



Plaidoyer pour l'économie des soins

Feuille de route des données sur la main-d'œuvre des
organismes sans but lucratif du Canada

AOÛT 2026

Rapport préparé pour Centraide United Way · Par Steven Ayer, *Common Good Strategies*

Contenu

SOMMAIRE	01
À PROPOS DE CE RAPPORT	07
À propos du projet	07
À propos de l'auteur	07
À propos de Centraide United Way Canada	07
I. INTRODUCTION	08
Comment d'autres secteurs utilisent les données pour déterminer leurs stratégies en matière de main-d'œuvre	10
II. ÉVALUATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU SECTEUR SANS BUT LUCRATIF À L'AIDE DES DONNÉES DE STATISTIQUE CANADA	13
Types de données disponibles sur la main-d'œuvre et le secteur	19
Rassembler tous les éléments	20
III. CARTOGRAPHIE DES SOURCES DE DONNÉES	21
Sources de données gouvernementales sur le marché du travail	24
Sources de données sectorielles et de données de recherche	36
Données administratives et données publiques	47
IV. CONSTITUER UNE BASE DE DONNÉES PROBANTES PLUS ROBUSTE SUR LA MAIN-D'ŒUVRE DES ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF	54
Sept mesures prioritaires	57
ANNEXES	59
Annexe 1 – Les 11 principales professions au sein du secteur communautaire sans but lucratif, 2019	59
Annexe 2 – Dévoiler le potentiel des données : sources de données prioritaires de connaissances sur la main-d'œuvre du secteur sans but lucratif	60
Remerciements de l'auteur, Note méthodologique et limites	61

Sommaire

On entend souvent dire que le secteur des organismes sans but lucratif est confronté à un « déficit de données ». Ce n'est pas entièrement faux. Il n'existe aucun ensemble de données englobant l'ensemble de la main-d'œuvre qui assure la bonne marche des organismes de bienfaisance, des services communautaires et de l'économie des soins en général.

Le secteur a plus de données probantes qu'il n'utilise.

Cependant le déficit de données est aussi exagéré. Le problème tient au fait que ces données sont dispersées dans tout un éventail de systèmes, qu'elles reposent sur des définitions disparates et qu'elles sont rarement structurées en fonction des principales questions auxquelles les chefs de file et les responsables politiques doivent répondre.

C'est particulièrement le cas dans le domaine des soins communautaires. Étant donné que bon nombre des rôles associés à ce domaine sont concentrés dans des professions et des industries bien précises, les données existantes sur le marché du travail révèlent déjà beaucoup sur le personnel et les organismes sans but lucratif participant à l'économie des soins sans but lucratif, et sur les pressions qui s'y exercent.

Nous avons recensé huit catégories réparties dans plus d'une douzaine d'ensembles de données distincts qui se rapportent à la main-d'œuvre des organismes sans but lucratif. Cette revue inclut des sources provenant de Statistique Canada, des enquêtes sectorielles, des dossiers administratifs et des travaux menés dans le cadre de partenariats de recherche. Aucune de ces sources n'est parfaite en soi. Par contre, lorsqu'on les réunit, ces données peuvent donner un aperçu beaucoup plus étayé, plus crédible et plus pertinent aux décisions politiques que le portrait habituel.

Avant d'investir massivement dans de nouvelles initiatives de collecte de données, il faut se demander ce que l'on peut déjà apprendre à partir des données qui existent déjà.

La réponse est : beaucoup de choses.

CE QUE LES DONNÉES EXISTANTES MONTRENT DÉJÀ

+140 %

Hausse des postes vacants dans les principales professions des soins communautaires depuis 2015

45 %

Des professions de soins du secteur sans but lucratif à fort risque de pénurie d'ici 2033 (contre 6 % des autres)

-31 %

Salaire du personnel communautaire sans but lucratif par rapport à la moyenne de l'économie

\$ 7B

Perte annuelle de capacité bénévole dans les services sociaux depuis dix ans (~115 000 ETP)

Prises dans leur ensemble, les sources examinées dans le présent rapport fournissent déjà une vue d'ensemble claire de la main-d'œuvre des organismes sans but lucratif : le secteur communautaire sans but lucratif est en expansion, les rôles liés aux soins font l'objet de pressions croissantes, et les données existantes permettent de déterminer les enjeux les plus urgents.

+10 %

Le secteur communautaire sans but lucratif est en pleine expansion, mais la demande augmente encore plus rapidement : l'emploi dans ce secteur a affiché une croissance de 10 % entre 2019 et 2024¹.

+32 %

Tandis que les dépenses courantes ont augmenté de 32 %², et plus de 70 % des organismes de bienfaisance déclarent maintenant que la demande de services dépasse leur capacité de prestation.³

+140 %

Le nombre de postes vacants est monté en déferle dans les principales catégories de professions associées au domaine des soins communautaires, affichant un taux d'augmentation de 140 % depuis 2015. Le nombre de postes vacants dans les professions de la santé a augmenté encore plus vite (173 %) alors que la hausse du nombre de postes vacants pour le reste du marché du travail a été de seulement 4 %.⁴

Retard de
11 points de pourcentage



Les salaires dans le domaine des soins prennent davantage de retard relativement aux autres emplois : l'augmentation des salaires pour les principaux emplois liés aux soins a été de 11 points de pourcentage inférieure à celle affichée pour l'ensemble des autres emplois entre 2015 et 2025.⁵

45 %

Nous prévoyons des pénuries de main-d'œuvre persistantes dans les professions étroitement associées à la prestation de soins par le secteur sans but lucratif : on prévoit un fort risque de pénurie de main-d'œuvre pour 45 % de ces professions d'ici 2033, contre 6 % pour les autres professions.⁶

26 %

Les risques liés au maintien en poste sont particulièrement élevés dans les services sociaux, où 26 % des effectifs se disent susceptibles de quitter leur emploi dans les 6 mois, comparativement à 20 % et à 15 % du personnel des organismes communautaires sans but lucratif et du secteur gouvernemental sans but lucratif, respectivement.⁷

-31 %
-26 %

Un net écart de rémunération : le personnel des organismes communautaires sans but lucratif gagne environ 31 % de moins que le salaire moyen à l'échelle de l'économie, et 26 % de moins que le personnel des organismes gouvernementaux sans but lucratif.⁸

Les risques de la qualité d'emploi



Les risques liés à la qualité de l'emploi dans le secteur sans but lucratif touchent particulièrement les services sociaux où on déclare un taux plus élevé d'épuisement professionnel, de mauvaise santé mentale et d'insatisfaction comparativement à l'ensemble de la main-d'œuvre des organismes sans but lucratif.⁹

Déclin du bénévolat



~115 000 ETP

La baisse du nombre de bénévoles se répercute sur la capacité réelle de l'écosystème des soins communautaires : la perte de la capacité bénévole représente environ 7 milliards de dollars par année pour les organismes de services sociaux au cours de la dernière décennie, ce qui correspond à environ 115 000 postes équivalents temps plein.¹⁰

Ces constatations ne surprendront pas les gens qui sont proches du secteur.

Dans l'ensemble, et reposant sur des sources de données fiables, ces résultats brossent une image plus claire et plus pertinente sur le plan politique que le portrait habituel de la main-d'œuvre du secteur sans but lucratif.

Ces résultats donnent en outre une indication des possibilités que peut offrir une approche plus délibérée pour tirer parti des données sectorielles, soit une approche qui regroupe les sources existantes afin de déterminer les points où les pressions sont les plus fortes, où les investissements sont les plus nécessaires et où l'analyse doit être approfondie.

Le présent rapport ne documente pas chaque étape technique de la production de ces chiffres, mais il identifie les sources clairement. Ainsi, il démontre plutôt ce qui est déjà possible, et jette les bases en vue des travaux analytiques futurs. Au cours de la prochaine phase, on misera sur cette approche pour peaufiner les définitions, mettre à l'essai les méthodes, cibler des professions et des sous-secteurs particuliers, et produire des preuves détaillées servant à la planification de la main-d'œuvre, la défense des intérêts et l'investissement.

On dispose déjà de données suffisantes pour passer à l'acte

Nous disposons de données bien au-delà de ce que le secteur utilise typiquement. Certaines de ces données sont déjà publiées : les tableaux de Statistique Canada peuvent souvent faire l'objet d'analyses plus approfondies, peuvent être apprêtées de différentes façons ou être interprétées dans la perspective

du secteur sans but lucratif et de l'économie des soins. Bien que cette approche requière une expertise dans les concepts techniques relatifs au marché du travail et de l'économie (par exemple, la connaissance des codes des professions, des codes industriels, des paramètres de mesure de la rémunération, du produit intérieur brut (PIB) et du revenu supplémentaire du travail), ce sont justement ces outils qui nous permettent de produire des estimations plus fiables à partir des données disponibles.

Il existe aussi d'autres données disponibles qui ne sont pas encore prêtes à utiliser. Les ensembles de données gouvernementales ou scientifiques contiennent souvent des variables plus détaillées que celles qui figurent dans les tableaux publiés, mais leur usage nécessite des totalisations personnalisées, des partenariats ou des analyses additionnelles des données brutes.

Les enquêtes sectorielles et les outils de recherche peuvent s'ajouter aux données probantes, offrant ainsi des explications sur la qualité de l'emploi, l'épuisement professionnel, le roulement du personnel, la capacité organisationnelle et l'expérience de première ligne, ce qui est rarement possible avec les ensembles de données du domaine public.

Prochaines étapes

Le présent rapport propose une feuille de route pratique afin d'en venir à engendrer des effets à long terme à partir d'un aperçu ponctuel de la situation. À court terme, la priorité consiste à produire des renseignements clairs et crédibles à l'aide des données existantes :

À COURT TERME – GÉNÉRER UN APERÇU

- dresser un portrait commun de la main-d'œuvre des organismes de soins sans but lucratif
- identifier les professions prioritaires où les pénuries sont les plus graves
- regrouper les ensembles de données clés à l'intérieur d'un cadre analytique commun
- traduire les pressions s'exerçant sur la main-d'œuvre en conséquence sur les collectivités et sur l'économie

BÂTIR – RENFORCER LA CAPACITÉ

- élaborer des systèmes de classification et des cadres d'indicateurs partagés
- créer des outils, des modèles et des méthodes d'analyse réutilisables
- resserrer les partenariats entre les détenteurs de données et les organisations sectorielles
- faire une utilisation coordonnée des données d'enquête et des données administratives

AU FIL DU TEMPS – APPROFONDIR L'INFLUENCE

- surveillance continue des conditions de travail
- modélisation de scénarios et établissement des coûts des politiques
- constitution d'une base de données nationale mieux coordonnée
- plus grande concordance entre les données, la défense des intérêts et l'investissement

Cette feuille de route peut permettre d’apprêter des données fragmentées et d’en faire un système pratique permettant de comprendre les pressions qui s’exercent sur la main-d’œuvre, de cibler les interventions et de justifier les investissements.

OUTILS GOUVERNEMENTAUX RELATIFS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

DONNÉES COMBINÉES

Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat

Module des ressources humaines

Données sur le PIB

ENQUÊTES AUPRÈS DES INDIVIDUS ET DU PERSONNEL

Enquête sur la population active (EPA)

Recensement de la population

PRÉVISIONS

Base de données sur les organismes sans but lucratif du Canada rural

EDSC Système de projection des professions au Canada (SPPC)

SOURCES DE DONNÉES SUR LES ENTREPRISES, LES ÉTABLISSEMENTS ET LES EMPLOYEURS

Enquête sur l’emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH)

Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS)

Enquête canadienne sur la situation des entreprises (ECSE)

SOURCES DE DONNÉES SECTORIELLES ET DE DONNÉES DE RECHERCHE

ENQUÊTES AUPRÈS DES CHEFS DE FILE DU SECTEUR SANS BUT LUCRATIF

Projet Canada Perspectives des Organismes de Bienfaisance (PCPOB) de l’Université Carleton

Enquête sectorielle d’Imagine Canada

Enquêtes sectorielles provinciales (p. ex. ONN)

ENQUÊTES AUPRÈS DU PERSONNEL ET DES EFFECTIFS QUI COMPORTENT DES VARIABLES RELATIVES AUX ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF

Enquêtes auprès du personnel qui comportent des variables relatives au secteur sans but lucratif (p. ex. Enquête sur l’emploi et les compétences)

ENQUÊTES AUPRÈS DU PERSONNEL ET DES EFFECTIFS

Enquête auprès du personnel du secteur sans but lucratif (Changemaker Wellbeing Index, en anglais seulement)

ENQUÊTES AUPRÈS DU PERSONNEL DES ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF

Sondages auprès du personnel des organismes sans but lucratif (p. ex. YMCA WorkWell)

Sondages de Recherche en santé mentale Canada

DONNÉES ADMINISTRATIVES ET AUTRES DONNÉES

DONNÉES ADMINISTRATIVES

Formulaire T3010 (données sur la rémunération et le dénombrement du personnel)

Affichages de postes

Autres ensembles de données administratives du gouvernement

DONNÉES CANADIENNES SUR LES PARTICULIERS

Nombre de bénévoles (p. ex., EDBP)

Perceptions du public

À propos de ce rapport

À propos du projet

Le présent rapport est une version publique et abrégée d'un document interne de Centraide United Way Canada ayant été préparé afin d'étayer une stratégie axée sur la main-d'œuvre pour l'économie des soins sans but lucratif. Le rapport initial plus long comprenait un examen des stratégies relatives à la main-d'œuvre provenant d'autres secteurs, ainsi qu'une évaluation de tout l'éventail de données disponibles, incluant les sources gouvernementales, les recherches effectuées dans le secteur et les données administratives, en vue d'acquérir une meilleure connaissance de la main-d'œuvre des organismes sans but lucratif au Canada.

À partir de cette information, le rapport met en lumière les données qui présentent la plus grande utilité pour un public plus vaste. Il montre comment utiliser en ce moment les données existantes, et comment une utilisation plus coordonnée peut servir à la planification de la main-d'œuvre et à la défense des intérêts pour l'ensemble du secteur.

À propos de l'auteur

Common Good Strategies est un cabinet indépendant menant des recherches et des travaux stratégiques axés sur le secteur des organismes sans but lucratif et des organismes de bienfaisance. Ses travaux reposent sur des ensembles de données nationaux, des recherches sectorielles, et ils reflètent en outre les perspectives communautaires, dans le but d'étayer l'élaboration de stratégies, la production de rapports et l'exécution d'initiatives à l'échelle du système dans l'ensemble du Canada.

Le rapport a été rédigé par Steven Ayer, directeur du cabinet. Steven a dirigé et appuyé d'importants projets de recherche au Canada dans les secteurs sans but lucratif, caritatif, philanthropique, de la main-d'œuvre et de la recherche par sondage, notamment en collaboration avec Imagine Canada, CanaDon, Bénévoles Canada, Fondations communautaires du Canada, Centraide United Way Canada, YMCA Canada, la Toronto Foundation, le Diversity Institute et l'Environics Institute for Survey Research.

À propos de Centraide United Way Canada

Centraide United Way Canada est le bureau national qui représente et appuie un réseau de Centraide United Way qui offrent des services à 5 000 communautés partout au Canada. Centraide United Way est le plus important bailleur de fonds non gouvernemental de services sociaux et communautaires au Canada. Il mobilise plus de 600 millions de dollars par année pour répondre aux besoins de base de plus de 8 millions de personnes. Les Centraide United Way existent à l'échelle locale pour servir les personnes en situation de vulnérabilité dans nos communautés et créer un avenir équitable pour toutes et tous. Ils travaillent en partenariat avec plus de 3 800 organismes communautaires qui fournissent des services essentiels, afin que chaque personne, où qu'elle réside, puisse réaliser pleinement son potentiel.



I

Introduction

Utiliser les données existantes pour comprendre la main-d'œuvre des soins dans les organismes à but non lucratif

Le présent rapport met l'accent sur le segment de la main-d'œuvre du secteur sans but lucratif qui est le plus directement lié aux soins communautaires et aux services de soutien connexe : ces personnes qui assurent la prestation de services destinés aux enfants, aux personnes âgées, aux personnes en situation de handicap, aux personnes nouvellement arrivées, aux personnes en situation de pauvreté ou d'itinérance et aux autres personnes qui comptent sur des services communautaires de soutien.

Il ne s'agit pas de l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur sans but lucratif, mais bien d'un des segments où l'on peut faire l'utilisation la plus efficace des données existantes, parce que bon nombre des rôles en question sont concentrés dans des professions et des industries que l'on peut clairement déterminer. Les contraintes ne se limitent pas à la disponibilité des données : elles touchent aussi les capacités et les infrastructures partagées du secteur qui permettraient d'interpréter, d'interrelier et d'utiliser les données qui existent déjà.

