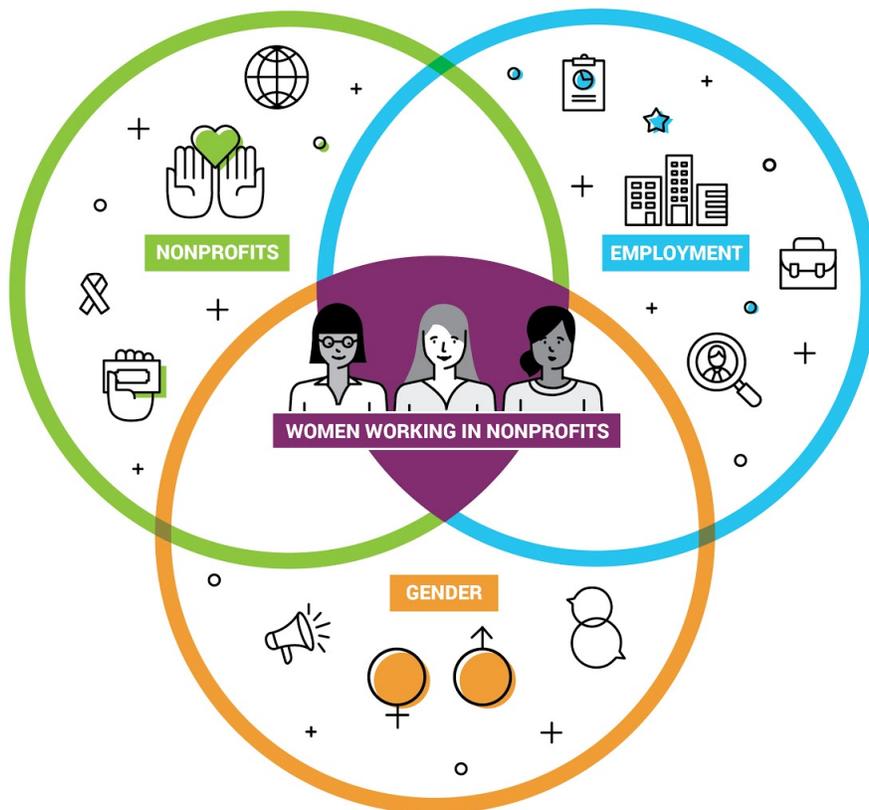


Travail décent pour les femmes

Une analyse de la littérature traitant des travailleuses du secteur à but non lucratif en Ontario

Sommaire



Sommaire

Ce compte-rendu procède à une analyse critique de la littérature traitant des expériences des travailleuses du secteur à but non lucratif en Ontario, à partir de sources très diverses, afin :

- de brosser le tableau actuel et pertinent des expériences d'emploi des femmes dans le secteur à but non lucratif en Ontario,
- d'identifier toute lacune au niveau des données et de la recherche,
- d'orienter les prochaines activités importantes du projet de plus grande envergure de l'Ontario Nonprofit Network (ONN) : [Travail décent pour les femmes employées dans le secteur à but non lucratif en Ontario](#) (contenu anglais).

PRINCIPALES CONSTATATIONS

Le secteur à but non lucratif est composé de femmes en majorité, mais n'est pas toujours dirigé par des femmes

Le secteur à but non lucratif en Ontario compte en effet une majorité de femmes, puisque 75 % à 80 % de sa main-d'œuvre est féminine. Bien qu'il compte davantage de femmes occupant des postes de direction que les secteurs public et à but lucratif, cette part des emplois (75 % à 80 %) ne se reflète pas au niveau des cadres. Les femmes sont sous-représentées dans les postes de haute direction, tandis que les hommes y sont surreprésentés. Les femmes sont plus susceptibles de diriger de plus petits organismes, et les plus petits organismes constituent une grande partie du secteur.

