



Voix des femmes

Récits sur le travail dans le secteur sans but lucratif de l'Ontario

Table des matières

Introduction	03
Méthodologie et méthodes	05
Partie 1 : Le secteur est féminisé	11
Dévaluer le secteur	13
Trajectoires de carrière non linéaires	15
Souplesse	17
Épuisement professionnel à l'échelle du secteur	19
Bas salaires	21
Avancement professionnel	24
Avantages sociaux	26
Maintien en emploi	28
La passion pour le travail	29
Partie 2 : La discrimination dans un secteur féminisé	31
Le sexisme au quotidien	33
Rôles sexués	36
Secteur à majorité féminine, mais non dirigé par des femmes	38
Hiérarchie sexuée et racialisée	40
Plafond en verre	42
Le sexisme des conseils d'administration	45
Personnel dirigeant	47
Leadership matriarcal	48
Mentorat	50
Écart salarial entre les sexes	51
La négociation des salaires et des avantages sociaux	54
Intimidation et harcèlement sexuel	57
Intersections du genre avec l'âge, la race et le handicap	60
Prochaines étapes : De la conversation à l'action : un programme de travail décent pour les femmes	66
Annexes	70

INTRODUCTION

Entendre des femmes dans un secteur à majorité féminine

Les caractéristiques, les défis et les tendances propres au secteur sans but lucratif ont une incidence importante sur sa population active, qui est composée à 80 % de travailleuses. Cependant, nous savons très peu de choses sur la façon dont diverses femmes s'en tirent dans le secteur. Comment les défis auxquels font face les femmes sur le marché du travail en général se manifestent-ils et ont-ils des répercussions sur les différentes femmes qui travaillent dans le secteur (comme l'écart salarial entre les sexes, les « plafonds de verre » et les fuites dans les réseaux de leadership)? Étant donné les intersections critiques entre le travail, le secteur sans but lucratif et les femmes, l'ONN a exploré cette question en appliquant une optique intersectionnelle basée sur le sexe (ACS+) à son mouvement pour le travail décent. Cela fait partie du projet de l'ONN sur le travail décent pour les femmes qui vise à cerner les obstacles à l'autonomisation économique des travailleuses dans le secteur et à élaborer et à mettre en œuvre des solutions pour éliminer ces obstacles au niveau de l'organisation, du réseau et de la politique. Nous nous sommes donné comme priorité d'entendre et d'amplifier les voix des femmes qui ne sont pas souvent entendues de toutes les identités, les géographies, les groupes d'âge et les niveaux de postes.

Au cours des deux derniers mois,¹ nous avons invité des femmes qui s'auto-identifient à participer à des cercles d'apprentissage et à un sondage pour partager leurs expériences de travail dans le secteur sans but lucratif de l'Ontario² et leurs recommandations de changement. Ce rapport reflète ce que nous avons entendu des 730 participantes³, leurs points de vue, leurs expériences, leurs observations et leurs opinions, dans leurs propres voix.

Leurs voix sont regroupées en trois thèmes : la féminisation du secteur, la discrimination dans un secteur féminisé, et la conversation à l'action. Les citations dans ces sections proviennent de ce que les femmes ont dit dans les cercles d'apprentissage et dans le sondage. Elles ont été rendues anonymes. Bien qu'il y ait des différences régionales et sous-sectorielles dans les expériences, ce qui est frappant, c'est que les participantes ont dit en grande majorité les mêmes choses partout en Ontario. Les thèmes peuvent ne pas refléter toutes les expériences des femmes ni être uniques aux femmes ou au secteur sans but lucratif. Toutefois, ils insistent non seulement sur l'urgence d'examiner les problèmes liés à la population active dans le secteur sans but lucratif, mais aussi de le faire dans l'optique de l'ACS+.

Toutes les participantes, qu'elles occupent des postes de première ligne, de cadre intermédiaire ou de haute direction, ont consacré beaucoup de temps et d'énergie à bâtir des organismes sans but lucratif à partir de zéro. Il s'agit de professionnelles aux compétences, expériences et antécédents universitaires variés, des chefs de file solides qui s'adaptent à l'évolution du climat politique et social, de ferventes défenderesses de leurs communautés, de leurs clients, de leurs pairs et de leur personnel, des agentes du changement en première ligne, et leur passion pour le travail est irremplaçable.

¹ Nous utilisons une définition inclusive des femmes qui reconnaît et accueille les femmes trans, les femmes queers et les personnes non binaires.

² Dans ce présent rapport, le terme « sans but lucratif » désigne le secteur sans but lucratif de base, qui exclut les conseils scolaires, les établissements d'enseignement postsecondaire et les hôpitaux.

³ Les participantes sont celles qui ont participé aux activités de mobilisation.

Le fait de réunir des femmes de tout le secteur, que ce soit en personne ou de façon virtuelle, pour partager leurs histoires de réussites, de défis et de passion dans le secteur sans but lucratif, a un pouvoir immense. Nous espérons que notre travail n'est que le début de ces conversations et de ces rassemblements.

Merci

Nous sommes reconnaissants envers les personnes qui ont rendu ce rapport possible, notamment :

- Les partenaires régionaux qui ont accueilli les cercles d'apprentissage : Conseil des arts d'Ottawa, Fondation communautaire d'Ottawa, *Pillar Nonprofit Network*, *Scarborough Women's Centre*, *Thunder Bay Multicultural Association*, *Centraide du Grand Toronto* (bureau de York), *Windsor Women Working with Immigrant Women* et *YWCA Muskoka*.
- Preneurs de notes bénévoles
- Notre conseillère en ACS+ Chanel Grenaway et l'évaluatrice de projet Karla Stroud
- Le conseil consultatif du projet pour guider le travail
- Le réseau de l'ONN pour amplifier le travail décent pour les femmes
- Toutes les femmes qui ont partagé leurs récits avec nous

Ce travail ne serait pas possible sans leur ouverture et leur enthousiasme.

MÉTHODOLOGIE ET MÉTHODES

Recherche-action participative féministe

Conformément à l'approche méthodologique du projet plus large de travail décent pour les femmes, le cadre de la recherche-action participative féministe (RAPF) a été utilisé pour élaborer des principes directeurs visant à impliquer les femmes. Il s'agissait de l'intersectionnalité fondée sur le sexe, de l'inclusion, de la participation, de la transparence, de l'efficacité, de l'action et de la réflexivité. Cette approche nous a permis d'avoir un objectif clair et transparent pour les participantes et les intervenants, d'intégrer l'intersectionnalité et de créer un échange transformationnel plutôt que transactionnel.

Trois méthodes ont été utilisées pour offrir aux femmes de multiples possibilités de participation : des cercles d'apprentissage, des entrevues avec des informateurs clés et un sondage⁴. Les activités ont eu lieu entre mai et septembre 2018. Ces activités se sont appuyées sur les résultats de chacune d'entre elles pour s'assurer que les questions soient explorées de manière complémentaire, plutôt que d'être reproduites. Ces méthodes ont été utilisées comme un moyen efficace et participatif d'essayer d'entendre le plus grand nombre de femmes possible du secteur sans but lucratif de l'Ontario.

Cercles d'apprentissage

Entre mai et août 2018, 14 cercles d'apprentissage répartis dans sept villes de l'Ontario et comptant 85 participantes ont été tenus. Les femmes ont été réunies pour partager leurs expériences de travail dans le secteur, selon leur identité, leur âge, leur région, leur sous-secteur et leur poste. Les cercles d'apprentissage étaient ouverts à toute personne qui s'identifiait comme une femme et qui travaillait actuellement dans le secteur. Toutefois, le cercle d'apprentissage pour les femmes handicapées était également ouvert à celles qui faisaient du bénévolat ou qui avaient travaillé dans le secteur sans but lucratif, car notre partenaire régional avait cerné des obstacles importants qui les empêchaient d'entrer et de rester dans le secteur. De plus, nous savions que nous ne pourrions pas avoir les mêmes critères pour le sondage.

On les appelait des cercles d'apprentissage parce que nous voulions créer un échange transformationnel, où chacun apprenait de l'autre, plutôt qu'un échange transactionnel où nous leur donnions simplement quelque chose en échange de leur participation au cercle d'apprentissage⁵. Les participantes ont pu réseauter et apprendre les unes des autres, elles ont appris de l'ONN et de son travail, et l'ONN a appris des expériences vécues et des recommandations des participantes. Les participantes ont rempli des évaluations de leur expérience de cercle d'apprentissage pour s'assurer que les activités répondaient aux objectifs et aux principes prévus.

Une méthode semi-conversationnelle a été utilisée selon laquelle un ensemble de questions ouvertes accompagnées d'incitations et d'interrogations a été élaboré pour guider la discussion. Des efforts intentionnels ont été faits pour créer un espace sûr pour la narration collective et la souplesse pour explorer certaines questions plus en profondeur tout en remettant en question et en encourageant le débat d'idées au sein du groupe. Pour cette raison, le nombre de questions posées ou le temps consacré à certaines questions variait parfois d'un cercle d'apprentissage à l'autre. Les séances n'ont pas été enregistrées et ont été animées par la responsable du projet, Pamela Uppal, qui a également pris des notes dans la plupart des cas. On a offert aux

⁴ La liste complète des cercles d'apprentissage et des questions du sondage se trouve aux annexes A et B.

⁵ Le Cercle de la philanthropie et des peuples autochtones du Canada (*The Circle on Philanthropy and Aboriginal Peoples of Canada*)

participantes un remboursement des frais de déplacement, un livre pour leur participation aux cercles d'apprentissage, ainsi qu'une aide pour la garde des enfants et des services d'accessibilité au besoin. Les participantes ont été recrutées par l'entremise des réseaux de l'ONN et des organismes partenaires régionaux, des médias sociaux et de la sensibilisation ciblée.

Participantes

Date	Emplacement	Participantes	Qui a participé	Partenaire
14 mai	Toronto	5	Cadres intermédiaires	S/O
31 mai	Ottawa	5	Non-cadres	Conseil des arts d'Ottawa
1er juin	Ottawa	12	Hautes dirigeantes	Fondation communautaire d'Ottawa
11 juin	Toronto (GTA)	7	Non-cadres	S/O
12 juin	Toronto (GTA)	6	Hautes dirigeantes	S/O
15 juin	Région de York	4	Hautes dirigeantes	Centraide du Grand Toronto (Bureau régional de York)
18 juin	London	6	Non-cadres	Pillar Nonprofit Network
19 juin	London	9	Hautes dirigeantes	Pillar Nonprofit Network
21 juin	Thunder Bay	5	Non-cadres	Thunder Bay Multicultural Services
22 juin	Thunder Bay	5	Hautes dirigeantes	Thunder Bay Multicultural Services
25 juin	Windsor	5	Non-cadres	Windsor Women Working with Immigrant Women
26 juin	Windsor	2	Hautes dirigeantes	Windsor Women Working with Immigrant Women
6 juillet	District de Muskoka	8	Hautes dirigeantes	YWCA Muskoka
2 août	Toronto (GTA)	6	Femmes ayant un handicap visible ou invisible	Scarborough Women's Centre

Entrevues auprès d'informateurs clés

Les entrevues auprès d'informateurs clés ont d'abord été identifiées comme un moyen d'entendre des points de vue particuliers, comme ceux des hommes et des membres des conseils d'administration qui n'ont pas participé aux deux autres méthodes. Il s'agissait également d'un moyen d'atteindre les voix qui manquaient dans les cercles d'apprentissage. Par exemple, peu de femmes racialisées et autochtones et aucune femme qui s'identifie à la communauté LGBTQ (lesbienne, gaie, bisexuelle, trans et queer) étaient présentes dans les cercles d'apprentissage. Cependant, nous n'avions que du temps et des ressources pour faire dix entrevues auprès d'informateurs clés, cinq avec des voix manquantes et cinq avec des hommes et des membres des conseils d'administration. Ce n'était pas suffisant pour tirer des conclusions. Ainsi, bien que six entrevues auprès d'informateurs clés aient été réalisées, elles ne sont pas incluses dans l'analyse du présent rapport. Les informateurs clés étaient des recrues ciblées.

Sondage

Le sondage a été mené en ligne par Survey Monkey du 24 août 2018 au 10 septembre 2018 afin de confirmer et de mettre à l'essai ce qui se trouvait dans les cercles d'apprentissage et de poser des questions sur les thèmes émergents. Le sondage était également ouvert à toute personne qui s'identifiait comme étant une femme et qui travaillait actuellement dans le secteur, mais il n'était pas ouvert à toute personne qui avait participé à un cercle d'apprentissage dans le but de ne pas reproduire les résultats. Au total, 30 questions ont été posées, y compris des renseignements de base sur l'emploi et la démographie. Il s'agissait de 28 questions fermées, 2 ouvertes et

1 boîte de commentaires qui a également été incluse dans l'analyse des données. Le sondage a été promu par le réseau de l'ONN, les partenaires, les hôtes régionaux et les participantes aux cercles d'apprentissage par courriel.

Le sondage a reçu 998 réponses. Sur ces 998 réponses, il y avait 681 complètes dont 36 ont été rejetées. Les réponses étaient rejetées si la participante avait participé à un cercle d'apprentissage. Au total, il y avait 645 réponses complètes.

Analyse

La responsable du projet a synthétisé les notes brutes des cercles d'apprentissage en notes de synthèse pour chaque région par niveau de poste en distillant les thèmes clés à l'aide des questions du cercle d'apprentissage. Ensuite, les notes de synthèse régionales ont été synthétisées sous chaque thème. En consultation avec l'équipe de l'ONN, notre conseillère en ACS+ et notre évaluatrice, les questions du sondage ont été formulées en fonction de ces thèmes et de ce qui manquait.

Les deux questions ouvertes et la section des commentaires du sondage ont été codées avec des mots clés, car elles se trouvaient déjà dans les thèmes indiqués dans les notes du cercle d'apprentissage. En plus d'analyser l'ensemble des données originales, les données du sondage ont été analysées par rapport à celles-ci en fonction des niveaux de poste, des origines raciales et ethniques, et des handicaps visibles ou invisibles identifiés.

Le cadre final du rapport – la féminisation du secteur et la discrimination dans un secteur féminisé - dans lequel se situent les voix des femmes, a ensuite été élaboré sur la base de l'analyse des thèmes du cercle d'apprentissage et du codage du sondage. Il a été examiné avec l'équipe de l'ONN, le conseil consultatif du travail décent pour les femmes, notre conseillère en ACS+ et notre évaluatrice.

Limites

Bien qu'il soit difficile de savoir si les participantes étaient représentatives du secteur puisqu'il n'y a pas de données disponibles sur la démographie du secteur, un effort intentionnel a été fait pour entendre une diversité de voix. Plus précisément, nous avons voulu entendre les voix des femmes francophones, immigrantes et racialisées, des femmes qui s'identifient à la communauté LGBTQ, comme les femmes queer, non binaires et trans, des femmes handicapées, des employées non-cadre et des femmes de l'extérieur de Toronto. En effet, en plus de ne pas être souvent entendues, notre analyse documentaire a révélé qu'elles font face à des obstacles importants sur le marché du travail en général, qu'il n'y a pas suffisamment de données disponibles sur les expériences d'emploi des femmes immigrantes et racialisées dans le secteur et aucune information n'est disponible sur les expériences d'emploi des femmes autochtones et transgenres travaillant dans le secteur.

Cependant, très peu de femmes francophones, autochtones, queer et non binaires et aucune femme transgenre ont participé aux activités. Les échantillons de femmes immigrantes et racialisées et de femmes handicapées étaient plus petits que ceux des femmes qui ne s'identifiaient à aucune origine raciale ou ethnique. Nous avons donc été prudents sur la façon dont nous avons tiré des conclusions sur leurs expériences.

De plus, même si des efforts ont été déployés pour créer un espace sûr et inclusif dans lequel les femmes puissent partager leurs expériences dans les cercles d'apprentissage, rien ne garantit que toutes les femmes se sont senties à l'aise de partager des expériences difficiles qu'elles ont peut-être vécues.

Données sur l'emploi et la démographie des participantes

Des renseignements démographiques et sur l'emploi de base de chaque participante ont été recueillis. Sur les 85 participantes au cercle d'apprentissage, 74 ont rempli les renseignements démographiques et sur l'emploi. Dans le sondage, les participantes avaient la possibilité de sélectionner « préfère ne pas répondre » pour chacune des questions sur la démographie et sur l'emploi.

Les non-cadres comprennent des postes tels que les coordonnateurs, les administrateurs de programmes, le personnel de sensibilisation et de mobilisation, les adjoints administratifs, les réceptionnistes, le personnel de saisie des données, les comptables et les gardiens. Les cadres intermédiaires sont définis comme étant ceux qui ont quelqu'un sous leurs ordres, tandis que les hauts dirigeants comprennent les directrices générales, les PDG, les présidents, les vice-présidents, les cadres supérieurs et les directeurs.

	Cercles d'apprentissage (74 répondantes)	Sondage (645 répondantes)
Âge	31 à 50 ans : 44 % (n=33) 51 ans et plus : 31 % (n=23) Moins de 30 ans : 24 % (n=18)	31 à 50 ans : 54 % (n=346) 51 ans et plus : 28 % (n=182) Moins de 30 ans : 17 % (n=111) Préfère ne pas répondre : 1 % (n=6)
Poste	Cadre supérieur : 50 % (n=37) Non-cadre : 31 % (n=23) Cadre intermédiaire : 19 % (n=14)	Cadre supérieur : 26 % (n=173) Non-cadre : 45 % (n=288) Cadre intermédiaire : 27 % (n=172) Préfère ne pas répondre : 2 % (n=12)
Situation d'emploi (il est demandé de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent)	Temps plein : 85 % (n=63) Permanent : 28 % (n=21) Contrat : 14 % (n=10) Temps partiel : 4 % (n=3)	Temps plein : 76 % (n=492) Permanent : 20 % (n=129) Contrat : 15 % (n=99) Temps partiel : 12 % (n=76) Préfère ne pas répondre : 1 % (n=5)
Syndicat	Non, notre organisme n'est pas syndiqué : 80 % (n=59) Non, mais d'autres personnes dans mon organisme le sont : 15 % (n=11) Oui : 5 % (n=4)	Non, notre organisme n'est pas syndiqué : 75 % (n=484) Non, mais d'autres personnes dans mon organisme le sont : 11 % (n=72) Oui : 13 % (n=82) Préfère ne pas répondre : 1 % (n=7)
Sous-secteur	Services sociaux : 47 % (n=35) Éducation et recherche : 14 % (n=10) Droit, défense des intérêts et politique : 11 % (n=8) Intermédiaires philanthropiques : 10 % (n=7) Affaires/Professionnels : 8 % (n=6) Santé : 5 % (n=4) Culture et loisirs : 1 % (n=1) Développement et logement : 1 % (n=1)	Services sociaux : 49 % (n=317) Éducation et recherche : 17 % (n=107) Droit, défense des intérêts et politique : 3 % (n=18) Intermédiaires philanthropiques : 4.7 % (n=30) Affaires/Professionnels : 2 % (n=14) Santé : 9 % (n=58) Culture et loisirs : 8 % (n=53)

	<p>Environnement : 1 % (<i>n</i>=1) International : 1 % (<i>n</i>=1) Religion : 0 % (<i>n</i>=0)</p>	<p>Développement et logement : 3 % (<i>n</i>=18) Environnement : 2 % (<i>n</i>=12) International : 2 % (<i>n</i>=11) Religion : 1 % (<i>n</i>=7)</p>
Sexe (il est demandé de s'auto-identifier)	<p>Femme : 99 % (<i>n</i>=73) Inconnu : 1 % (<i>n</i>=1)</p>	<p>Femme : 97,5 % (<i>n</i>=629) S/O : 1,4 % (<i>n</i>=9) Non-binaire : 0,6 % (<i>n</i>=4) Queer : 0,3 % (<i>n</i>=2) Préfère ne pas répondre : 0,2 % (<i>n</i>=1)</p>
Handicap invisible ou visible (il est demandé de s'auto-identifier)	<p>Non : 67 % (<i>n</i>=65) Oui : 31 % (<i>n</i>=8) Préfère ne pas divulguer : 2 % (<i>n</i>=1)</p>	<p>Non : 80 % (<i>n</i>=515) Oui : 16 % (<i>n</i>=102) Préfère ne pas répondre : 4 % (<i>n</i>=28)</p>
Race et ethnicité (il est demandé de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent)	<p>Aucune de ces réponses : 42 % (<i>n</i>=31) Immigrante : 27 % (<i>n</i>=20) Racialisée : 21 % (<i>n</i>=15) Francophone : 8 % (<i>n</i>=6) Autochtone : 3 % (<i>n</i>=2)</p>	<p>Aucune de ces réponses : 68 % (<i>n</i>=418) Immigrante : 18 % (<i>n</i>=115) Racialisée : 12 % (<i>n</i>=80) Francophone : 5 % (<i>n</i>=32) Autochtone : 3 % (<i>n</i>=18) Préfère ne pas répondre : 4 % (<i>n</i>=25)</p>
Région (il est demandé de s'auto-identifier)	<p>Toronto (GTA) : 30 % (<i>n</i>=22) Ottawa : 22 % (<i>n</i>=16) London : 19 % (<i>n</i>=14) Thunder Bay : 13 % (<i>n</i>=10) Muskoka : 9 % (<i>n</i>=7) Windsor : 7 % (<i>n</i>=5)</p>	<p>Toronto Métropolitain : 37% (<i>n</i>=240) Centre de l'Ontario : 16% (<i>n</i>=103) Est de l'Ontario : 16% (<i>n</i>=103) Sud-Ouest de l'Ontario : 22% (<i>n</i>=143) Nord de l'Ontario : 5.7% (<i>n</i>=37) Inconnu : 3 % (<i>n</i>=19)</p>

PARTIE 1

Le secteur est féminisé

Le genre joue un rôle important sur le marché du travail du secteur sans but lucratif, ce qui entraîne une féminisation⁶ du secteur. La féminisation se produit de deux façons : la population active étant à majorité féminine⁷ et les stéréotypes traditionnels de la féminité étant intégrés dans le discours et les structures du secteur. Les stéréotypes comprennent la dépendance, nourricière, attentionnée, émotive, inférieure à la masculinité, inintelligente, non qualifiée et nécessitant des conseils et une surveillance. En d'autres termes, le secteur est comme il est en raison du genre, ce n'est pas un hasard. Cela a des implications critiques pour tous les travailleurs du secteur.