À l'heure actuelle, le secteur prend souvent des décisions en matière de main-d'œuvre sans avoir une connaissance claire de l'ampleur des défis, des enjeux à prioriser ou des leviers les plus susceptibles d'avoir des effets déterminants.

Notre analyse des stratégies relatives à la main-d'œuvre dans d'autres secteurs met en évidence que plusieurs types de données servant à diagnostiquer les problèmes de main-d'œuvre sont déjà disponibles pour le secteur sans but lucratif, du moins sous forme d'indicateurs de substitution. Ces sources de données ne sont pas parfaites, mais elles suffisent pour démontrer l'échelle des pressions exercées dans sur la main d'œuvre, surtout si elles sont utilisées ensemble et si elles sont interprétées de manière réfléchie.

Cela révèle un défi plus immédiat pour le secteur, soit la nécessité de créer les conditions permettant de faire un meilleur usage des données existantes.

C'est pourquoi le présent rapport cartographie les données dont on dispose à l'heure actuelle et montre que l'on peut combiner diverses sources de données. De plus, il indique comment ce travail peut être formalisé et devenir plus cohérent au fil du temps.

À bien des égards, le secteur pourrait disposer d'un point de départ plus solide qu'on ne le pense. Un large éventail de personnes et d'organisations notamment des scientifiques, des intermédiaires, des gouvernements, et des organismes sans but lucratif eux-mêmes produisent déjà des données et génèrent des connaissances sur le secteur.

À des fins pratiques, on utilise souvent dans ce rapport des données relatives au secteur communautaire sans but lucratif comme indicateur de substitution pour cette main-d'œuvre. L'utilisation de ces valeurs approximatives est une solution utile, mais imparfaite : de nombreux rôles rattachés à la prestation de soins et services de soutien s'exercent aussi bien dans des structures communautaires à but non lucratif, des organismes publics à but non lucratif, le secteur public, le secteur privé que dans le cadre d'une activité indépendante. Dans la mesure du possible, le rapport fait la distinction entre les constatations propres aux organismes sans but lucratif et les données plus générales au niveau des professions ou des secteurs.

Il est possible non seulement d'utiliser ces données plus efficacement, mais aussi d'en tirer une meilleure compréhension des défis du secteur ainsi que des choix à venir.

Comment d'autres secteurs utilisent les données pour déterminer leurs stratégies en matière de main-d'œuvre

Nous avons examiné trois stratégies en matière de main-d'œuvre qui visent respectivement [les soins sociaux aux adultes en Angleterre](#), [le secteur canadien de l'agriculture](#) et [de l'agroalimentaire et le secteur manufacturier canadien](#). Ces stratégies ont été élaborées par des coalitions cherchant à influencer les priorités gouvernementales. Ces coalitions ont défini les problèmes en se fondant sur des données communes et ont cherché à orienter les parties prenantes vers des mesures stratégiques bien précises.

Dans chacune de ces trois stratégies, les données sont utilisées pour quantifier l'ampleur du défi, déterminer où les pressions sont les plus fortes et alimenter la formulation de recommandations précises en matière de politiques et d'investissements.

Secteur	Données utilisées	Résultats
Soins sociaux aux adultes (Angleterre)	Données administratives, rapports d'employeurs, projections relatives à la main-d'œuvre, données démographiques	Les données ont permis de déterminer que les taux de postes vacants sont trois fois plus élevés que la moyenne nationale et d'évaluer que des centaines de milliers d'effectifs supplémentaires seront requis au cours de la prochaine décennie. On se fonde sur les projections relatives à la main-d'œuvre et les données démographiques pour mener des initiatives coordonnées couvrant des aspects comme la rémunération, les parcours de formation et la conception des nouveaux rôles au moyen de piliers stratégiques: attirer, former, transformer. La stratégie a également permis d'évaluer à 60 milliards de livres l'apport sectoriel au PIB, ce qui fait ressortir le fait que les pénuries de main-d'œuvre constituent un problème économique d'ordre systémique.
Agriculture et Agroalimentaire (Canada)	Enquêtes menées auprès des employeurs, données sur la perception, recherche qualitative	Les données ont permis de déterminer les taux de roulement (y compris l'attrition précoce), les défis liés au recrutement et le décalage entre les attentes professionnelles et les conditions de travail. La stratégie a également mis en lumière des obstacles moins apparents, tels que le faible niveau de sensibilisation auprès des jeunes sur les perspectives de carrières dans le secteur, de même qu'une faible intégration communautaire. Ces constatations ont été prises en compte pour cerner des approches ciblées en matière de recrutement, de maintien en poste et d'intégration de la main-d'œuvre.

Secteur	Données utilisées	Résultats
Secteur manufacturier (Canada, Industrie 2030)	Enquêtes menées auprès des employeurs, analyse du marché du travail, données sur les lacunes en matière de compétences, projections	Les données démontrent que 40 % des entreprises étaient déjà aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre, et que ce taux devrait encore monter jusqu'à 60 %, indiquant un lien direct entre les contraintes de main-d'œuvre et les limites entourant les perspectives de croissance et d'innovation. Les lacunes relevées en matière de compétences et le manque de liens entre l'éducation et le secteur ont été pris en compte aux fins de formuler des recommandations afin d'élargir la portée des programmes d'apprentissage, d'harmoniser les programmes d'études et d'adapter les parcours d'immigration en fonction des besoins du secteur. La stratégie a également établi un lien entre, d'une part, les pénuries de main-d'œuvre, et d'autre part, les écarts de productivité et les risques liés à la croissance économique nationale, ce qui justifie une action fédérale coordonnée.

Ce qu'il faut retenir

Dans les trois stratégies en question, on utilise une combinaison de données rassemblant des données administratives, des résultats de sondages auprès des employeurs, des projections et des recherches qualitatives afin de donner un aperçu plus complet de la dynamique de la main-d'œuvre.

Il importe de mentionner que l'on n'a pas attendu de disposer de données parfaites pour mettre de l'avant ces stratégies. L'approche consiste à utiliser l'information disponible pour:

- établir des estimations crédibles sur les pénuries de main-d'œuvre
- déterminer les points de pression prioritaires
- et appuyer la prise de mesures coordonnées entre les gouvernements, les employeurs et les partenaires du secteur

Une grande partie de cette infrastructure de données, incluant les données sur la population active, les données du recensement et les enquêtes sectorielles, est également disponible pour le secteur sans but lucratif, à partir du moment où les professions et les industries sont correctement répertoriées.

Conséquences pour le secteur sans but lucratif

Dans ce contexte, le secteur sans but lucratif ne part pas de zéro. Les exemples que nous avons passés en revue donnent une idée de ce qu'il est possible de faire en utilisant les données existantes de façon plus systématique pour cerner les défis en matière de main-d'œuvre, coordonner les parties prenantes et établir clairement le bien-fondé des investissements et des mesures stratégiques.

Cela illustre également une tendance grandissante : les autres secteurs ne se contentent pas de rivaliser pour embaucher du personnel en général. Bon nombre des stratégies en matière de main-d'œuvre que nous avons examinées sont explicitement axées sur le recrutement des mêmes groupes que ceux visés par le secteur sans but lucratif, notamment les jeunes, les personnes nouvellement arrivées, les Autochtones, les travailleuses et travailleurs racisés, la population étudiante, ainsi que les personnes qui font une transition de carrière. Une meilleure exploitation des données est essentielle pour comprendre dans quels domaines le secteur sans but lucratif a un avantage concurrentiel, où il rencontre des obstacles structurels et quels types d'investissements pourraient l'aider à recruter et fidéliser ses effectifs.



II

Évaluation de la main-d'œuvre du secteur sans but lucratif à l'aide des données de Statistique Canada

Comment les codes d'occupation et d'industrie désignent un secteur inédit dans les statistiques nationales

On décrit régulièrement un “déficit de données” dans le secteur des organismes sans but lucratif. Ce n’est pas entièrement faux, mais ce constat est incomplet. Il n’existe pas d’ensemble de données unique et parfait, ni même une combinaison parfaite d’ensembles de données pouvant nous apprendre tout ce que nous voulons savoir au sujet des organismes sans but lucratif au Canada.

La plupart des données disponibles n’ont pas été conçues en fonction des organismes sans but lucratif, de sorte qu’il est difficile de circonscrire ce secteur à partir des statistiques nationales.

Mais il existe un problème plus sérieux qui sous-tend le déficit de données. Même lorsqu’il existe des renseignements utiles sur la main-d’œuvre, le secteur, bien souvent, n’a pas la capacité, les connaissances et les outils nécessaires pour mener des travaux en toute confiance avec des données imparfaites. Par conséquent, certaines connaissances demeurent sous-exploitées ou négligées dans les dialogues auprès des gouvernements ainsi que dans l’introspection au sein du secteur.

Statistique Canada produit déjà un large éventail d'outils axés sur la population active provenant du recensement à l'Enquête sur la population active et aux ensembles de données connexes qui servent à bien cerner les enjeux tels que l'offre de main-d'œuvre, les pénuries, les salaires et les conditions de travail pour l'ensemble de l'économie. Ces outils ne distinguent pas explicitement les « travailleuses et travailleurs du secteur sans but lucratif », mais ils fournissent une assise solide pour l'analyse des rôles correspondant aux principales activités des organismes sans but lucratif.

Définitions fondées sur la profession (codes de la CNP)

Le système Classification nationale des professions de Statistique Canada sert à catégoriser les professions pour l'ensemble du marché du travail. Celui-ci décrit le travail que font les gens, peu importe le secteur ou l'industrie.

LA CONCENTRATION EST IMPORTANTE.

Cet indicatif est important parce que la main-d'œuvre des organismes communautaires sans but lucratif n'est pas répartie de manière uniforme dans le système des professions. Les données tirées du Module des ressources humaines de 2019 pour le secteur sans but lucratif montrent que, sur près de 100 groupes professionnels au niveau des codes à trois chiffres, seulement 4 présentent une importance vraiment marquée : ils font partie des 11 professions les plus courantes dans l'ensemble du secteur sans but lucratif, et sont surreprésentés au sein des organismes sans but lucratif communautaires.¹¹

LES PROFESSIONS DE SOINS RACONTE UNE HISTOIRE FONDAMENTALE.

Une abondance des professions concentrées dans les organismes sans but lucratif communautaires sont directement liées aux soins et au soutien communautaire, notamment le travail social, l'éducation de la petite enfance, le soutien à domicile, le travail auprès des jeunes et des personnes nouvellement arrivées, sans oublier les professions connexes. La mise en relief de ces professions permet de déterminer l'ampleur des pénuries de main-d'œuvre dans le domaine des soins communautaires, même lorsque les personnes exerçant ces professions ne font pas toutes partie du secteur sans but lucratif.¹¹

LES DONNÉES SUR LES PROFESSIONS ONT DES LIMITES

Les analyses fondées sur la profession comportent des limites. De nombreuses personnes travaillant dans le secteur sans but lucratif exercent des professions généralistes, comme par exemple les RH, les finances, les TI, l'administration et la gestion, qui sont présentes dans tous les secteurs, de sorte qu'il est difficile de les isoler uniquement en fonction de leur profession. Le Module des RH peut aider à quantifier les effectifs, leur rémunération et leur distribution au sein du secteur sans but lucratif mais il sera par contre plus difficile d'en faire le suivi à partir d'autres ensembles de données sur le marché du travail à moins de combiner les codes de profession et les codes d'industrie.

Définitions fondées sur l'industrie (codes du SCIAN)

Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) est utilisé pour classer les milieux de travail selon l'industrie. Alors que les codes de la CNP décrivent le travail accompli, les codes du SCIAN indiquent dans quelle industrie ce travail est exécuté. C'est un aspect important, car le travail communautaire sans but lucratif est aussi très concentré au niveau des industries. Sur environ 100 sous-secteurs du SCIAN, un sous-secteur particulier, soit l'assistance sociale, employait plus de 531 000 personnes en 2021, et englobe une bonne partie des principaux établissements où les services de soins communautaires et les services de soutien connexes sont offerts.¹²

Les organismes sans but lucratif sont présents dans de nombreuses industries; toutefois, étant donné que Centraide United Way Canada porte son attention sur le secteur communautaire sans but lucratif, le sous-secteur de l'assistance sociale constitue un indicateur particulièrement utile. La correspondance n'est pas parfaite : cette industrie comporte les personnes qui travaillent pour des institutions gouvernementales sans but lucratif ou pour des prestataires de services à but lucratif, ainsi que les travailleuses et travailleurs autonomes. Néanmoins, l'adéquation est suffisamment robuste pour permettre une analyse pratique et crédible fondée sur le SCIAN afin d'examiner les tendances touchant la main-d'œuvre des organismes de soins communautaires.

Les codes des industries permettent d'exploiter des ensembles de données qui s'apprêtent difficilement dans l'analyse de la main-d'œuvre du secteur sans but lucratif, notamment les données sur l'emploi, les salaires, les postes vacants, les heures de travail, la stabilité de l'emploi et les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre.

Les possibilités engendrées par la combinaison de ces deux perspectives sur la main-d'œuvre. La combinaison de ces systèmes de classification nous permet d'aller au-delà des descriptions générales et d'analyser les conditions associées à la main-d'œuvre de manière plus détaillée, car l'examen peut porter sur des professions et des industries bien précises.

Cette approche déjà mise à l'épreuve.

Imagine Canada a analysé les données de Statistique Canada et a ainsi constaté que les salaires du secteur communautaire sans but lucratif étaient de 32 % inférieurs à ceux de l'ensemble de la main-d'œuvre en 2021.¹³

Dans un [rapport](#) récent, le Centre canadien pour la résilience numérique des organismes sans but lucratif (CCRNO) a combiné des données sur la profession et sur l'industrie afin d'examiner les emplois liés aux technologies de l'information dans le secteur sans but lucratif; il en ressort que, comparativement aux emplois comparables dans d'autres secteurs, ces emplois sont beaucoup moins présents dans le secteur sans but lucratif, les profils de la main-d'œuvre sont différents et les salaires sont moins élevés.¹⁴



Appliquer cette approche à l'ensemble du secteur

Il importe de noter que presque tous les principaux ensembles de données sur la population active produits par Statistique Canada comprennent à la fois les classifications des professions et des industries : dès lors, ce genre d'analyse est non seulement possible, elle peut être mise à l'échelle pour l'ensemble du secteur.

Une approche pratique consiste à commencer par les professions liées aux soins. L'examen de rôles dans les domaines du travail social, de l'éducation à la petite enfance, en soutien au domicile et d'autres domaines de soins essentiels définit les pressions qui affectent le travail communautaire au Canada. Ce sont des rôles présents à travers les secteurs public, secteur privé et sans but lucratif mais où l'importance pour les collectivités est l'accès aux soins. Or, à cet égard, les données sont révélatrices : nous ne parvenons pas à combler la demande.

Les données publiques de Statistique Canada font état de pénuries importantes et croissantes dans plusieurs de ces professions. Les taux de postes vacants sont parmi les plus élevés sur le marché du travail, les salaires sont à la traîne par rapport à l'économie en général, et les projections fédérales indiquent que ces pressions vont s'intensifier au cours de la prochaine décennie (voir l'encadré ci-dessous intitulé Ce que les données sur les professions peuvent nous apprendre). Bien que les données gouvernementales ne permettent pas de circonscrire parfaitement l'analyse sur la main d'œuvre du secteur sans but lucratif, elles démontrent la forte pénurie qui accable le Canada dans les professions les plus essentielles au bien-être des collectivités.

Ce que les données sur les professions peuvent nous apprendre

En combinant les prévisions d'EDSC au niveau des professions avec celles de Statistique Canada sur les postes vacants et les salaires,^{15, 16} le secteur peut suivre les pressions exercées sur le marché du travail dans les professions les plus cruciales en matière de soins communautaires, et ce, même lorsque les ensembles de données n'identifient pas directement les employeurs du secteur sans but lucratif.

Cette approche révèle ce qui suit :

LE TAUX DE POSTES VACANTS A SURGIT DANS LES PROFESSIONS CENTRALES DE SOINS COMMUNAUTAIRES.

Entre 2015 et 2025, le nombre de postes vacants dans ces professions a augmenté de 140 %, alors que le nombre a grimpé de 173 % dans les professions de la santé. Dans toutes les autres professions, la hausse du nombre de postes vacants a été de seulement 4 %.

LA PRESSION EST GÉNÉRALISÉE.

