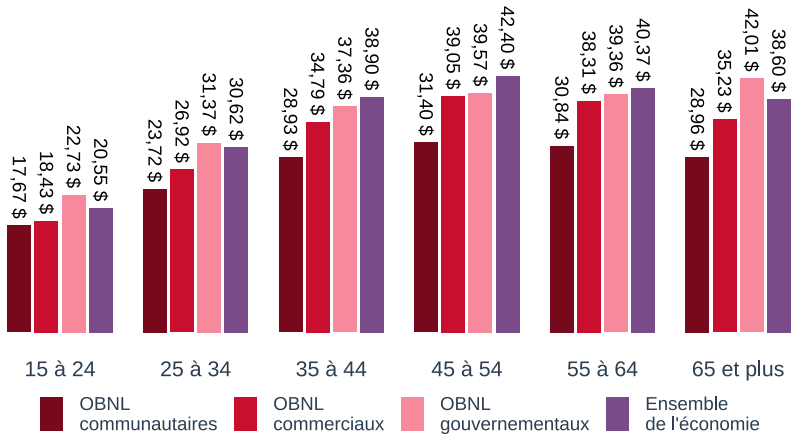
Tous les groupes d'âge, et pratiquement tous les sous-secteurs confondus, les employé.e.s des OBNL gagnent généralement moins d'argent que l'employé.e canadien.ne typique du même âge (Figure 9). Les catégories d'âge des employé.e.s les plus jeunes et les plus âgé.e.s dans les OBNL gouvernementaux représentent la seule exception à cette règle. L'écart salarial tend à être plus prononcé parmi les travailleurs.euses âgé.e.s de 25 à 54 ans et varie en moyen entre 18 % et 20 %, tous sous-secteurs confondus. L'écart diminue chez les employé.e.s les plus jeunes (18 %) et les plus âgé.e.s (13 %).

Figure 9 : Salaire annuel moyen par groupe d'âge, 2021



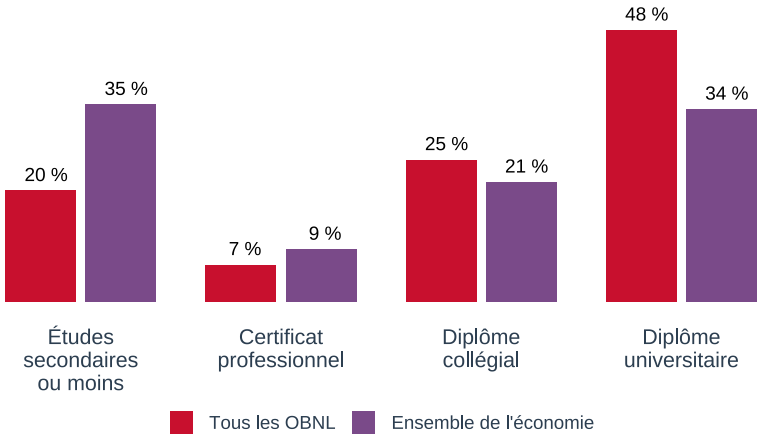
Des salaires horaires plus bas expliquent la majeure partie de l'écart salarial dans les OBNL pour les employé.e.s âgé.e.s de 35 à 64 ans. Selon le groupe d'âge, le poids de cet élément varie entre 53 % et 65 % (Figure 10). Chez les employé.e.s les plus jeunes et les plus âgé.e.s, c'est le plus petit nombre d'heures travaillées qui est la principale raison de l'écart, surtout en raison des salaires horaires relativement élevés pour ces groupes d'âge dans les OBNL gouvernementaux. Chez les employé.e.s des OBNL commerciaux et communautaires, l'effet des salaires horaires plus bas est plus important.

Figure 10 : Salaire horaire moyen par groupe d'âge, 2021



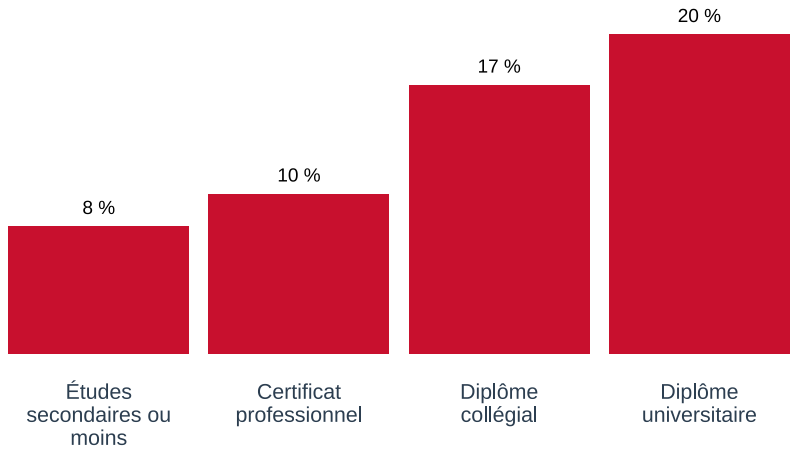
Niveau d'éducation. L'infériorité structurelle des salaires versés par les OBNL est d'autant plus notable que leurs employé.e.s ont généralement des niveaux d'éducation formelle substantiellement plus élevés que le reste de la main-d'œuvre canadienne (Figure 11). Près de la moitié des employé.e.s d'OBNL détiennent un diplôme universitaire, contre environ un tiers de l'ensemble des travailleurs.euses au pays. À l'inverse, seulement un cinquième ont obtenu un diplôme d'études secondaires ou moins, contre plus d'un tiers dans l'ensemble de la main-d'œuvre. Les employé.e.s titulaire d'un diplôme universitaire sont légèrement sous-représenté.e.s dans les OBNL communautaires et commerciaux (45 % des employé.e.s) et ceux.celles ayant un diplôme d'études secondaires ou moins, modérément surreprésenté.e.s (26 % des employé.e.s).