Dans la première partie, nous soulignons les implications d'un secteur féminisé partagées par les femmes dans le cadre des cercles d'apprentissage et du sondage. On n'a pas demandé directement aux femmes si elles pensaient que le secteur était féminisé, mais le thème est ressorti parce que les expériences partagées par les femmes étaient caractéristiques de la féminisation du secteur. La plupart des participantes, mais pas toutes, ont établi un lien entre le genre et le secteur. Parmi les macro-exemples, mentionnons le fait que le travail sans but lucratif est considéré comme un travail de soins et donc un travail de femmes, la dynamique du pouvoir patriarcal entre les organismes et les donateurs/bailleurs de fonds ou les directeurs généraux et les conseils d'administration, et la dévaluation du secteur. Les micro-exemples comprennent les travailleuses qui « s'installent » dans le secteur, qui le trouvent souple, mais qui se sentent aussi dévaluées, surchargées, sous-payées, manque de stabilité, de possibilités de croissance et d'avantages sociaux, et qui, par conséquent, veulent partir.

VOIX DES FEMMES

Je crois qu'une partie de la dévaluation du secteur sans but lucratif est une idée dépassée du « travail des femmes » ... nous avons besoin d'un changement de paradigme.

Je crois que le secteur sans but lucratif est sous-évalué par notre société *parce qu'il est dirigé principalement par des femmes.*

Reconnaître que le travail sans but lucratif a toujours été considéré comme un « travail de femmes », ce qui explique les inégalités salariales et l'absence de solides régimes d'avantages sociaux et de plans de retraite.

Ce sont surtout les femmes qui pensent travailler pour le bien de la société. C'est considéré comme moins important que le profit.

Toute la question de l'injustice dans les organismes sans but lucratif est systémique et reflète la dévaluation continue du travail des femmes.

⁶ Pour en lire davantage sur le sujet : Joan Acker, *Feminization of Labor in Encyclopedia of Gender and Society, Sociology of Work*

⁷ Le terme « à majorité féminine » est utilisé plutôt que « à prédominance féminine », car, bien que le secteur soit composé principalement de travailleuses, les femmes sont sous-représentées dans les postes de haute direction.

Les femmes représentent la majorité des travailleurs sans but lucratif et, en raison de cette démographie, les emplois sont sous-payés. Cela fait partie du problème de l'écart salarial entre les sexes.

Le secteur sans but lucratif est dominé par les femmes, ce qui explique pourquoi notre travail est sous-payé et sous-évalué. Je ne sais pas vraiment comment cela peut changer sans une réévaluation délibérée du coût et de la valeur de ce travail lorsque les bailleurs de fonds décident du montant réel en dollars avec lequel ils croient que nous pouvons fonctionner de manière durable.

Dès qu'un secteur se féminise, les salaires baissent.

Si je travaillais dans une profession à prédominance masculine ou dans le secteur privé, je gagnerais au moins 30 000 dollars de plus que ce que je gagne actuellement.

Je pense que le secteur sans but lucratif, en particulier les services sociaux, emploie plus de femmes que d'hommes, car ce sont généralement les femmes qui assument ces rôles de soins. Ce sont également les rôles les moins rémunérés, en particulier dans le domaine des sans-abris. Vous avez donc un domaine dominé par les femmes, qui gagnent très peu d'argent, qui n'ont pas d'épargne-retraite, qui n'ont pas de prestations de maternité supplémentaires et qui font un travail extrêmement difficile et parfois violent.

La société tient les femmes en aussi basse estime que le secteur sans but lucratif. C'est pourquoi, je crois, il y a tant d'organismes sans but lucratif dirigés par des femmes. C'est considéré comme un travail de soin, qui est perçu comme étant du domaine des femmes. Il n'y a pas beaucoup d'hommes qui aspirent à devenir des chefs de file dans le secteur sans but lucratif. Pourquoi le feraient-ils, alors que la société a une si mauvaise opinion de ce secteur? Pourquoi le feraient-ils alors que les salaires dans le secteur sans but lucratif sont si bas? Pourquoi devraient-ils alors que demander une augmentation dans le secteur sans but lucratif est considéré comme étant avare, et que ceux qui demandent des augmentations sont considérés comme n'étant pas en harmonie avec la mission de leur organisme respectif?

Nous ne sommes pas prises au sérieux par les bailleurs de fonds parce que nous sommes un organisme de femmes immigrantes. Nous sommes un organisme en pleine croissance qui dispose d'un budget de 4 millions de dollars et nous sommes très respectées au sein de la communauté, mais parce que nous sommes un organisme de femmes immigrantes, nous ne sommes pas perçues comme faisant partie du « club des grands » des organismes d'immigrants. Il y a aussi la perception que nous devons prouver encore plus le besoin/la valeur en tant qu'organisme de femmes immigrantes.

L'ensemble du secteur aurait besoin d'un changement du système pour assurer un travail décent aux femmes.

DÉVALUER LE SECTEUR

« On ne reconnaît pas tout ce qu'on fait »

Dans les cercles d'apprentissage, la valeur du secteur est apparue comme un thème et, par conséquent, pour déterminer s'il y avait un lien entre la valeur du secteur et le genre, dans le sondage, nous demandons aux participantes d'évaluer la valeur qu'elles croient que le secteur est dans la société et les raisons pour lesquelles elles l'ont évalué comme elles l'ont fait. Dans le sondage, 40,3 % des répondantes ont dit que le secteur est apprécié (27,9 % ont répondu « apprécié » et 12,4 % ont répondu « très apprécié »), tandis que 14,6 % ont répondu « neutre ». Les employées non-cadres étaient plus susceptibles d'évaluer le secteur comme étant peu apprécié (13,2 %) ou, à l'inverse, très apprécié (14,6 %), les cadres intermédiaires étaient plus susceptibles d'évaluer le secteur comme étant quelque peu apprécié (38,4 %) et neutre (16,9 %), et les hauts dirigeants étaient plus susceptibles de l'évaluer comme étant apprécié (33,5 %). Parmi tous les sous-secteurs, celles qui travaillent dans le sous-secteur du développement et du logement étaient plus susceptibles d'évaluer le secteur comme étant peu apprécié (22,2 %), celles du sous-secteur de l'environnement comme étant plutôt apprécié (66,7 %), celles du secteur de la défense des droits et de la politique comme étant apprécié (50,0 %), et celles du secteur de l'éducation et de la recherche comme étant très apprécié (20,6 %). Les participantes ont indiqué qu'elles ont évalué le secteur de cette façon parce qu'elles croient que le secteur est apprécié en principe, et particulièrement par ceux qui ont accès à ses services, mais que cela ne s'est pas traduit par la reconnaissance, le respect et l'investissement d'argent, ce qui a une incidence négative sur la population active (c.-à-d. faible rémunération, considérée comme moins qualifiée). La dévaluation du secteur dans son ensemble se reflète dans le sentiment de dévaluation des travailleuses du secteur. Certaines ont identifié la dévaluation du secteur comme étant le résultat de la féminisation du secteur.

40%
disent que le
secteur est
apprécié

VOIX DES FEMMES

J'ai été surprise par l'ampleur de l'inégalité au sein du secteur, le manque de respect en tant que professionnelles, le fait que l'on attende d'elles qu'elles opèrent à un haut niveau, mais qu'elles n'aient pas l'autonomie pour le faire correctement, ce qui témoigne de la nature systémique du problème.

Elles ne sont pas aussi valorisées que dans les domaines de la technologie, de l'ingénierie, des soins de santé, des affaires, de toutes des professions dominées par les hommes. Les professions de soins, qui sont souvent sans but lucratif et responsables du bien-être des gens, sont souvent sous-financées. Ironiquement, l'épuisement professionnel est très courant dans ces professions qui se consacrent au bien-être, à la prospérité et à l'engagement des personnes marginalisées. Nous ne pouvons pas faire notre meilleur travail lorsque nous sommes nous-mêmes sous-estimées et stressées. C'est pourquoi je crois qu'il est quelque peu et peu apprécié.

Le secteur sans but lucratif est sous-financé, on suppose que nous pouvons faire beaucoup plus que ce qui est possible.

Nous ne sommes pas bien payées et nous obtenons très rarement la reconnaissance ou la validité des médecins et des autres professions.

Je pense qu'elle est assez appréciée, mais beaucoup de gens ne comprennent pas les conditions de surmenage des travailleurs du secteur sans but lucratif, ni combien ils contribuent réellement à la société.

L'impact des travailleurs du secteur non lucratif ne change pas seulement la vie de la personne, mais aussi celle de la société, contribuant ainsi à la croissance socio-économique du pays.

De nombreuses personnes bénéficient du travail des organismes sans but lucratif et je crois que ces personnes apprécient les organismes sans but lucratif.

TRAJECTOIRES DE CARRIÈRE NON LINÉAIRES

« J'étais sur la voie de faire autre chose, mais j'ai atterri dans un organisme sans but lucratif ».

Dans les cercles d'apprentissage, les participantes ont partagé de multiples points de contact de l'école, des expériences et du développement des compétences avant d'entrer dans le secteur, plutôt que des parcours linéaires d'étudier x ou d'avoir une expérience y et donc de travailler dans le secteur. Pour cette raison, il existe une vaste gamme de connaissances, d'expériences et de compétences dans le secteur. Les hauts dirigeants ont surtout parlé de « tomber accidentellement » dans le secteur et dans leur poste. Les participantes immigrantes et racialisées ont indiqué qu'elles étaient entrées dans le secteur en raison de leurs compétences linguistiques, de leurs expériences vécues ou de leurs compétences culturelles, car elles arrivaient souvent au Canada avec des titres de compétences étrangers qui ne pouvaient être améliorés. Très peu de participantes ont dit avoir toujours travaillé dans des organismes sans but lucratif, et celles qui l'ont fait avaient des antécédents universitaires variés. Ce qui était commun à tous leurs parcours non linéaires, c'était le rôle que jouait le bénévolat dans le secteur avant de devenir une employée rémunérée. Cela implique que les femmes n'avaient pas envisagé le secteur sans but lucratif comme un choix de carrière de la même manière que les autres secteurs sont considérés comme des carrières.

VOIX DES FEMMES

J'étais sur la « voie » pour faire autre chose avec mon diplôme et mes expériences, mais j'ai trouvé une opportunité dans le secteur sans but lucratif.

J'aidais ma famille et mes amis dans le secteur, ce qui s'est ensuite transformé en un poste rémunéré.

L'obtention du poste de directrice générale était un « accident ». J'ai postulé et j'ai été retenue.

J'ai travaillé dans le secteur privé, mais j'ai choisi d'occuper un poste de directrice générale dans un organisme sans but lucratif.

Je parlais couramment l'espagnol et, en tant qu'immigrante racialisée, j'ai pu travailler avec d'autres femmes qui avaient immigré au Canada. Mes compétences ont été transférées au travail social. J'ai choisi de travailler pour le même organisme, maintenant plus grand, depuis 30 ans.

J'étais une immigrante qualifiée ayant une formation en enseignement, mais je ne pouvais pas à améliorer mes titres de compétences étrangers. J'ai constaté que de nombreuses autres femmes immigrantes racialisées venaient me demander de l'aide et du soutien, alors je suis retournée aux études en travail social. Je suis maintenant directrice générale d'une agence de services aux immigrants et d'aide à l'établissement.

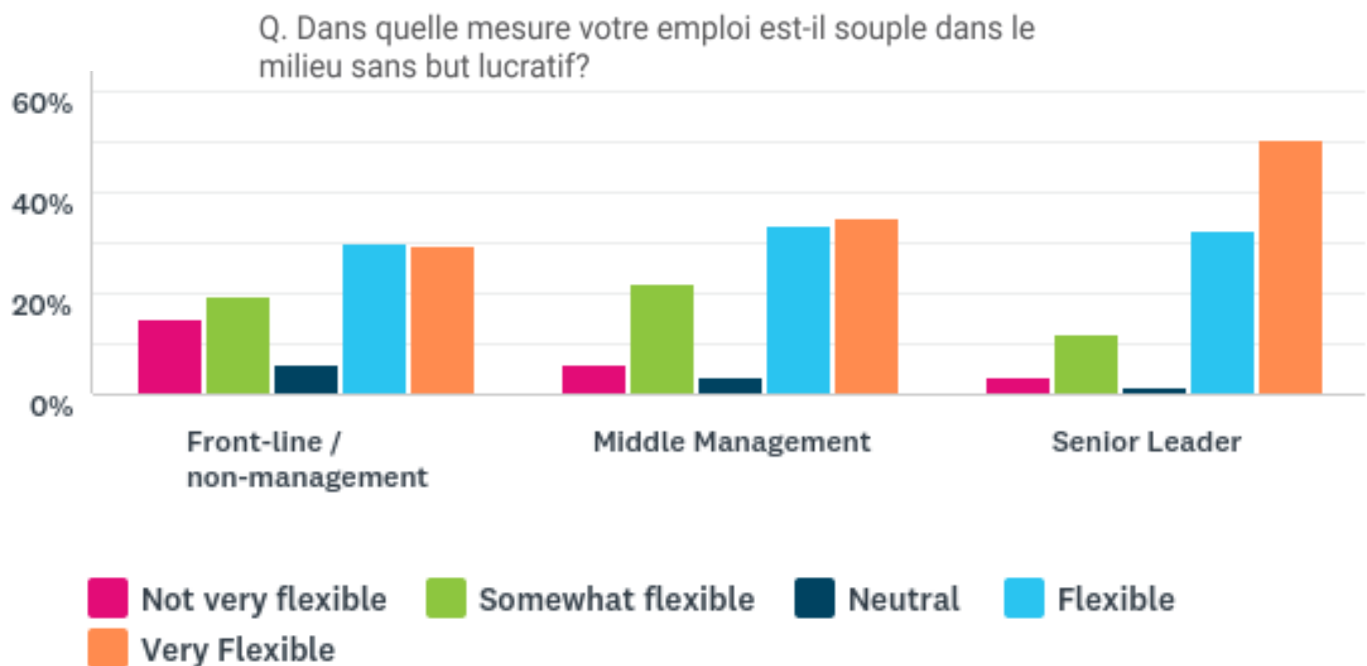
J'étais ingénieure en mécanique avant d'immigrer au Canada en tant que réfugiée. J'essaie de transférer mes titres de compétences, mais c'est un processus long et ardu. En attendant, je travaille comme agente d'établissement bilingue, car je sais ce qu'il faut faire et comment aider les gens.

SOUPLESSE

« Je voulais occuper un emploi qui me soutienne en tant que parent seul ».

Tant dans les cercles d'apprentissage que dans le sondage, il y avait des tensions autour de la souplesse⁸ dans le secteur sans but lucratif. D'une part, les participantes ont déclaré que, selon leur expérience, les emplois du secteur sans but lucratif étaient plus souples que ceux des secteurs privé et public. Ainsi, l'un des moyens les plus courants par lesquels les participantes sont entrées dans le secteur sans but lucratif était de changer de carrière de ces secteurs. Dans le sondage, 68,2 % des répondantes ont déclaré que le secteur est souple ou très souple.

D'un autre côté, les participantes ont également affirmé en grande majorité qu'il faut plus de souplesse pour créer un milieu de travail favorable pour les femmes qui sont des aidantes. La souplesse figurait également parmi les principales recommandations formulées par les participantes dans les cercles d'apprentissage et au sondage. Les participantes ont indiqué que le degré de souplesse peut dépendre du sous-secteur et de l'organisme, ainsi que du fait que le poste est en contact direct avec les clients ou non. Selon le sondage, les employées non-cadres ont répondu à toutes les évaluations, mais ont répondu « peu souple » le plus souvent parmi les trois postes. Les réponses des cadres intermédiaires étaient concentrées dans les catégories « souple » et « très souple ». Les hauts dirigeants ont répondu « très souple » le plus souvent parmi les trois postes. Bien que la souplesse ait été décrite comme un compromis positif pour les bas salaires, certaines participantes se sont demandé si cela était équitable pour les femmes qui ne sont pas des aidantes et ont souligné le préjudice que peut causer la souplesse qui cache le manque de structures en ressources humaines.



VOIX DES FEMMES

Je me suis demandé ce que j'allais faire. Je ne peux pas rester dans le secteur privé, ce sont tous des emplois de nuit et j'ai un enfant de deux ans, alors j'ai postulé un emploi comme préposée au soutien personnel.

L'organisme était souple. Je travaillais trois jours par semaine et/ou je travaillais à domicile, ce qui a facilité le processus de retour après un congé de maternité et parental. C'était une conversation ouverte sur la façon de le faire fonctionner.

Les préoccupations familiales sont à l'avant-plan, les valeurs axées sur la famille, les milieux de travail bienveillants, les politiques de milieu de travail favorables à la famille où les parents peuvent faire du bénévolat, les accommodements religieux, les congés de maladie pour soi et la famille, un organisme très souple.

Les femmes ont également des responsabilités et des exigences différentes en dehors du travail et ont donc besoin du soutien du milieu de travail, par exemple des heures de travail souples, des congés et des vacances adéquats, des congés de maladie, etc.

La souplesse ne « récompense » pas les personnes sans enfants.

Il existe une hiérarchie autour de la maternité où les mères ont droit à des congés pour les enfants malades, mais la vie des femmes qui ne sont pas mères ne bénéficie pas de la même considération et si une femme qui n'est pas mère a besoin de quelque chose, cela n'a pas la même valeur que la demande d'une mère.

Lorsque les politiques sont souples, c'est un terrain propice aux incohérences.

ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL À L'ÉCHELLE DU SECTEUR

« Je vois l'épuisement professionnel de mon personnel ».