La situation n'est pas imputable à une profession particulière où les chiffres constituent une valeur aberrante. Dans les quatre principales familles professionnelles du secteur des soins communautaires, le nombre de postes vacants a au moins doublé au cours de la dernière décennie, ce qui dénote des pressions persistantes au chapitre de l'embauche touchant l'ensemble de la main-d'œuvre de première ligne qui fournit des soins communautaires et des services de soutien connexes.

L'ÉCART SE CREUSE POUR LES SALAIRES DANS LE DOMAINE DES SOINS.

La hausse des salaires offerts dans les principales familles professionnelles associées le plus étroitement aux soins a été de 11 points de pourcentage inférieure à celle des salaires dans toutes les autres professions entre 2015 et 2025 (42 % et 53 %, respectivement).

SELON LES PRÉVISIONS FÉDÉRALES, LE PROBLÈME VA PERSISTER.

Parmi les 11 groupes de base (groupes désignés au moyen d'un code à 5 chiffres de la CNP) qui sont les plus étroitement associés à la prestation de soins de base du secteur sans but lucratif, 5 professions (45 %) vont probablement faire l'objet d'une forte pénurie de main-d'œuvre d'ici 2033, contre seulement 6 % de toutes les autres professions répertoriées dans le Système de projection des professions au Canada d'Emploi et Développement social Canada (EDSC).

Pourquoi cela est important

Les données sur les professions ne permettent pas de dégager parfaitement l'information relative au secteur sans but lucratif, mais elles peuvent néanmoins servir à cerner les pressions sur le marché du travail affectant le personnel dont dépendent les organismes communautaires sans but lucratif. Grâce à la combinaison de ces données avec celles relatives aux industries, cette approche peut produire des résultats encore plus précis.

Limites

Les données sur les professions et sur les industries n'identifient pas clairement les effectifs du secteur sans but lucratif. Dans des domaines comme les services de garde d'enfants, par exemple, le personnel entre les employeurs publics, privés et sans but lucratif. Dans d'autres industries, comme les arts, la culture et les loisirs, la diversité d'organismes complique davantage la tâche de restreindre l'analyse aux activités du secteur sans but lucratif.

Toutefois, ces limites ne nous empêchent pas de procéder à des analyses utiles. En mettant l'accent sur les professions et les industries où le travail des organismes sans but lucratif est fortement concentré, et en particulier au chapitre des professions associées aux soins, nous pouvons déterminer si l'offre de main-d'œuvre suit le rythme de la demande, quelles sont les professions ou quels sont les domaines où les pénuries sont les plus graves, et comment les conditions de travail évoluent.

Ces données doivent être utilisées avec prudence. Imagine Canada a retiré un rapport produit en 2022, *Notre diversité, notre force*, et l'a remplacé par un rapport intitulé [*L'humain derrière la mission*](#) en 2025 suivant la mise à jour de la méthodologie appliquée par Statistique Canada pour repérer les travailleuses et travailleurs sans but lucratif. Imagine Canada a indiqué que ces changements méthodologiques font en sorte que les deux ensembles de résultats ne se prêtaient plus à des comparaisons, et souligne des préoccupations particulières concernant des constatations antérieures ayant trait à l'éducation et à l'immigration. Les analyses futures devraient donc porter dans la mesure du possible sur les données les plus récentes.

Toutefois, dans le cadre du présent rapport, on considère que les données plus anciennes au niveau des professions constituent un point de départ raisonnable pour procéder à une analyse informative des grandes tendances qui sous-tendent les professions. Certains résultats doivent être interprétés avec prudence, entre autres une représentation plus forte qu'on ne l'anticipait dans certains rôles administratifs moins directement liés à la prestation des services. Une analyse à jour effectuée conformément à la nouvelle méthodologie permettrait de disposer d'une assise plus solide pour la suite des choses. Toutefois, les principales professions associées aux soins qui sont prises en examen dans notre rapport concordent avec les profils sectoriels attendus et demeurent pertinentes aux fins de l'analyse informative présentée ici.

Prochaines étapes

La mise en application de cette approche permettra de mettre en évidence quels renseignements valides et exploitables seront produits, et quels renseignements sont manquants. Certaines composantes permettront d'emblée de définir les priorités et à appuyer la conscientisation; d'autres exposeront les lacunes nécessitant de nouveaux outils ou des données plus précises.

Le secteur et les personnes et entités qui le financent peuvent agir dès maintenant lorsque l'on dispose déjà de données probantes robustes, tandis que les premiers résultats qui seront obtenus fourniront une indication à propos des aspects et enjeux à l'égard desquels il faudra se doter de meilleures données et de meilleurs outils et systèmes au fil du temps.

L'objectif n'est pas d'attendre que de meilleures données deviennent disponibles, mais de produire ces données – selon un processus itératif et à des fins bien précises.

Types de données disponibles sur la main-d'œuvre et le secteur

Avant de se tourner vers des ensembles de données particuliers, il est utile de prendre du recul pour comprendre la structure globale des données disponibles.

Il n'existe pas d'ensemble de données qui recense l'ensemble de la main-d'œuvre des organismes sans but lucratif au Canada. Nous avons plutôt érigé la base de données à partir de multiples sources, chacune a été conçue à des fins différentes, et reposant sur des définitions différentes et saisir différents éléments du marché du travail.

De façon générale, on peut classer ces sources dans trois grandes catégories :

OUTILS GOUVERNEMENTAUX RELATIFS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Ensembles de données normalisés et de grande taille qui permettent de mesurer l'emploi, les salaires et la demande de main-d'œuvre au moyen de paramètres cohérents à l'échelle de l'économie globale. Ces ensembles de données sont puissants car elles ont les caractéristiques suivantes :

- les données sont cohérentes au fil du temps, ce qui permet d'analyser les tendances
- elles sont comparables d'un secteur à l'autre, de sorte qu'elles peuvent faire l'objet d'analyses comparatives
- elles sont reconnues par les pouvoirs politiques, ce qui les rend particulièrement utiles pour étayer la prise de mesures stratégiques et pour faire valoir les intérêts du secteur

Par contre, ces sources n'identifient pas directement la main-d'œuvre dans le secteur sans but lucratif de façon claire ou uniforme. Elles sont de ce fait plus efficaces lorsqu'on les utilise comme point de départ, souvent en combinaison avec d'autres sources de données.

DONNÉES SECTORIELLES ET DONNÉES SCIENTIFIQUES

sondages et études portant expressément sur les organismes, les chefs de file et les travailleuses et travailleurs du secteur sans but lucratif.

L'avantage des données sectorielles tient à leur profondeur et à leur spécificité – elles rendent compte de l'expérience de travail véritable de la main-d'œuvre.

Elles sont toutefois limitées sur le plan de la représentativité. En effet, la participation est souvent volontaire, et les échantillons peuvent donner lieu à une asymétrie et refléter davantage les organismes plus mobilisés ou disposant de ressources plus importantes. Ces sources sont donc plus utiles pour interpréter et préciser les tendances générales du marché du travail que pour produire à elles seules des mesures définitives.

DONNÉES ADMINISTRATIVES ET MICRODONNÉES

Ensembles de données opérationnelles et indicateurs généraux qui fournissent des indications sur une base continue et révèlent des perspectives qui se prêtent à l'introspection comportementale.

Ces sources sont particulièrement utiles :

- pour faire le suivi des tendances structurelles au fil du temps
- pour discerner les changements relatifs à la demande de main-d'œuvre
- pour comprendre les contraintes financières et opérationnelles

Toutefois, elles manquent souvent de détails (p. ex., échelles de rémunération générales dans les déclarations T3010), ou elles n'incluent pas certains segments du secteur (p. ex., organismes sans but lucratif non-caritatifs).

Rassembler tous les éléments

En soi, chacune de ces catégories est incomplète.

- Les données gouvernementales sont très étendues, mais ne portent pas directement sur le secteur.
- Les données sectorielles sont riches, mais manquent d'uniformité.
- Les données administratives fournissent une information actuelle, mais partielle.

Mais ensemble, elles créent une base étonnamment solide.

En fait, l'une des caractéristiques associées à la main-d'œuvre des organismes sans but lucratif au Canada n'est pas le manque de données, mais au contraire une abondance de données fragmentées.

Le défi, et l'occasion, consistent à réunir ces sources de manière à :

- préciser les priorités
- renforcer les arguments en faveur de la prise de mesures concrètes
- étayer des stratégies plus coordonnées en matière de main-d'œuvre



Cartographie des sources de données

Les principaux ensembles de données déjà disponibles – et comment les utiliser

La figure qui suit donne un aperçu des principales sources de données qui peuvent être utilisées pour comprendre le marché du travail au Canada, à la fois en général et dans le secteur sans but lucratif. Elle n'est pas exhaustive, mais vise plutôt à souligner l'étendue et la diversité des ensembles de données déjà disponibles depuis les outils d'analyse du marché du travail du gouvernement jusqu'aux données administratives et aux données produites dans le cadre des recherches dirigées par le secteur.

Ces sources ne feront pas toutes l'objet d'un examen approfondi ici; néanmoins, les sections qui suivent traiteront des ensembles de données les plus pertinents et les plus exploitables afin de montrer comment ils peuvent être mis à profit pour renforcer la base de données probantes sur la main-d'œuvre pour le secteur sans but lucratif et le secteur communautaire du Canada.¹⁷

Un résumé des ensembles de données que nous jugeons être les plus prometteurs aux fins d'analyse de la main-d'œuvre des organismes sans but lucratif est présenté à l'annexe 2.

OUTILS GOUVERNEMENTAUX RELATIFS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

DONNÉES COMBINÉES

Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat

Module des ressources humaines

Données sur le PIB

ENQUÊTES AUPRÈS DES INDIVIDUS ET DU PERSONNEL

Enquête sur la population active (EPA)

Recensement de la population

PRÉVISIONS

Base de données sur les organismes sans but lucratif du Canada rural

EDSC Système de projection des professions au Canada (SPPC)

SOURCES DE DONNÉES SUR LES ENTREPRISES, LES ÉTABLISSEMENTS ET LES EMPLOYEURS

Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH)

Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS)

Enquête canadienne sur la situation des entreprises (ECSE)

SOURCES DE DONNÉES SECTORIELLES ET DE DONNÉES DE RECHERCHE

ENQUÊTES AUPRÈS DES CHEFS DE FILE DU SECTEUR SANS BUT LUCRATIF

Projet Canada Perspectives des Organismes de Bienfaisance (PCPOB) de l'Université Carleton

Enquête sectorielle d'Imagine Canada

Enquêtes sectorielles provinciales (p. ex. ONN)

ENQUÊTES AUPRÈS DU PERSONNEL ET DES EFFECTIFS QUI COMPORTENT DES VARIABLES RELATIVES AUX ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF

Enquêtes auprès du personnel qui comportent des variables relatives au secteur sans but lucratif (p. ex. Enquête sur l'emploi et les compétences)

ENQUÊTES AUPRÈS DU PERSONNEL ET DES EFFECTIFS

Enquête auprès du personnel du secteur sans but lucratif (Changemaker Wellbeing Index, en anglais seulement)

ENQUÊTES AUPRÈS DU PERSONNEL DES ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF

Sondages auprès du personnel des organismes sans but lucratif (p. ex. YMCA WorkWell)

Sondages de Recherche en santé mentale Canada

DONNÉES ADMINISTRATIVES ET AUTRES DONNÉES

DONNÉES ADMINISTRATIVES

Formulaire T3010 (données sur la rémunération et le dénombrement du personnel)

Affichages de postes

Autres ensembles de données administratives du gouvernement

DONNÉES CANADIENNES SUR LES PARTICULIERS

Nombre de bénévoles (p. ex., EDBP)

Perceptions du public



REMARQUE

La prochaine section porte sur les principaux ensembles de données gouvernementaux qui sont raisonnablement accessibles aux équipes de recherche qualifiées ayant une bonne connaissance des concepts reliés au marché du travail, des méthodes quantitatives et du secteur sans but lucratif. Si l'on dispose des compétences requises en matière de statistique et de manipulation des données ainsi que des outils décrits dans la suite du rapport, la plupart de ces sources peuvent être consultées et analysées efficacement.

Autres ensembles de données examinés

L'examen met l'accent sur les ensembles de données qui semblent les plus utiles dans l'immédiat pour analyser la main-d'œuvre des organismes sans but lucratif. D'autres sources, notamment l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, certains cycles de l'Enquête sociale générale, les enquêtes sur l'éducation et l'apprentissage, et d'autres ensembles de données au niveau de la population, peuvent contenir des renseignements pertinents sur le travail, la santé, le bien-être, l'éducation, la formation, le bénévolat ou les parcours au sein du marché du travail. Elles ne sont pas vraiment commentées ici, parce que les tableaux publics accessibles et les fichiers à grande diffusion semblent souvent contenir des données trop agrégées pour que l'on puisse isoler avec un degré de certitude suffisant la main-d'œuvre des organismes sans but lucratif, les industries communautaires sans but lucratif ou les professions du domaine des soins qui sont pertinentes dans l'optique de ces organismes. Cela ne signifie pas que ces sources ne peuvent être d'aucune utilité. Des totalisations personnalisées, l'accès aux centres de données de recherche, le couplage de données administratives ou la conclusion de partenariats de recherche spéciaux pourraient rendre certaines de ces sources exploitables relativement à des questions précises.

3.1 Sources de données gouvernementales sur le marché du travail

Cette section présente les ensembles de données gouvernementales qui fournissent des renseignements sur les conditions de travail, la santé organisationnelle et le bien-être des employés.

3.1.1 Données mixtes

COMPTE SATELLITE DES INSTITUTIONS SANS BUT LUCRATIF ET DU BÉNÉVOLAT : MODULE DES RESSOURCES HUMAINES¹⁸

REMARQUE

Consulter également l'information sur le Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat : Estimations du PIB.



Ce dont il s'agit

Ensemble de données de Statistique Canada (dans le présent rapport, le « Module des RH ») qui intègre des données administratives et des données d'enquête afin de produire des estimations de l'emploi et de la composition de la main-d'œuvre dans les organismes sans but lucratif, en incluant l'ensemble des industries et des professions. Ce module fait partie du Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat. Ce module revêt une importance particulière au chapitre des données sur les ressources humaines. C'est pourquoi il est distinct des données sur le PIB qui proviennent de la même source et qui sont commentées plus loin.



Fréquence

On indique que ce produit officiel de Statistique Canada est annuel, mais il y a un décalage dans les données détaillées qui sont disponibles. La version actuelle du Module des RH contient des données allant jusqu'en 2021; il s'agit donc d'une source importante, mais rarement mise à jour, ce dont il faut tenir compte dans le contexte de l'analyse de la main-d'œuvre actuelle.



Ce qu'elle permet de faire

- Identification de la main-d'œuvre du secteur sans but lucratif l'aide des classifications normalisées des industries (SCIAN) et des professions (CNP) (en utilisant les techniques décrites dans le présent rapport).
- Harmonisation conceptuelle/méthodologique avec d'autres ensembles de données fédéraux sur le marché du travail.
- Estimations de la taille, de la composition et des caractéristiques de la main-d'œuvre à l'échelle du système.



Limites

- La diffusion des données est peu fréquente (au moment de la rédaction du rapport, la plus récente diffusion datait de cinq ans), et certaines données sous-jacentes clés ne sont pas publiques, ce qui limite l'accessibilité.

- Étant donné qu'il s'agit d'un outil portant expressément sur le secteur sans but lucratif, il y a toujours un risque que l'on cesse de l'utiliser, contrairement à ce qui est le cas pour les outils qui couvrent l'ensemble du marché du travail.



Raisons pour lesquelles cette source est importante

Cet important ensemble de données de Statistique Canada est explicitement conçu pour circonscrire le secteur sans but lucratif à l'intérieur de l'économie en général, et il constitue le fondement le plus cohérent et le plus uniforme en soi pour l'analyse de la main-d'œuvre du secteur sans but lucratif au Canada.