Figure 11 : Employé.e.s par niveau d'éducation, 2021



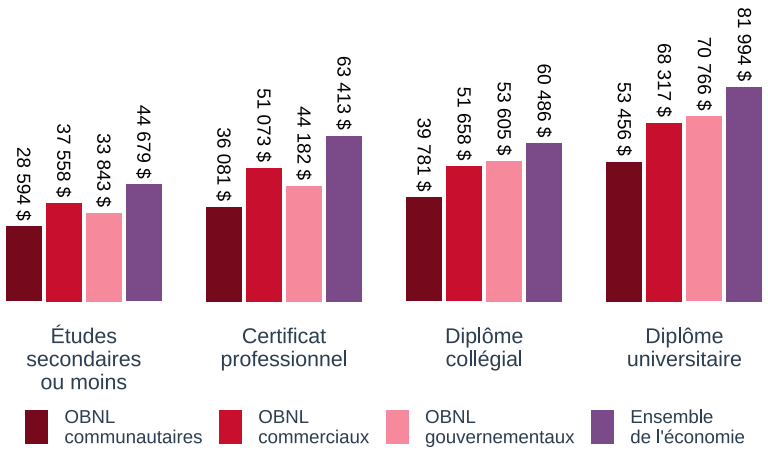
Le secteur des OBNL est un employeur important pour les personnes ayant atteint un niveau d'éducation plus élevé. Il emploie un cinquième de tou.te.s les employé.e.s diplômé.e.s universitaires, soit beaucoup plus que les services professionnels, scientifiques et techniques (12 %), l'administration publique (9 %) et l'industrie de la finance et des assurances (8 %) qui représentent les trois industries conventionnelles ayant le plus de diplômé.e.s universitaires à leur emploi. La situation est semblable chez les diplômé.e.s collégiaux.les, dont un pourcentage nettement plus élevé.e.s est à l'emploi d'un OBNL que de l'une des trois plus importantes industries à cet égard, soit le commerce de détail (9 %), l'administration publique (9 %) et le secteur manufacturier (8 %).

Figure 12 : Emplois dans le secteur des OBNL en pourcentage de tous les emplois, par niveau d'éducation, 2021



Quel que soit leur niveau d'éducation, les employé.e.s d'OBNL gagnent des salaires moyens moins élevés que les employé.e.s d'un niveau d'éducation équivalent dans l'ensemble de l'économie (Figure 13). De manière générale, l'écart salarial est moins grand pour les employé.e.s qui détiennent un diplôme collégial ou plus. Les employé.e.s avec un diplôme universitaire accusent un retard de 19 % et ceux.celles avec un diplôme collégial, de 17 % par rapport aux salaires des employé.e.s canadien.ne.s moyen.ne.s ayant un niveau d'éducation équivalent. L'écart s'élève à 27 % chez les personnes avec une éducation de niveau secondaire ou moins et à 32 % chez les personnes qui détiennent un certificat professionnel.

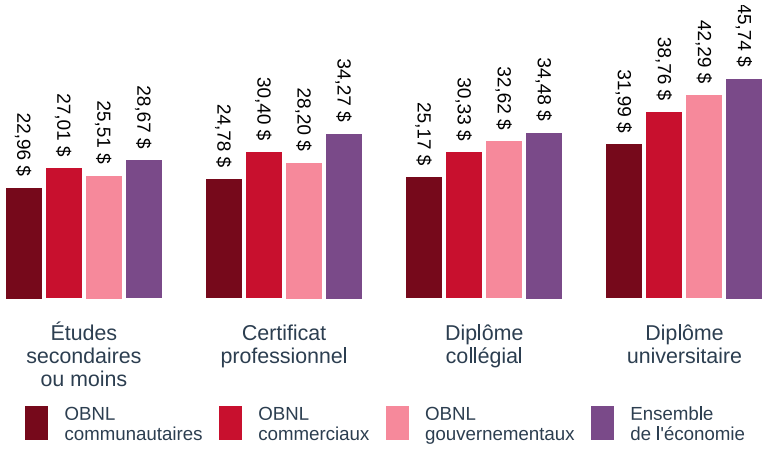
Figure 13 : Salaire annuel moyen par niveau d'éducation, 2021



L'écart salarial aux dépens des travailleurs.euses avec un niveau d'éducation élevé est particulièrement grand chez les employé.e.s d'OBNL communautaires, ce qui confère un important désavantage à ces derniers dans la compétition pour recruter des personnes qualifiées. Dans ces organismes, un.e travailleur.euse avec un diplôme universitaire gagne 35 % moins que le.la travailleur.euse canadien.ne.e moyen.ne avec un niveau d'éducation équivalent. Chez les personnes avec un diplôme collégial, la différence est de 34 %.

Des salaires horaires plus bas versés aux employé.e.s avec un niveau d'éducation plus élevé expliquent en majeure partie les salaires inférieurs dans les OBNL (Figure 14). En effet, ils comptent pour 69 % de la différence des salaires annuels moyens des employé.e.s. d'OBNL titulaire d'un diplôme universitaire, et pour 62 % de la différence chez les em-

Figure 14 : Salaire horaire moyen par niveau d'éducation, 2021

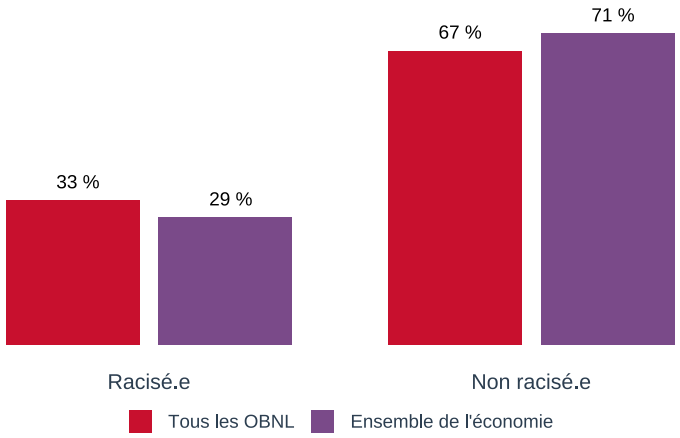


ployé.e.s titulaire d'un diplôme collégial. À l'inverse, cette proportion s'élève à 44 % chez les personnes à l'emploi d'un OBNL avec des études secondaires ou moins et à 55 % chez les personnes à l'emploi d'un OBNL titulaires d'un certificat professionnel. Ce portrait s'applique davantage aux employé.e.s des OBNL communautaires et commerciaux. Chez les employé.e.s des OBNL gouvernementaux, les bas salaires horaires et le nombre réduit d'heures travaillées par an contribuent à parts presque égales à l'infériorité des salaires.

Racisation et main-d'œuvre du secteur des OBNL

Les employé.e.s des OBNL sont un peu plus susceptibles que l'employé.e canadien.ne moyen.ne d'être racisé.e.s (Figure 15).[7] Cette probabilité ne varie pas significativement au sein même des différents sous-secteurs. Bien qu'elle soit un peu plus élevée parmi les employé.e.s des OBNL gouvernementaux (33 %) et communautaires (33 %) que parmi les employé.e.s des OBNL commerciaux (32 %), la distribution des employé.e.s racisé.e.s et non racisé.e.s dans les différents sous-secteurs est pratiquement identique. Toutefois, comme on expliquera plus loin, on constate des différences significatives en regardant séparément les minorités visibles et les employé.e.s d'identité autochtone.