Dans les cercles d'apprentissage, les participantes de tous les postes et de toutes les villes ont dit qu'on leur demandait de faire plus avec moins, car les besoins de la communauté ne cessent d'augmenter et les ressources diminuent ou stagnent. Elles se sentent donc surmenées, dépassées, isolées et, par conséquent, épuisées. Les employées non-cadres ont déclaré que leur épuisement professionnel était le résultat d'un roulement constant du personnel et d'un travail exigeant de la part des clients, tandis que les hauts dirigeants ont déclaré que c'était parce qu'elles effectuent toutes les fonctions opérationnelles et les tâches de programmation en tant que personne seule et qu'elles sont constamment en mode de crise. Toutes ont identifié le manque de financement pour les organismes sans but lucratif comme étant la principale cause de ce problème.

VOIX DES FEMMES

Il existe une « culture du martyr » dans le secteur sans but lucratif. Il s'agit d'un cycle, très particulier aux organismes sans but lucratif, dans lequel le processus et la structure ne sont pas en place pour assurer la durabilité et prévenir le roulement du personnel et l'épuisement professionnel.

Même si un travailleur commence par un emploi de base, beaucoup plus de tâches qui ne font pas partie du travail initial s'ajoutent au fur et à mesure que les gens partent et ne sont pas remplacés.

Je ne vais pas ne pas faire ce qui doit être fait parce que je suis surmenée.

On ne me demanderait pas de faire autant de choses gratuitement si je n'étais pas une femme. On suppose automatiquement que parce qu'il s'agit d'un organisme sans but lucratif et que nous sommes des femmes, notre temps est gratuit. Je travaille beaucoup d'heures supplémentaires et j'ai des heures de remplacement, mais j'ai tellement de choses à faire que je ne peux pas prendre congé. Je vois l'épuisement professionnel de mon personnel, ils sont malades et ne prennent pas de congés.

Je ressens la pression et le besoin de me déplacer tout en me donnant à 100 % au bureau, le travail est très dur pour nos cœurs et nos corps.

En tant que nouvelle directrice générale, j'ai du mal à concilier travail et vie privée.

L'épuisement professionnel est un vrai tapis roulant permanent, sans jamais pouvoir en sortir.

En portant plusieurs chapeaux, je suis incapable d'utiliser mes véritables forces pour faire avancer l'organisme.

De nombreuses tâches que la directrice générale doit effectuer sont non seulement en dehors de ses compétences, mais aussi en dehors de ce qu'elle veut faire, comme les photocopies, c'est en dehors de sa vision et de sa portée.

Personne ne vous dit qu'en tant que haute dirigeante, vous avez le droit de prendre des congés.

J'ai trouvé ça vraiment, vraiment, dur, d'être (tellement) isolée, des moments où j'étais seule au bureau au milieu de la nuit, oui, je voulais partir.

BAS SALAIRES

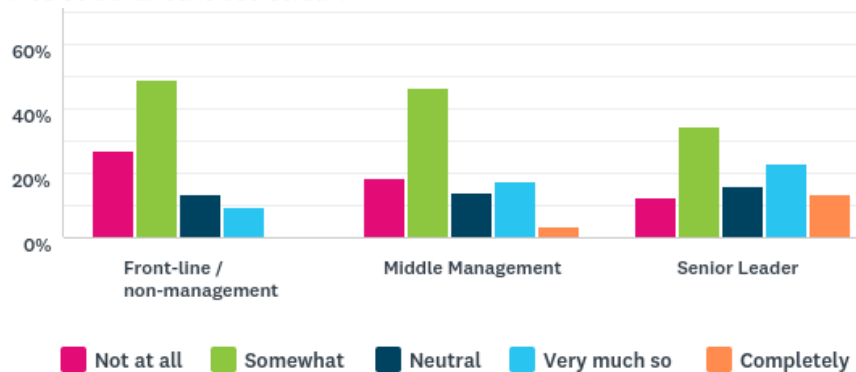
« Nous sommes payées en expressions chaleureuses, mais les expressions chaleureuses ne paient rien ».

Dans les cercles d'apprentissage et le sondage, les participantes ont déclaré qu'elles ne pouvaient subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille avec les salaires du secteur sans but lucratif. Dans le sondage, 20,9 % ont répondu « pas du tout », 44,5 % ont répondu « un peu », 14,6 % ont répondu « neutre », 15,2 % ont répondu « très bien », et seulement 4,8 % des participants ont dit qu'elles pouvaient complètement subvenir à leurs besoins et à ceux des autres avec leur salaire. Les employées non-cadres sont plus nombreuses à déclarer qu'elles ne sont pas du tout en mesure de subvenir à leurs besoins (27,1 %), les employées non-cadres et les cadres intermédiaires sont plus nombreuses à déclarer qu'elles sont un peu en mesure de subvenir à leurs besoins (49 % et 46,5 % respectivement), et les hautes dirigeantes sont plus nombreuses à déclarer qu'elles sont tout à fait (23,1 %) et complètement (13,3 %) en mesure de subvenir à leurs besoins. Les participantes immigrantes et racialisées ont été plus nombreuses à dire pas du tout ou un peu.

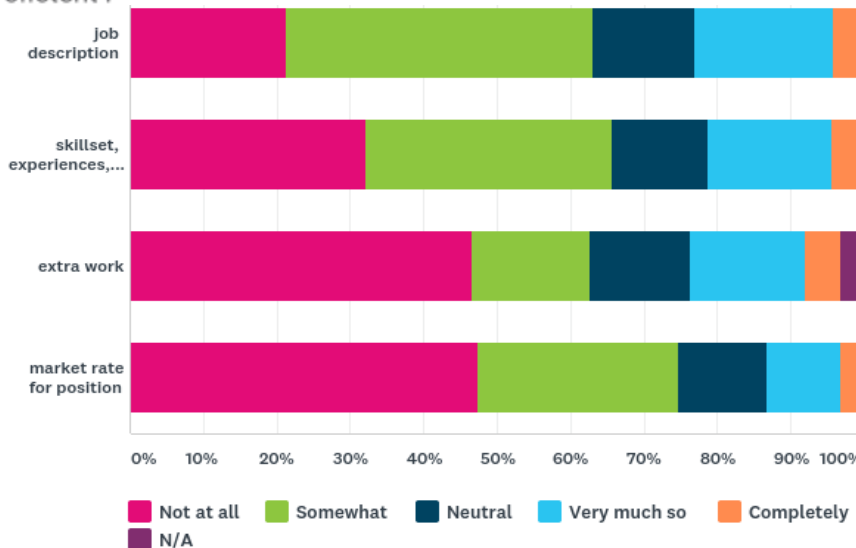
Des sentiments semblables se sont manifestés lorsque les participantes ont évalué le salaire de leur organisme sans but lucratif en fonction de la description de leur poste, de l'ensemble de leurs compétences, de leur expérience et de leur formation, du travail supplémentaire en plus de leur description de poste et du taux du marché pour leur poste. L'évaluation la plus basse était si leur salaire reflétait la valeur marchande, tandis que l'évaluation la plus élevée était si leur salaire reflétait la description de leur poste. Les employées non-cadres sont plus nombreuses à dire que leur salaire ne reflète pas du tout leur description de poste, les cadres intermédiaires sont plus nombreuses à dire que leur salaire ne reflète pas du tout l'ensemble de leurs compétences, leurs expériences et leur formation, et les hautes dirigeantes sont plus nombreuses à dire que leur salaire ne reflète pas du tout le taux du marché pour leur poste. De même, tous les postes ont déclaré « pas du tout » pour les quatre catégories. Les femmes

5%
des répondants à l'enquête peuvent subvenir entièrement à leurs besoins et à ceux des autres avec leur salaire.

Q. Pouvez-vous subvenir à vos besoins (et à ceux des autres si vous êtes un aidant naturel) avec le salaire que vous gagnez dans votre milieu de travail sans but lucratif?



Q. Est-ce que vos salaires dans votre lieu de travail sans but lucratif reflètent :



francophones, immigrantes, autochtones et racialisées ont répondu « pas du tout » pour les quatre catégories plus que les femmes qui ne s'identifiaient à aucun de ces groupes.

Dans les cercles d'apprentissage, les participantes ont dit se sentir sous-payées. Cependant, les employées non-cadres croyaient que les cadres et les hauts dirigeants étaient trop payés comparativement à elles, tandis que les cadres intermédiaires estimaient être trop peu payées comparativement aux non-cadres et aux hauts dirigeants. Les hauts dirigeants ont expliqué que leurs salaires ont toujours été bas et que toute augmentation survient après un certain nombre d'années et n'est toujours pas suffisante, mais qu'elles sont mal à l'aise d'être trop payées par rapport à leur personnel et de se soucier des salaires de leur personnel.

Cela confirme les conclusions de l'analyse documentaire selon lesquelles la pénalité relative aux soins, qui se rapporte à un faible salaire et à une charge de travail intense pour les personnes qui travaillent dans les industries et les professions de soins, existe dans le secteur sans but lucratif.

VOIX DES FEMMES

Le secteur n'est pas un secteur où l'on peut survivre avec un seul revenu.

J'aime mon travail, mais j'aimerais être payée convenablement. En tant que mère célibataire en difficulté, je gagne à peine de quoi payer mon hypothèque, les frais de garderie et les factures mensuelles. C'est une lutte pour faire quelque chose qui me passionne plutôt que quelque chose pour lequel je peux gagner beaucoup d'argent ailleurs.

J'ai un enfant maintenant et je travaille dans le secteur sans but lucratif depuis 8 ans et je suis tannée de ne pas être payée à ma juste valeur.

Mes amis prennent leur retraite en ce moment, mais je ne peux pas.

J'ai déjà mon salaire maximal et je ne verrai donc aucune augmentation d'ici la retraite, ce qui n'est pas viable pour vivre à Toronto. Je n'ai pas assez d'argent pour épargner, pas de pension, rien.

J'ai amassé des millions de dollars et je ne gagne toujours que 70 000 dollars en tant que directrice générale. Si l'on compare les salaires des directeurs généraux de fondation, je gagne 40 000 \$ de moins que mes homologues.

Certains membres du public ne sont pas à l'aise avec l'idée que des gens travaillent pour un organisme de bienfaisance et gagnent un salaire élevé. Pourquoi n'est-il pas acceptable de gagner un salaire élevé dans un organisme sans but lucratif?

Il y a la perception selon laquelle vous êtes comblée par le travail de sorte que les salaires devraient être suffisants, que vous êtes censé être heureux de ce que vous obtenez. Non seulement la société a-t-elle cette opinion, mais moi aussi. Mais pourquoi devons-nous être reconnaissants d'avoir un emploi permanent à temps plein?

Les cadres intermédiaires sont coincés entre le syndicat, le personnel et les hauts dirigeants et on ne sait pas qui se bat pour nos droits ou qui défend nos intérêts, nous n'avons pas de voix. Les directeurs gagnent beaucoup plus d'argent, tandis que l'écart salarial entre les cadres intermédiaires et les employés de première ligne est moindre en raison de la syndicalisation. En fait, les employés de première ligne gagnent plus que les cadres intermédiaires parce qu'ils sont payés à l'heure et ont droit à des congés payés alors que les cadres intermédiaires n'en ont pas et qu'ils sont toujours « en service ».

AVANCEMENT PROFESSIONNEL

« Le secteur crée-t-il une population active qui ne mène nulle part? »

Dans les cercles d'apprentissage et le sondage, les participantes ont décrit à la fois un manque de possibilités d'avancement et un nombre limité de postes de direction. Dans le sondage, la recommandation la plus fréquemment formulée par les participantes était de recommander des possibilités de changement pour l'avancement. Dans les cercles d'apprentissage, le marché du travail du secteur a été décrit comme un petit triangle où de nombreux postes sont disponibles à la base, et où il y a un certain mouvement latéral, mais où il n'y a pas beaucoup de postes de cadres intermédiaires et de haute direction disponibles au fur et à mesure que vous avancez dans le triangle jusqu'à la pointe qui symbolise le sommet du secteur. Les participantes ont expliqué que cette situation est due au fait que les gens ne quittent pas les postes déjà limités, que les organismes ne se débarrassent pas des mauvais chefs de file, qu'il y a un manque de planification de la relève et qu'il n'y a pas de structures inhérentes telles que le développement professionnel, le mentorat et les possibilités de réseautage qui facilitent ou permettent l'avancement. Les quelques personnes qui ont dit avoir pu progresser se trouvaient dans des sous-secteurs où les échelles de croissance étaient claires.

Il est intéressant de noter que les participantes ont décrit le manque de postes de direction comme le « plafond de verre » ou ont dit qu'il n'y avait pas de plafond de verre. Cependant, ce n'est pas le manque de postes qui crée un plafond de verre, mais plutôt l'incapacité d'obtenir des postes de direction qui sont disponibles en raison des obstacles artificiels, comportementaux et organisationnels liés au genre. Ces obstacles peuvent exister même s'il n'y a pas beaucoup de postes de direction au départ et peuvent peut-être être encore plus accentués, car il y a moins de place au sommet. En outre, l'analyse documentaire a également souligné que pour les femmes, le manque d'occasions d'acquérir de l'expérience et des compétences pour occuper des postes de direction constitue également un obstacle et, par conséquent, un symptôme des plafonds de verre.

VOIX DES FEMMES

La façon dont c'est structuré, tu ne peux pas avancer.

Beaucoup d'employés à vie. Ils occupent des postes de haute direction depuis 20 ans et ne prennent pas leur retraite.

Très peu de possibilités pour les cadres supérieurs, les gens ont tendance à rester dans ces postes jusqu'à leur retraite et, pour la plupart, s'il y a un remplacement, il est déjà choisi ou sélectionné.

Il y a un manque de possibilités de direction dans le secteur pour les gens. Une fois qu'un dirigeant est stable, vous ne pouvez pas lui demander de passer à autre chose, il n'y a pas beaucoup de possibilités pour des postes de direction dans les petites communautés.

J'essaie de postuler pour de nouveaux postes de direction, mais les commentaires que je reçois sont les suivants : « Vous n'avez géré qu'un budget de 300 000 dollars, vous n'avez donc pas

vraiment la capacité ou l'expérience nécessaire pour gérer un organisme de cette taille » et quelqu'un d'autre est embauché.

Les jeunes femmes en milieu de travail doivent être mieux encadrées et encouragées. Notre secteur perd souvent ces étoiles brillantes en raison de ce qui est perçu comme un manque d'intérêt ou de temps/attention sur leur développement de carrière.

AVANTAGES SOCIAUX

« C'est un peu honteux, en fait, de ne pas avoir de prestations de maternité supplémentaires dans un secteur à majorité féminine ».

Dans les cercles d'apprentissage et le sondage, les participantes ont indiqué qu'elles avaient un accès limité ou inexistant à un fonds de pension ou à une épargne-retraite, comme une cotisation à un REER et des prestations de maternité supplémentaires. Selon le sondage, 34,7 % des répondantes n'avaient pas accès à une épargne-retraite ou à un régime de retraite, tandis que 4,7 % étaient incertaines; 55,0 % ont dit qu'elles n'avaient pas accès à un supplément de maternité et 14,3 % étaient incertaines.

En plus de confirmer ce point, les cercles d'apprentissage ont permis de mieux comprendre la perception qu'ont les participantes de ces deux avantages. Certaines participantes comprenaient l'importance d'avoir des options de retraite, alors que la plupart du temps, les employées plus jeunes n'y avaient pas pensé ou n'en connaissaient pas la valeur. Lorsqu'on a parlé de prestations de maternité supplémentaires, les participantes ont ri et se sont moquées du fait qu'il pouvait s'agir d'avantages sociaux offerts par les organismes sans but lucratif. C'était la première fois que les prestations de maternité supplémentaires étaient étudiées dans le contexte des organismes sans but lucratif en Ontario, car l'information sur ces prestations n'existe que pour les secteurs public et privé.

55%

N'ont pas accès aux suppléments de maternité



VOIX DES FEMMES

Je peux travailler dans le secteur parce que mon partenaire a la capacité de nous soutenir.

Avec deux enfants à charge, je ne peux pas épargner pour l'avenir.

C'est un peu honteux, en fait, de ne pas avoir de suppléments dans un secteur à majorité féminine.

Il n'y a pas de financement pour les prestations de maternité supplémentaires. Les budgets ont été créés avant même que cela ne soit disponible, et lorsque les suppléments sont arrivés, ils n'ont pas pu être intégrés au budget.

Nous offrons deux semaines supplémentaires dans le cadre d'une récente mise à jour des politiques en matière de ressources humaines. J'aimerais que nous puissions offrir une année complète, mais nous ne sommes pas financés de cette manière, mais nous le prôtons.

Je n'offre pas de supplément, mais mon personnel peut prolonger le congé de maternité, utiliser les congés de maladie ou les vacances non utilisés pour le congé de maternité.

Sans supplément, il n'y a pas d'autre choix que de retourner au travail. Cela a des répercussions si vous pouvez prendre une année complète de congé ou non.

Je veux travailler dans le secteur public plus spécifiquement pour obtenir un supplément.

J'ai entendu dire que des amis dans le secteur à but lucratif bénéficiaient d'une couverture de 90 % pendant leur congé. Qu'est-ce qui m'inciterait à retourner dans un organisme qui n'offre aucun supplément?

MAINTIEN EN EMPLOI

« Je pense à partir tous les jours »

Dans les cercles d'apprentissage, toutes les participantes ont dit qu'elles avaient pensé à quitter le secteur. Certaines participantes avaient songé à partir, mais ont dit qu'elles ne le feraient finalement pas parce qu'elles ne savent pas ce qu'elles feraient au lieu et/ou elles iraient. D'autres avaient à la fois pensé à quitter le secteur et étaient ouvertes à cette idée, mais elles ne cherchaient pas activement d'opportunités parce qu'elles étaient ouvertes à l'endroit où leur cheminement de carrière les mènerait. Une poignée de participantes étaient activement à la recherche de possibilités à l'extérieur du secteur qui se concentraient sur des questions semblables. Toutes les participantes ont parlé de la culpabilité et de la peur associées au départ.

Le fait que tout le monde ait envisagé de quitter le secteur est alarmant et nécessite un examen et une amélioration urgents des structures de la population active dans le secteur. Cela a des répercussions sur le recrutement et le maintien en poste.

VOIX DES FEMMES

Je pense à partir tous les jours.

J'ai pensé à partir dans le secteur public pour avoir plus de sécurité et une pension.

Je cherche activement depuis longtemps parce que je dois survivre.

J'ai l'impression que je ne peux pas partir, j'abandonnerais l'agence, c'est tentant, mais je ne peux pas, j'ai 27 ans d'investissement, je ne peux pas partir.

Partir en pleine tourmente semble être un mauvais timing, mais c'est généralement le moment le plus tentant.

Une grande partie de notre travail consiste à veiller au bien-être de notre organisme – le timing de votre départ - cet organisme sera-t-il un jour en mesure de me laisser partir?

LA PASSION POUR LE TRAVAIL

« Cela vaut de l'or pour moi, vraiment ».

Les participantes aux cercles d'apprentissage ont exprimé que leurs principaux facteurs de motivation pour travailler dans le secteur et y rester aussi longtemps, malgré les défis du secteur en matière de main-d'œuvre, sont leur passion inébranlable pour le travail et l'harmonisation de leurs valeurs personnelles et professionnelles. Elles ont déterminé que les défis liés à la main-d'œuvre étaient un sacrifice pour satisfaire ces facteurs de motivation. Elles ont également partagé ce que cela fait de perdre cette passion et de devenir blasés. Certaines participantes ont lié la passion aux rôles des sexes et à la socialisation.

Bien que cela confirme que la force du secteur est une population active passionnée, cela soulève également un certain nombre de questions critiques, auxquelles certaines participantes ont fait allusion. En ce qui concerne le travail, quel est le lien entre la passion, les valeurs et le genre? Comment cela contribue-t-il à la féminisation du secteur? Le secteur tire-t-il parti, sciemment ou non, de ce lien?