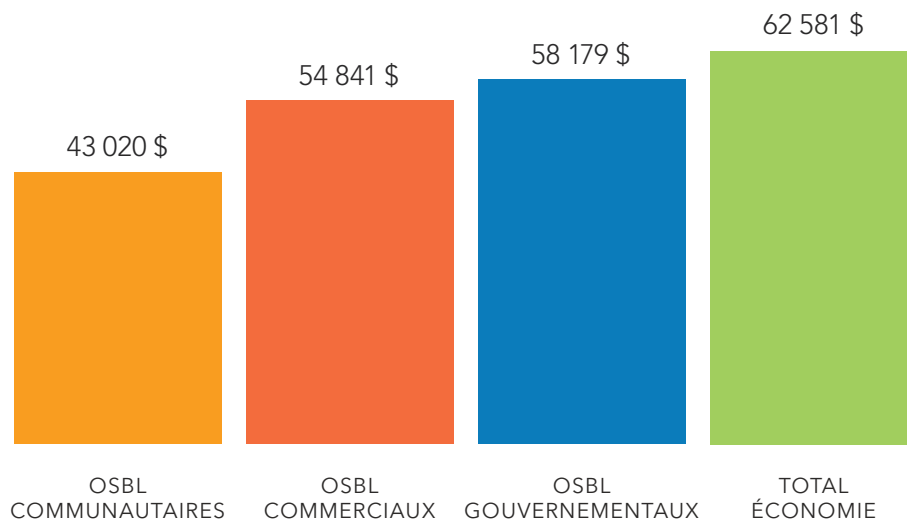
Comment l'utiliser

Cet ensemble de données peut servir de base pour l'analyse de la main-d'œuvre, notamment pour estimer la taille, la structure et la composition de la main-d'œuvre du secteur sans but lucratif. D'autres ensembles de données peuvent souvent se prêter à une interprétation en lien – ou même, si cela est utile, en concordance, avec les définitions et la structure établies par le Module des RH.



Illustration des données

Salaires dans le secteur



Source

Statistique Canada, à partir de : [L'humain derrière la mission : Portrait de la main-d'œuvre du secteur à but non lucratif au Canada](#) – Rapport sur les données et les tendances, par David Lasby, Imagine Canada. Les données sous-jacentes proviennent du Module des ressources humaines du Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat de Statistique Canada.

COMMENT LE MODULE DES RH DONNE ACCÈS À DES DONNÉES SUR LA MAIN-D'ŒUVRE DU SECTEUR SANS BUT LUCRATIF

Le Module des RH est important parce que Statistique Canada a produit des estimations détaillées de l'emploi dans les organismes sans but lucratif par profession et par industrie; ces estimations ont été fournies à l'auteur du présent rapport par Imagine Canada. Ces tableaux ne sont pas accessibles sur les sites Web du gouvernement du Canada, mais des tableaux détaillés sont disponibles. Ainsi, nous n'avons plus à nous en remettre à l'intuition pour déterminer quels groupes de la CNP et du SCIAN sont concentrés dans le secteur communautaire sans but lucratif. Une fois ces concentrations connues, les mêmes codes pourront être utilisés avec plus de confiance dans d'autres ensembles de données – par exemple sur les postes vacants, les salaires et le recensement, de pair avec des prévisions – pour faire le suivi des pressions qui s'exercent sur le marché du travail et qui influent sur les activités des organismes sans but lucratif. Dans la plupart des cas, les distributions reposent sur l'intuition, mais cette source de données ajoute une part de crédibilité à notre intuition et peut être utile à des fins de modélisation. Elle permet aussi d'effectuer différents types d'analyses.¹⁹

UN ACTIF DE DONNÉES ESSENTIEL, QUI RISQUE DE DEVENIR DÉSUET

Le Module des RH a été mis à jour pour la dernière fois à l'aide des données de 2021 et a été publié en 2023; il n'y a eu aucune indication depuis quant à savoir à quel moment il sera de nouveau mis à jour, ou même s'il le sera. Ce module demeure l'une des sources les plus robustes dont on dispose sur la main-d'œuvre des organismes sans but lucratif, mais une partie de sa valeur dépend de la disponibilité de données plus récentes. Certains des renseignements utiles que l'on en tire sont disponibles ailleurs, mais pas la totalité.

Le secteur doit démontrer la valeur du Module des RH en l'utilisant, en le citant et en faisant des démarches afin qu'il soit mis à jour dans le cadre de l'infrastructure de données de base sur le marché du travail du Canada. De plus, nous avons besoin de précisions sur ses mises à jour futures.

COMPTE SATELLITE DES INSTITUTIONS SANS BUT LUCRATIF ET DU BÉNÉVOLAT : DONNÉES SUR LE PIB



Ce dont il s'agit

Données de Statistique Canada sur le PIB et la production économique, incluant des estimations publiées de l'apport du secteur sans but lucratif à l'économie canadienne, par l'entremise du Compte satellite. Le Module des RH, dont il a été question précédemment, fait partie du même programme statistique.



Fréquence

Ce programme officiel de Statistique Canada produit en principe des données sur une base trimestrielle. Il existe cependant certains tableaux et produits connexes qui sont annuels, de sorte que la fréquence varie selon le tableau utilisé.



Ce qu'elle permet de faire

- Analyse comparative de l'apport du secteur sans but lucratif à l'économie par rapport à d'autres industries et secteurs.
- Suivi de l'évolution du PIB, des revenus, des dépenses, de l'emploi et de la rémunération dans le secteur sans but lucratif au fil du temps.
- Comparaison des sources de revenus (administrations publiques, ménages, entreprises et autres).
- Mise en lumière des différences entre les catégories d'activités sans but lucratif, notamment les activités communautaires sans but lucratif et des domaines comme la santé, l'éducation, la religion, la culture et les loisirs, sans oublier les associations commerciales et professionnelles.



Limites

- Cette source de données est utile pour montrer l'importance économique, les revenus, les dépenses et la structure de financement du secteur, mais elle ne peut servir à exposer en détail les pressions s'exerçant sur la main-d'œuvre.
- Les données sur le PIB peuvent être plus difficiles à bien comprendre comparativement à l'information sur les emplois, les salaires, les revenus ou les postes vacants, de sorte que ces données doivent souvent être exprimées sous forme de messages plus clairs et dans un langage simple. En outre, les données relatives aux organismes sans but lucratif et aux sous-secteurs peuvent être enfouies dans la masse d'information et être difficiles à interpréter.



Comment l'utiliser

Les données sont utiles pour établir le cadre et le contexte pertinents, particulièrement lorsqu'il faut situer le secteur sans but lucratif à l'intérieur de l'économie dans son ensemble.



Raisons pour lesquelles cette source est importante

Les données fournissent un point de référence clair et accessible à propos de la dimension économique globale du secteur sans but lucratif.

BASE DE DONNÉES SUR LES ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF DU CANADA RURAL



Ce dont il s'agit

Ensemble de données de Statistique Canada qui fournit des chiffres annuels, incluant les revenus et des estimations de l'emploi pour les organismes sans but lucratif selon différents niveaux géographiques : provinces, régions rurales et petites villes, régions urbaines fonctionnelles et subdivisions de recensement.



Fréquence

Les tableaux officiels de Statistique Canada sont annuels.



Ce qu'elle permet de faire

- Cartographie de la présence et des revenus des organismes sans but lucratif ainsi que de leur distribution dans les collectivités.
- Analyse à l'échelle locale à l'aide de la classification des industries du SCIAN et des classifications normalisées des activités sans but lucratif.



Limites

- Les estimations de l'emploi ne concordent pas particulièrement bien avec les chiffres tirés du Module des RH, ce qui tient probablement à l'utilisation de définitions différentes.
- Cet ensemble de données peut produire des estimations contradictoires de la main-d'œuvre s'il est utilisé avec des ensembles de données de base sur le travail.
- Le cadre analytique est limité, car les extraits sont principalement fournis sous forme de tableaux autonomes.



Comment l'utiliser

Il est préférable d'utiliser cet ensemble de données de façon sélective pour déterminer le contexte géographique et structurel, particulièrement dans le cadre d'analyses rurales. Si l'on veut analyser les tendances entourant la main-d'œuvre ou l'emploi, ces données seront probablement plus utiles à titre de complément d'autres ensembles de données, plutôt que comme principale source de données de référence.



Raisons pour lesquelles cette source est importante

Cet ensemble de données fournit des renseignements utiles sur le lieu géographique où les organismes sans but lucratif exercent leurs activités – en particulier dans les régions rurales et les petites villes du Canada; cela dit, son utilité est plus limitée si l'on veut analyser la main-d'œuvre.

3.1.2 Prévisions

EDSC SYSTÈME DE PROJECTION DES PROFESSIONS AU CANADA (SPPC)



Ce dont il s'agit

Modèle prévisionnel fédéral élaboré par EDSC, qui produit des projections concernant la demande de main-d'œuvre, les départs à la retraite et les besoins de remplacement par profession à l'échelle du Canada.



Fréquence

Diffusion périodique des projections fédérales; il ne s'agit pas d'une enquête récurrente. La période de projection actuelle va de 2024 à 2033.



Ce qu'elle permet de faire

- Projection du risque futur de pénurie de main-d'œuvre au niveau des professions correspondant au secteur sans but lucratif.
- Analyse des départs à la retraite, de la demande de main-d'œuvre de remplacement et des pressions sur le bassin de main-d'œuvre.
- Élaboration de scénarios à l'appui de la planification de la main-d'œuvre et de la stratégie sectorielle à long terme.



Limites

- Ce système n'est pas axé sur le secteur sans but lucratif; pour que ses données soient pertinentes par rapport à ce secteur, elles doivent être mises en correspondance avec les données du Module des RH sur les professions.
- Le système repose sur des hypothèses de modélisation qui ne tiennent peut-être pas pleinement compte de la dynamique sectorielle
- Il se prête moins à une analyse actuelle comparativement aux ensembles de données fondés sur les postes vacants.



Comment l'utiliser

Ce modèle est un prolongement du Module des RH qui peut être très utile, particulièrement pour des analyses prospectives. Il est plus efficace lorsqu'il est utilisé pour exprimer la structure actuelle de l'effectif sous forme de scénarios de risque futur et de planification, particulièrement dans les professions des soins et des services communautaires.



Raisons pour lesquelles cette source est importante

Ce modèle offre l'un des aperçus prospectifs les plus robustes des pressions qui s'exercent sur le marché du travail. Lorsque cette source de données est combinée aux profils par profession établis à partir du Module des RH, elle constitue un outil particulièrement efficace pour comprendre les risques futurs liés à la main-d'œuvre dans les professions correspondant aux organismes sans but lucratif et au secteur des soins.

Exemple

Le Système de projection des professions au Canada d'EDSC donne à penser que le risque de pénurie de main-d'œuvre n'est pas distribué de façon égale dans l'ensemble du marché du travail. Parmi les 11 groupes de base (groupes désignés au moyen d'un code à 5 chiffres de la CNP) qui sont les plus étroitement associés aux soins de base sans but lucratif, 5 professions (45 %) vont probablement faire l'objet d'une forte pénurie de main-d'œuvre d'ici 2033.²⁰ En comparaison, on prévoit un fort risque de pénurie de main-d'œuvre pour seulement 6 % de toutes les autres professions du système SPPC.

3.1.3 Enquêtes auprès des personnes et des employé·es

ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE (EPA)



Ce dont il s'agit

Enquête mensuelle de Statistique Canada qui fournit des estimations de l'emploi, du chômage, de la participation au marché du travail, des salaires et des heures travaillées selon l'industrie et la profession.



Fréquence

L'enquête est mensuelle, mais des tableaux annuels ou personnalisés peuvent être nécessaires afin de pouvoir faire une analyse utile de la main-d'œuvre des organismes sans but lucratif.



Ce qu'elle permet de faire

- Suivi des changements à court terme en matière d'emploi, de chômage et de participation au marché du travail.
- Surveillance des chocs sur le marché du travail, des mises à pied et des profils de reprise.
- Mise en contexte, par rapport à l'économie, des tendances observées à partir d'ensembles de données de nature plus sectorielle.



Limites

- Les données publiques sont trop agrégées pour que l'on puisse isoler efficacement le secteur sans but lucratif.
- De nombreux indicateurs détaillés sont disponibles directement à partir de l'EPA ou au moyen d'analyses personnalisées, mais les tableaux publics sont généralement trop agrégés pour que l'on puisse distinguer les tendances propres aux organismes sans but lucratif.
- Les analyses détaillées de la composition de la main-d'œuvre et les analyses structurelles ont une utilité limitée.



Comment l'utiliser

Cette enquête est particulièrement utile comme outil de connaissance contextuelle et situationnelle, surtout en vue de faire le suivi de l'évolution à court terme du marché du travail. Elle peut aider à analyser les chocs ou les tendances qui touchent les industries correspondant au secteur sans but lucratif, par exemple dans des domaines comme les soins de santé et l'aide sociale, qui regroupent une grande partie de la main-d'œuvre communautaire des organismes sans but lucratif, mais qui s'étendent bien au-delà. Toutefois, elle ne peut généralement pas servir de source d'information principale pour effectuer des analyses de la main-d'œuvre au niveau d'un secteur particulier.



Raisons pour lesquelles cette source est importante

Cette enquête est l'une des sources de données les plus actuelles sur le marché du travail au Canada; elle donne un aperçu actuel de l'évolution des conditions d'emploi et des tendances économiques plus générales.

RECENSEMENT DE LA POPULATION DU CANADA

 **Ce dont il s'agit**
Ensemble de données complet compilé tous les cinq ans par Statistique Canada, qui fournit des renseignements détaillés sur la population canadienne, comme le niveau de scolarité, le revenu et l'emploi, notamment selon les classifications des industries (SCIAN) et des professions (CNP).

 **Fréquence**
Tous les cinq ans.

 **Ce qu'elle permet de faire**

- Analyse détaillée de la composition de la main-d'œuvre selon l'industrie, la profession, le niveau de scolarité et le revenu.
- Comparaisons régionales et démographiques de la main-d'œuvre correspondant au secteur sans but lucratif.
- Estimations de référence à des fins d'analyse comparative, de segmentation et d'analyse de l'équité.

 **Limites**

- Les données sont publiées tous les cinq ans, ce qui en limite l'actualité.
- Les tableaux publiés combinent rarement les données sur l'industrie et la profession, ce qui limite la capacité d'identifier directement les personnes associées au secteur sans but lucratif.
- Pour effectuer des analyses plus poussées, il faut souvent produire des totalisations personnalisées et avoir accès à des fichiers de microdonnées à grande diffusion (FMGD) ou aux centres de données de recherche (CDR).
- Il faut beaucoup de temps pour explorer les données et dégager des priorités dans cet ensemble de données très volumineux.

 **Comment l'utiliser**
L'ensemble de données fournit une base de grande valeur à des fins d'analyse structurelle et démographique, particulièrement les analyses comparatives et les comparaisons régionales. Il est plus efficace lorsqu'il est utilisé de façon sélective pour répondre à des questions ciblées, ou en combinaison avec d'autres ensembles de données qui offrent une plus grande actualité ou une plus grande spécificité sectorielle.

 **Raisons pour lesquelles cette source est importante**
L'ensemble de données du recensement présente un degré de profondeur et de précision sans égal pour aider à connaître la structure et la composition de la main-d'œuvre, ce qui en fait une source essentielle aux fins d'effectuer des analyses comparatives et des comparaisons régionales.

3.1.4 Sources de données sur les entreprises, les établissements et les employeurs

ENQUÊTE SUR L'EMPLOI, LA RÉMUNÉRATION ET LES HEURES DE TRAVAIL (EERH)



Ce dont il s'agit

Ensemble de données de Statistique Canada produit mensuellement, qui fournit des renseignements détaillés sur l'emploi, la rémunération et les heures travaillées par industrie, incluant les secteurs pertinents sur le plan de l'aide sociale, des services communautaires et de l'éducation.



Fréquence

Mensuelle.



Ce qu'elle permet de faire

- Suivi des changements à court terme touchant les salaires, l'emploi et les heures travaillées par industrie.
- Surveillance des répercussions des changements apportés aux politiques ou au financement sur les conditions d'emploi.



Limites

- Les données de cette enquête n'indiquent pas directement quels sont les organismes sans but lucratif, et elles n'incluent pas les personnes travailleuses autonomes.²¹
- La structure fondée sur l'industrie limite la précision que l'on peut atteindre dans le cadre d'une analyse visant les organismes sans but lucratif.
- Cet ensemble de données est moins utile pour comprendre la composition de la main-d'œuvre ou la dynamique sectorielle.



Comment l'utiliser

Il s'agit d'un ensemble de données particulièrement utile pour faire le suivi des tendances entourant les salaires et l'emploi au fil du temps dans les industries connexes au secteur sans but lucratif. Il est préférable de l'utiliser comme source complémentaire à des fins de suivi à court terme, plutôt que comme ensemble de données principales dans le cadre des analyses de la main-d'œuvre des organismes sans but lucratif.



Raisons pour lesquelles cette source est importante

Elle donne un aperçu fiable et actuel des tendances en matière de salaires et d'emploi dans les industries connexes au secteur sans but lucratif, particulièrement au sein du segment économique plus large des soins et des services.