Figure 15 : Employé.e.s par statut de racisation, 2021



[7]Dans le présent rapport, en raison de la définition utilisée par Statistique Canada dans ses données économiques nationales liées aux caractéristiques de l'équité des employé.e.s, les employé.e.s racisé.e.s appartiennent à des minorités visibles ou sont d'origine autochtone. Pour plus de détails, consultez l'encadré *Définir le terme « racisation »*.

ℹ Définir le terme « racisation »

Statistique Canada regroupe les employé.e.s appartenant à des minorités visibles et les employé.e.s autochtones dans ses statistiques économiques sur le travail, mais les traite séparément dans ses données relatives aux OBNL. Dans ce rapport, pour parler du secteur des OBNL dans son ensemble, nous utilisons les données agrégées pour les employé.e.s autochtones et appartenant à des minorités visibles aux fins de comparaison avec l'ensemble de l'économie. Cependant, nous utilisons les données désagrégées aux fins d'analyses détaillées lorsque possible.

La définition d'employé.e.s appartenant à une « minorité visible » respecte celle de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, selon laquelle ce sont des « personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. » Les personnes qui sont caucasiennes ou de race blanche, ou qui s'identifient comme autochtones, ne sont pas considérées comme appartenant à une minorité visible.

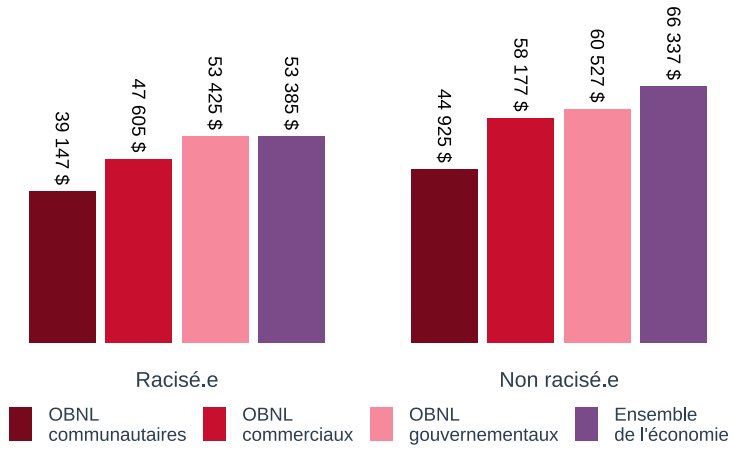
Les employé.e.s d'« identité autochtone » sont des personnes qui s'identifient comme membre des Premières Nations, Métis ou Inuit, ou qui affirment être inscrites comme Indien.ne, être Indien.ne visé.e par un traité ou être membre d'une Première Nation ou d'une bande indienne. Environ 2 % des personnes déclarées d'identité autochtone affirment être inscrites comme Indien ou être un.e Indien.ne visé.e par un traité, ou sont membres d'une Première Nation ou d'une bande indienne, mais ne s'identifient pas comme membre des Premières Nations, Métis ou Inuit.

Pour les fins de ce rapport, les employé.e.s **racisé.e.s** appartiennent à une minorité visible ou déclarent une identité autochtone. Les employé.e.s **non racisé.e.s** sont caucasiennes ou de race blanche et ne déclarant pas d'identité autochtone. Il est important de souligner que l'agrégation des employé.e.s autochtones et appartenant à une minorité visible n'est pas une classification standard de Statistique Canada. Par conséquent, toute comparaison des données sur les employé.e.s racisé.e.s avec d'autres sources de données doit se faire avec prudence.

Au total, les OBNL emploient 16 % des employé.e.s racisé.e.s canadien.ne.s. Ainsi, le secteur dépasse le commerce de détail (11 %), le secteur manufacturier (9 %) et l'industrie de l'hébergement et des services alimentaires (9 %), les trois industries conventionnelles qui emploient le plus d'employé.e.s racisé.e.s.

Comme dans l'ensemble de l'économie, les employé.e.s racisé.e.s des OBNL gagnent généralement moins que les employé.e.s non racisé.e.s (Figure 16). Pour tout le secteur des OBNL, le salaire moyen des employé.e.s racisé.e.s est 12 % inférieur à celui de leurs collègues non racisé.e.s. Cet écart est plus important dans le sous-secteur des OBNL commerciaux (18 %) que dans les sous-secteurs des OBNL communautaires (13 %) et gouvernementaux (12 %).

Figure 16 : Salaire annuel moyen par statut de racisation, 2021

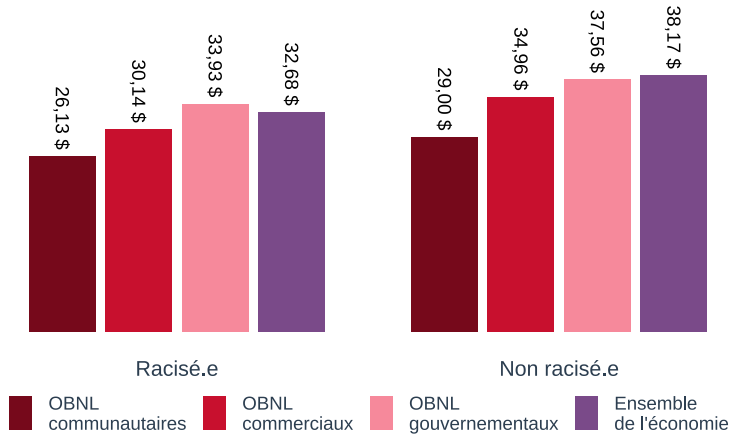


Bien que l'écart salarial associé au statut de racisation est moins grand dans le secteur des OBNL que dans l'économique en général (où il s'élève à 20 %), cet écart s'ajoute à l'écart structurel constaté précédemment entre ce secteur et le reste de l'économie. Par conséquent, le salaire annuel moyen des employé.e.s racisé.e.s des OBNL est 21 % inférieur à celui de l'ensemble des travailleurs.euses canadien.ne.s. Cet écart est beaucoup plus marquant chez les employé.e.s racisé.e.s des OBNL communautaires (37 %) que chez les employé.e.s racisé.e.s des OBNL commerciaux (24 %) et gouvernementaux (15 %).[8]

[8]Fait à noter, l'écart entre le salaire moyen dans les OBNL et dans l'ensemble de l'économie est relativement plus petit chez les employé.e.s racisé.e.s que chez les employé.e.s non racisé.e.s. Ce constat peut porter à croire que le secteur des OBNL est relativement plus attrayant pour les travailleurs.euses racisé.e.s, en particulier le sous-secteur des OBNL gouvernementaux où l'écart entre les salaires annuels est nul.