VOIX DES FEMMES

Je suis passionnée par le travail quotidien, comme la création de nouveaux programmes, la rédaction de subventions, la collaboration avec les autres, la collaboration avec divers intervenants, la participation à tout ce qui se passe au sein d'un organisme, et le travail avec les clients et les communautés.

J'ai vu des résultats et des effets ici, le succès que vous voyez avec les nouveaux arrivants qui arrivent et apprennent la langue, qui s'installent et obtiennent un excellent emploi et les revoir plus tard; cela vaut de l'or pour moi, vraiment.

Suis-je payée autant? Non. Est-ce que je travaille beaucoup plus fort que je ne le devrais à mon âge? Probablement. Mais j'ai l'impression de rendre la pareille.

L'essentiel, ce sont les gens, les communautés, les missions et les valeurs, pas l'argent.

Je ne veux pas travailler pour gagner plus d'argent pour un PDG ou le secteur privé, ni travailler simplement pour la fin de semaine ou dans un cubicule d'entreprise.

Nous sommes la voix rurale. Si nous ne le faisons pas, vers qui les communautés rurales se tourneront-elles?

Je partirais si l'harmonisation des valeurs n'existait plus.

Une partie de mon identité réside dans ce travail et dans quelque chose dont je peux être fière. Qui serais-je alors si je travaillais dans un autre secteur?

On a l'impression que dans les organismes sans but lucratif, on collecte des fonds sans faire le vrai travail. Si ça n'a pas de sens, on a l'impression de courir après le vent.

PARTIE 2

La discrimination dans un secteur féminisé

Un mythe répandu dans le secteur sans but lucratif est que, parce qu'il est en majorité composé de femmes et qu'il se concentre sur les questions d'intérêt public, la discrimination, et plus particulièrement le sexisme, n'existe pas. Cependant, les participantes aux cercles d'apprentissage et au sondage sur le secteur dissipent ce mythe : les femmes sont effectivement victimes de sexisme et d'autres formes de discrimination dans le secteur. 46,4 % des répondantes au sondage ont dit avoir été victimes de sexisme dans le milieu de travail sans but lucratif, 11,6 % étaient incertaines et 48,4 % des répondantes ont dit avoir été victimes d'une forme de discrimination autre que le sexisme. En bref, les participantes ne sont pas seulement confrontées à tous les défis d'un secteur féminisé, mais aussi à la discrimination qui se produit sur le marché du travail en général.

Bien que le genre soit le principe d'organisation de ce rapport et du mouvement plus large du travail décent pour les femmes, le genre n'est pas nécessairement le principe d'organisation principal de la vie de toutes les femmes. Les identités sont intersectionnelles et complexes, de sorte que l'expérience du sexisme peut être aggravée par d'autres parties de l'identité d'une femme, ou que les femmes peuvent être victimes de discrimination principalement à partir d'une partie de leur identité, comme l'âge. Par exemple, certaines participantes ont fait l'expérience de racisme plus que de sexisme, d'autres uniquement de sexisme, et d'autres encore de l'intersection du sexisme et des capacités.

Dans la deuxième partie, nous soulignons comment se manifeste la discrimination dans un secteur féminisé, telle que partagée par les femmes lors des cercles d'apprentissage et du sondage. On a demandé directement aux femmes si elles avaient été victimes de sexisme, si elles avaient remarqué des dynamiques de genre dans le secteur, si elles faisaient face à toute autre forme de discrimination et si elles estimaient que leurs possibilités d'avancement dans le secteur étaient entravées en raison de leur sexe et de tout autre aspect de leur identité. On leur a également posé des questions qui ne portaient pas directement sur la discrimination, mais leurs réponses en parlaient. Si la plupart des participantes ont donné des exemples de discrimination, certaines ne les ont pas identifiés comme tels. Dans une certaine mesure, de nombreuses femmes ont perpétué des notions stéréotypées de masculinité et de féminité.

VOIX DES FEMMES

Je pense qu'il est impossible d'examiner les questions relatives aux femmes et au genre sans procéder à une analyse plus intersectionnelle. Les expériences peuvent changer considérablement avec d'autres facteurs tels que la racialisation, la pauvreté, le handicap, etc. Il serait intéressant de voir où le genre s'inscrit dans ces divers éléments – ce sondage le place comme facteur principal, alors que pour beaucoup d'entre nous, il ne l'est pas.

Je sais que le capacitisme, la race, etc. est présente dans certaines de ces questions, mais en tant que femme noire, je me sens beaucoup plus discriminée pour ma noirceur que pour mon sexe (bien que les deux se rejoignent) et je ne sais pas si vos chercheurs s'en rendront compte, alors je voulais le souligner ici.

Il serait TRÈS bon pour votre prochaine étape de critiquer la blancheur dans le milieu de travail - beaucoup de choses auxquelles je ne n'ai pas été confrontée en termes de traitement inéquitable ont plus à voir avec le fait que je suis blanche, qu'avec le fait que je suis une femme.

Reconnaître que les femmes n'ont pas d'identité particulière; nous sommes aussi de nouvelles arrivantes, nous pouvons être racialisées, nous pouvons être des mères, nous pouvons avoir des handicaps invisibles.

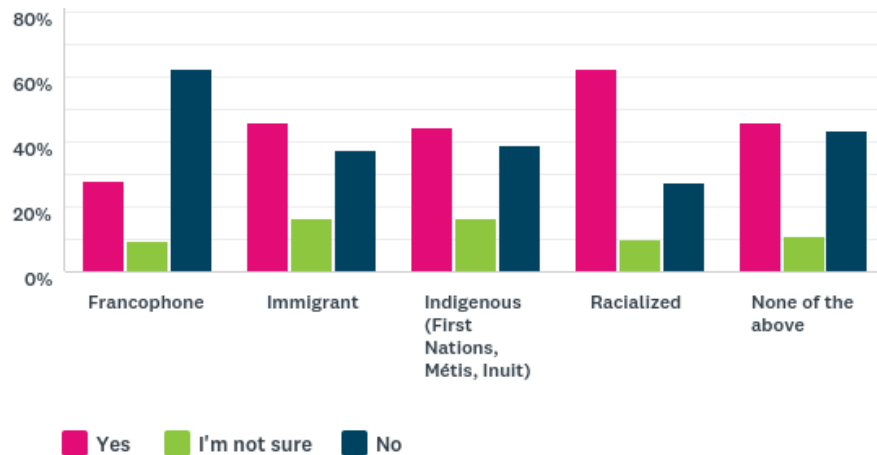
Je suis dans le monde sans but lucratif depuis 10 ans et j'ai fait l'expérience du sexisme à tous les niveaux.

LE SEXISME AU QUOTIDIEN

« Je veux parler à l'homme en charge ».

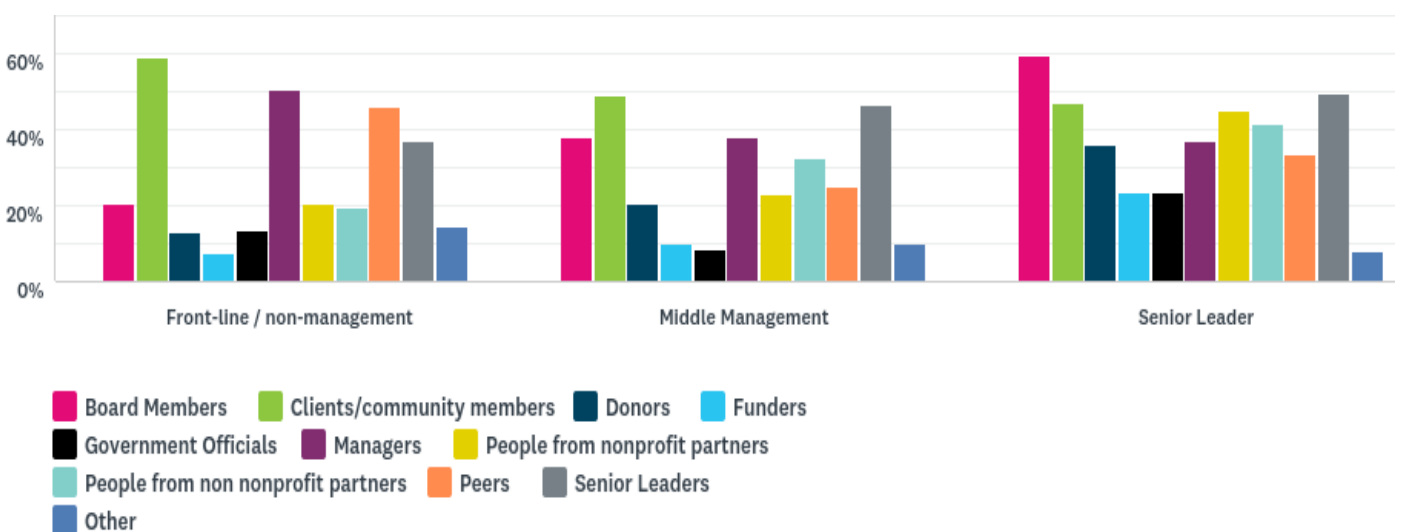
Les participantes ont révélé dans les cercles d'apprentissage et le sondage qu'elles sont victimes de sexisme dans le secteur, en donnant de nombreux exemples précis. Selon le sondage, 46,4 % des répondantes ont fait l'expérience de sexisme, tandis que 11,6 % étaient incertaines. Les hautes dirigeantes et les cadres intermédiaires étaient plus susceptibles de dire oui, tandis que les employées non-cadre était plus susceptibles de dire non. Les participantes racialisées, immigrantes et autochtones étaient plus susceptibles de dire oui.

Q. Avez-vous fait l'expérience de sexisme en travaillant dans un organisme sans but lucratif ?



Parmi les participantes qui ont répondu oui, la plupart ont été victimes de sexisme de la part de clients ou de membres de la communauté (52,2%), des cadres supérieurs (43,5%), des gestionnaires (42,5%) et des membres du conseil d'administration (37,5%)⁹. Les employées non-cadre ont le plus souvent été victimes de sexisme de la part de clients ou de membres de la communauté (59%), tout comme les cadres intermédiaires (48,9%), tandis que les hautes dirigeantes ont le plus souvent été victimes de sexisme de la part de membres du conseil d'administration (59,6%). Cela suggère que non seulement les femmes ressentent le sexisme de ceux avec qui elles interagissent le plus souvent, mais aussi de ceux avec lesquels il y a une dynamique du pouvoir inégale. Les participantes ont également affirmé de manière poignante que le sexisme était vécu tant chez les hommes que chez les femmes.

Q. De quel groupe avez-vous fait l'expérience de sexisme ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.



⁹ Les entrepreneurs, les membres, le grand public, les fournisseurs, les bénévoles des conseils d'administration des sociétés affiliées et les PDG dans les modèles fédéraux ont également été interrogés.

VOIX DES FEMMES

Le paternalisme... Dominer les conversations et parler par-dessus les femmes.

S'attribuer le mérite du travail qui était le mien lors de réunions publiques, mais je ne peux rien dire parce que cela semble si insignifiant.

Les dirigeants masculins s'asseyaient le vendredi et buvaient du scotch sans que les femmes ne soient admises.

Si un homme a une conversation difficile, on dit qu'il l'a bien gérée, mais une femme est traitée de salope.

On m'a dit : « Cela va échouer, mais cela a probablement aidé que tu sois belle ».

J'ai eu un homologue masculin d'un organisme membre faisant campagne contre moi pendant 3 ans.

Présenter des excuses pour la « personnalité » et le comportement de mon patron masculin, car il ne s'agit pas d'une question sur laquelle il faut travailler, mais « c'est comme ça qu'il est ».

Dans les réunions d'affaires avec des hommes, si une femme est assise avec moi, ils parlent par-dessus nous, alors que lorsqu'un homme est assis avec moi, ils ne parlent qu'à lui.

Les clients diront « Je veux parler à l'homme responsable ». J'ai eu des clients masculins qui ont mis mon personnel féminin mal à l'aise.

Dans un organisme de soins de santé, les médecins masculins estimaient pouvoir dire n'importe quoi au personnel. Ils étaient condescendants, avaient des sous-entendus sexuels et dans certains cas « agressaient ».

J'ai vu du sexisme lors d'activités de financement où des hommes (conjointes, donataires, etc.) se comportent de manière inappropriée.

Mon travail consiste à parler de sexisme en public. Il y a des cas quotidiens de sexisme, de harcèlement par des adolescents, même s'il y a de la sécurité dans mon milieu de travail physique.

J'ai beaucoup d'expérience dans les ligues sportives sans but lucratif et celles-ci peuvent être *marquées* par le sexisme, l'homophobie, la transphobie et l'inconduite sexuelle.

La plupart du sexisme et de l'injustice dans le secteur sans but lucratif ont été perpétrés par les femmes dans des postes de direction et créent une culture très descendante.

La misogynie ne vient pas seulement des hommes, mais aussi des femmes. C'est plus sournois parce que c'est déguisé en féminisme et en progressisme, mais cela ne veut pas dire qu'on ne

peut pas être oppressif et essayer d'obtenir ce qu'on veut. En tant que femme dirigeante, comment puis-je négocier cet espace avec d'autres femmes ?

RÔLES SEXUÉS

« On suppose que les femmes vont répondre au téléphone et prendre des notes ».

Dans les cercles d'apprentissage et le sondage, les participantes de tous les niveaux de poste percevaient des inégalités entre les sexes dans les types de rôles occupés, la répartition du travail et la valeur de ce travail. Les hommes sont perçus comme faisant moins de travail, mais comme étant des visionnaires louables et les femmes sont perçues comme faisant plus de travail, mais étant les porteurs de poids lourds non reconnus.

VOIX DES FEMMES

Les hommes mènent et les femmes suivent, les hommes ne font pas le travail, ils pensent qu'ils sont des visionnaires, ils sont les parleurs et non les faiseurs.

Les femmes qui s'organisent autour des hommes occupant des postes de direction font beaucoup de travail émotionnel. Dans mon ancienne organisation, beaucoup de femmes ont aidé un chef d'entreprise masculin à désapprendre beaucoup de choses.

Lorsque les hommes travaillent en collaboration dans le domaine du leadership/de la vision, ils sont félicités, mais lorsqu'il y a une collaboration féminine, elle est ignorée et tenue pour acquise.

Comme il s'agit d'un secteur à majorité féminine, les hommes obtiennent un crédit supplémentaire pour être ici.

Certains jours de grande chaleur, nous avons dû fermer à midi, sans air, sans lumière, sans plafond, en partant de zéro. J'ai un sentiment d'accomplissement. J'ai écrit subvention après subvention, j'ai supplié pour des trucs. Mais une fois que vous l'avez construit, tout le monde veut votre poste, le personnel masculin dit qu'il veut mon poste.

Pour mon travail en particulier, les hommes sont rares. Les hommes qui travaillent dans mon domaine sont régulièrement mis en avant et on leur trouve des excuses parce qu'ils semblent être tenus en plus haute estime.

Un grand tableau de planification que je connais est composé de 50/50 d'hommes et de femmes, mais 9/10 fois les hommes sont nommés au poste de président et les femmes au poste de secrétaire, les personnes qui assument le travail sont des femmes.

Ma plus grande bête noire est l'idée que les femmes répondent au téléphone et prennent des notes, même si un collègue masculin plus jeune est capable de le faire. Les jeunes hommes ont aussi besoin de ces compétences. Dans un secteur axé sur le service à la clientèle, les femmes sont souvent considérées comme le « choix sûr » pour les postes de première ligne : réception, assistantes administratives, coordonnatrices du conseil d'administration et de la gouvernance.

Les hommes sont tout aussi compétents dans ces rôles, et les femmes sont tout aussi compétentes en matière de gestion et de leadership.

Il est clair que vous ne demandez pas aux hommes de faire quoi que ce soit de plus, ils ont tracé une ligne dans le sable, et les femmes le supportent, mais ne le supporteraient pas si une femme avait tracé cette même ligne.

SECTEUR À MAJORITÉ FÉMININE MAIS NON DIRIGÉ PAR DES FEMMES

« Les emplois bien rémunérés dans mon sous-secteur sont tous dominés par les hommes ».

Tant dans les cercles d'apprentissage que dans le sondage, les participantes ont indiqué que, bien que les hommes représentent un faible pourcentage des travailleurs du secteur sans but lucratif (environ 20 %), ils occupent une place importante parce qu'ils sont concentrés dans des postes de pouvoir. En très grande majorité, les participantes ont vu des hommes occuper des emplois et des sous-secteurs de classe masculine, dans des organismes nationaux et de plus grandes tailles, et occuper des postes de haute direction, de gestion et au conseil d'administration.

Cette constatation concorde avec les conclusions de l'analyse documentaire selon lesquelles, compte tenu de la part de l'emploi dans le secteur, les femmes sont sous-représentées dans les postes de haute direction, tandis que les hommes sont surreprésentés. De plus, les hommes sont plus susceptibles de diriger de plus grands organismes avec des budgets plus importants, tandis que les femmes sont plus susceptibles de diriger de plus petits organismes avec des revenus plus faibles.

VOIX DES FEMMES

Comment se fait-il qu'une grande majorité d'agences emploient un pourcentage élevé de femmes, mais que la direction soit toujours surreprésentée par des hommes? Le secteur est dominé par les femmes, mais la plupart des directeurs généraux sont des hommes. Pourquoi?

J'ai remarqué qu'il n'y a pas beaucoup d'hommes dans le secteur, mais lorsqu'il y en a, ils occupent un rôle de direction et prennent beaucoup de place.

Des hommes d'autres secteurs prennent leur retraite de leur secteur, mais occupent des postes de direction dans le secteur sans but lucratif.

J'en ai juste marre de travailler avec des collègues masculins qui ont pris l'habitude de rester assis pendant tout le quart de travail au lieu de faire avancer les choses parce qu'ils savent qu'ils ne seront pas réprimandés étant donné qu'il y a un manque d'hommes dans le domaine.

Les hommes semblent monter au sommet très rapidement et avec un salaire plus élevé.

Les hommes font partie et sont à la tête de plus grands organismes tels que les sièges sociaux nationaux et les fondations. Cela s'explique par le fait que les grands organismes sans but lucratif offrent de l'argent et de la stabilité et que les hommes sont plus susceptibles d'occuper ces postes de direction que ceux des petits organismes.

Quelqu'un pourrait-il s'assurer que les grandes organisations provinciales et nationales commencent à considérer les femmes du secteur sans but lucratif comme de bons choix pour leurs postes de PDG?

Je travaille pour un organisme extraordinaire qui est principalement composé de femmes. Les quelques hommes de l'organisme sont systématiquement promus plus rapidement que les femmes, et leur présence dans les postes de direction est disproportionnée. L'autre jour, dans mon milieu de travail, mon directeur, qui est généralement très conscient sur le plan politique, m'a confié qu'il pensait que les cadres supérieurs les plus intelligents étaient lui et deux autres personnes qu'il a nommées - et il se trouve que ce sont les trois seuls hommes de l'équipe de direction. Coïncidence? Je ne pense pas.

Il y a toutefois une différence dans le nombre de femmes au sommet. Comment pouvons-nous résoudre ce problème? Ce problème a également créé un « club de garçons » au sommet de la plupart des organismes à but non lucratif. Les cadres supérieurs traitent avec les plus hauts niveaux du gouvernement et les plus grands donateurs (tous principalement des hommes), et à moins que vous soyez une femme puissante, vous pouvez facilement être exclue de la conversation.

Les hommes au sommet n'y sont pas parvenus parce qu'ils ont travaillé pour s'y rendre, mais plutôt parce qu'ils sont souvent recrutés du monde des affaires. À mesure que les directeurs généraux prennent leur retraite et quittent, les conseils d'administration cherchent à recruter dans le secteur des affaires, car l'idée est que les organismes sans but lucratif ne dureront pas sans une approche commerciale. Peut-être qu'en raison de ce changement, plus d'hommes finissent par occuper des postes de direction que les femmes?