ENQUÊTE SUR LES POSTES VACANTS ET LES SALAIRES (EPVS)

-  **Ce dont il s'agit**
Enquête de Statistique Canada qui recueille des données détaillées et actuelles sur les postes vacants, les salaires offerts et les pressions liées au recrutement, selon l'industrie et la profession.
-  **Fréquence**
Mensuelle et trimestrielle. Des estimations plus générales des postes vacants sont disponibles chaque mois, tandis que des renseignements plus détaillés sur les professions et les salaires sont généralement disponibles tous les trimestres.
-  **Ce qu'elle permet de faire**
- Suivi des postes vacants et des pressions liées à l'embauche pour les professions et les industries pertinentes.
 - Détermination des nouvelles pénuries de main-d'œuvre émergentes en temps quasi réel.
 - Surveillance des offres salariales parallèlement à la demande pour évaluer le degré de resserrement du marché du travail.
-  **Limites**
- Cette enquête n'indique pas directement quels sont les organismes sans but lucratif.
 - Il faut recoder et mettre en correspondance les industries et les professions pour isoler les rôles pertinents dans l'optique des organismes sans but lucratif.
 - La configuration technique requise peut être complexe, en particulier pour effectuer une analyse automatisée ou en continu.
-  **Comment l'utiliser**
L'enquête sert d'indicateur actuel et très utile de la demande de main-d'œuvre, particulièrement lorsqu'on la jumelle aux données du Module des RH sur les profils des professions.

-  **Raisons pour lesquelles cette source est importante**
L'enquête permet de produire l'une des mesures les plus précises de la demande de main-d'œuvre, ce qui la rend particulièrement utile pour cerner les pénuries émergentes associées aux rôles qui correspondent au secteur sans but lucratif et aux professions liées aux soins.

ENQUÊTE CANADIENNE SUR LA SITUATION DES ENTREPRISES (ECSE)

REMARQUE

Dans un courriel envoyé par Statistique Canada au printemps de 2026, on faisait part de la décision de cesser de mener l'ECSE à la suite de l'examen des dépenses de l'organisme; toutefois, elle figure toujours parmi les enquêtes actives sur le site Web des enquêtes. Bien que son maintien ou son abandon doive être confirmé directement auprès de Statistique Canada, sa disparition limiterait son utilité en tant qu'outil de surveillance continue et signifierait la perte d'une ressource utile pour faire un suivi actuel de la situation des organismes et du secteur sans but lucratif.

-  **Ce dont il s'agit**
Enquête de Statistique Canada qui fait le suivi de la situation, des attentes, des obstacles, des pressions en matière de dotation et des enjeux émergents des entreprises. Elle est d'abord axée sur les opérations, mais elle a aussi été utilisée pour rendre compte directement de la situation des organismes sans but lucratif.
-  **Fréquence**
Trimestrielle (par le passé). Le contenu du questionnaire varie selon le cycle de l'enquête, de sorte que son utilité sur le plan de l'analyse de la main-d'œuvre des organismes sans but lucratif dépend des questions posées lors de chaque cycle.
-  **Ce qu'elle permet de faire**
 - Comparaison des pressions au niveau des organismes sans but lucratif avec les tendances plus générales touchant les entreprises.
-  **Limites**
 - Cette enquête n'est pas axée expressément sur le secteur sans but lucratif, et elle n'est pas toujours pertinente d'un cycle à l'autre.
 - La base de sondage ayant été établie dans l'optique des entreprises, elle peut omettre certains des enjeux qui sont les plus importants pour les organismes communautaires sans but lucratif.
 - La disponibilité future des données de cette enquête semble incertaine, ce qui limite son rôle à titre de source continue.
 - Certains sous-secteurs fortement associés au secteur sans but lucratif peuvent être exclus lors de certains cycles, de sorte que les données de l'ECSE doivent être utilisées avec prudence dans le cadre d'analyses portant sur le secteur sans but lucratif.
-  **Comment l'utiliser**
À l'heure actuelle, cette enquête est surtout utile à titre de source d'information contextuelle et rétrospective, particulièrement lorsque les cycles antérieurs ont permis de saisir des données sur la dynamique de la main-d'œuvre pertinente. Son rôle va diminuer en raison de son abandon.

-  **Raisons pour lesquelles cette source est importante**
L'ECSE montre que les enquêtes plus générales sur les entreprises et autres entités peuvent être adaptées de manière à fournir des renseignements d'actualité sur les organismes sans but lucratif.

3.2 Sources de données sectorielles et de données de recherche

La présente section décrit les ensembles de données constitués à l'initiative des organismes sans but lucratif et d'autres instances sectorielles qui donnent un aperçu des conditions de travail de la main-d'œuvre, de la santé organisationnelle et du bien-être du personnel. Il est souvent plus facile d'accéder à ces données qu'aux données gouvernementales, mais leur représentativité, leur fréquence et leur comparabilité varient beaucoup. Les équipes de recherche qualifiées peuvent en tirer des renseignements importants, notamment en combinant ces ensembles de données avec des sources fédérales; il faut cependant tenir compte des biais de sélection et de la taille limitée des échantillons, ce qui a une incidence sur la généralisabilité.

3.2.1 Enquêtes auprès des chefs de file du secteur sans but lucratif

PROJET CANADA PERSPECTIVES DES ORGANISMES DE BIENFAISANCE (PCPOB) DE L'UNIVERSITÉ CARLETON

-  **Ce dont il s'agit**
Enquête récurrente menée par l'Université Carleton auprès d'organismes de bienfaisance canadiens pour recueillir des données détaillées sur leurs défis, leurs finances, les pressions en matière de dotation et leurs conditions organisationnelles.
-  **Fréquence**
Collecte hebdomadaire et production rapide de rapports hebdomadaires, de comptes rendus trimestriels et de publications thématiques.
-  **Ce qu'elle permet de faire**
 - Aperçu des défis en matière de dotation, information sur le roulement du personnel et les pressions au sein des organisations.
 - Liens entre les conditions financières et les résultats en matière de main-d'œuvre; questions additionnelles portant sur de nombreux sujets d'intérêt.
 - Intégration rapide de nouvelles questions, grâce à la collaboration, pour explorer les enjeux émergents.
-  **Limites**
 - La participation volontaire sur une base hebdomadaire crée un risque de biais de sélection et de surreprésentation des organismes plus mobilisés ou disposant de plus de ressources.
 - Les données se prêtent mieux à l'examen des conditions organisationnelles, et non à des analyses détaillées de la main-d'œuvre.
 - L'information sur les écarts à l'intérieur du secteur est peu détaillée.
 - Les données fournissent des indications actuelles à l'échelle du secteur, mais les résultats ne sont pas toujours segmentés de manière à révéler les variations à l'intérieur du secteur sans but lucratif.



Comment l'utiliser

Il est préférable d'utiliser cette enquête en complément d'ensembles de données représentatifs, en particulier si l'on veut examiner des enjeux émergents ou vérifier des hypothèses.



Raisons pour lesquelles cette source est importante

Cette enquête fournit des renseignements actuels au niveau des organisations qui, souvent, ne seront pas disponibles dans les ensembles de données fédéraux, entre autres au sujet des défis liés à la main-d'œuvre, du roulement du personnel et des pressions financières.

Exemples de renseignements utiles

- [La demande de services augmente plus vite que la capacité](#) : en 2024 et en 2025, plus de 70 % des organismes de bienfaisance ont déclaré que la demande de services dépassait leur capacité dans des proportions atteignant 72 % en 2024 et 73 % en 2025.
- Les pénuries de personnel demeurent généralisées : environ la moitié des organismes de bienfaisance ont indiqué que les pénuries de personnel constituaient leur principal défi, soit [50 % en 2024 et 47 % en 2025](#).

ENQUÊTES SECTORIELLES D'IMAGINE CANADA



Ce dont il s'agit

Série d'enquêtes sectorielles dirigées par Imagine Canada, dont une initiative de recherche relativement récente sur l'IA dans l'optique de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI); ces enquêtes sectorielles ont pour objet d'évaluer les conditions de la main-d'œuvre, la santé organisationnelle et les défis en matière de leadership dans l'ensemble du secteur des organismes sans but lucratif et des organismes de bienfaisance.



Fréquence

Irrégulière; il y a aussi des enquêtes ponctuelles dans le cadre de projets. Certains volets de recherche sont répétés, mais il n'existe pas de cycle de collecte fixe englobant l'ensemble des travaux d'enquête sectorielle d'Imagine Canada.



Ce qu'elle permet de faire

- Analyse approfondie de thèmes précis, comme l'EDI, les défis associés à la main-d'œuvre et la dynamique du leadership.
- Aperçu pansectoriel à partir d'une base de sondage cohérente et crédible.
- Analyse des tendances au fil du temps lorsque les cycles d'enquête sont répétés.



Limites

- Les enquêtes sectorielles exigent beaucoup de ressources et d'argent, ce qui en limite la fréquence et la souplesse.
- Le contenu doit correspondre aux priorités d'Imagine Canada.
- Il y a parfois des chevauchements avec d'autres enquêtes sectorielles (il faut toutefois ajouter que les travaux d'Imagine Canada présentent une plus grande rigueur méthodologique).



Comment l'utiliser

Les enquêtes sont particulièrement utiles pour effectuer des analyses ciblées et très approfondies, où la rigueur méthodologique est essentielle afin de produire des résultats de grande qualité. Les cycles futurs pourraient être très utiles s'ils concordent avec les priorités du secteur et si on peut les soutenir par voie de partenariats ou de coinvestissements.



Raisons pour lesquelles cette source est importante

Les enquêtes constituent l'une des sources de données sectorielles les plus rigoureuses et les plus crédibles sur le plan méthodologique, et Imagine Canada présente un bilan éloquent en ce qui touche la production de renseignements de grande qualité sur la composition de la main-d'œuvre, les obstacles au recrutement, le leadership et les tendances organisationnelles.

Devoir de divulgation

L'auteur a déjà mené des recherches pour Imagine Canada, et un membre de sa famille immédiate est à l'emploi de l'organisme.

 **Ce dont il s'agit**
Enquêtes sur la main-d'œuvre et les organisations menées par des réseaux provinciaux et des associations sectorielles afin de soutenir des initiatives locales ou provinciales de conscientisation et de défense des intérêts, de planification et de développement sectoriel.

 **Fréquence**
Variable selon l'organisme et la province. Certaines enquêtes sont répétées, mais il n'y a pas de cycle de collecte uniforme à l'échelle nationale.

 **Ce qu'elle permet de faire**

- Connaissance des enjeux et du contexte stratégique au niveau des régions.
- Détermination des tendances au fil du temps lorsque des enquêtes cohérentes existent (p. ex., Ontario Nonprofit Network).

 **Limites**

- La comparabilité des données entre les provinces est limitée, en raison des différences dans la conception, le calendrier des enquêtes et la méthodologie.
- Il est difficile de maintenir une qualité uniforme des échantillons au fil du temps.
- Les changements dans la composition des répondants peuvent influencer sur les résultats et sur l'interprétation des tendances.
- Ces enquêtes sont moins utiles pour appuyer les efforts de conscientisation et de défense des intérêts à l'échelle nationale, du moins sans une mise en contexte minutieuse.

 **Comment l'utiliser**
Idéalement, ces enquêtes seront utilisées de façon sélective en complément d'ensembles de données nationaux, en particulier lorsque les données provinciales révèlent des tendances particulières ou persistantes qui ne sont pas observées ailleurs.

 **Raisons pour lesquelles cette source est importante**
De telles enquêtes fournissent des renseignements circonstanciés sur les conditions relatives à la main-d'œuvre, les défis organisationnels et la dynamique régionale, soit autant d'aspects qui, bien souvent, ne sont pas pris en compte dans les ensembles de données nationaux.

Devoir de divulgation

L'auteur a agi à titre de conseiller rémunéré dans le contexte de la stratégie d'enquête de l'Ontario Nonprofit Network (ONN).

3.2.2 Enquêtes internes menées par les organismes sans but lucratif auprès de leur personnel

Enquêtes externes – non commandées par une organisation^{22,23}

CHANGEMAKER WELLBEING INDEX

(INDICE DE BIEN-ÊTRE DES AGENT-ES DE CHANGEMENT, EN ANGLAIS SEULEMENT)



Ce dont il s'agit

Enquête sectorielle auprès de la main-d'œuvre du secteur sans but lucratif, menée par Future of Good en partenariat avec Common Good Strategies et Environics Research. Cet indice de bien-être constitue la première étude canadienne portant expressément sur un échantillon représentatif de l'expérience du personnel du secteur sans but lucratif dans son environnement de travail; il est assorti d'une pondération établie à partir du Module des RH.



Fréquence

Par cycle ou par projet. L'étude de 2025 fournit un important point de référence récent, mais la date de la prochaine itération n'est pas encore confirmée.



Ce qu'elle permet de faire

- Aperçu direct de l'état de bien-être du personnel, de la qualité des emplois et des conditions de travail.
- Analyse pouvant englober des enjeux comme l'épuisement professionnel, le stress, la charge de travail et la sécurité psychologique.
- Meilleure compréhension de l'autonomie et de l'inclusion du personnel, de la confiance envers la direction et de la souplesse accordée.
- Exploration du lien entre, d'une part, les conditions de travail, et d'autre part le maintien en poste et la stabilité de l'effectif.



Limites

- Il s'agit d'un processus onéreux et dont l'exécution sur le terrain est complexe, ce qui limite sa fréquence et sa viabilité.
- Les difficultés de recrutement se répercutent sur la composition de l'échantillon.
- Il y a une certaine surreprésentation des organismes communautaires sans but lucratif et des postes de bureau ou à distance.
- Étant donné qu'il s'agit d'une initiative relativement nouvelle, de nouvelles tendances continuent d'apparaître au fil du temps.



Comment l'utiliser

Il est préférable d'utiliser cette enquête à titre de source principale pour comprendre l'expérience des travailleuses et des travailleurs, particulièrement lorsqu'on peut la jumeler avec des données au niveau des organisations et du marché du travail. Elle peut être très utile pour la planification de l'effectif, l'analyse de la qualité des emplois et la détermination des domaines d'intervention

prioritaires. Les cycles à venir pourraient accroître l'utilité de l'enquête – par exemple en incluant des personnes ayant travaillé dans le secteur sans but lucratif ou qui songent à y travailler – en vue de mieux distinguer la dynamique qui sous-tend l'attrait du secteur et le maintien en poste.



Raisons pour lesquelles cette source est importante

L'enquête offre un rare aperçu de l'expérience vécue par le personnel, selon son point de vue ce qui comble une lacune importante au niveau des données existantes, car celles-ci reflètent habituellement la perspective de l'organisation ou de la direction.

Exemple d'utilisation

Le [Changemaker Wellbeing Index](#) montre que les organismes de services sociaux sont confrontés à des problèmes liés au maintien en poste et à la qualité d'emploi, et non pas seulement à un problème d'embauche. En 2025, 26 % des membres de l'effectif de ces organismes ont déclaré être susceptibles ou très susceptibles de quitter volontairement leur emploi dans les 6 prochains mois, comparativement à 20 % et à 15 % des membres du personnel des organismes sans but lucratif et du personnel du secteur gouvernemental sans but lucratif, respectivement.²⁴ De même, les résultats des membres du personnel des organismes de services sociaux sur le plan du bien-être étaient moins bons qu'à l'échelle du secteur. Près de la moitié d'entre eux (45 %) éprouvaient des difficultés selon l'indice de bien-être, soit 9 points de pourcentage de plus que la moyenne du secteur; de même, leurs taux d'insatisfaction au travail, d'insécurité alimentaire, d'épuisement professionnel et de mauvaise santé mentale étaient plus élevés que la moyenne.

Devoir de divulgation

L'auteur a agi à titre de responsable de la recherche pour ce projet et a rédigé le rapport connexe.

3.2.3 Enquêtes générales auprès du personnel qui comportent des variables relatives aux organismes sans but lucratif

ENQUÊTE SUR L'EMPLOI ET LES COMPÉTENCES



Ce dont il s'agit

Enquête nationale menée par l'Environics Institute en partenariat avec le Centre des Compétences futures et le Diversity Institute, qui porte sur les expériences relatives au travail, à la formation et aux compétences des personnes au Canada. L'ensemble de données englobe des membres du personnel du secteur sans but lucratif, ce qui permet une analyse directe (quoique limitée en fonction de l'échantillon) du secteur.



Fréquence

Cycles répétés; toutefois, on ne procède pas à une collecte annuelle fixe comme dans le cas des enquêtes de Statistique Canada. Il y a des cycles périodiques d'enquête depuis 2020.