Plus que dans l'ensemble de l'économie, les bas salaires horaires expliquent les salaires inférieurs des employé.e.s racisé.e.s dans les OBNL (Figure 17). En effet, dans les OBNL, ils comptent pour 79 % de la différence dans les salaires annuels moyens contre 72 % pour l'ensemble de l'économie. Au sein même du secteur des OBNL, les bas salaires horaires jouent un rôle plus important dans les OBNL gouvernementaux (82 %) que dans les OBNL communautaires (76 %) et commerciaux (75 %).

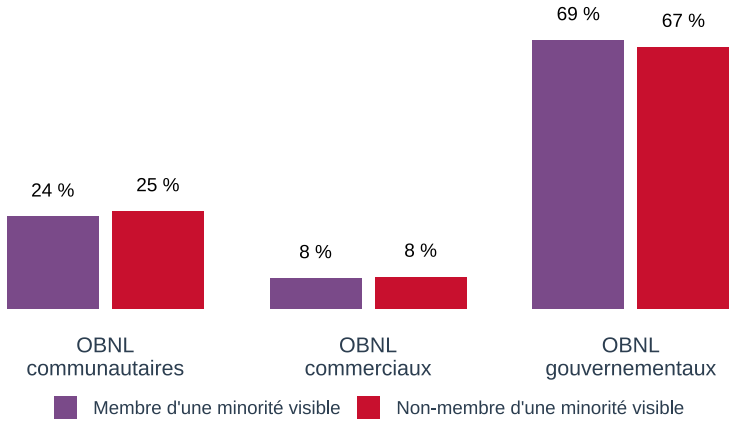
Figure 17 : Salaire horaire moyen par statut de racisation, 2021



Statut de minorité visible. Au total, 28 % des employé.e.s des OBNL appartiennent à une minorité visible.[9] Les employé.e.s des OBNL gouvernementaux sont un peu plus susceptibles d'appartenir à une minorité visible (29 %) que les employé.e.s des OBNL communautaires et commerciaux (27 % dans les deux cas). Cette différence a pour effet net une légère sous-représentation des employé.e.s appartenant à une minorité visible dans les OBNL communautaires, par rapport à leurs collègues non-membres d'une minorité visible, et une légère surreprésentation des employé.e.s appartenant à une minorité visible dans les OBNL gouvernementaux et commerciaux (Figure 18).

[9]Pour une définition du terme « minorité visible », consultez l'encadré *Définir le terme « racisation »*.

Figure 18 : Distribution des employé.e.s par sous-secteur des OBNL et statut de minorité visible, 2021



Les employé.e.s des OBNL appartenant à une minorité visible sont généralement beaucoup plus jeunes que d'autres employé.e.s. (Figure 19). Au total, seulement 17 % d'entre eux.elles ont 55 ans ou plus, contre 29 % des employé.e.s qui n'appartiennent pas à une minorité visible. Cet écart s'explique en grande partie par l'âge généralement moins élevé des Canadien.ne.s de minorité visible par rapport aux autres Canadien.ne.s. Les habitudes de recrutement historiques jouent également un rôle considérable. Ainsi, le nombre d'employé.e.s appartenant à une minorité visible augmente plus lentement dans les OBNL gouvernementaux que dans les OBNL communautaires et commerciaux.

Figure 19 : Distribution des employé.e.s par genre, âge et statut de minorité visible, 2021

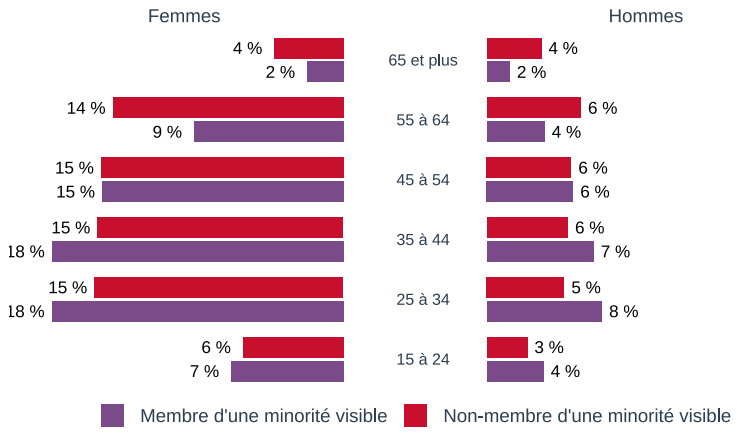
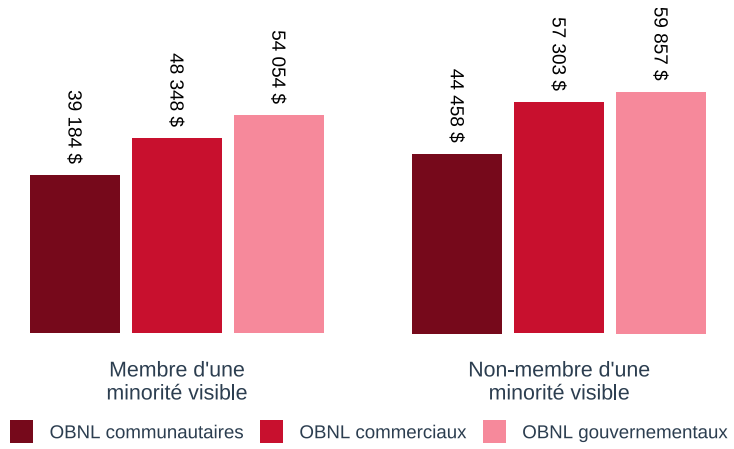


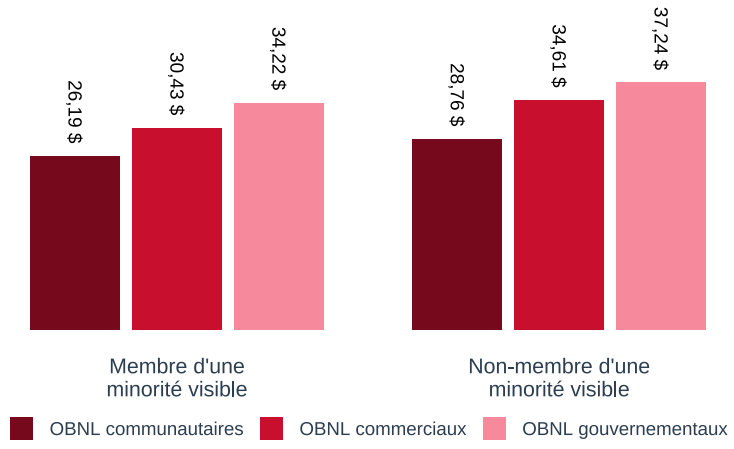
Figure 20 : Salaire annuel moyen par statut de minorité visible, 2021



Sur le plan salarial, les employé.e.s appartenant à une minorité visible gagnent 10 % moins que les autres employé.e.s dans les OBNL (Figure 20). Cet écart est un peu plus grand dans les OBNL commerciaux (16 %) que dans les OBNL communautaires (12 %) et gouvernementaux (10 %).