L'expression « nous avons besoin de personnes ayant plus d'expérience » tend à donner lieu à des hommes blancs ayant plus d'expérience.

Les hommes qui siègent aux conseils d'administration sont issus de professions hautement rémunérées en dehors du secteur, ce qui comble un besoin de compétences au sein du conseil d'administration, mais il y a ensuite un écart énorme entre ce qu'ils comprennent et ce qui se passe dans l'organisme de façon réaliste.

HIÉRARCHIE SEXUÉE ET RACIALISÉE

« Les postes de direction sont saturés par les femmes blanches »

Selon les participantes aux cercles d'apprentissage et au sondage, il existe une hiérarchie sexuée et racialisée dans le secteur sans but lucratif où les hommes et les femmes de race blanche occupent des postes de direction et où les femmes francophones, immigrantes et racialisées sont concentrées dans des postes non-cadres ou dans des sous-secteurs spécifiques. Dans l'ensemble, 44,7 % des répondantes n'étaient pas des cadres, 26,8 % des hautes dirigeantes et 26,7 % des cadres intermédiaires (1,9 % ont préféré ne pas répondre). 64,8 % se sont identifiées sans origine raciale ou ethnique, 17,8 % comme immigrantes, 12,4 % comme racialisées, 5,0 % comme francophones et 2,8 % comme autochtones. 3,9 % ont préféré ne pas répondre. Les femmes francophones se sont également identifiées comme immigrantes et racialisées, et les femmes immigrantes se sont également identifiées comme racialisées.

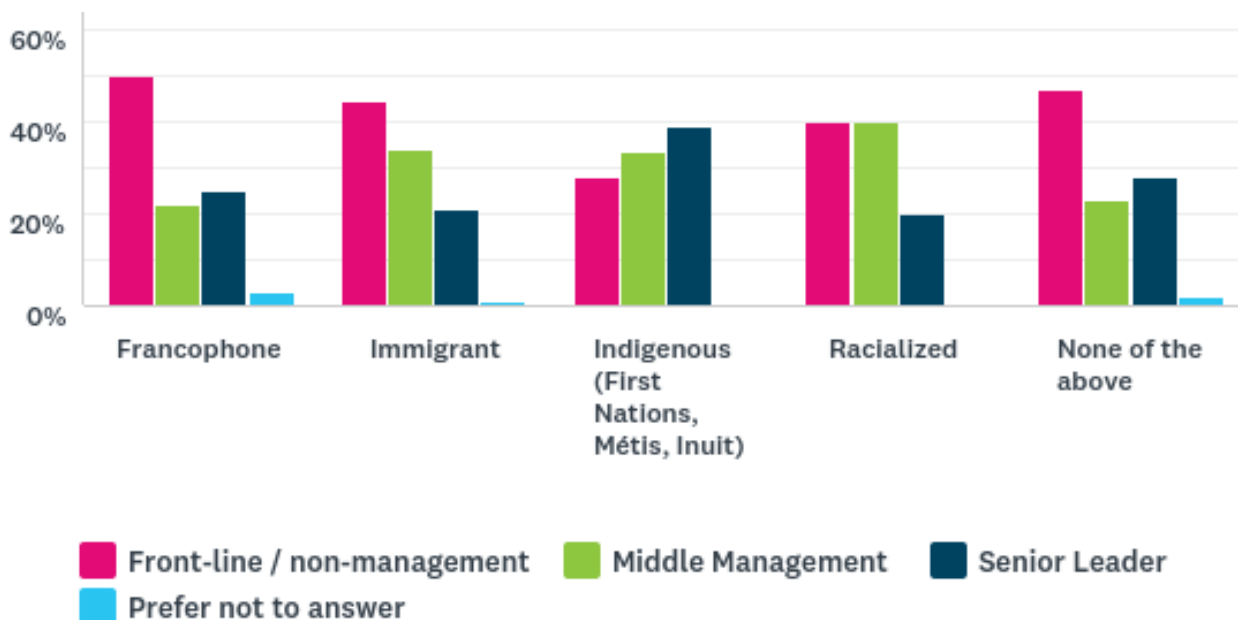
Comparativement au nombre de femmes qui s'identifiaient à ces identités, les femmes francophones, immigrantes et racialisées étaient concentrées dans les postes non-cadres et de cadres intermédiaires. Les répondantes au sondage qui s'identifiaient comme immigrantes et racialisées étaient concentrées dans le sous-secteur des services sociaux.

Le sondage et les cercles d'apprentissage confirment la division racialisée et sexuée du travail évoquée dans l'analyse documentaire. C'est-à-dire que les femmes immigrantes et racialisées sont concentrées dans les services sociaux et qu'elles sont plus susceptibles d'occuper des postes de première ligne plutôt que des postes de direction.

61%

Des répondantes au sondage qui se sont identifiées comme immigrantes travaillent dans les services sociaux.

Q. À quelle catégorie votre poste appartient-il?



VOIX DES FEMMES

Les postes de direction sont saturés par les femmes blanches.

Beaucoup de femmes de couleur sont dirigées vers le secteur sans but lucratif, en partie parce que nous voyons les problèmes dans nos vies et nos communautés et que nous voulons créer des changements, mais c'est un cycle qui continue de nous opprimer et de nous marginaliser. Dans le secteur, nous avons besoin de soutien pour défendre nos intérêts, pour négocier les droits et les salaires. Nous avons besoin de soutien pour cesser d'internaliser le racisme et le sexisme et de guider les gestionnaires et les pairs qui perpétuent cette tendance.

Il n'y a pas assez de femmes immigrantes dans les postes de direction à Toronto, et dans les organismes sans but lucratif, plus on monte dans la hiérarchie, moins on voit de femmes immigrantes.

Les personnes racialisées font partie du sous-secteur des nouveaux arrivants et des immigrants parce qu'ils servent les communautés racialisées. On dit que vous pouvez utiliser votre expérience de vie pour travailler ici.

Je n'ai eu que des femmes gestionnaires, mais rarement des femmes gestionnaires de couleur.

Faire de la place pour les jeunes femmes et les PDC (personnes de couleur) pour avoir un dialogue et être visibles lors d'événements comme les conférences et les rôles de direction. Le secteur sans but lucratif canadien est dominé par des femmes blanches en milieu ou en fin de carrière.

Une plus grande et meilleure représentation des femmes autochtones, des femmes noires et des femmes de couleur aux postes de direction et aux postes supérieurs.

Réduire le racisme dans le secteur qui empêche les femmes racialisées de progresser et de s'épanouir dans les organismes de bienfaisance.

Des efforts supplémentaires devraient être déployés pour offrir aux femmes de couleur instruites des possibilités d'avancement professionnel.

Offrir officiellement du perfectionnement professionnel et un mentorat à tous les employés et aux dirigeants, mais surtout aux minorités.

PLAFOND EN VERRE

« Les possibilités d'avancement sont limitées et le sommet est généralement dominé par les hommes ».

Dans les cercles d'apprentissage et le sondage, il y avait une tension autour de la compréhension et de l'identification d'un plafond en verre dans un secteur féminisé - certaines ont dit qu'un plafond en verre existe, d'autres non, et certaines ont donné des exemples d'un plafond en verre, mais ne l'ont pas identifié comme tel. Selon le sondage, parmi les 28 % de répondantes qui ont dit que leurs possibilités d'avancement sont entravées par leur sexe, 20,5 % ont répondu dans le secteur en général, 5,3 % ont répondu dans leur emploi actuel et dans le secteur en général, et 2,2 % ont répondu dans leur emploi actuel. 15,5 % étaient incertaines.

D'une part, les participantes ont déclaré que l'avancement vers la direction n'était pas difficile, en particulier dans les sous-secteurs à majorité féminine et les organismes de femmes, ou que le problème n'était pas le genre, mais le manque de possibilité de direction en général dans le secteur. Toutefois, les répondantes des sous-secteurs à majorité féminine ont également indiqué qu'elles gagnaient moins que les autres sous-secteurs et qu'il existait peut-être un plafond en verre à l'extérieur de leur sous-secteur. Il s'agit d'un symptôme d'un plafond en verre dans un secteur féminisé.

D'autre part, les participantes ont indiqué qu'elles voyaient surtout des hommes dans le secteur dans des organismes plus grands, avec des budgets plus importants et dans des postes décisionnels où ils gagnaient par conséquent plus. En bref, les hommes sont concentrés dans des postes de direction limités. En outre, lorsqu'on leur a demandé de recommander des changements, les participantes ont répondu en très grande majorité qu'un plus grand nombre de femmes, en particulier les immigrantes, les femmes racialisées, les femmes autochtones et les femmes transgenres, ainsi que les femmes handicapées, doivent progresser dans le secteur. Cela implique que les postes de direction dans lesquels sont actuellement les femmes n'ont pas le même pouvoir que les postes de direction dans lesquels les hommes sont, même s'il y a plus de femmes dirigeantes. Certaines participantes ont également mentionné que les années de procréation, la grossesse et la maternité, le manque de possibilités de perfectionnement professionnel et l'offre accrue de travail précaire avaient davantage d'incidence sur leur avancement. Tous ces éléments sont également des symptômes d'un plafond en verre.

Dans la section précédente, une hiérarchie racialisée et sexuée du secteur a mis en lumière le fait que plus de femmes blanches occupaient des postes de direction dans le secteur. Selon le sondage, un plus grand nombre de femmes racialisées ont déclaré que leurs possibilités d'avancement sont entravées par leur sexe dans le secteur en général (28,7 %).

28%

Des répondantes au sondage ont déclaré que leurs possibilités d'avancement sont entravées par leur sexe.

30%

Des répondantes au sondage ont déclaré que leurs possibilités d'avancement sont entravées par d'autres aspects de leur identité.

De plus, parmi les 29,5 % de répondantes qui ont déclaré que leurs possibilités d'avancement sont entravées par d'autres aspects de leur identité, 6,4 % ont répondu oui dans leur emploi actuel, 14,1 % dans le secteur en général et 9 % dans mon emploi actuel et dans le secteur en général. Les femmes racialisées sont plus nombreuses à dire oui dans le secteur en général (33,8 %) et oui dans mon emploi actuel et dans le secteur en général (15 %). Plus de femmes autochtones ont dit oui dans leur emploi actuel (16,7 %). Les participantes ont indiqué que le manque d'avancement était aggravé par d'autres aspects de leur identité à différents moments de leur carrière, parfois selon leur sexe, ou à d'autres moments selon leur race, leur statut d'immigrante ou leur âge.

30,1 % des répondantes ont répondu qu'elles avaient vécu un scénario de type « falaise de verre », où elles ont été en mesure d'obtenir un poste de direction en période de crise organisationnelle, tandis que 17,7 % ont répondu qu'elles n'étaient pas certaines. Les femmes autochtones (38,9 %), racialisées (35,0 %) et immigrantes (33,0 %) étaient plus susceptibles de répondre qu'elles avaient vécu un tel scénario.

VOIX DES FEMMES

Dans les sous-secteurs où j'ai travaillé, les femmes ont bénéficié de nombreuses possibilités d'avancement, mais les salaires associés aux postes de directeur général qui ont toujours été pourvus par des femmes n'ont pas suffisamment augmenté. Il y a une énorme stagnation salariale dans ces sous-secteurs à prédominance féminine (je pense notamment aux arts et à la culture).

Non pas en raison du genre, mais en raison d'un manque de direction ou de planification de la relève.

Ce n'est jamais une réponse simple dans ce cas. Il y a tellement de facteurs en jeu lorsqu'il s'agit d'avancement, qu'il est difficile de déterminer lequel est plus la cause.

Je suis entrée dans mon rôle de directrice générale au cours d'un scénario de falaise de verre lorsque l'organisme faisait face à une crise, mais j'ai dû apprendre à rétablir l'organisme, mais j'ai été épuisée par le processus de mise en place qui a duré trois ans.

Les possibilités d'avancement sont limitées et les postes de direction sont généralement occupés par des hommes. Lorsque vous élevez des enfants, vous avez besoin de souplesse, vous ne pouvez pas être derrière un bureau et travailler jusqu'à minuit. Je peux travailler à la maison, mais j'ai trois enfants. C'est parfois perçu comme un inconvénient.

Les enfants et les congés de maternité ont une incidence sur ces postes de direction, et les hommes ne se font jamais poser ces questions sur la garde des enfants et les congés de maternité. Et si elle tombe enceinte dans un an ou deux? Il y a certaines attentes envers les femmes et non envers les hommes, les femmes sont attendues, les réalités auxquelles les femmes doivent faire face, les choses en dehors du milieu de travail.

Les hommes de notre équipe ont de l'ancienneté et assument des responsabilités techniques impressionnantes, sur lesquelles je suis certaine que je ne serai jamais formée avant leur retraite, même si je m'occupe de toutes les composantes techniques « générales » de leur travail et que je collabore fréquemment avec eux, les conseillant sur la façon d'améliorer leurs propres contributions. Bien que je pourrais probablement devenir directrice dans quelques années, en raison des compétences générales et de la vision requises, je ne suis pas certaine que je pourrais être transférée à l'équipe technique facilement - bien sûr, personne ne m'a consultée sur mes propres souhaits.

LE SEXISME DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

« Le conseil m'a reprochée d'être « trop impolie ».

Les participantes aux cercles d'apprentissage et au sondage de tous les postes ont déclaré que les conseils d'administration traitent les femmes et les hommes de la haute direction de façon inégale. Bien que les participantes aux cercles d'apprentissage aient donné des exemples précis, de nombreuses recommandations de changement ont été formulées dans le sondage pour les formations des conseils d'administration. De plus, dans le sondage, les hautes dirigeantes ont indiqué qu'elles étaient le plus souvent victimes de sexisme de la part des membres du conseil d'administration (59,6 %).

L'analyse documentaire a mis en évidence que le genre exerce une forte influence lorsque les femmes occupent des postes de direction, où les femmes ont notamment décrit un manque de soutien et de confiance de leur conseil d'administration, étant intimidées par le conseil, les conseils d'administration s'en remettant à d'autres collègues masculins plutôt qu'aux femmes occupant des postes de direction, et qu'elles devaient constamment faire leurs preuves. Les résultats des cercles d'apprentissage et du sondage corroborent cette recherche et y contribuent. Cette constatation n'est pas surprenante, car la dynamique du pouvoir contribue au sexisme et le conseil d'administration a un pouvoir sur les hauts dirigeants, puisque ces derniers relèvent du conseil d'administration et que le conseil les embauche.

VOIX DES FEMMES

Il y a une différence marquée dans l'interaction avec le conseil d'administration pour les directrices générales et les directeurs généraux.

Nous avons eu une directrice générale pendant un moment puis un directeur général est arrivé. Le changement a été intéressant, car on donne plus de souplesse au directeur général; on lui donne ce qu'il veut.

Les membres du conseil d'administration (beaucoup d'hommes) parlent au-dessus des directrices générales, ils diminuent sa contribution à l'organisme.

J'ai découvert que devais être plus ferme avec mon conseil d'administration, mais on me reprochait d'être « trop impolie ».

Un membre du conseil d'administration masculin m'a demandé de lui faire une tasse de thé. J'ai vite compris qu'il y avait un club de garçons au sein du conseil. Il prenait de la place à la réunion du conseil d'administration, au détriment de la présidente.

Un membre du conseil d'administration masculin nous traitait, moi et la présidente du conseil d'administration, différemment. Il se disputait à propos de tout, mais si un autre membre masculin du conseil d'administration disait quelque chose, il ne disait rien, ce qui était le signe d'un modèle pour moi.

Je suis la première femme à diriger mon organisme et, au cours de la première année, le conseil d'administration a beaucoup dit : « Elle est beaucoup plus émotive et passionnée ». Les commentaires n'étaient pas nécessairement négatifs, mais faisaient la distinction que j'étais une femme dirigeante.

J'ai travaillé pour une directrice générale qui a démissionné en raison de problèmes d'éthique au sein du conseil d'administration. Le président du conseil d'administration, un homme, lui a demandé de publier un communiqué de presse sur le fait qu'elle était une mère et qu'elle ne supportait pas la pression - ce qui était faux puisqu'il s'agissait d'éthique.

PERSONNEL DIRIGEANT

« Lorsqu'une gestionnaire supervise des hommes, la dynamique est différente ».

Dans les cercles d'apprentissage, les participantes qui géraient le personnel décrivaient une différence dans la gestion des hommes par rapport aux femmes. Il s'agit d'un nouveau thème, car il ne figurait pas dans l'analyse documentaire et n'a pas été explicitement exploré dans les cercles d'apprentissage jusqu'à ce qu'il émerge de façon organique.

VOIX DES FEMMES

Un gestionnaire en dessous de moi m'a dit de ne jamais lui parler comme ça, il ne voulait pas m'entendre lui dire comment faire son travail, et il était si grossier avec moi.

J'ai éprouvé un sentiment de droit « pourquoi me donnerais-tu de la rétroaction », c'est subtil, mais ça se voit. Je veux apprendre à gérer cela.

De temps en temps, des employés masculins plus forts me défient et me présentent leurs titres de compétences. Je leur réponds avec mes titres de compétences et mon expérience.

J'ai un nouvel employé masculin qui continue de parler par-dessus moi et qui n'écoute pas, qui ne tient pas compte des directives données, et il est employé depuis une semaine seulement. Je n'ai jamais connu cela avec du personnel féminin et je suis inquiète parce qu'il gère déjà trois femmes et cela change la dynamique où il influence des subordonnés qui ont des années de service.

Les hommes refuseront et remettront en question l'autorité et diminueront la décision du gestionnaire, ce qui peut être encore plus difficile.

Il y a une confiance automatique que les hommes apportent dans le milieu de travail qui est différent.

Je ne sais pas si j'aurais eu autant de patience avec une employée par rapport à un employé.

LEADERSHIP MATRIARCAL

« Parfois, les femmes dirigeantes brouillent la ligne entre la mère et le professionnalisme ».

Dans les cercles d'apprentissage, certaines participantes ont décrit la femme dirigeante dans les organismes sans but lucratif comme une matriarche avec des sentiments mitigés quant à savoir si c'était une bonne ou une mauvaise chose. La direction dans le secteur et le style de direction des femmes ont été décrits comme étant axés sur la collaboration. Cependant, les participantes ont hésité à qualifier la direction collaborative de féminin et n'ont pas établi de parallèle entre le style de direction dans le secteur et la collaboration parce qu'il y a tellement de femmes.

Cette caractérisation n'a pas été trouvée dans l'analyse documentaire. Elle est apparue de façon organique dans les cercles d'apprentissage lorsqu'on a demandé aux participantes quel type de style de direction dans le secteur avait du poids et si cela était sexué.

VOIX DES FEMMES

Le concept de direction est un rôle masculin, quel serait le contraire? Diriger avec empathie, collaboration, espace sûr. Ce qui fait un bon dirigeant ne sont pas des stéréotypes masculins.

Le dirigeant masculin n'a pas compris certaines de nos expériences en tant que femmes, comme le fait de s'inquiéter de rester dans un endroit dangereux pendant un voyage d'affaires.

Même si l'attention est appréciée, les gens disent que vous êtes trop émotive. Vous êtes punie pour avoir exprimé des émotions, un énorme malaise autour des émotions, et on décourage particulièrement les femmes.

J'ai eu une femme comme patronne, c'est une vraie dirigeante, elle m'a inspiré dans le secteur sans but lucratif, je vois en elle un bon leadership.

Le cadeau que nous avons fait à notre ancienne directrice générale était de lui donner la possibilité de se sentir à l'aise et d'adopter un style de direction féminin. Dans tous ses rôles précédents, elle ne pouvait pas.

Parfois, les femmes qui dirigent brouillent la ligne entre la mère et le professionnalisme. Ma patronne l'a franchie et j'ai dû l'interpeller. Vous ne pouvez pas vraiment faire cela d'une manière professionnelle, c'est une raison importante pour laquelle je ne veux pas continuer dans le secteur.

La femme dirigeante en tant que matriarche - Je ne pense pas que cela puisse s'appliquer dans le secteur privé. La matriarche met tout en ordre.