Ce qu'elle permet de faire

- Analyse de l'expérience vécue sur le plan de la formation, du perfectionnement des compétences et du mentorat.
- Aperçu de la qualité de l'emploi et de la satisfaction du personnel dans tous les secteurs.
- Analyse des tendances grâce au regroupement de données réparties sur plusieurs cycles.
- Comparaisons du personnel entre le secteur à but lucratif et le secteur sans but lucratif.



Limites

- Les membres du personnel d'organismes sans but lucratif lors de chaque cycle constituent un petit sous-échantillon (plus ou moins 150 répondants), ce qui donne lieu à des marges d'erreur élevées lorsque l'analyse porte sur un seul cycle.
- Il faut regrouper les données de différents cycles pour obtenir des renseignements fiables.
- Il existe une certaine complexité sur le plan méthodologique en raison des changements apportés aux variables et à la formulation des questions au fil du temps.



Comment l'utiliser

L'enquête est particulièrement utile pour examiner des facteurs comme les compétences, la formation et la qualité de l'emploi, surtout lorsqu'il s'agit de priorités dans le cadre d'une stratégie de portée plus générale en matière de main-d'œuvre. Elle constitue un outil particulièrement efficace lorsqu'elle est utilisée par des analystes possédant une expérience approfondie, ou encore en partenariat avec des personnes qui connaissent bien l'ensemble de données.



Raisons pour lesquelles cette source est importante

L'enquête fournit l'un des ensembles de données les plus complets sur les compétences, la formation et l'expérience de travail au Canada, et elle permet, chose rare, d'isoler la main-d'œuvre du secteur sans but lucratif dans le contexte plus large du marché du travail.

Devoir de divulgation

L'auteur a effectué des recherches à l'aide de cet ensemble de données, notamment pour la préparation du rapport intitulé [The Burden of Care](#), et il a été conseiller rémunéré à la fois pour l'Environics Institute et pour le Diversity Institute.

SONDAGES DE RECHERCHE EN SANTÉ MENTALE CANADA



Ce dont il s'agit

Initiative nationale menée par Recherche en santé mentale Canada pour faire le suivi de l'état de santé mentale parmi la population; les cycles récents comportaient une variable relative aux travailleuses et aux travailleurs du secteur sans but lucratif.



Fréquence

Sondage national réitéré toutes les 6 à 12 semaines; il est à noter que la possibilité d'analyse de la main-d'œuvre du secteur sans but lucratif dépend des variables sectorielles reliées à l'emploi et de la taille des échantillons lors d'un cycle donné, et il faut aussi que les cycles subséquents contiennent encore des questions sur cette main-d'œuvre.



Ce qu'elle permet de faire

- Analyse de facteurs comme le stress, l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique.
- Analyse comparative de la main-d'œuvre du secteur sans but lucratif par rapport à des populations de référence plus larges.
- Perspective servant de complément à des ensembles de données axés sur l'emploi, les compétences et la qualité de l'emploi.



Limites

- L'accent est surtout mis sur la santé mentale, de sorte que la couverture de facteurs plus généraux touchant l'emploi et les organisations est plus limitée.
- Ce n'est que récemment que l'on a ajouté des variables ayant trait au secteur sans but lucratif, et rien ne dit que les questions qui se rattachent à ces variables seront toujours conservées.



Comment l'utiliser

Ces sondages devraient idéalement servir de source complémentaire pour approfondir notre compréhension du bien-être de la main-d'œuvre, particulièrement lorsque la santé mentale constitue une priorité stratégique.



Raisons pour lesquelles cette source est importante

Cette initiative fournit de façon répétée certains des paramètres de mesure de la santé mentale les plus détaillés dont on dispose au niveau du secteur, soit un aspect souvent négligé dans les ensembles de données plus vastes sur la main-d'œuvre et les organisations.

Devoir de divulgation

L'auteur est un partenaire de données de longue date de Recherche en santé mentale Canada; il a utilisé ces données dans de multiples rapports et a fourni des conseils informels concernant la collecte de données liées aux organismes sans but lucratif.

3.2.4 Enquêtes internes menées par les organismes sans but lucratif auprès de leur personnel

Il s'agit d'enquêtes menées par l'entremise d'employeurs ou de réseaux du secteur sans but lucratif et dont les données sont agrégées au niveau des employé·es ou des organismes participants. La méthodologie employée diffère de celle des enquêtes sur la main-d'œuvre du secteur sans but lucratif, où l'on utilise un échantillon directement constitué de travailleuses et de travailleurs de ce secteur plutôt que de s'en remettre à la participation d'organismes particuliers (par exemple le Changemaker Wellbeing Index), ou des enquêtes de portée plus générale.

YMCA WORKWELL (EN ANGLAIS SEULEMENT)

-  **Ce dont il s'agit**
Ensemble d'enquêtes coordonnées auprès des employé·es des réseaux sans but lucratif (p. ex., YMCA Canada), qui permettent de recueillir des données détaillées, à l'échelle des organisations, sur les conditions de travail de la main-d'œuvre, les pratiques en matière de ressources humaines (RH) et l'expérience du personnel.
-  **Fréquence**
Variable selon l'organisme ou le réseau participant. Il s'agit davantage de sources de données périodiques, ou cycliques, que de sources à fréquence fixe couvrant l'ensemble du secteur.
-  **Ce qu'elle permet de faire**
 - Analyse détaillée de l'engagement, du bien-être et des conditions en milieu de travail du personnel.
 - Aperçu des pratiques en matière de RH, du leadership et de la culture organisationnelle.
 - Mise à l'essai de nouvelles approches et interventions dans des contextes organisationnels réels.
 - Suivi des tendances relatives à la main-d'œuvre au fil du temps au sein des organisations participantes.
-  **Limites**
 - Les données sont fondées sur un groupe relativement petit d'organismes autosélectionnés (il s'agira souvent d'organismes sans but lucratif de grande envergure, comme les grands YMCA).
 - Les données ne se prêtent qu'imparfaitement à des comparaisons avec l'ensemble du secteur sans but lucratif.
 - L'extrapolation des constatations exige une interprétation prudente.
-  **Comment l'utiliser**
Cette source se prête surtout à des initiatives d'apprentissage organisationnel, à des études de cas et à la mise à l'essai de pratiques prometteuses. Elle peut constituer une source de données peu coûteuse sur les tendances au fil du temps au sein des réseaux participants.



Raisons pour lesquelles cette source est importante

Les enquêtes fournissent un aperçu détaillé et concret des déterminants des conditions de la main-d'œuvre, des pratiques en matière de RH et des changements organisationnels chez les grands employeurs sans but lucratif, soit des aspects dont les ensembles de données plus vastes rendent rarement compte.

Devoir de divulgation

L'auteur a déjà fourni des conseils à YMCA Canada en matière de recherche. Les conseils en question n'avaient pas trait à YMCA WorkWell, mais reposaient en partie sur des données recueillies dans le cadre de ces enquêtes.

3.3 Données administratives et données publiques

Les données administratives jouent un rôle plus limité dans cette analyse, car Statistique Canada a déjà transformé bon nombre de ces sources sous-jacentes en ensembles de données accessibles au public et qui sont plus facilement utilisables. Le fait d'utiliser directement des données administratives brutes rend généralement le processus plus complexe, sans apporter d'avantage équivalent sous forme de renseignements additionnels. La principale exception est le formulaire T3010 – les données recueillies au moyen de ce formulaire peuvent nous aider à mieux connaître la situation des organismes de soins sans but lucratif eux-mêmes, et non pas seulement les membres de leur personnel.

3.3.1 Données administratives

FORMULAIRE T3010 - DÉCLARATION DE RENSEIGNEMENTS DES ORGANISMES DE BIENFAISANCE ENREGISTRÉS



Ce dont il s'agit

Ensemble de données administratives de l'Agence du revenu du Canada couvrant les caractéristiques des organismes de bienfaisance enregistrés sur le plan des finances et de l'emploi, notamment les effectifs, les échelles de rémunération et les catégories de dépenses. Cette source ne comprend pas les organismes sans but lucratif qui ne sont pas des organismes de bienfaisance.



Fréquence

Déclarations produites annuellement par chaque organisme de bienfaisance enregistré, dans les six mois suivant la fin de leur exercice.



Ce qu'elle permet de faire

- Analyse du nombre de travailleuses et de travailleurs ainsi que des tendances générales en matière de rémunération dans les organismes de bienfaisance.
- Aperçu du lien entre les flux de financement et la taille ainsi que la structure de l'effectif.
- Suivi des tendances par sous-secteur, type d'organisation ou région géographique.
- Possibilité de faire un suivi continu des principaux indicateurs de l'effectif et du financement.



Limites

- Les organismes sans but lucratif qui ne sont pas des organismes de bienfaisance ne sont pas inclus, de sorte que le secteur n'est pas intégralement couvert.
- Les données doivent être épurées, classifiées et interprétées pour que l'on puisse les utiliser efficacement. Les données sur la rémunération sont groupées et limitées, de sorte que le formulaire T3010 peut faire ressortir des tendances générales en matière de rémunération, mais ne permet pas de produire des données détaillées sur les salaires, les professions, les avantages sociaux ou la distribution complète de la rémunération.
- Les données ne sont pas particulièrement actuelles, car les ensembles de données complets ne deviennent disponibles que plus d'un an après la fin de l'année civile.



Comment l'utiliser

Il est préférable d'utiliser cette source à titre d'ensemble de données de base pour coupler les données sur l'effectif et les données financières, particulièrement dans les sous-secteurs liés aux soins. Les données du formulaire T3010 sont particulièrement utiles lorsqu'elles sont structurées sous la forme d'un ensemble de données réutilisable qui permet de faire un suivi uniforme des tendances en matière de main-d'œuvre et de financement au fil du temps.



Raisons pour lesquelles cette source est importante

Il s'agit de l'un des rares ensembles de données nationaux permettant d'établir un lien entre les caractéristiques de l'effectif et les finances organisationnelles, ce qui ouvre une perspective essentielle sur la façon dont le secteur des organismes de bienfaisance est financé et sur le lien entre ce financement et la dotation.

DEPUIS LES PRESSIONS LIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE JUSQU'À LA RÉALITÉ ORGANISATIONNELLE - LE RÔLE DU FORMULAIRE T3010

La plupart des données sur la main-d'œuvre sont révélatrices de la situation du personnel : salaires, pénuries de main-d'œuvre, épuisement professionnel et roulement du personnel. Le formulaire T3010 sert à recueillir des données cruciales dont on ne dispose pas par ailleurs au sujet du fonctionnement et de la situation des organisations qui emploient cette main-d'œuvre.

Il s'agit d'un aspect particulièrement important dans le cas du secteur des organismes de bienfaisance, où les défis en matière de main-d'œuvre tiennent souvent à des contraintes structurelles de financement. Des problèmes comme les bas salaires, les pénuries de personnel et les capacités limitées ne sont pas uniquement associés au marché du travail : ils reflètent la façon dont les organismes de soins sont financés, dont ils mobilisent leurs ressources et dont ils peuvent assurer le maintien de leurs activités, grâce à des renseignements détaillés sur leurs revenus et leurs dépenses.

Le formulaire T3010 aide à produire des renseignements systémiques à partir des défis associés à la main-d'œuvre de première ligne, ce qui permet non seulement de savoir ce qui se passe, mais aussi de cerner la dynamique qui en découle sur le plan du financement.



Ce dont il s'agit

Données tirées des avis de postes vacants publiés en ligne, ce qui inclut des sources comme le Guichet-Emplois du gouvernement du Canada ainsi que des agrégateurs commerciaux. Ces données rendent compte des activités d'embauche, des exigences liées aux emplois et des rôles émergents à l'échelle du marché du travail.



Fréquence

Données en continu ou en temps quasi réel, du moins en principe : la fréquence de mise à jour réelle de l'information dépend de la source ou du fournisseur.



Ce qu'elle permet de faire

- Détermination des fonctions en demande et des appellations d'emploi émergentes.
- Compréhension de l'évolution des exigences en matière de compétences et de qualifications.
- Analyse régionale de la demande d'embauche pour des professions particulières.
- Signes précurseurs des changements au sein du marché du travail avant qu'ils deviennent manifestes dans les données officielles.



Limites

- La couverture du secteur sans but lucratif est plus ou moins claire, tout comme la mesure dans laquelle les données sont représentatives de ce secteur, puisqu'elles portent uniquement sur les postes annoncés.
- Les données exigent un moissonnage, puis une classification et une épuration poussées si l'on veut en tirer des renseignements utiles.
- Les ensembles de données de fournisseurs commerciaux peuvent coûter cher, tandis que les sources publiques sont plus limitées.
- Il existe un risque de recoupement par rapport aux autres sources de données existantes.



Comment l'utiliser

Ces données conviennent surtout pour des analyses ciblées et exploratoires, particulièrement lorsqu'il est nécessaire de connaître les tenants et les aboutissants de la demande à l'égard de compétences ou de postes donnés en temps réel. Ces données ne constituent pas une priorité à des fins d'analyse sectorielle fondamentale, mais elles pourraient être utiles lors des étapes subséquentes afin de peaufiner les stratégies ou de tester les hypothèses.



Raisons pour lesquelles cette source est importante

Ces données donnent un aperçu en temps quasi réel de la demande au niveau des employeurs, ce qui inclut les changements touchant les compétences et les fonctions en demande ainsi que les tendances d'embauche, soit des informations qui ne sont pas prises en compte dans les enquêtes conventionnelles ou dans les ensembles de données administratives.

DONNÉES ADMINISTRATIVES À ACCÈS RESTREINT (P. EX., REGISTRE DES ENTREPRISES, BDCEE, DONNÉES SUR LA RÉMUNÉRATION ET DONNÉES FISCALES)

 **Ce dont il s'agit**
Ensembles de données administratives couplées qui sont tenus à jour par Statistique Canada, notamment le Registre des entreprises, les données sur la rémunération et les données tirées des déclarations de revenus, et la Base de données sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés (BDCEE). Ces ensembles de données fournissent des renseignements détaillés sur l'emploi, les salaires, les caractéristiques des entreprises, et les relations entre les employeurs et leur personnel à l'échelle de l'économie canadienne, incluant certains segments du secteur sans but lucratif.

 **Fréquence**
Continue ou en temps quasi réel en principe, mais la fréquence de mise à jour réelle dépend de la source ou du fournisseur.

 **Ce qu'elle permet de faire**

- Analyse longitudinale très détaillée des tendances en matière d'emploi et de rémunération.
- Mise en correspondance des relations entre les employeurs et leur personnel au niveau des différents secteurs.
- Modélisation avancée de la dynamique du marché du travail et des tendances structurelles.

 **Limites**

- L'accès à ces données est très restreint, et même impossible souvent dans le cas des travaux menés par le secteur.
- Nombre d'ensembles de données sont disponibles uniquement par l'entremise des centres de données de recherche (CDR), et il faut alors se conformer à des exigences rigoureuses d'approbation et de temps d'utilisation.
- Certaines données ne seront pas accessibles à l'externe.
- Il faut disposer de compétences et d'infrastructures spécialisées pour utiliser efficacement ces données.
- Ce n'est pas une source qui convient pour des processus rapides et itératifs, ou pour l'élaboration de stratégies pratiques.

 **Comment l'utiliser**
Ces ensembles de données conviennent surtout dans des circonstances bien précises où une question de recherche justifie les efforts en vue d'obtenir un accès en concluant des partenariats officiels ou en misant sur la collaboration universitaire.

 **Raisons pour lesquelles cette source est importante**
Il s'agit de certains des ensembles de données les plus complets dont on dispose pour mieux connaître la composition de la main-d'œuvre, les gains et la dynamique de l'emploi au fil du temps.

3.3.2 Données sur la participation et la perception du public

DONNÉES SUR LE BÉNÉVOLAT (RECHERCHE SECTORIELLE) ENQUÊTE SUR LE DON, LE BÉNÉVOLAT ET LA PARTICIPATION (EDBP)

 **Ce dont il s'agit**
Les données sur le bénévolat et le travail non rémunéré proviennent principalement de l'Enquête sociale générale – Dons, bénévolat et participation (ESG DBP) de Statistique Canada, ainsi que des recherches menées par le secteur, comme les travaux de Bénévoles Canada dans le cadre de la Stratégie d'action nationale sur le bénévolat. Ces ensembles de données rendent compte des taux de participation, des heures travaillées, des motivations et des types d'organismes et d'activités associés au travail des bénévoles.