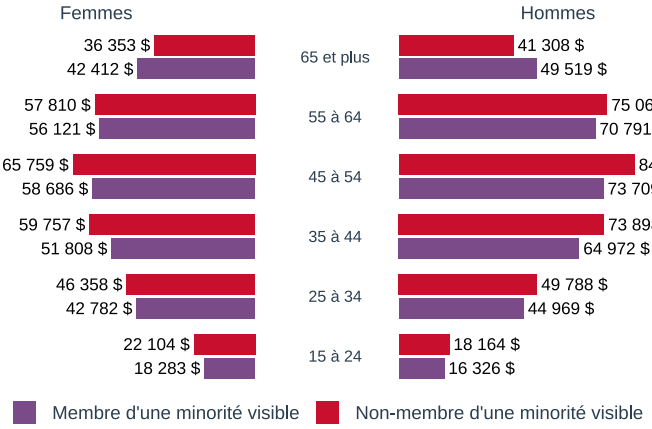
La majorité de la différence salariale entre les employé.e.s des OBNL appartenant ou non à une minorité visible s'explique davantage par des salaires horaires plus bas que par un nombre réduit d'heures travaillées. Au total, des salaires horaires plus bas comptent pour quatre cinquièmes de la différence (80 %). Leur poids compte davantage dans les OBNL gouvernementaux (84 %) que dans les OBNL communautaires (75 %) et commerciaux (76 %).

Figure 21 : Salaire horaire moyen par statut de minorité visible, 2021



Chez les employé.e.s d'OBNL âgé.e.s de moins de 65 ans, les salaires annuels moyens des membres d'une minorité visible sont inférieurs à ceux de leurs collègues non-membres d'une minorité visible. L'écart associé à l'appartenance à une minorité visible varie quelque peu parmi les différents groupes d'âge, mais se chiffre à environ 10 % en moyenne pour tous les groupes d'âge, ainsi que pour les hommes et femmes âgé.e.s de moins de 65 ans. Les femmes de plus de 65 ans appartenant à une minorité visible gagnent 17 % plus que leurs collègues féminines non-membres d'une minorité visible. Chez les hommes dans le même groupe d'âge, l'écart à l'avantage des membres d'une minorité visible est de 20 %.

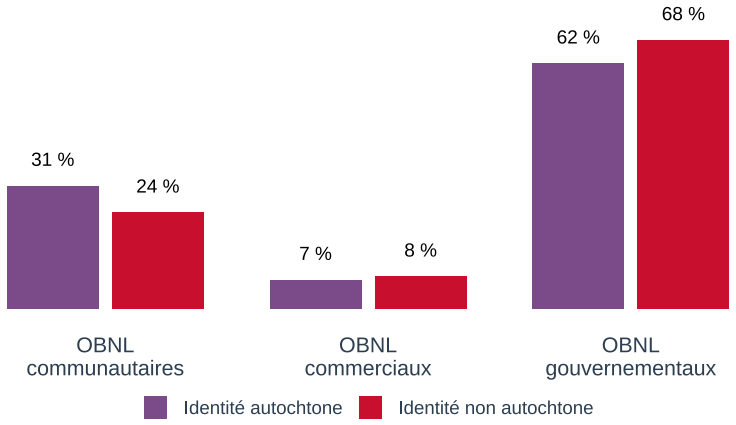
Figure 22 : Salaire annuel moyen dans les OBNL par genre, âge et statut de minorité visible, 2021



Identité autochtone. Dans l'ensemble, 5 % des employé.e.s dans les OBNL déclarent une identité autochtone.[10] Les employé.e.s des OBNL communautaires sont plus susceptibles de déclarer une identité autochtone que leurs pairs dans les OBNL commerciaux et gouvernementaux (6 % et 4 %, respectivement). Bien que la différence de deux points de pourcentage peut paraître petite, elle a un effet significatif en raison du petit pourcentage de base des employé.e.s d'OBNL ayant une identité autochtone. Les employé.e.s d'identité autochtone sont nettement surreprésenté.e.s par rapport aux employé.e.s sans identité autochtone dans le sous-secteur des OBNL communautaires et sous-représenté.e.s dans une proportion similaire dans le sous-secteur des OBNL gouvernementaux (Figure 23).

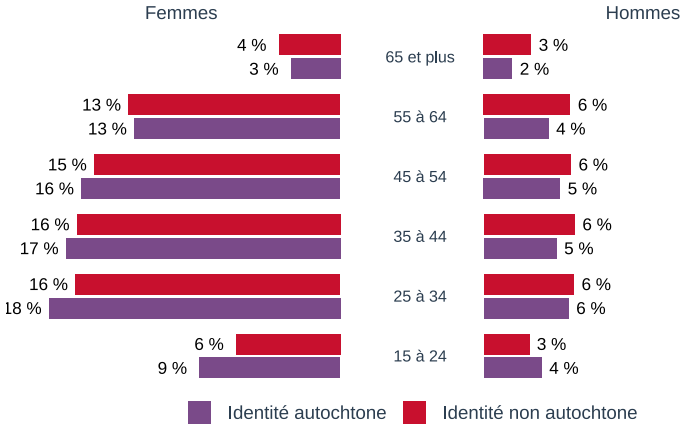
[10]Pour une définition du terme « identité autochtone », consultez l'encadré *Définir le terme « racisation »*.

Figure 23 : Distribution des employé.e.s par sous-secteur des OBNL et identité autochtone, 2021



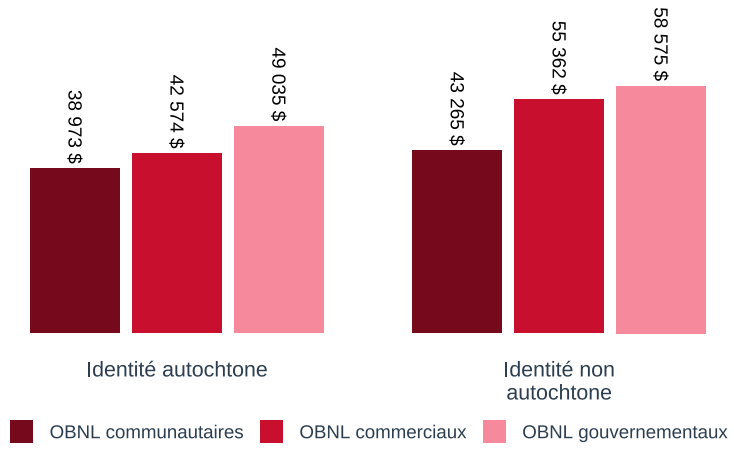
Les employé.e.s d'OBNL d'identité autochtone sont modérément plus susceptibles d'être des femmes et plus jeunes que leurs collègues sans identité autochtone. De manière générale, 74 % des employé.e.s d'identité autochtone sont des femmes, contre 70 % des employé.e.s sans identité autochtone. De même, 36 % des employé.e.s autochtones sont âgé.e.s de moins de 35 ans, contre 32 % des employé.e.s non autochtones.