Je n'ai jamais eu un patron qui n'était pas une femme. La matriarche cadrerait bien. Ce qui me fait peur, c'est que j'ai eu des patrons qu'on appelait des dragons. Je ne sais pas si un patron masculin serait appelé comme ça.

MENTORAT

« J'investirais dans le mentorat pour les gens »

Les cercles d'apprentissage et le sondage ont tous deux souligné que le manque de possibilités de mentorat à tous les niveaux de carrière a une incidence sur la croissance et l'avancement des femmes dans le secteur. Selon le sondage, 32,7 % des répondantes n'avaient pas ou n'avaient pas eu de mentor, mais auraient souhaité en avoir un, 17,2 % ont répondu non, 8,7 % ont répondu oui qu'il était difficile d'en trouver, et 7,0 % n'avaient pas pensé à avoir un ou des mentors. D'autre part, 34,4 % ont répondu qu'elles avaient ou avaient eu un ou des mentors pour les guider dans leur cheminement de carrière dans le secteur sans but lucratif. Les femmes autochtones et racialisées ont plus souvent répondu qu'elles avaient un mentor, mais qu'il était difficile d'en trouver, et les immigrantes ont plus souvent répondu qu'elles n'avaient pas songé à avoir un ou des mentors. Toutes ont également répondu non, mais j'aurais aimé avoir un ou des mentors. Dans les cercles d'apprentissage, les participantes ont parlé de l'importance du mentorat à des moments particuliers de transition dans leur carrière et de son importance à tous les niveaux de la carrière, non seulement lorsqu'elles entrent dans le secteur, mais aussi lorsqu'elles occupent des postes de direction.

57%

Des répondantes au sondage n'ont pas et n'ont jamais eu de mentor.

VOIX DES FEMMES

Je n'ai jamais eu de mentor. J'ai pris un congé de deux ans pour m'occuper de ma fille et maintenant, à mon retour au travail, j'ai une « crise de confiance » et j'ai accepté un rôle pour lequel je suis trop qualifiée. J'ai embauché de l'aide-externe - un coach de carrière - pour m'aider.

Je pense qu'au sein du secteur, le mentorat se fait de manière informelle, cela dépend de votre gestionnaire. Pour le mentorat, vous devez prendre vous-même cette initiative à l'extérieur.

Dans mon organisme, il s'agit d'une politique et d'une procédure autour du mentorat, qui permet ce développement.

Là où je suis aujourd'hui, j'ai eu des femmes merveilleuses qui ont partagé la vedette et m'ont fait confiance. Je me suis engagée, avec toute personne avec qui je travaille, à donner des chances aux gens, c'est toujours intentionnel.

Je ne veux pas que quelqu'un soit aussi responsable et débordée que moi.

J'ai besoin de ce système de soutien.

L'anglais est un obstacle, ce n'est pas ma langue maternelle et je ne me sens donc pas à l'aise de faire du réseautage, d'établir des relations et d'apprendre à connaître d'autres personnes.

ÉCART SALARIAL ENTRE LES SEXES

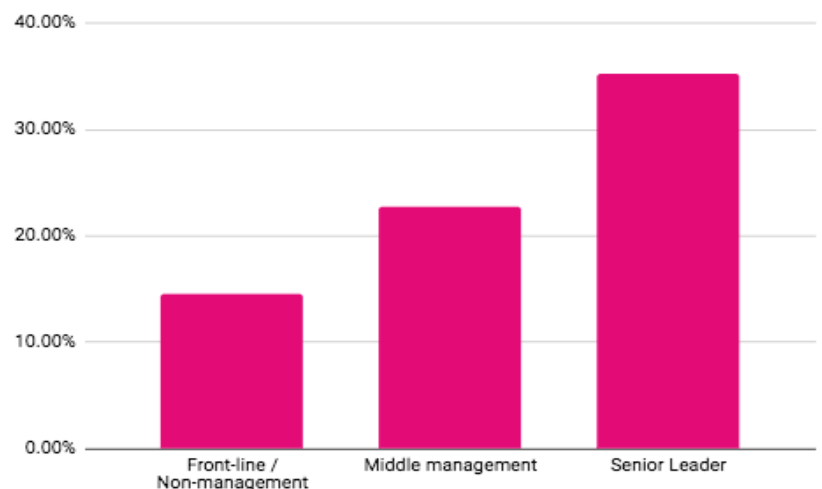
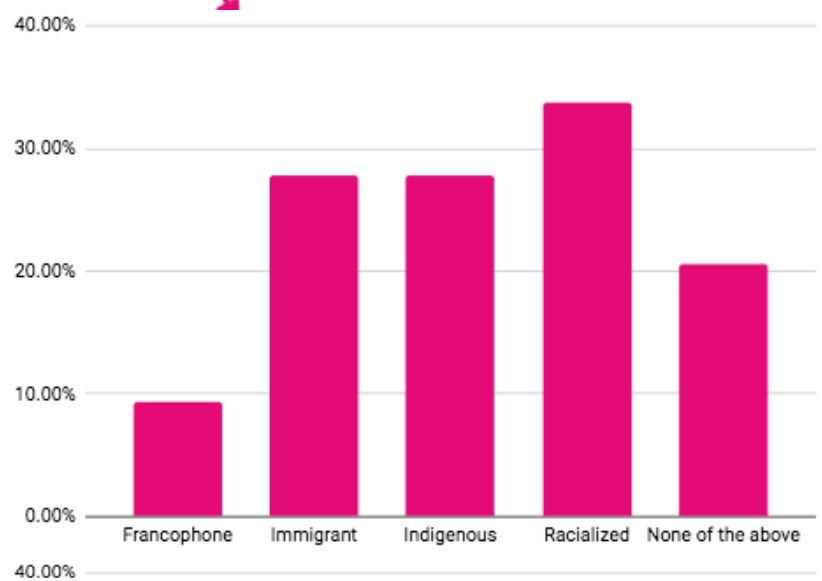
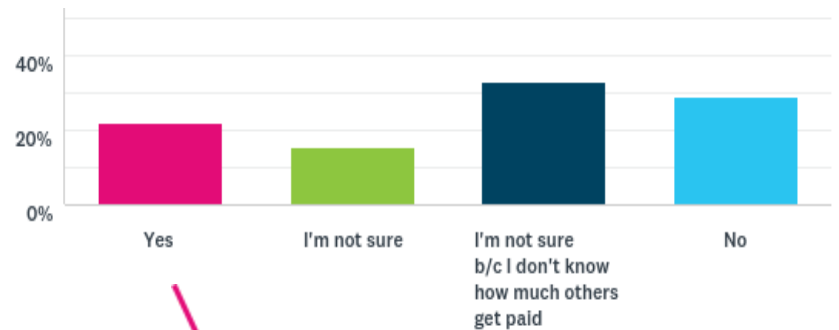
« Je ne saurais pas si un écart salarial entre les sexes existe »

Dans les cercles d'apprentissage et le sondage sectoriel, l'écart salarial entre les sexes a été identifié au niveau de direction (cadres intermédiaires et hauts dirigeants) plutôt qu'au niveau non-cadre. Selon le sondage, 22,2 % des répondantes ont dit qu'elles avaient connu l'écart salarial entre les sexes, 33,2 % ont dit qu'elles n'en étaient pas certaines parce qu'elles ne savaient pas combien les autres gagnaient, et 15,5 % étaient incertaines. Un plus grand nombre de participantes racialisées, autochtones et immigrantes ont répondu à l'écart salarial entre les sexes.

Les hautes dirigeantes ont le plus souvent répondu oui à l'écart salarial entre les sexes (35,3 %), tandis que les employées non-cadres et les cadres intermédiaires ont le plus souvent répondu non parce qu'elles ne savent pas combien les autres gagnent (36,1 % et 38,4 % respectivement).

Dans les cercles d'apprentissage, les participantes ont déclaré que l'écart salarial entre les sexes existe à l'échelle du secteur en raison de la féminisation du secteur et qu'il est plus facile à identifier au niveau de la haute direction parce qu'il y a plus de place pour négocier, que le travail n'est pas fondé sur des projets et qu'il est possible de mériter son augmentation. Au niveau des employées non-cadres, les participantes ont dit qu'elles ne savaient pas qu'il y avait un écart parce qu'elles ne savaient pas combien les autres gagnaient, et que bon nombre de leurs postes sont fondés sur des projets, de sorte que le salaire offert est ce qui a été financé.

Q. Avez-vous connu l'écart salarial entre les sexes dans votre lieu de travail sans but lucratif, où vous êtes moins bien rémunérée qu'un homologue masculin ayant des portefeuilles, des expériences et des compétences semblables?



Les participantes aux deux méthodes ont partagé trois façons d'atténuer l'écart salarial entre les sexes : si les organismes ont des échelles salariales et ne demandent pas d'attentes salariales, si elles ont un système d'évaluation des emplois qui évalue selon l'optique de l'égalité entre les sexes pour les mêmes emplois et les emplois de classe masculine et de classe féminine, et avec transparence salariale. L'équité salariale a également été évoquée comme solution, et les gens étaient d'accord sur le principe, mais celles qui avaient assisté à sa mise en œuvre ou qui étaient des hautes dirigeantes ont exprimé de nombreuses frustrations quant à sa mise en œuvre dans le secteur. L'analyse documentaire indique qu'il y a un écart salarial entre les sexes dans le secteur parce que les hommes dirigent souvent de grands organismes dotés de budgets plus importants et que les femmes dirigent de plus petits organismes dotés de budgets moins élevés.

VOIX DES FEMMES

Je n'en ai pas fait l'expérience parce que les lignes directrices sur le financement des salaires étaient claires.

Il n'y a aucun moyen de savoir ce que les autres gagnent dans les grands organismes, vous pouvez savoir combien le PDG gagne, mais pas plus, les gens ne partagent pas.

J'ai découvert par hasard que mon homologue masculin, bien que mon portefeuille soit plus important que le sien, gagnait plus que moi. J'en ai parlé à la direction et ils m'ont accordé une augmentation, ce qui est confidentiel, mais mon homologue a obtenu une promotion bien qu'il ait commencé plus tard.

Au cours de ma carrière, l'écart salarial m'a coûté personnellement 500 000 dollars (j'ai fait le calcul en me basant sur ce que je gagnais dans chaque rôle chaque année et sur l'écart salarial pour cette année-là).

Vous pouvez le constater lorsqu'un poste de cadre passe d'un homme à une femme, l'échelle salariale augmente avec un homme ou diminue pour une femme. Les hommes font augmenter le salaire des postes.

Un poste de directeur principal a été occupé par une femme au début et maintenant il est occupé par un homme et quand il est arrivé, le salaire a augmenté de 15 000 dollars. Mais c'est le même travail que son prédécesseur féminin.

J'ai été remplacée par un homme qui avait commencé à un salaire plus élevé que le mien. Il n'avait aucune expérience et demandait plus d'argent. Il se plaignait que son salaire n'était pas bon. C'est un privilège masculin.

Les cadres supérieurs masculins bénéficient d'augmentations de salaire, mais il n'y a pas d'augmentation de salaire dans l'ensemble de l'organisme. Les directeurs généraux et les directeurs principaux, tous des hommes, ont dépassé les politiques des ressources humaines et bénéficient de 5 semaines de vacances au lieu de 4.

Dans le passé, j'avais un conseil d'administration qui ne savait pas qu'il fallait payer davantage un directeur général. Le processus de réflexion était intéressant parce que l'on supposait qu'elle se débrouillerait bien et qu'il fallait la laisser faire. S'il y avait eu un homologue masculin, cela n'aurait pas fonctionné, mais en tant que femme, mère célibataire, immigrante et racialisée, ils ont pensé que c'était possible.

Je savais ce qu'était l'échelle et ils m'ont fait une offre près du bas de l'échelle. Nous avons ensuite demandé à des conseillers d'analyser l'écart salarial entre les sexes et j'ai obtenu une augmentation importante, car ils ont constaté qu'il y avait une sous-rémunération.

La solution est la transparence salariale, pourquoi devrait-elle être confidentielle?

Une législation comme l'équité salariale entre en jeu, mais nos budgets ne prévoient pas de la verser, nous n'avons pas les ressources nécessaires, le gouvernement parle d'équité, mais ne la finance pas.

LA NÉGOCIATION DES SALAIRES ET DES AVANTAGES SOCIAUX

« Je trouve très difficile de mettre mon pantalon de grande fille et de demander plus dans les organismes sans but lucratif ».

La conversation sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes a naturellement amené les participantes à discuter de la négociation des salaires dans les cercles d'apprentissage, où elles ont partagé que la négociation des salaires et des augmentations est complexe et multidimensionnelle pour les femmes parce qu'elles estiment non seulement qu'elles n'ont pas les compétences et la confiance nécessaires pour le faire, mais aussi parce que les structures salariales sans but lucratif ne sont pas favorables à la négociation. Les participantes ont indiqué qu'elles ne demanderaient pas plus, étant donné qu'il s'agit d'un organisme sans but lucratif, et qu'il y a donc de l'inquiétude, de la peur et de la culpabilité associées à la négociation. Les hautes dirigeantes, en particulier, ont dit se sentir coupables du faible revenu de leur personnel. On a dit que les hommes ne manquent pas de compétences ou de confiance et qu'ils ne se sentent pas limités par les mêmes structures salariales des organismes sans but lucratif.

Selon le sondage, 56,7 % des participants n'ont pas négocié leurs salaires. Les hautes dirigeantes étaient les plus susceptibles de négocier, tandis que les employées non-cadres étaient les moins susceptibles.

Cette question n'a pas été trouvée dans l'analyse documentaire et a émergé organiquement dans le premier cercle d'apprentissage, après quoi elle a été posée dans les autres cercles et dans le sondage.

Q. Avez-vous déjà négocié votre salaire dans le milieu sans but lucratif?



VOIX DES FEMMES

Je pense que c'est un truc de femmes et que c'est exacerbé par le secteur sans but lucratif.

Je sais logiquement que je peux négocier, mais je manque chroniquement de confiance à l'égard de mon travail, même si je sais que mon évaluation de rendement est bonne.

Vous n'obtenez pas ce que vous méritez, mais ce pour quoi vous négociez.

On n'apprend pas aux femmes à négocier et à demander plus d'argent. Les femmes se sous-estiment toujours alors que les hommes sont à l'aise de négocier, ils demanderont toujours plus, même dans le secteur sans but lucratif.

Lorsque les employés demandent des augmentations, les hommes se contentent de dire qu'ils méritent davantage, alors que de nombreuses femmes soulignent leur éthique de travail et leur volonté d'obtenir une augmentation avec une dissertation de trois pages.

Ma directrice générale est merveilleuse, mais elle sait comment pincer ses sous.

L'atteinte des objectifs et des résultats permet à un travailleur de s'appuyer sur une base pour demander une augmentation, mais il est difficile d'avoir ce type d'objectifs dans les organismes sans but lucratif.

La nature du travail semble ne pas laisser de place à la négociation. Fondé sur un budget, un montant fixe.

On m'a refusé une augmentation, en partie parce que « beaucoup de gens feraient ce travail pour l'amour de faire du bon travail ».

La culpabilité vient des valeurs, c'est-à-dire d'où viendra l'argent pour une augmentation de salaire. Pouvez-vous négocier dans le secteur sans but lucratif?

Je savais que le salaire n'était pas négociable, alors j'ai négocié le travail à temps partiel, les vacances, les heures flexibles et le travail à domicile.

J'ai négocié dans le secteur en fonction de la valeur que j'apportais à l'organisme, j'ai mis tout le travail. Mais tout le monde a obtenu une augmentation dans l'organisme pour le même montant, ce qui a rendu la négociation inutile et m'a complètement dévaluée.

J'ai demandé une augmentation au conseil d'administration avec toutes les informations sur combien les gens dans mon poste gagnaient dans le sous-secteur et ce que je voulais en comparaison – j'ai même demandé un montant inférieur. La réponse du conseil d'administration était une offre inférieure à ce que j'avais demandé et ils ont dit que je devais recueillir des fonds pour obtenir cette augmentation.

Ma directrice générale était une femme, alors j'ai commencé à négocier des contrats en disant « vous êtes une femme, je suis une femme, vous devez plaider auprès du conseil d'administration pour mon salaire ».

J'ai renoncé à mon salaire pour embaucher davantage. En tant que dirigeants, nous ne pouvons pas continuer à sous-payer les gens. C'est en partie la responsabilité des bailleurs de fonds, mais aussi celle du secteur.

J'ai peur d'entendre « pourquoi la directrice générale a une augmentation alors que tous nos salaires sont gelés », même si je mérite cette augmentation.

La direction établit une culture autour de la négociation, ils devraient l'accueillir favorablement.

Sur quoi puis-je exercer un contrôle? Les politiques de ressources humaines, la culture, les horaires flexibles, etc. Je ne peux pas payer les meilleurs, mais je peux être prudente et attentive.

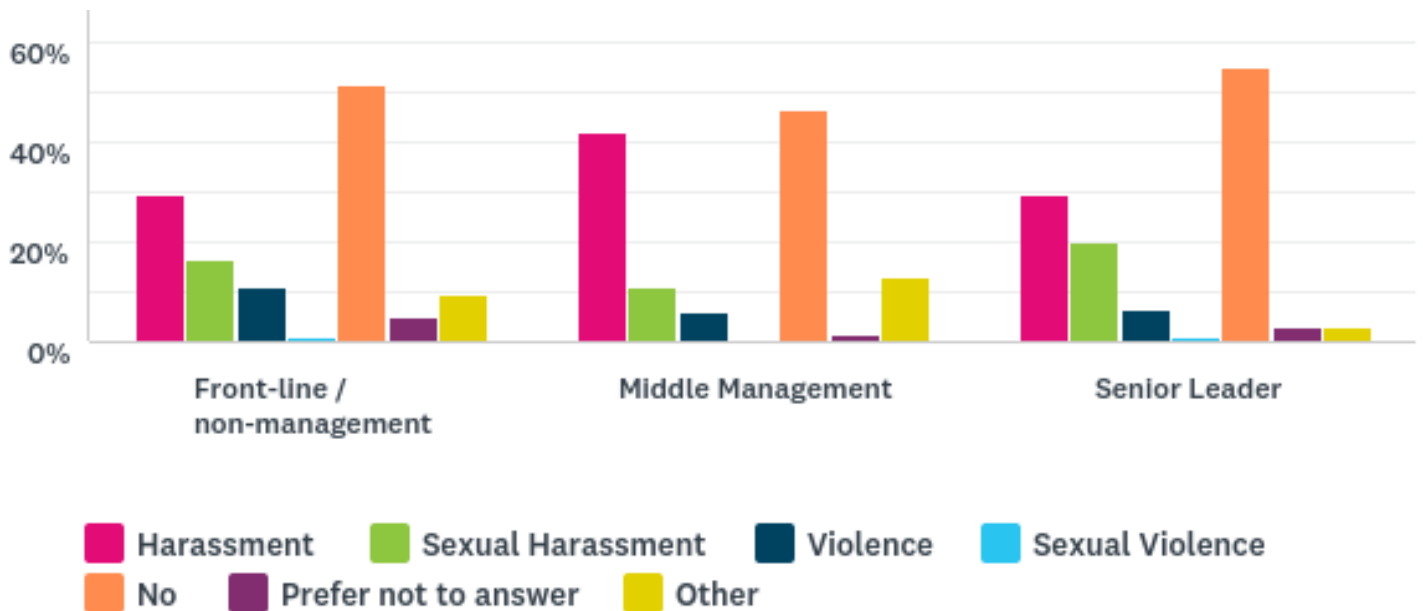
INTIMIDATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

« Les femmes peuvent avoir de très mauvais comportements ».