Les perspectives d'emploi inégales et un plafond de verre sont une réalité pour différentes femmes

Les femmes immigrantes et racialisées sont concentrées dans le sous-secteur des services d'établissement pour les immigrants et les réfugiés, où elles constituent également la majorité des employés. On les retrouve davantage en première ligne que dans des postes de direction. Globalement, on manque de données sur le nombre de femmes immigrantes, autochtones et racialisées, de femmes de la communauté LGBTQ et de femmes handicapées qui travaillent dans ce secteur.

Les femmes qui travaillent dans le secteur à but non lucratif gagnent moins que les hommes

Bien que la main-d'œuvre du secteur à but non lucratif soit très instruite et expérimentée, les salaires sont inférieurs à ceux d'autres secteurs, en grande partie en raison du phénomène connu sous le nom de « pénalité des soins » (« care penalty » : désavantage que confère le travail de soignants, en raison de liens de nature personnelle, affective et morale qu'il implique — NdT). Les travailleuses du secteur à but non lucratif gagnent moins que les hommes, notamment dans des postes de haute direction. L'accès restreint à un régime de retraite et à des prestations de maternité supplémentaires constitue un défi particulier pour le progrès économique des femmes dans ce secteur.

LACUNES IMPORTANTES DANS LA DOCUMENTATION

Dans les dialogues sur la main-d'œuvre, le genre n'est pas pris en compte pour le secteur à but non lucratif, et ce secteur ne prend pas en compte l'égalité entre les sexes

Les discussions sur l'égalité entre les sexes au sein de la main-d'œuvre font souvent abstraction de la réalité du secteur à but non lucratif, et les discussions sur le secteur à but non lucratif ne prennent pas en compte l'égalité entre les sexes. À ce jour, les seuls liens qui ont été faits entre ce secteur et l'égalité entre les sexes portent sur les clients et les collectivités, plutôt que sur les travailleurs du secteur.

Il importe de mettre davantage l'accent sur les expériences des femmes autochtones, des femmes de la communauté LGBTQ et des femmes handicapées qui travaillent dans ce secteur

Pour ce compte-rendu, on a pu trouver des données sur les expériences des femmes immigrantes et racialisées travaillant dans ce secteur, mais aucune sur les femmes autochtones, les femmes de la communauté LGBTQ et les femmes handicapées qui y travaillent. Plus d'information à cet égard aiderait à élaborer et mettre en place des stratégies et des solutions pour la main-d'œuvre du secteur à but non lucratif, en ciblant les défis particuliers et en évitant de créer des impacts négatifs.

APPRENTISSAGES CLÉS

Qu'avons-nous appris?

La division du travail entre les genres et les races est liée aux structures du marché de l'emploi du secteur à but non lucratif, ce qui a une incidence sur les tendances de l'emploi dans ce secteur. Cette constatation apporte un éclairage sur un autre point : le marché du travail du secteur présente les grandes tendances qui se retrouvent dans d'autres secteurs relativement aux genres et aux races, mais elles se manifestent différemment.

Que devons-nous savoir de plus?

À la suite de ce compte-rendu, des questions additionnelles portant sur l'expérience des travailleuses du secteur ont surgi. Se basant sur les sept piliers du travail décent, déterminés par l'ONN, ces questions portent sur ce que serait un travail décent pour toutes les femmes travaillant dans le secteur. Par exemple, comment le harcèlement envers les femmes au travail se manifeste-t-il dans le secteur? Les femmes négocient-elles leur salaire? Et pourquoi n'occupent-elles pas de poste de direction dans de plus grands organismes? L'ONN étudiera ces questions dans la deuxième phase de ce projet et demandera aussi des recherches supplémentaires sur celles-ci.

Ontario Nonprofit Network

300-2 Avenue St Clair Est, Toronto, ON M4T 2T5

www.theonn.ca,

info@theonn.ca

<http://theonn.ca/our-work/our-people/decent-work/decent-work-women/>

Pamela Uppal: pamela@theonn.ca

Mars 2018



Condition féminine
Canada

Status of Women
Canada