Figure 24 : Distribution des employé.e.s par genre, âge et identité autochtone, 2021



Dans tous les sous-secteurs des OBNL, les employé.e.s autochtones gagnent généralement moins que les employé.e.s non autochtones (Figure 25). Dans l'ensemble du secteur des OBNL, l'écart entre les salaires annuels moyens des deux groupes se chiffre à 17 % aux dépens des em-

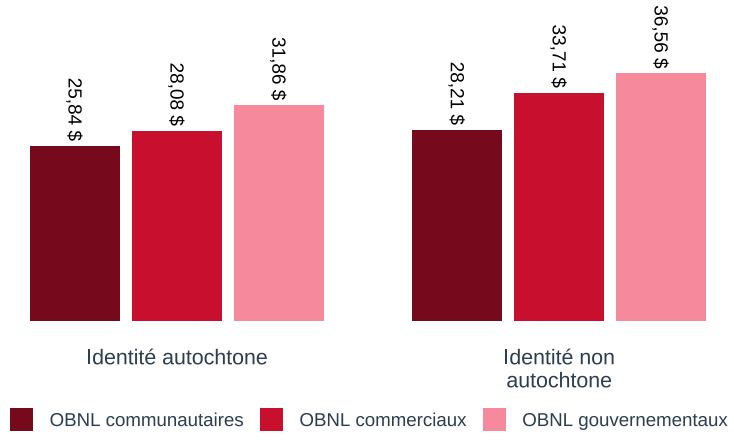
Figure 25 : Salaire annuel moyen par identité autochtone, 2021



ployé.e.s autochtones. Il est le plus important dans le sous-secteur des OBNL commerciaux (23 %) et le moins important dans le sous-secteur des OBNL communautaires (10 %). Entre les deux, l'écart dans les OBNL gouvernementaux est de 16 %.

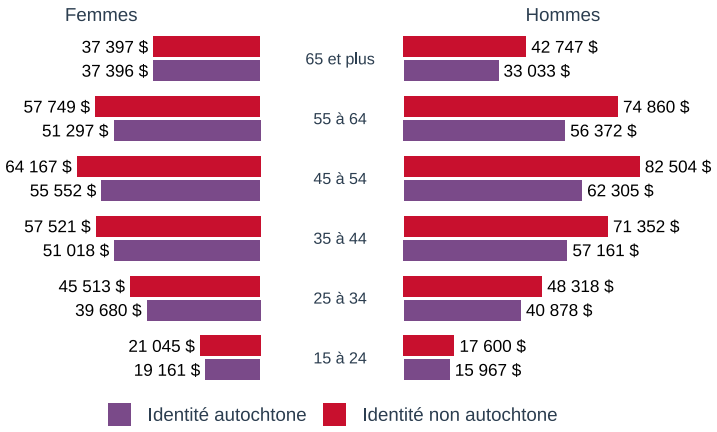
Comme chez les employé.e.s appartenant à une minorité visible, la majeure partie de la différence entre les salaires des employé.e.s autochtones et non autochtones dans les OBNL s'explique par des salaires horaires plus bas par opposition aux heures travaillées. L'infériorité des salaires horaires compte pour 80 % de la différence. Toutefois, contrairement à la situation des employé.e.s appartenant à une minorité visible, elle a plus de poids dans les OBNL communautaires (84 %) que dans les OBNL gouvernementaux (78 %) et commerciaux (71 %).

Figure 26 : Salaire horaire moyen par identité autochtone, 2021



Dans tous les groupes d'âge, les salaires annuels moyens des employé.e.s autochtones sont inférieurs à ceux des employé.e.s non autochtones (Figure 27). L'ampleur de l'écart aux dépens des employé.e.s d'identité autochtone varie selon le groupe d'âge, mais tend à s'accroître chez les hommes, où il se situe à 19 % en moyenne contre 10 % chez les femmes. Il est particulièrement notable chez les hommes âgés de 35 à 64 ans.

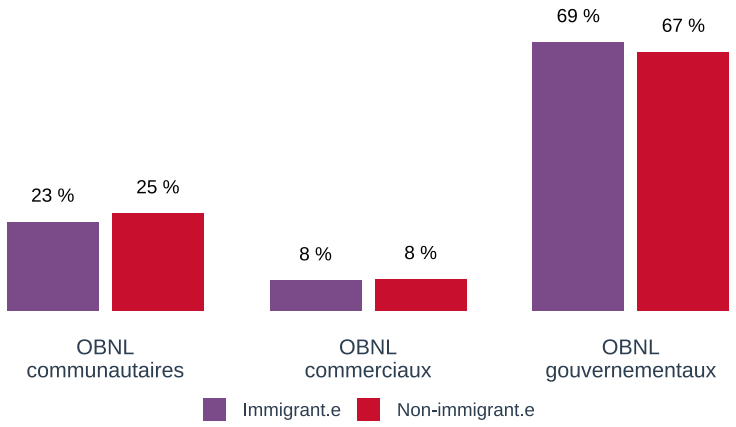
Figure 27 : Salaire annuel moyen dans les OBNL par genre, âge et identité autochtone, 2021



Immigration et main-d'œuvre dans le secteur des OBNL

Un peu plus d'un quart des employé.e.s dans le secteur des OBNL (27 %) ont immigré au Canada à un certain moment dans leur vie, soit la même proportion d'employé.e.s que dans l'ensemble de l'économie canadienne. Au sein du secteur des OBNL, les employé.e.s d'OBNL communautaires (25 %) et commerciaux (26 %) sont un peu moins susceptibles que leurs collègues dans les OBNL gouvernementaux (27 %) d'avoir immigré au Canada. Ces chiffres ont pour effet net une certaine sous-représentation des employé.e.s issu.e.s de l'immigration dans le sous-secteur des OBNL communautaires et une certaine surreprésentation dans le sous-secteur des OBNL gouvernementaux (Figure 28).