Tant dans les cercles d'apprentissage que dans le sondage, les participantes ont décrit en grande majorité avoir été victimes de harcèlement et parfois de harcèlement sexuel dans le secteur. Le harcèlement comprenait l'intimidation et la violence verbale. Selon le sondage, 32,4 % des répondantes ont été victimes de harcèlement et 15,7 % de harcèlement sexuel dans le milieu de travail sans but lucratif. Parmi celles qui avaient choisi un ou des types de harcèlement, un plus grand nombre de cadres intermédiaires ont été victimes de harcèlement, un plus grand nombre des cadres supérieurs ont été victimes de harcèlement sexuel, et un plus grand nombre d'employées non-cadres ont été victimes de violence. Les femmes racialisées étaient les plus susceptibles d'être victimes de harcèlement (43,8 %).

Dans les cercles d'apprentissage et dans le sondage, on a discuté de l'intimidation en relation avec la violence latérale et plus particulièrement de sa perpétuation par les femmes occupant des postes de direction. Le harcèlement sexuel a été abordé plus fréquemment dans les interactions avec des parties externes telles que les clients et les intervenants. Certaines participantes ont fait part des effets cumulatifs du harcèlement en fonction de leur identité. Elles ont également indiqué que le harcèlement en milieu de travail peut être atténué grâce à une culture organisationnelle qui met l'accent sur le soutien et l'amélioration des structures en matière de ressources humaines. La violence familiale en milieu de travail n'a pas fait surface dans les cercles d'apprentissage et le sondage.

Q. Avez-vous vécu l'une ou l'autre des situations suivantes dans le milieu de travail sans but lucratif? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.



**VOIX DES FEMMES**

Le harcèlement insidieux vient des femmes dirigeantes qui intimident d'autres femmes.

J'ai été victime d'intimidation, de harcèlement, d'âgisme et de harcèlement sexuel de la part de tous (6) mes supérieurs (3 milieux de travail sans but lucratif).

Parfois, lorsque les femmes essaient de s'affirmer ou de faire preuve de direction, cela peut être perçu comme de l'intimidation, il est parfois difficile de les distinguer.

Quand l'intimidation croise avec la race, vous devenez les « femmes noires problématiques en milieu de travail ».

Il est difficile de travailler dans un endroit qui est aussi votre communauté, surtout quand cette communauté est déjà considérée comme marginalisée. Il y a des problèmes de classement des rangs des mauvaises personnes parce qu'elles ne veulent pas que cela se reflète sur l'ensemble de la communauté. En pratique, cela donne un « laissez-passer ».

On m'a déjà dit que le meilleur endroit pour obtenir du financement était les bureaux ou les foyers des gens, ce qui expose en fait les employés à la violence sexuelle.

Un employé masculin a été accusé de harcèlement, de commentaires inappropriés et il est difficile de savoir s'il écoute vraiment ces commentaires ou s'il les prend au sérieux, ce qui est difficile à gérer.

Lorsque je travaillais dans le domaine du développement international, mon patron nous a déposées, moi et une collègue, chez un avocat qui nous a draguées de façon agressive et nous a demandées si nous voulions passer la nuit.

Mon organisme a fait venir quelqu'un pour parler de harcèlement sexuel avec le personnel, mais cette personne a présenté cela comme étant la responsabilité d'une femme de réagir à des situations, ce qui, à mon avis, rend difficile la gestion des expériences de harcèlement.

Cela ne se produit que dans le secteur sans but lucratif où les ressources humaines et d'autres rôles sont regroupés dans un seul poste/personne (le directeur général). Le secteur sans but lucratif n'a pas les ressources adéquates pour financer les ressources humaines, de sorte qu'elles sont généralement confiées au directeur général, ce qui n'a aucun sens et n'aide personne, car ce n'est généralement pas leur domaine d'expertise. Il s'agit d'un obstacle majeur qui empêche les gens de se sentir à l'aise et de partager leurs expériences.

Un membre du personnel qui n'avait aucun débouché en matière de ressources humaines a écrit une lettre au bailleur de fonds pour faire part de ses griefs et a causé un problème plus important.

Les directeurs généraux sont les seuls à communiquer avec le conseil d'administration (ils sont généralement soutenus aveuglément) et s'ils sont l'harceleur, les employés n'ont personne vers

qui se tourner. Cela s'est produit dans mon milieu de travail et a été la cause du départ silencieux de trois femmes après avoir été harcelées et intimidées par le directeur général. Elles croyaient ne pas pouvoir s'adresser au conseil d'administration parce que celui-ci l'aimait et ne les croirait pas.

LES INTERSECTIONS DU GENRE AVEC L'ÂGE, LA RACE ET LE HANDICAP

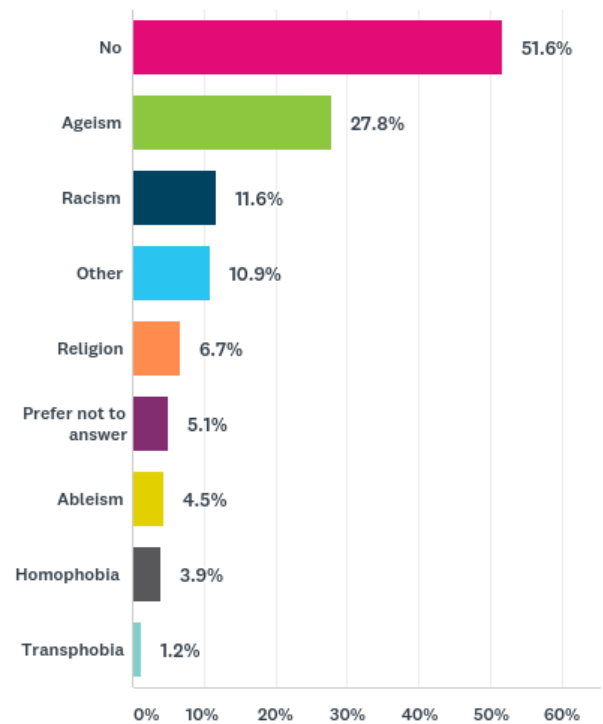
« Mon âge et ma race »

L'âgisme et le racisme sont les deux formes de discrimination les plus courantes vécues par les participantes dans le milieu de travail sans but lucratif, selon les cercles d'apprentissage et le sondage. Bien que la majorité des femmes aient déclaré ne pas avoir été victimes de discrimination, parmi les répondantes qui l'ont été, 27,8 % ont mentionné l'âgisme et 11,6 % le racisme. 10,9 % des participantes ont choisi « autre », ce qui leur a permis d'élaborer sur leurs expériences ou de dire qu'elles avaient été témoins de discrimination (en particulier d'homophobie, de discrimination fondée sur la capacité physique et de racisme).

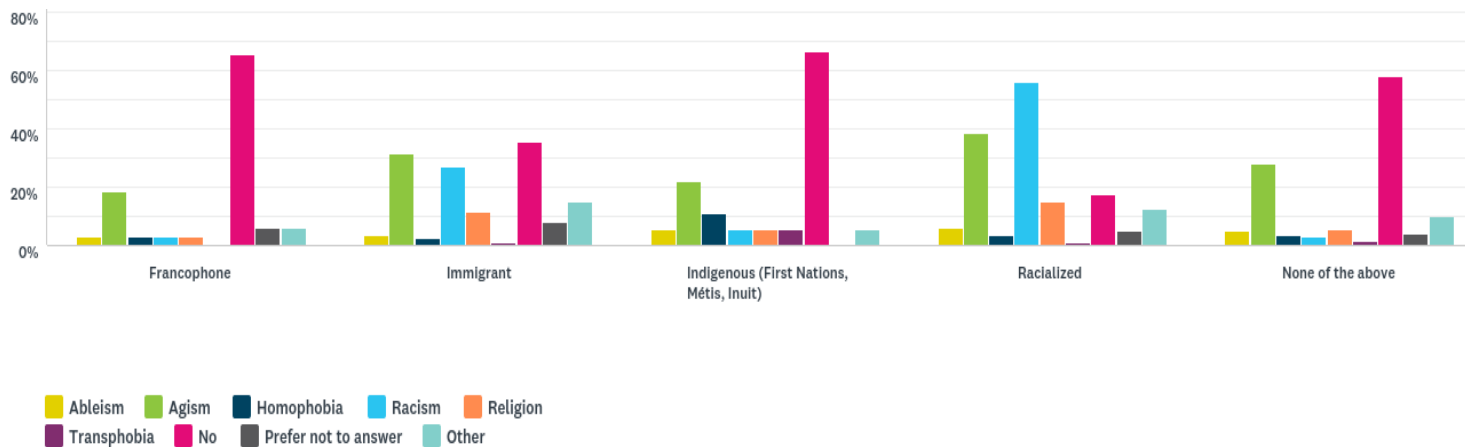
De nouvelles formes auxquelles nous n'avions pas pensé ont également été révélées. Nous pensons que la discrimination fondée sur le genre serait saisie dans la question sur l'expérience du sexisme. Beaucoup l'ont également mentionné dans cette question, en particulier sur la base de la maternité. La maternité a été exprimée comme l'âge de la procréation, la grossesse, la maternité, le statut parental. Le racisme lié au statut d'immigrant et à la maîtrise de l'anglais, la santé mentale, la politique personnelle et le classisme sont d'autres formes nouvelles qui émergent.

Parmi les participantes identifiées comme racialisées, 56,3 % ont été victimes de racisme et 38,8 % d'âgisme.

Q. Avez-vous été victime de discrimination dans votre milieu de travail sans but lucratif pour les raisons suivantes ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.



Q. Avez-vous été victime de discrimination dans votre milieu de travail sans but lucratif pour les raisons suivantes ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.



« Je pense qu'il y a beaucoup d'âgisme ».

Dans les cercles d'apprentissage, les femmes plus jeunes et les femmes plus âgées ont parlé de leur expérience de l'âgisme dans le secteur, tandis que dans le sondage, les expériences d'âgisme émanaient surtout des jeunes femmes. Les femmes plus âgées ont dit qu'elles sont considérées comme désuètes et qu'elles sont expulsées du secteur. D'autre part, les femmes plus jeunes ont dit qu'elles n'avaient pas suffisamment d'expérience ou de compétences pour progresser. Les femmes plus jeunes ont parlé particulièrement de vivre ensemble l'âgisme et le sexisme.

VOIX DES FEMMES

La réalité est qu'il n'y a pas grand-chose à la retraite et que les gens ne veulent pas prendre leur retraite sans revenu. Il y a donc quelques personnes de plus de 65 ans (de 70 à 72 ans) qui continuent de travailler.

Je vis l'expérience de l'âgisme et du sexisme qui sont parfois difficiles à distinguer (est-ce qu'on ne m'écoute pas parce que je suis jeune ou une femme?).

J'ai fait l'objet d'intimidation de la part de cadres supérieurs qui sont des femmes et qui ne veulent pas que de jeunes talents se manifestent.

En tant que jeune, mes perspectives ne sont ni appréciées ni valorisées.

Oui, étant en âge de procréer - le risque de congé de maternité est apparu.

Vous entendez « quelle occasion pour vous »! Ce n'est pas comme si je ne l'avais pas mérité, j'ai gagné ce poste au mérite.

Lors d'une réunion de direction avec toutes les personnes plus âgées, ils m'ont demandé si j'étais une secrétaire, une étudiante coop, une preneuse de notes et ils ne s'excusaient pas.

Sous le couvert de conversations informelles, les gens vous demanderont ce que vous faites, quelles sont vos qualifications? En d'autres termes, ce qui justifie d'occuper le poste que vous occupez? Souvent, ils essaient de savoir quel âge j'ai, c'est arrivé à plusieurs reprises.

« Le racisme, je le sens vraiment »

Dans les cercles d'apprentissage et le sondage, les femmes ont partagé le fait d'être victimes de racisme et d'en être témoins. Le partage des expériences ne se limitait pas aux questions sur la discrimination, mais apparaissait plutôt dans les réponses à la plupart des questions et de nombreuses recommandations de changement ont été faites, en particulier pour les femmes immigrantes et racialisées.

VOIX DES FEMMES

Le racisme, je le ressens définitivement en tant que directrice générale de mon organisme. Mon identité affecte certainement mes choix de carrière. Je ne pense pas que je m'en sortirais bien dans les grands organismes, il y a un aspect personnel à rejoindre mon organisme. Je ne pense pas pouvoir m'intégrer dans différentes cultures organisationnelles du secteur à moins d'être en mesure de l'influencer. Il existe des nuances racistes. C'est un espace dominé par les blancs et je fais face à des défis supplémentaires en tant que femme queer.

Je pense qu'une attention particulière doit être accordée aux conditions de travail de TOUTES les femmes. Je vois beaucoup de discrimination, de silence et de microagressions contre les femmes de couleur en milieu de travail ou les personnes dont l'anglais est leur deuxième langue.

J'ai négocié une augmentation de salaire dans un organisme où une femme racialisée dans un poste administratif n'avait pas fait la même chose. Je pense que ça l'a perturbée que je sois capable de faire ça. J'ai pensé que c'était peut-être une question de privilège que de me sentir capable de demander. Je me sentais également privilégiée en tant que femme blanche qui « s'intégrait à la culture » d'un organisme.

Les employeurs disent : « elle est le quota symbolique de la diversité symbolique » et font en sorte que les autres se sentent bien à mes dépens. J'en ai assez d'être la voix de la diversité.

L'autocollant de l'accent. Quoi qu'il arrive, même si vous vous exprimez bien, vous l'avez. Est-ce que cela disparaîtra un jour?

Les clients et les collègues de travail vous rappellent en quelque sorte que vous êtes une immigrante pour miner votre rôle et vos décisions.

Je pense avoir mieux réussi sur le terrain parce que je suis blanche. J'ai remarqué qu'on m'écoute davantage lors des réunions, qu'on me prend plus au sérieux et qu'on me considère plus comme un « leader » que les travailleurs racialisés.

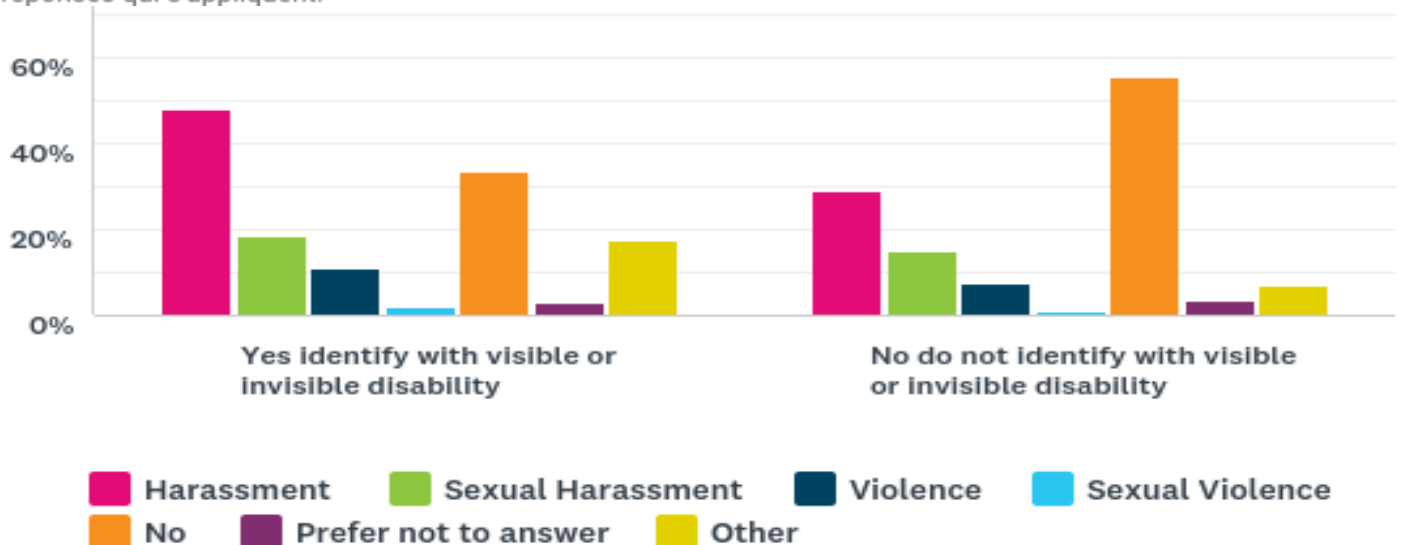
« Vos pairs valides font peut-être des erreurs, mais ne seront probablement pas jugés aussi sévèrement que vous ».

Dans le cercle d'apprentissage pour les femmes ayant un handicap visible ou invisible, les participantes ont décrit des obstacles auxquels elles font face dans le milieu de travail sans but lucratif et qui sont aggravés par leur sexe et leur handicap. Elles ont partagé des exemples de tensions liées à la divulgation de leur handicap et à la demande de mesures d'adaptation indispensables.

Le sondage a révélé l'impact de ces obstacles. Selon le sondage, 15,8 % des répondantes ont indiqué avoir un handicap invisible ou visible. Celles qui ont déclaré avoir un handicap invisible ou visible étaient également plus susceptibles, par rapport aux autres, d'avoir été victimes de sexisme (52,9 % contre 44,7 %), de l'écart salarial entre les sexes (27,5 % contre 21,4 %) et de harcèlement (48 % contre 28,9 %) dans le milieu de travail sans but lucratif. Elles étaient également plus susceptibles de dire qu'elles ne sont pas du tout en mesure de subvenir à leurs besoins ou à ceux des autres si elles sont des aidantes en raison de leur salaire dans le secteur sans but lucratif (33,3 % contre 17,5 %), et que leur emploi n'est pas très souple (13,7 % contre 8,0 %). De plus, les possibilités d'avancement dans le milieu de travail sans but lucratif sont entravées par leur sexe dans le secteur en général (23,5 % contre 20,4 %), par d'autres aspects de leur identité dans le secteur en général (19,5 % contre 12,8 %), et elles sont plus susceptibles d'être victimes d'âgisme (38,2 % contre 25,8 %) et de racisme (16,7 % contre 10,3 %) (cela pourrait être le cas si un plus grand nombre de personnes déclaraient avoir un handicap invisible plutôt qu'un handicap visible, ce que le sondage n'a pas relevé).

Les cercles d'apprentissage et les données du sondage reflètent les conclusions de l'analyse documentaire selon lesquelles les femmes handicapées font face à des obstacles complexes dans le monde du travail, ce qui est également le cas dans le secteur.

Q. Avez-vous vécu l'une ou l'autre des situations suivantes dans le milieu de travail sans but lucratif? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.



VOIX DES FEMMES

En tant que femme handicapée, on m'a dit d'aller dans les grandes banques, mais je veux travailler avec des organismes sans but lucratif, mais j'ai l'impression qu'ils sont moins proactifs pour nous laisser [les personnes handicapées] faire partie de leur personnel. J'ai présenté une demande pour les grands organismes sans but lucratif, mais c'est presque comme si elles ne savaient pas quoi faire de toi en tant que personne handicapée.

J'ai une déficience auditive et je vis parfois du capacitisme. Je ne veux pas être identifiée comme une personne handicapée, alors je ne le divulgue pas. Si cela a une incidence sur mon travail, je le fais et j'ai eu de bons défenseurs. Je crains qu'en tant que leader, ce soit utilisé par le personnel comme un problème.

J'ai toujours l'impression que les femmes handicapées comme moi doivent prouver leur valeur, qu'elles doivent travailler plus fort, plus longtemps, et mieux que les autres.

C'est presque une peur de faire des erreurs. Vos pairs valides font peut-être des erreurs, mais ils ne seront probablement pas jugés aussi sévèrement que vous.

Nous sommes dirigés vers des emplois en raison de notre handicap plutôt que de nos passions et de nos intérêts.

Je suis consciente de mes problèmes de mobilité et je m'inquiète de savoir si les autres m'excluent de certaines choses par « gentillesse » ou par souci de mes capacités. Mais ce n'est que ma perception.

Dès que j'ai révélé mon handicap, un autre collègue l'a fait, et je pense que nous formons une meilleure équipe maintenant. J'ai constaté que les organismes qui comptent un pourcentage élevé de bénévoles et de membres du personnel qui se disent handicapés sont les mieux placés pour servir les personnes handicapées.