 **Fréquence**
Tous les cinq ans.

 **Ce qu'elle permet de faire**

- Mesure de la participation des bénévoles, des heures de travail bénévole et des tendances démographiques connexes.
- Compréhension des motivations, des obstacles et des facteurs de fidélisation des bénévoles.
- Analyse des changements entourant les types d'activités bénévoles au fil du temps.
- Estimation de la perte de main-d'œuvre attribuable à la baisse du bénévolat.

 **Limites**

- Ces renseignements ne sont pas directement intégrés aux ensembles de données sur la main-d'œuvre rémunérée.
- Il faut interpréter les données sur les activités de bénévolat pour faire ressortir les répercussions sur la main-d'œuvre.
- Les renseignements sont moins pertinents si l'analyse est étroitement axée sur l'emploi rémunéré.

 **Comment l'utiliser**
Ces données sont essentielles si la main-d'œuvre bénévole entre dans la portée d'un projet; sinon, il faut en faire une utilisation sélective pour étoffer le contexte entourant les contraintes de main-d'œuvre de portée plus générale. Elles sont particulièrement efficaces pour traduire les changements dans les heures de bénévolat en estimations sous forme d'équivalents temps plein (ETP) afin d'illustrer la perte ou le gain de capacité au niveau du système.

Une analyse comparative ciblée comparant des cycles récents de l'ESG DBP (p. ex., 2013 et 2023) peut aider à circonscrire les reculs de la capacité associée au bénévolat et la hausse potentielle des pressions correspondantes sur la main-d'œuvre.



Raisons pour lesquelles cette source est importante

Le travail bénévole constitue une part importante de la capacité des organismes sans but lucratif. Toutefois, la pertinence de cette information est fonction de la mesure dans laquelle le travail non rémunéré est explicitement inclus dans la portée de l'analyse de la population active.

Exemples d'utilisation

Ces données peuvent aussi servir à estimer la valeur économique de la main-d'œuvre bénévole et à exprimer plus clairement les baisses du nombre de bénévoles sur le plan des capacités. Dans le cadre d'un projet sur la main-d'œuvre, l'auteur a comparé le bénévolat officiel dans le domaine des services sociaux [en 2013 et en 2023](#), puis a converti les résultats en montant par habitant (en dollars constants de 2023) et a appliqué le recul ainsi constaté à la population de 2023. Les résultats montrent que la valeur par habitant du bénévolat dans le domaine des services sociaux est passée d'environ 296 \$ à 174 \$, soit une perte de capacité de bénévolat se chiffrant à environ 7 milliards de dollars, ou 115 000 postes équivalents temps plein.²⁶

DONNÉES SUR LA PERCEPTION DU PUBLIC

(CONFIANCE, SENSIBILISATION ET ATTITUDES ENVERS LES ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF)



Ce dont il s'agit

Les sondages d'opinion publique existants, par exemple ceux de l'Environics Institute et d'Angus Reid, ainsi que d'autres initiatives nationales de sondage servent à mesurer la confiance à l'endroit des organismes sans but lucratif, la sensibilisation à propos de leurs activités et les attitudes du public envers le secteur.



Fréquence

Variable, selon le sondeur et le projet. Il s'agit habituellement d'études ponctuelles – ou encore d'enquêtes de suivi, mais seulement si elles sont commandées à répétition.



Ce qu'elle permet de faire

- Connaissance générale de la confiance du public et de la crédibilité du secteur.
- Connaissance des rôles et de l'apport des organismes sans but lucratif.
- Contexte entourant le soutien public, ce qui englobe le financement, le bénévolat et les priorités du secteur.



Limites

- Ces sondages abordent rarement l'emploi sans but lucratif à titre de choix de carrière.
- Ils fournissent des renseignements limités en ce qui touche l'attrait des emplois, les attentes en matière de rémunération ou les obstacles à la participation.
- Ils ne sont pas conçus pour appuyer la planification de la main-d'œuvre ou servir dans le cadre de l'analyse du marché du travail.
- Les constatations sont souvent générales et ne se prêtent pas directement à la prise de mesures.



Comment l'utiliser

Les sondages sont appropriés pour déterminer un cadre contextuel en vue d'étayer des exposés plus généraux sur la réputation du secteur et sur le soutien du public.



Raisons pour lesquelles cette source est importante

Les sondages fournissent des données contextuelles importantes concernant la manière dont les personnes au Canada perçoivent le secteur sans but lucratif.

UNE LACUNE IMPORTANTE - ABSENCE DE DONNÉES SUR LE TRAVAIL SANS BUT LUCRATIF À TITRE DE CHOIX DE CARRIÈRE

À l'heure actuelle, il n'existe pas d'ensemble de données cohérentes de portée nationale qui rende compte de la manière dont les personnes au Canada perçoivent le travail dans le secteur sans but lucratif en tant que cheminement de carrière. Les enquêtes existantes mesurent la confiance envers les organismes de bienfaisance, le bénévolat et le soutien au secteur, mais elles ne cherchent pas à déterminer si les gens considèrent les emplois du secteur sans but lucratif comme pouvant constituer un choix de carrière souhaitable, stable ou viable à long terme.

Il s'agit d'une omission importante si l'on veut comprendre les défis liés à la main-d'œuvre. De nouvelles enquêtes publiques pourraient combler cette lacune en examinant ce qui peut inciter les membres de groupes clés – comme les jeunes, les personnes nouvellement arrivées, les personnes en recherche d'emploi ainsi que les personnes qui font une transition de carrière – à envisager une carrière dans le secteur sans but lucratif, et ce qui est susceptible de les en dissuader. Les sujets abordés pourraient comprendre les attentes salariales, la stabilité d'emploi, l'avancement professionnel et la sensibilisation à propos de la raison d'être du secteur et de son incidence.

En pratique, il ne serait peut-être pas nécessaire de mener une enquête entièrement autonome. Les instruments existants, entre autres le Changemaker Wellbeing Index, pourraient être adaptés de manière à inclure des questions ciblées sur les perceptions entourant la carrière, et ce, à un coût additionnel relativement modeste.

AVONS-NOUS OUBLIÉ QUELQUE CHOSE?

Le présent rapport est censé fournir un point de départ; il n'a rien de définitif. Si vous repérez une erreur, si vous disposez d'informations contextuelles complémentaires ou si vous pensez à des moyens ou à des occasions d'améliorer ce travail, nous vous invitons à nous en faire part. Veuillez communiquer avec l'équipe par courriel à l'adresse info@centraide.ca.



IV

Constituer une base de données probantes plus robuste sur la main-d'œuvre des organismes sans but lucratif

D'un déficit de données à une opportunité d'exploitation des données

L'analyse présentée dans les sections précédentes montre clairement qu'il existe des lacunes statistiques significatives concernant le secteur sans but lucratif du Canada.

Cela dit, dans l'immédiat, le principal problème a trait à l'utilisation des données : il y a une grande quantité de données pertinentes qui sont dispersées, sous-utilisées et coupées du processus décisionnel.

Les ensembles de données recensés dans le présent rapport permettent déjà de constater que les taux d'emplois vacants dans de nombreuses professions du secteur des soins sans but lucratif sont parmi les plus élevés à l'échelle du marché du travail, que les salaires dans ce secteur accusent un retard par rapport aux emplois comparables dans d'autres secteurs et que, si l'on se fie aux projections fédérales, les pénuries de main-d'œuvre demeureront généralisées pendant des années à venir. La qualité de l'emploi est également une préoccupation dans certains segments du secteur, compte tenu des niveaux élevés d'épuisement professionnel, de difficultés financières et d'insécurité alimentaire chez certaines travailleuses et certains travailleurs.

Ces pressions ne sont pas abstraites. Elles ont une incidence directe sur l'accès aux soins, le soutien aux familles et la capacité des communautés à être actives et à prospérer.

Parallèlement, nous pouvons déjà cerner quelles professions subissent les pressions les plus fortes, et déterminer où les pénuries semblent concentrées, puis comment les conditions peuvent varier selon la profession, la région et l'organisation, ou encore quels sont les enjeux devant faire l'objet d'une analyse plus approfondie pour estimer les besoins futurs en main-d'œuvre.

Certains ensembles de données présentent des limites importantes, par exemple une couverture incomplète, des définitions incohérentes et des substitutions imparfaites. Mais une bonne partie demeure à la fois de grande qualité, crédible, et sous-utilisée. À des fins stratégiques et de plaidoyer, les possibilités sont plus importantes que les limites.

L'occasion la plus immédiate consiste à ne pas attendre de disposer de meilleures données. Il faut utiliser tout ce que nous avons déjà de façon délibérée, cohérente et stratégique.

Ceci signifie qu'il faut tirer la plus grande valeur possible des données existantes, tout en établissant clairement ce à quoi elles peuvent servir, ce à quoi elles ne peuvent pas servir, et quelles sont les véritables lacunes. Cela signifie qu'il faut s'appuyer sur des approches comme le cadre proposé ici, qui étudie les professions et les industries, puis déterminer les circonstances où elles sont applicables et non-applicables, et les améliorer au fil du temps. Il faut tirer les connaissances des rapports comme celui-ci afin de produire des extraits clairs, ciblés et utilisables.

Le présent rapport ce qui est déjà possible. Mais cette analyse doit avoir des retombées plus larges. Il faut ensuite décider d'un petit nombre de mesures prioritaires, et créer un système qui aide le secteur à mieux utiliser collectivement les données au fil du temps.

On ne doit pas conclure du présent rapport que le secteur sans but lucratif dispose déjà de toutes les données dont il a besoin. Ce n'est pas le cas. D'importantes lacunes subsistent, surtout en ce qui concerne

la taille des organismes, les variations régionales, les sous-secteurs, les rôles de première ligne, les postes de gestion, l'équité, la qualité de l'emploi et les parcours à long terme de la main-d'œuvre. Notre position est d'ordre plus pragmatique : les données existantes peuvent déjà répondre à davantage de questions que le secteur ne peut le supposer, et l'utilisation efficace de ces données est l'un des moyens les plus rapides de déterminer quels seront les investissements les plus fructueux au niveau des données.

Sept mesures prioritaires

1. BROSSER UN PORTRAIT CLAIR D'ENVERGURE NATIONALE DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE L'ÉCONOMIE DES SOINS SANS BUT LUCRATIF

Il faut utiliser les ensembles de données existants et acquérir une compréhension commune à propos de la taille, de la composition, de la rémunération, des postes vacants et des pénuries de main-d'œuvre anticipées au sein de l'économie des soins sans but lucratif. Cela servira de point de référence que le secteur pourra faire valoir, et d'assise à partir de laquelle il pourra bâtir.

2. UTILISER UNE APPROCHE UNIFORME POUR CIRCONSCRIRE LES EFFECTIFS DES ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF À PARTIR DES DONNÉES EXISTANTES

Il faut recourir à une méthode pratique combinant profession et industrie afin de produire des estimations pertinentes de la main-d'œuvre du secteur sans but lucratif à partir d'ensembles de données sur le marché du travail en général. Cette approche n'est pas parfaite, mais elle est suffisamment robuste pour produire des renseignements cohérents, comparables et reproductibles à partir de sources différentes lorsqu'on l'utilise judicieusement. Cette approche devrait être diffusée largement afin que d'autres puissent l'appliquer directement.

3. FAIRE LE SUIVI D'UN PETIT ENSEMBLE D'INDICATEURS CLÉS AU FIL DU TEMPS

Il faut mettre l'accent sur un ensemble pratique d'indicateurs de base, comme la taille de l'effectif, les postes vacants, la rémunération et les principaux déterminants de la qualité de l'emploi, puis en faire le suivi au fil du temps. On doit utiliser indicateurs pour surveiller l'évolution de l'économie des soins sans but lucratif, déterminer les points de pression et évaluer si les conditions de travail s'améliorent ou se détériorent.

4. INVESTIR DANS LES CAPACITÉS REQUISES POUR ACCOMPLIR CETTE TÂCHE

Il faut assurer la disponibilité du temps, des ressources humaines et autres pour tirer parti de ces sources de données, à la fois au niveau des organisations nationales et de l'ensemble du secteur. Du point de vue des partenaires financiers, cela signifie de financer de nouvelles collectes de données, mais aussi d'appuyer la capacité d'analyse nécessaire pour transformer les données existantes en renseignements exploitables.

5. TIRER PARTI DES RENSEIGNEMENTS UTILES AINSI PRODUITS POUR ÉTAYER LA STRATÉGIE SUR LA MAIN-D'ŒUVRE DE CENTRAIDE UNITED WAY CANADA

Il faut mobiliser les connaissances issues des travaux évoqués précédemment pour aider à définir la stratégie sur la main-d'œuvre de Centraide United Way Canada portant sur l'économie des soins sans but lucratif, en vue d'établir le contexte entourant cet enjeu, de cerner les points où les pressions sont les plus fortes et de déterminer les moyens de mobiliser les gouvernements et les partenaires dans la mise en œuvre des solutions.

6. CRÉER UN ESPACE POUR FAIRE AVANCER CE TRAVAIL ENSEMBLE

Il faut réunir des organisations, des analystes et des partenaires qui sont déjà actifs dans ce domaine afin de mettre en commun des approches et des méthodes d'essai, et de tirer parti du travail de chacun. Il faut préconiser une approche pratique et non contraignante, ce qui permettra de progresser plus rapidement de façon concertée.

7. PRÉSERVER CE QUI EXISTE DÉJÀ, ET INVESTIR AFIN DE COMBLER LES LACUNES

Il faut conserver les ensembles de données et les systèmes robustes qui sont déjà en place, investir dans la production de nouvelles données et se doter de nouvelles capacités là où de véritables lacunes subsistent.

Annexes

Annexe 1 – Les 11 principales professions au sein du secteur communautaire sans but lucratif, 2019

Profession	Nombre d'emplois dans les organismes communautaires sans but lucratif
Personnel des services de protection publique de première ligne – 421	128 000
Prestataires de soins à domicile – 441	76 000
Personnel professionnel en gestion des affaires – 112	36 000
Personnel d'encadrement intermédiaire spécialisé dans les services administratifs, les services financiers et commerciaux et la communication (sauf la radiodiffusion) – 100	26 000
Personnel administratif de bureau – général, juridique et médical – 124	25 000
Personnel en comptabilité, assurance et personnel assimilé en administration des affaires – 122	25 000
Personnel de soutien des services de santé – 341	25 000
Personnel professionnel en finance – 111	24 000
Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices en formation professionnelle – 402	21 000
Nettoyeurs/nettoyeuses – 673	21 000
Personnel professionnel des services sociaux et communautaires – 415	18 000

Source : Module des RH du secteur sans but lucratif. Les données ont été fournies à Imagine Canada, qui les a communiquées à l'auteur. Merci à David Lasby, d'Imagine Canada, pour la communication de cette information.

Remarque : Ce tableau utilise l'ancien système des codes de professions, de sorte que les codes et les professions peuvent ne pas correspondre aux exemples présentés ailleurs dans le rapport. Statistique Canada a révisé depuis ses outils d'estimation; dès lors, il faudrait s'efforcer d'obtenir les estimations les plus récentes pour les analyses futures.