Figure 28 : Distribution des employé.e.s par sous-secteur des OBNL et statut d'immigrant.e, 2021



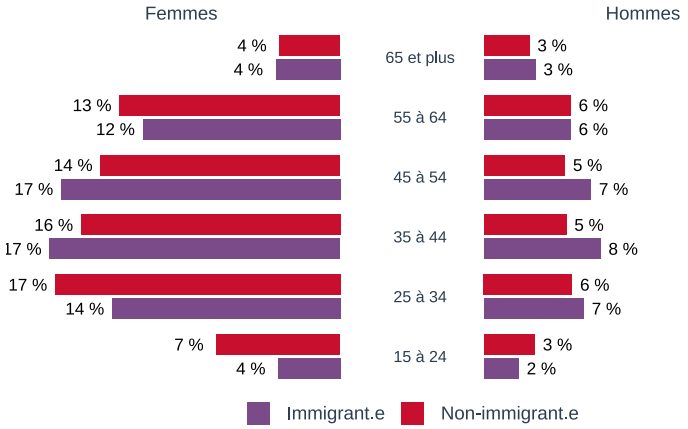
Définir le statut d'immigrant.e

Habituellement, Statistique Canada utilise une mesure à trois catégories pour déterminer le statut d'immigrant.e. Les « immigrant.e.s » sont défini.e.s comme des individus qui sont ou ont déjà été des immigrant.e.s admis.e.s ou des résident.e.s permanent.e.s, ou sont autrement devenu.e.s citoyen.ne.s canadien.ne.s naturalisé.e.s. Les « résident.e.s non permanent.e.s. » sont défini.e.s comme des individus provenant d'un autre pays et résidant au Canada, qui détiennent un permis de travail ou d'études, ou qui ont déposé une demande d'asile. Les « non-immigant.e.s » sont les individus qui détiennent la citoyenneté canadienne depuis leur naissance. Dans les données utilisées pour les fins de ce rapport, Statistique Canada a agrégé les données concernant les immigrants et les résident.e.s non permanent.e.s pour former une seule catégorie appelée « **immigrant.e.s** ». La catégorie des « **non-immigrant.e.s** » ne change pas.

Contrairement aux autres employ.é.e.s, les individus ayant immigré au Canada sont un peu plus susceptibles d'être des hommes et quelque peu plus susceptibles d'être âgé.e.s entre 35 et 54 ans (Figure 29). Le pourcentage généralement plus élevé d'employé.e.s immigré.e.s dans la fourchette d'âge des 35 à 54 ans s'explique probablement par le fait que les immigrant.e.s sont généralement un peu plus âgé.e.s que les Canadien.ne.s de naissance. Le nombre relativement petit de femmes immigrantes âgées de moins de 35 ans, par rapport aux employé.e.s non-immigrant.e.s, porte à croire qu'elles se heurtent à des barrières d'entrée

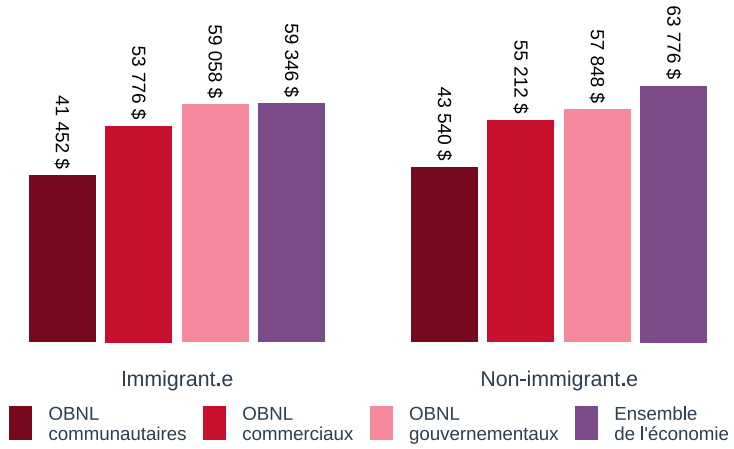
particulières pour intégrer la main-d'œuvre du secteur des OBNL. Fait à noter, cette situation ne semble pas s'appliquer aux hommes immigrants dans le même groupe d'âge.

Figure 29 : Distribution des employé.e.s d'OBNL par genre, âge et statut d'immigrant.e



À l'échelle de l'économie canadienne, les employé.e.s immigrant.e.s gagnent généralement 7 % moins que leurs collègues né.e.s au Canada (Figure 30). La situation est inversée dans le secteur des OBNL où, généralement, les immigrant.e.s gagnent légèrement plus (1 %) que les non-immigrant.e.s. Cette différence est entièrement attribuable aux OBNL gouvernementaux où les immigrant.e.s gagnent généralement 2 % plus que leurs collègues non immigré.e.s. De plus, cette situation explique probablement en partie pourquoi les employé.e.s immigrant.e.s sont légère-

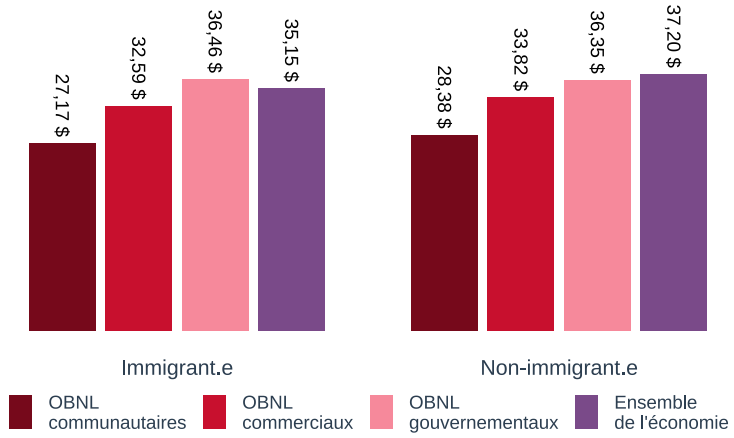
Figure 30 : Salaire annuel moyen par statut d'immigrant.e et sous-secteur, 2021



ment surreprésenté.e.s dans ce sous-secteur. Dans les OBNL communautaires et commerciaux, le portrait ressemble à celui du reste de l'économie, c'est-à-dire que les immigrant.e.s gagnent généralement moins que les non-immigrant.e.s (5 % moins dans les OBNL communautaires et 3 % moins dans les OBNL commerciaux). Bien que les différences salariales associées au statut d'immigrant.e soient relativement petites dans le secteur des OBNL (et avantagent souvent les immigrant.e.s), les salaires structurellement plus bas dans le secteur se traduisent par un écart de 13 % aux dépens de l'employé.e.s immigrant.e moyen.ne dans un OBNL, par rapport aux travailleurs.euses canadien.ne.s moyen.ne.s (comme c'est le cas pour les employé.e.s non-immigrant.e.s des OBNL).