Même après avoir divulgué à mon lieu de travail actuel, j'ai remarqué que les choses changeaient légèrement sans qu'on m'en parle d'abord. J'ai remarqué qu'ils donnent lentement ma charge de travail à quelqu'un d'autre.

Je coûte déjà de l'argent aux organismes, comment puis-je demander une augmentation ?

Je peux faire tout ce qu'une personne valide peut faire, je le fais juste différemment.

Le rôle de mentor/mentoré est très important.

Je suis d'accord avec [Participant X], où je travaille actuellement, ils voient certaines choses (en moi) où d'autres personnes peuvent ne pas voir mon potentiel, mais ma directrice en chef le voit. Elle parle en ma faveur et m'a aidée à saisir des occasions de me développer et de me faire avancer.

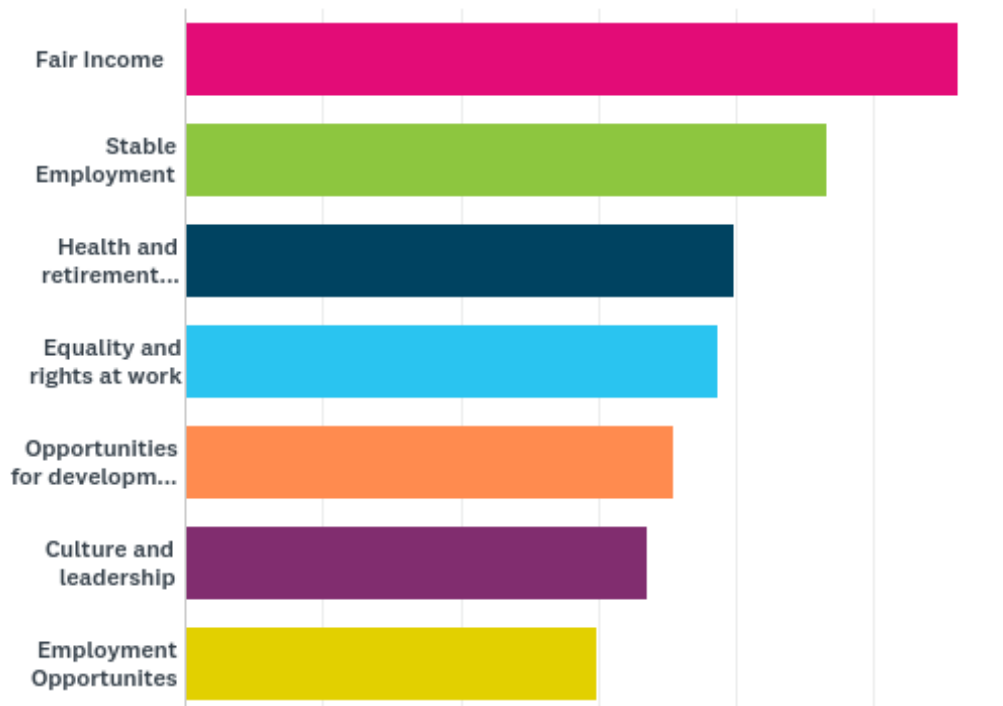
Pour ma part, j'ai beaucoup de difficultés à savoir quoi et quand divulguer. Je ne demande pas toujours mes accommodements. Je le fais de mieux en mieux maintenant, mais par le passé, je ne le faisais pas, et c'était une lutte et je rendais les choses vraiment difficiles pour moi-même.

PROCHAINES ÉTAPES

De la conversation à l'action : un programme de travail décent pour les femmes

Il y a beaucoup à faire pour améliorer la vie des femmes qui travaillent dans le secteur. Cela nécessite des approches multidimensionnelles qui tiennent compte des possibilités au niveau des organismes, des réseaux et des systèmes, ainsi qu'au sein de chaque pilier du travail décent. De plus, des approches qui tiennent compte de la diversité du secteur, dans tous les sens du terme. Ce qui émerge est un *Programme de travail décent pour les femmes*, co-créé par les femmes travaillant dans le secteur. En bref, c'est à quoi ressemble le travail décent pour les femmes.

Les participantes au sondage ont classé les sept piliers du travail décent pour les femmes, comme ci-dessous. Les participantes n'ont pas reçu de définitions pour chacun d'entre eux.



Voici les recommandations formulées par les participantes quant à ce qui, selon elles, ferait le plus de différence dans la vie des femmes qui travaillent dans le secteur. Bien que l'ONN dirigera et adoptera certaines des recommandations formulées au cours des 18 prochains mois, nous encourageons les femmes qui travaillent dans le secteur, les employeurs du secteur et les intervenants du secteur et d'ailleurs à prendre part à certaines parties du programme. Le changement se produira non seulement avec des approches multidimensionnelles à différents niveaux, mais aussi avec tout un réseau de personnes qui dirigent et soutiennent un travail décent pour les femmes.

Programme de travail décent pour les femmes

Recommandations des participantes concernant le revenu équitable

Organisationnel	Réseau	Systémique
<p>Revenu proportionnel à la formation, à l'expérience et au taux du marché.</p> <p>Évaluations de rendement liées aux augmentations de salaire</p> <p>Le salaire de subsistance et les augmentations de salaire sont inscrits dans les demandes et les propositions de subventions.</p> <p>Salaires affichés dans les descriptions de poste</p> <p>Barèmes et grille de rémunération transparents</p> <p>Transparence salariale à tous les niveaux de poste</p> <p>À travail égal, salaire égal</p> <p>Équité salariale</p>	<p>Doter les femmes de compétences, d'outils et de ressources sur ce qui constitue une rémunération équitable et sur la manière de négocier une rémunération.</p> <p>Rapports et analyses sur les rémunérations dans les différents secteurs et niveaux de poste, équivalence dans d'autres secteurs.</p>	<p>Plaider en faveur d'une législation sur l'équité salariale et la transparence salariale afin qu'elle s'applique au secteur.</p> <p>Sensibiliser les bailleurs de fonds à l'importance des lignes budgétaires consacrées à l'administration et au développement professionnel, ainsi qu'à l'augmentation du coût de la vie.</p> <p>Salaires du marché</p> <p>Augmenter les salaires</p> <p>Réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes</p> <p>Étude sur l'affectation des fonds</p>

Recommandations des participantes concernant l'emploi stable

Organisationnel	Systémique
<p>Postes permanents</p> <p>Sécurité de l'emploi</p>	<p>Viabilité financière grâce à un financement adéquat, à long terme et renouvelable, et à un financement de base par tous les bailleurs de fonds.</p> <p>Simplifier et uniformiser le processus administratif</p>

Recommandations des participantes concernant les prestations de santé, la pension, les suppléments de maternité.

Organisationnel	Réseau
<p>Tous les avantages sont inscrits dans les demandes et les propositions de subventions</p> <p>Des prestations de santé complètes pour tous</p> <p>Accès à des soutiens en matière de santé mentale</p> <p>Nombre raisonnable de jours de maladie et de bien-être</p>	<p>Régime de pension</p> <p>Suppléments de maternité pour le congé de maternité et le congé parental</p>

Recommandations des participantes concernant l'égalité et les droits au travail

Organisationnel	Réseau
<p>Connaissance de l'emploi et des droits de l'homme</p> <p>Formation obligatoire en matière d'antiracisme, d'anti-oppression, de féminisme, de vérité et de réconciliation.</p>	<p>Référentiel des meilleures pratiques en matière de politique</p> <p>Normes et cohérence dans tout le secteur</p> <p>Syndicalisation</p>

<p>Des politiques de ressources humaines avec des contrôles et des équilibres et des revues régulièrement</p> <p>Politiques spécifiques : harcèlement, non-discrimination, congé parental / congé de maternité</p> <p>Signaler en toute sécurité les cas de harcèlement et de discrimination</p> <p>Double dotation en personnel pour les mesures de sécurité</p>	<p>Autonomiser les femmes et les doter des outils, des ressources et des compétences nécessaires pour lutter contre les traitements injustes ou le harcèlement.</p>
---	---

Recommandations des participantes concernant les possibilités de perfectionnement et d'avancement.

Organisationnel	Réseau	Systémique
<p>Formation au leadership</p> <p>Programmes de mentorat</p> <p>Formation à la gestion</p> <p>Coaching individuel</p> <p>Programmes de perfectionnement professionnel</p>	<p>Formation en leadership sectoriel</p> <p>Perfectionnement professionnel pour les femmes hautes dirigeantes</p> <p>Programmes de perfectionnement professionnel propres aux femmes</p> <p>Programmes de mentorat dans les sous-secteurs et les secteurs</p> <p>Possibilités de réseautage et réseaux de soutien à l'échelle des niveaux de poste, des sous-secteurs, des carrières et des identités.</p> <p>Réseau de mentorés et de mentors</p> <p>Renforcement des compétences : se positionner, se constituer un réseau, intégrer le marché du travail après avoir eu un enfant, déterminer les rôles qui vous conviennent.</p>	<p>Adhésion, soutien et mise en œuvre explicites de la part des dirigeants.</p> <p>Relancer des programmes antérieurs tels que les bourses d'études par l'entremise de fondations pour l'éducation sans but lucratif et le programme des leaders émergents de la Fondation canadienne des femmes.</p> <p>Possibilités de croissance et de mobilité</p>

Recommandations des participantes concernant la culture et la direction

Organisationnel	Réseau	Systémique
<p>Comités de femmes</p> <p>Valorisation, respect et reconnaissance des travailleuses</p> <p>Conciliation travail-vie personnelle</p> <p>Culture de l'apprentissage</p> <p>Souplesse (travail à domicile, heures de travail, temps consacré à la garde des enfants/aux questions familiales)</p>	<p>Caucus ou comités de femmes</p> <p>Plus de femmes dirigeantes</p> <p>Les femmes autochtones, immigrantes et racialisées, les femmes de la communauté LGBTQ et les femmes handicapées dans des rôles de direction et de prise de décision.</p> <p>Réunir les femmes pour discuter des questions de genre</p> <p>Sensibiliser aux questions de genre</p> <p>Un gala qui célèbre le travail des femmes</p> <p>Développement du mouvement et de la solidarité</p> <p>Tables de travail et de planification des coalitions</p>	<p>Valeur de la campagne des organismes sans but lucratif pour la société, les communautés et le gouvernement</p> <p>Données permettant de démontrer la valeur du secteur (c.-à-d. analyse de rentabilisation)</p> <p>Fierté des bailleurs de fonds de financer un travail décent</p> <p>Tenir les organismes responsables publiquement (par exemple, au moyen d'exigences juridiques, de renouvellements d'assurance).</p>

Recommandations des participantes concernant les possibilités d'emploi

Organisationnel	Réseau	Systemique
<p>Soutien aux femmes enceintes, en congé de maternité, en transition vers le retour au travail, aux mères.</p> <p>Processus d'embauche transparents</p> <p>Diversité et équilibre entre les sexes dans l'ensemble des organismes, y compris le conseil d'administration</p> <p>Mandat limité du conseil d'administration</p> <p>Formation et certification du conseil d'administration</p> <p>Partage d'emploi</p>	<p>Référentiel des membres du conseil d'administration</p> <p>Planification de la relève</p> <p>Plateformes partagées</p> <p>Mesures incitatives pour la promotion des femmes dans le milieu de travail</p>	<p>Des services de garde d'enfants abordables et accessibles</p> <p>Données d'information sur le marché du travail : sur le travail dans le secteur et les perspectives des jeunes dans le secteur</p>

ANNEXES

Annexe A - Questions du cercle d'apprentissage

Comment êtes-vous entrée dans le secteur? Pourquoi êtes-vous restée dans le secteur? Pourquoi pourriez-vous quitter ? Pourquoi le secteur est-il comme ça? (c.-à-d. un secteur féminin, un secteur sans but lucratif, ou les deux?)

Où sont les hommes dans le secteur? Où sont les femmes / hommes racialisés dans le secteur? Pourquoi?

Quelles sont vos expériences de sexisme dans le milieu de travail sans but lucratif? Avez-vous remarqué des dynamiques de genre? (c.-à-d. travail émotionnel)

Quelle a été votre expérience de l'écart salarial entre les sexes dans le secteur? Quelles pourraient être certaines de ses causes dans le secteur? L'anticipez-vous?

Quelles sont vos expériences du plafond de verre dans le secteur? Avez-vous rencontré des obstacles pour accéder à des postes de direction et y rester? Le leadership dans le secteur est-il considéré comme masculin? À votre avis, votre secteur est-il accessible à diverses femmes? Pourquoi ou pourquoi pas?

Quelles sont vos expériences de harcèlement, de quelque nature que ce soit, dans le milieu de travail?

Quelles sont vos expériences de marginalisation et de discrimination - telles que le racisme, l'homophobie, la transphobie et le capacitisme - lorsque vous travaillez dans le secteur? Comment naviguez-vous à travers ces expériences ?

Quelle a été votre expérience en matière d'avantages sociaux dans le secteur (c.-à-d. maternité, pension, prestations de santé)?

Qu'est-ce qui pourrait faire la différence pour les femmes dans le secteur sans but lucratif?

Annexe B - Questions du sondage

1. Avez-vous participé à un cercle d'apprentissage cet été?

A. Oui; B. Non

2. Évaluez dans quelle mesure ils pensent que le secteur sans but lucratif est apprécié dans la société :

A. Pas très apprécié; B. Quelque peu apprécié; C. Neutre; D. Apprécié; E. Très apprécié.

2b. Quelles sont les raisons de votre réponse ci-dessus?

3. Est-ce que votre salaire dans le milieu de travail sans but lucratif reflète :

- A. Votre description de poste : pas du tout, un peu, neutre, tout à fait, entièrement, s.o.
- B. Compétences, expérience et formation : pas du tout, un peu, neutre, tout à fait, entièrement, s.o.
- C. Travail supplémentaire : pas du tout, un peu, neutre, tout à fait, entièrement, s.o.
- D. Taux du marché pour votre poste : pas du tout, un peu, neutre, tout à fait, entièrement, s.o.

4. Pouvez-vous subvenir à vos besoins (et à ceux des autres si vous êtes une aidante) avec le salaire que vous gagnez dans le milieu de travail sans but lucratif?

A. Pas du tout; B. Un peu; C. Neutre; D. Tout à fait; E. Entièrement

5. Avez-vous accès à une épargne-retraite telle qu'une cotisation à un REER ou une pension dans votre milieu de travail sans but lucratif?

A. Oui; B. Non; C. Je ne suis pas certaine.

6. Dans quelle mesure votre emploi dans le milieu sans but lucratif est-il souple? (c.-à-d. la possibilité de partir plus tôt au besoin, la compréhension des questions relatives à la garde des enfants ou à la famille, les politiques de travail souples, l'autonomie pour gérer soi-même son horaire lorsque cela est possible).

A. Pas très souple; B. Assez souple; C. Neutre; D. Souple; E. Très souple

7. Avez-vous fait l'expérience de sexisme en travaillant dans le milieu sans but lucratif?

A. Oui; B. Non; C. Je ne suis pas certaine.

8. De quel groupe avez-vous fait l'expérience de sexisme : (cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

A. Membres du conseil d'administration; B. Membres ou clients de la communauté; C. Donateurs; D. Bailleurs de fonds; E. Représentants du gouvernement; F. Gestionnaires; G. Pairs; H. Personnes issues d'organismes partenaires sans but lucratif; I. Personnes issues d'organismes partenaires à but lucratif; J. Hauts dirigeants.

9. Avez-vous fait l'expérience de l'écart salarial entre les sexes dans le milieu de travail sans but lucratif, où vous êtes moins bien rémunérée qu'un homologue masculin ayant un portefeuille, des expériences et des compétences semblables?

A. Oui; B. Je ne suis pas certaine; C. Je ne suis pas certaine parce que je ne sais pas combien les autres sont rémunérés; D. Non.

10. Avez-vous déjà négocié votre salaire dans le milieu sans but lucratif?

A. Oui; B. Non

11. Avez-vous ou avez-vous déjà eu un ou des mentors pour vous guider dans votre cheminement de carrière dans le secteur sans but lucratif?

A. Oui, mais il a été difficile de les trouver; B. Oui, cela s'est fait de façon organique; C. Je n'ai pas pensé à avoir un ou des mentors; D. Non, mais j'aimerais en avoir un; E. Non.

12. Avez-vous fait l'expérience d'une falaise de verre dans le milieu de travail sans but lucratif où vous êtes en mesure d'obtenir un poste de direction en période de crise organisationnelle?

A. Oui; B. Je ne suis pas certaine; C. Non; D. s.o., car je n'ai jamais été dans cette situation.

13. Pensez-vous que vos possibilités d'avancement dans le milieu de travail sans but lucratif sont entravées par votre sexe?

A. Oui dans mon emploi actuel; B. Oui dans le secteur en général; C. Oui dans mon emploi actuel et dans le secteur en général; D. Non; E. Je ne suis pas certaine; F. Autre.

14. Pensez-vous que vos possibilités d'avancement dans le milieu de travail sans but lucratif sont entravées par d'autres aspects de votre identité?

A. Oui dans mon emploi actuel; B. Oui dans le secteur en général; C. Oui dans mon emploi actuel et dans le secteur en général; D. Non; E. Je ne suis pas certaine; F. Autre.

15. Avez-vous été victime de discrimination dans le milieu de travail sans but lucratif pour les raisons suivantes : (cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

A. Capacitisme; B. Âgisme; C. Homophobie; D. Racisme; E. Religion; F. Transphobie; G. Non; H. Préfère ne pas répondre; I. Autre

16. Avez-vous vécu l'une ou l'autre des situations suivantes dans le milieu de travail sans but lucratif?

(cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

A. Harcèlement; B. Harcèlement sexuel; C. Violence; D. Violence sexuelle; E. Non; F. Préfère ne pas répondre; G. Autre

17. Avez-vous accès à des suppléments de maternité dans votre milieu de travail sans but lucratif où l'organisme pour lequel vous travaillez complète votre revenu en plus de ce que vous recevez de l'assurance-emploi lorsque vous êtes en congé de maternité ou parental?

A. Oui; B. Je ne suis pas certaine; C. Non.

18. Du plus important au moins important pour vous, classez les 7 aspects suivants du travail décent :

A. Possibilités d'emploi; B. Revenu équitable; C. Prestations de santé et de retraite; D. Emploi stable; E. Possibilités de perfectionnement et d'avancement; F. Égalité et droits au travail; G. Culture et direction.

19. Quelles sont vos recommandations pour faire une différence dans la vie des femmes qui travaillent dans le secteur?

Avez-vous d'autres commentaires?

20. Dans quel groupe d'âge vous situez-vous?

A. Moins de 30 ans; B. 31 à 50 ans; C. 51 ans et plus; D. Préfère ne pas répondre.

21. Dans quelle catégorie se situe votre poste?

A. Personnel de première ligne/non cadre; B. Cadre intermédiaire; C. Cadre supérieur; D. Préfère ne pas répondre.

22. Quelle est votre situation d'emploi actuelle dans le secteur? (cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

A. Temps plein; B. Permanent; C. Contractuel; D. Temps partiel; E. Préfère ne pas répondre.

23. Êtes-vous membre d'un syndicat ?

Oui; B. Non, mais d'autres dans mon organisme le sont; C. Non, notre organisme n'est pas syndiqué; D. Préfère ne pas répondre.

24. Dans quel sous-secteur travaillez-vous?

A. Entreprises/Associations professionnelles et/ou syndicats; B. Culture et loisirs; C. Développement et logement; D. Éducation et recherche; E. Environnement; F. Santé; G. International; G. Droit, défense des intérêts et politique; H. Intermédiaires philanthropiques et promotion du bénévolat; I. Religion; J. Services sociaux

25. Dans quel code postal se trouve votre travail? (par exemple, XXX-XXX)

26. Auto-identification du genre

27. Auto-identification d'un handicap invisible/visible

A. Oui; B. Non; C. Préfère ne pas répondre.

28. S'identifie comme étant : (cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

A. Francophone; B. Immigrante; C. Autochtone (Premières Nations, Métis, Inuits); D. Racialisée; E. Aucune de ces réponses; F. Préfère ne pas répondre.