Les salaires horaires plus bas comptent pour la plus grande partie des différences associées au statut d'immigrant.e dans les salaires annuels des employé.e.s des OBNL communautaires et commerciaux (Figure 31). La situation est inversée pour les employé.e.s des OBNL gouvernementaux. Dans leur cas, le nombre plus élevé d'heures travaillées motive la majeure partie de la différence.

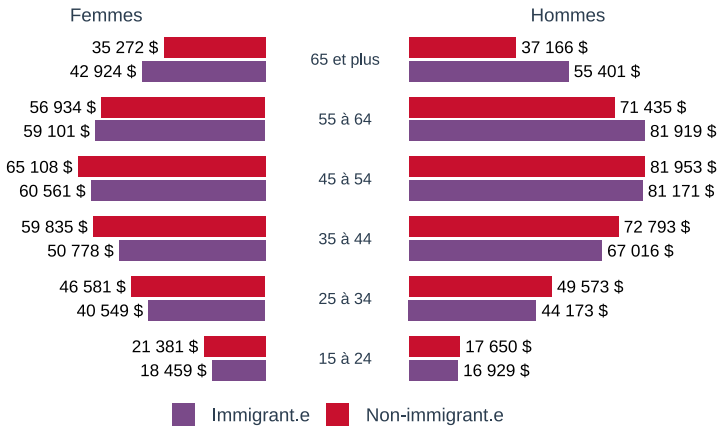
Figure 31 : Salaire horaire moyen par statut d'immigrant.e, 2021



Dans le secteur des OBNL, tant chez les hommes que chez les femmes âgé.e.s de moins de 55 ans, les salaires versés aux employé.e.s immigrant.e.s sont généralement inférieurs à ceux des employé.e.s non-immigrant.e.s (Figure 32). Inversement, les salaires annuels versés aux personnes âgées de 55 ans et plus sont plus élevés parmi les employé.e.s immigrant.e.s que parmi les employé.e.s non-immigrant.e.s. Les écarts salariaux négatifs associés au statut d'immigrant.e sont plus importants et les écarts salariaux positifs associés au statut d'immigrant.e sont moins importants chez les femmes que chez les hommes. Parmi les femmes, la

différence dans les salaires annuels moyens s'explique surtout par des salaires horaires moins élevés. Parmi les hommes, les salaires horaires moins élevés et un moins grand nombre d'heures travaillées jouent un rôle à peu près équivalent.

Figure 32 : Salaire annuel moyen dans les OBNL, par genre, âge et statut d'immigrant.e, 2021



Résumé et discussion

Les données démontrent que la main-d'œuvre du secteur des OBNL se différencie nettement du reste de la main-d'œuvre canadienne. Les employé.e.s des OBNL sont beaucoup plus souvent des femmes et détiennent beaucoup plus souvent un diplôme universitaire ou collégial. De plus, ils.elles sont un peu plus susceptibles d'appartenir à un groupe racisé, surtout les jeunes. Les données montrent aussi très massivement l'écart qu'accuse le secteur des OBNL par rapport au reste de l'économie en matière de rémunération. Une grande part de cet écart salarial s'explique par la grande proportion de femmes parmi la main-d'œuvre du secteur des OBNL, qui gagnent des salaires horaires moins élevés que les hommes. L'écart salarial structurel entre le secteur des OBNL et les secteurs d'affaires et public est exacerbé dans le cas des employé.e.s racisé.e.s et né.e.s à l'étranger par rapport à leurs collègues de race blanche et né.e.s au Canada au sein même du secteur des OBNL.

Globalement, les données dressent le portrait d'un secteur des OBNL qui courent des risques considérables et probablement sous-estimés par rapport à sa main-d'œuvre. À mesure que cette dernière vieillit, elle semble devenir de plus en plus dépendante de groupes qui subissent d'im-

portantes iniquités en matière de rémunération, notamment les femmes et les Canadien.ne.s racisé.e.s. Bien que ces iniquités soient moins flagrantes dans le secteur des OBNL que dans le reste de l'économie, l'écart de rémunération structurel entre le secteur des OBNL et les secteurs des affaires et public est beaucoup plus grand. Par conséquent, les OBNL se retrouvent dans une situation concurrentielle désavantageuse en ce qui concerne l'attraction et la rétention de personnel. En ajoutant ce défi aux autres difficultés liées à l'emploi prévalentes dans le secteur des OBNL et mises en lumière par d'autres études, notamment un roulement élevé du personnel, des conditions de travail précaires et des possibilités de perfectionnement et de formation limitées, on obtient un portrait qui devrait grandement nous préoccuper.

Afin de réduire les risques exposés, les OBNL ont besoin d'actions immédiates de la part des bailleurs de fonds privés et publics afin d'offrir des emplois décents et de les aider à lutter contre les iniquités actuelles. Notamment, les bailleurs de fonds devraient :

- Fournir plus de financement de base et sans conditions;
- Couvrir les coûts d'exploitation de base associés au financement de projet;
- Offrir plus de financement stable et à long terme et éliminer les brèches causées par les processus de renouvellement du financement;
- Permettre aux organismes d'utiliser les fonds de projet pour payer des avantages sociaux, du perfectionnement professionnel et des salaires décents aux employé.e.s.

Les dirigeant.e.s des OBNL doivent adopter les principes de travail décent, ainsi que des pratiques antiracistes et anti-oppression pour aider la main-d'œuvre diversifiée des organismes à réussir. De plus, les dirigeant.e.s devraient :

- Mettre en place des pratiques permettant d'éliminer les écarts de rémunération associés à l'origine ethnique et au genre, p. ex. la transparence salariale;
- Verser des salaires équitables et concurrentiels qui, au minimum, représentent des salaires de subsistance;

- Le plus possible, réduire la dépendance aux contrats à durée déterminée;

- S'assurer que les possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnel sont à la hauteur du potentiel et du talent de la main-d'œuvre hautement éduquée et motivée d'aujourd'hui.

Les dirigeant.e.s d'OBNL peuvent accéder gratuitement à des ressources en matière de RH et d'emploi liées au travail décent et à l'équité sur IntervallesRH.ca.

Data references

Statistique Canada. n.d.a. “Caractéristiques de la population active selon l’industrie, données annuelles (x 1 000).” https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002301

Idem, n.d.b. “Emplois dans les institutions sans but lucratif par activité (x 1 000).” https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610061501

Idem, n.d.c. “Les emplois dans le secteur des organismes sans but lucratif par caractéristique démographique.” https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610065101

Idem, n.d.d “Les emplois dans le secteur des organismes sans but lucratif par type de travailleur.” https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610065001

Idem, n.d.e. “Statistiques du travail conformes au Système de comptabilité nationale, selon les caractéristiques des employées et l’industrie.” https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610068901