Annexe 2 – Dévoiler le potentiel des données : sources de données prioritaires de connaissances sur la main-d’œuvre du secteur sans but lucratif

Source de données	Catégorie	Valeur stratégique
Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat - Module des ressources humaines	Données combinées	Principal ensemble de données fédéral explicitement conçu pour la production de rapports sur le secteur sans but lucratif; intègre de multiples sources de données administratives et de données d'enquête; sert de base pour identifier les effectifs du secteur sans but lucratif et permet d'utiliser d'autres ensembles de données au moyen des codes uniformes des industries et des professions.
Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat : Données sur le PIB	Données combinées	Brosse un portrait global et régulièrement mis à jour de l'importance économique et de la structure financière du secteur sans but lucratif, notamment le PIB, les revenus, les sources de revenus, les dépenses et les catégories d'activités. Comprend aussi des données agrégées sur l'emploi et la rémunération qui sont plus récentes que celles du Module des ressources humaines à l'heure actuelle, ce qui en fait une source utile pour mettre à jour l'information globale sur la main-d'œuvre. Ces données ne sont pas tant utiles à des fins d'analyse détaillée de la main-d'œuvre, mais elles permettent d'établir des liens entre les défis liés à la main-d'œuvre et l'empreinte économique, le modèle de financement et les contraintes de capacité du secteur.
Exige de tirer parti des données relatives aux professions et aux industries.		
Système de projection des professions au Canada (SPPC)	Prévisions gouvernementales sur le marché du travail	Fournit des projections fiables et prospectives de la demande de main-d'œuvre, des départs à la retraite et des besoins de remplacement dans les professions centrales de l'économie des soins et sans but lucratif; cette information est essentielle pour anticiper les pénuries et appuyer la planification à long terme de la main-d'œuvre.
Enquête sur les postes vacants et les salaires	Enquêtes gouvernementales sur les entreprises et le marché du travail	Indicateur le plus explicite et le plus actuel de la demande de main-d'œuvre et des pressions associées aux efforts de recrutement dans les professions rattachées au secteur sans but lucratif; cette information est particulièrement efficace pour faire le suivi des postes vacants et des pénuries émergentes, et ce, presque en temps réel.
Recensement de la population	Données gouvernementales sur la population et sur la main-d'œuvre	Information présentant un degré de précision sans égal sur les professions, les industries, la scolarité, les revenus et la population; indispensable pour les analyses structurelles et comparatives ainsi que pour les comparaisons régionales, même si cela nécessite des efforts plus soutenus et un cycle plus long.
Fournit des renseignements importants sur le secteur sans but lucratif, qui vont au-delà des ensembles de données sur la main-d'œuvre utilisés le plus souvent.		
Changemaker Wellbeing Index (enquête auprès du personnel du secteur sans but lucratif; en anglais seulement)	Enquêtes menées par le secteur auprès du personnel des organismes sans but lucratif	Seule enquête connue qui est menée auprès d'un échantillon représentatif du personnel du secteur sans but lucratif; fournit des renseignements précis sur des déterminants de la qualité des emplois, du bien-être, de l'épuisement professionnel, de l'autonomie, de la sécurité psychologique et du maintien en poste qui ne sont pas recueillis ailleurs.
Projet Canada Perspectives des Organismes de Bienfaisance (Université Carleton)	Enquêtes auprès des chefs de file du secteur sans but lucratif	Données de grande qualité, au niveau des organisations, sur le personnel, les finances et les pressions qui s'exercent sur la main-d'œuvre; offre de grandes possibilités d'initiatives collaboratives en vue d'ajouter des questions ciblées sur la main-d'œuvre lors des prochains cycles.
Formulaire T3010 - Déclaration de renseignements des organismes de bienfaisance enregistrés	Données administratives sur les organismes de bienfaisance	L'une des rares sources de données administratives qui saisissent les échelons de rémunération et les niveaux de dotation des organismes de bienfaisance; permet un suivi automatisé des données sur la rémunération, l'emploi et les tendances de financement lorsque ces données sont soigneusement épurées et classifiées.
Nouveaux sondages d'opinion publique potentiels sur le travail dans les organismes sans but lucratif	Données nouvelles ou spécialisées sur les perceptions du public	Comble une importante lacune en matière de données en examinant la manière dont les Canadiennes et Canadiens perçoivent le travail dans les organismes sans but lucratif à titre d'option de carrière; ces sondages seraient particulièrement efficaces pour étayer les travaux axés sur le recrutement, les cheminements de carrière et l'attrait du secteur.

Remerciements de l'auteur

L'auteur remercie Anita Khanna et Sara Middleton, de Centraide United Way Canada, pour leur orientation, leur collaboration et leurs commentaires réfléchis tout au long de ces travaux. L'auteur remercie également Jodene Baker et David Lasby, d'Imagine Canada, dont l'examen général d'une version provisoire interne a renforcé le rapport final. Paul Anderson a formulé des commentaires sur plusieurs versions et a aidé à la vérification des faits.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE ET LIMITES

Le présent rapport est un examen pratique des sources de données sur la main-d'œuvre du secteur sans but lucratif. Il recense des exemples utiles, montre comment différents ensembles de données peuvent être utilisés et met en lumière les données probantes qui peuvent appuyer la planification, la défense des intérêts et les recherches futures.

Les données probantes examinées ici sont suffisamment robustes pour soutenir l'élaboration de stratégies et la prise de mesures stratégiques dès maintenant. Cet examen méthodologique montre que l'approche produit des renseignements utiles, tandis que les travaux futurs pourront peaufiner les méthodes, mettre à l'essai d'autres usages des ensembles de données existants, cerner de nouvelles occasions et constituer, au fil du temps, une base de données probantes plus cohérente, tout en exprimant plus précisément les lacunes critiques à combler pour la suite des choses.

Notes de fin de document

¹ Source : Tableaux de Statistique Canada tirés du Compte satellite des organismes sans but lucratif du secteur bénévole : 36-10-0617-01, Emploi dans les institutions sans but lucratif par sous-secteur, 36-10-0615-01, Emploi dans les institutions sans but lucratif par activité, et 36-10-0613-01, Comptes de la production, des revenus et des dépenses des institutions sans but lucratif. De plus amples renseignements sur cette source de données sont présentés à la page 24.

² Source : Tableau de Statistique Canada tiré du Compte satellite des organismes sans but lucratif du secteur bénévole : 36-10-0613-01, Comptes de la production, des revenus et des dépenses des institutions sans but lucratif. De plus amples renseignements sur l'ensemble de données sont présentés à la page 27.

³ Les données sur la demande et la capacité proviennent de la note d'information thématique du Projet Canada Perspectives des Organismes de Bienfaisance intitulée Forte demande et capacité limitée dans le secteur caritatif canadien, Université Carleton, 2025. De plus amples renseignements sur cet ensemble de données sont présentés à la page 36.

⁴ Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0444-01, Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (groupe de base), données trimestrielles non désaisonnalisées, données provenant de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires. Analyse effectuée par Common Good Strategies afin de comparer les changements relatifs aux postes vacants et aux salaires horaires moyens entre certaines professions dans le domaine des soins de base et l'ensemble des autres professions de 2015 à 2025. Les professions de base du domaine des soins ont été déterminées par Common Good Strategies; les hypothèses et les méthodes utilisées sont exposées à la page 17.

⁵ Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0444-01, Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (groupe de base), données trimestrielles non désaisonnalisées, données provenant de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires. Analyse effectuée par Common Good Strategies afin de comparer les changements relatifs aux postes vacants et aux salaires horaires moyens entre certaines professions dans le domaine des soins de base et l'ensemble des autres professions de 2015 à 2025. Les professions de base du domaine des soins ont été déterminées par Common Good Strategies; les hypothèses et les méthodes utilisées sont exposées à la page 17.

⁶ Source : Emploi et Développement social Canada, Système de projection des professions au Canada (SPPC), projections pour la période allant de 2024 à 2033, information disponible sur le portail de données ouvertes du gouvernement du Canada. Analyse menée par Common Good Strategies. Les professions étroitement associées à la prestation de soins par le secteur des organismes sans but lucratif ont été déterminées par Common Good Strategies; les hypothèses et les méthodes utilisées sont exposées à la page 17.

⁷ Source : Future of Good, 2025 Changemaker Wellbeing Index, rapport préparé par Steven Ayer et produit en partenariat avec Common Good Strategies et Environics Research. Les chiffres cités ici figurent à la page 28 de ce rapport. De plus amples renseignements sur l'ensemble de données sont fournis à la page 40. Le personnel des services sociaux se compose des travailleuses et des travailleurs des organismes communautaires sans but lucratif et des organismes gouvernementaux sans but lucratif.

⁸ Source : Données de Statistique Canada présentées dans le document de David Lasby intitulé L'humain derrière la mission : Portrait de la main-d'œuvre du secteur à but non lucratif au Canada – Rapport sur les données et les tendances, préparé pour Imagine Canada. Ce rapport est fondé sur le Module des ressources humaines du Compte satellite des organismes sans but lucratif et du bénévolat de Statistique Canada. De plus amples renseignements à ce sujet sont fournis à la page 24.

⁹ Source : 2025 Changemaker Wellbeing Index de Future of Good, rédigé par Steven Ayer et produit en partenariat avec Common Good Strategies et Environics Research. De plus amples renseignements sur l'ensemble de données sont fournis à la page 40.

¹⁰ Source : Statistique Canada, tableau 36-10-0618-01, Valeur économique de l'activité bénévole, données tirées de l'Enquête sur le don, le bénévolat et la participation, qui fait partie de l'Enquête sociale générale. Les estimations ont été ajustées en fonction du dollar de 2023 et ont été converties sous forme de montant par habitant. De plus amples renseignements à ce sujet sont fournis à la page 51.

¹¹ Ces quatre groupes professionnels selon les codes à trois chiffres de la CNP sont les suivants : Personnel de soutien des services de santé [331]; Personnel professionnel des services sociaux et communautaires [413]; Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement [422]; Prestataires de soins à domicile [441]. Ces groupes ont été sélectionnés parce qu'ils correspondent à des professions étroitement liées aux soins communautaires et que les membres de ces groupes représentent une part disproportionnée de l'effectif des organismes communautaires sans but lucratif du secteur sans but lucratif. En 2019, les organismes communautaires sans but lucratif employaient environ 43 % du personnel professionnel des services sociaux et communautaires et environ 41 % des prestataires de soins à domicile du secteur sans but lucratif. Les proportions étaient moindres dans le cas du personnel paraprofessionnel (environ 25 %) et du personnel de soutien des services de santé (14 %). Un examen plus approfondi des avantages et des limites entourant l'utilisation de cette information pour décrire le secteur sans but lucratif sera présenté dans des travaux futurs.

¹² Le sous-secteur de l'assistance sociale comprend des industries comme les services individuels et familiaux, les services communautaires d'alimentation et d'hébergement, les services d'urgence et autres secours, les services de réadaptation professionnelle et les services de garderie, ainsi que différents services de soins communautaires et de soutien connexes. Bien que l'on retrouve dans ces industries des prestataires de services gouvernementaux, à but lucratif et indépendants, les données qui s'y rattachent sont parmi celles qui se prêtent le mieux à des approximations de la main-d'œuvre des organismes de soins communautaires sans but lucratif au niveau des industries, parce qu'elles reflètent une forte concentration de services de soins communautaires.

¹³ Source : Données de Statistique Canada présentées dans le document de David Lasby intitulé L'humain derrière la mission : Portrait de la main-d'œuvre du secteur à but non lucratif au Canada – Rapport sur les données et les tendances, préparé pour Imagine Canada. Ce rapport est fondé sur le Module des ressources humaines du Compte satellite des organismes sans but lucratif et du bénévolat de Statistique Canada . De plus amples renseignements à ce sujet sont fournis à la page 24.

¹⁴ Centre canadien pour la résilience numérique des organismes sans but lucratif (2024). La main-d'œuvre technologique dans le secteur à but non lucratif au Canada <https://ccndr.ca/wp-content/uploads/2024/07/La-main-doeuvre-technologique-dans-le-secteur-a-but-non-lucratif-au-Canada-FR-1.pdf>

¹⁵ Source : Emploi et Développement social Canada, Système de projection des professions au Canada (SPPC), projections allant de 2024 à 2033; Statistique Canada, tableau 14-10-0444-01, Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (groupe de base). Analyse de Common Good Strategies; les hypothèses et les méthodes sont exposées dans les sections du rapport qui portent sur les sources de données correspondantes.

¹⁶ Source : Emploi et Développement social Canada, Système de projection des professions au Canada (SPPC), projections pour la période allant de 2024 à 2033, information disponible sur le portail de données ouvertes du gouvernement du Canada. Analyse menée par Common Good Strategies. Les professions étroitement associées à la prestation de soins par le secteur des organismes sans but lucratif ont été déterminées par Common Good Strategies; les hypothèses et les méthodes utilisées sont exposées à la page 17.

¹⁷ Cet aperçu ne se veut pas exhaustif, mais vise plutôt à illustrer la grande quantité de renseignements déjà disponibles sur la main-d'œuvre canadienne. Il existe de nombreuses autres sources en sus des exemples présentés ici, par exemple le Registre des entreprises, les données sur la paie et les données fiscales, la Base de données sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés ainsi que les riches ensembles de données sectorielles comme le sondage national sur les bénévoles de Bénévoles Canada, les projets nationaux sur les perceptions des secteurs public et sans but lucratif, les enquêtes à grande échelle sur les employés et le bénévolat ainsi que d'autres grandes enquêtes dont les résultats pourraient se prêter à des mises en correspondance afin de refléter plus étroitement le secteur sans but lucratif. La base de données Organismes sans but lucratif du Canada rural est également mentionnée dans le rapport, mais elle ne figure pas dans le diagramme parce qu'elle n'est pas tout à fait compatible avec le Module des RH.

¹⁸ Les chercheuses et chercheurs auraient intérêt à lire tous les détails sur cette source de données.

¹⁹ À titre d'exemple, dans le rapport L'humain derrière la mission, on indique que les salaires moyens dans le secteur communautaire sans but lucratif étaient de 26 % inférieurs à ceux du secteur public sans but lucratif. Cette constatation est déjà significative en soi, mais les tableaux non publics du Module des RH permettent d'aller encore plus loin. Une analyse portant sur les 10 principales professions selon les codes à trois chiffres de la CNP, effectuée pour CUWC, montre que les salaires horaires moyens étaient eux aussi d'environ 25 % plus bas dans le secteur communautaire sans but lucratif. Autrement dit, l'écart salarial n'est pas simplement attribuable à une composition différente de la main-d'œuvre des organismes communautaires sans but lucratif. Cela semble plutôt être l'indication de salaires plus bas pour les mêmes professions générales entre sous-secteurs sans but lucratif.

²⁰ Source : Emploi et Développement social Canada, Système de projection des professions au Canada (SPPC), projections pour la période allant de 2024 à 2033. Les données sont disponibles sur le portail de données ouvertes du gouvernement du Canada. Les fichiers au niveau des professions fournissent des projections au sujet des possibilités d'emploi, des chercheurs d'emploi et des conditions du marché du travail par profession selon la Classification nationale des professions de 2021. Nous nous appuyons sur ces travaux dans les rapports subséquents. Les 11 professions dont il est question ici sont les suivantes : Conseillers/conseillères en développement de carrière et conseillers/conseillères en orientation (sauf éducation); Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance; Conseillers/conseillères en information scolaire; Gardiens/gardiennes d'enfants en milieu familial; Aides de maintien à domicile, aides familiaux/familiales et personnel assimilé; Instructeurs/institutrices pour personnes ayant une déficience; Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires; Autre personnel de soutien des services de santé; Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires; Travailleurs sociaux/travailleuses sociales; Thérapeutes en counseling et thérapies spécialisées connexes.

²¹ En théorie, les ensembles de données sur les employeurs comme l'EERH pourraient être plus utiles pour les analyses portant sur le secteur sans but lucratif si les enregistrements étaient liés à des systèmes de classification des organismes sans but lucratif ou s'ils comportaient des identificateurs de sous-secteurs sans but lucratif. Cela dit, l'évaluation de la faisabilité, des coûts, des répercussions sur la vie privée et des compromis méthodologiques associés à cette démarche dépasse la portée du présent document.

²² Remarque au sujet des enquêtes sur la rémunération : Il existe un certain nombre d'enquêtes sur la rémunération dans le secteur qui entrent dans cette catégorie, mais elles ne sont pas examinées. En pratique, bon nombre d'entre elles sont axées sur des organisations plus grandes ou plus mobilisées, et leurs données ne sont pas accessibles au public, ce qui limite la capacité d'évaluer leur qualité ou leur représentativité. Certains peuvent être plus utiles, mais il est difficile de le confirmer si l'on n'a pas accès aux données ou aux rapports sous-jacents.

²³ Remarque au sujet des enquêtes sectorielles : Il existe diverses enquêtes sectorielles dans des domaines liés aux soins, comme les services de garde d'enfants, les soins communautaires, les soins à domicile et les services sociaux. Elles peuvent donner un aperçu détaillé d'aspects comme les conditions de travail, les salaires, le maintien en poste et la motivation du personnel, surtout lorsque les organismes sans but lucratif sont d'importants fournisseurs de services. Toutefois, compte tenu de leur nombre et de leur variabilité, ces sources ne sont pas examinées en détail ici; néanmoins, elles peuvent permettre d'apporter des nuances utiles et de recueillir des renseignements stratégiques..

²⁴ Source : Future of Good, 2025 Changemaker Wellbeing Index, rapport préparé par Steven Ayer et produit en partenariat avec Common Good Strategies et Environics Research. Les chiffres cités sont tirés des pages 17 et 18.

²⁵ Remarque sur la classification : Bien qu'il ne s'agisse pas de données administratives au sens strict, les données sur les avis de postes vacants remplissent la même fonction dans la pratique : ce sont des données d'observation générées à l'externe qui peuvent aider à assurer un suivi continu. Il est donc logique de les classer avec les sources de données administratives, étant donné la façon dont on les utiliserait à des fins analytiques.

²⁶ Données tirées du tableau 36-10-0618-01 de Statistique Canada, Valeur économique de l'activité bénévole. Les valeurs calculées pour 2013 et 2018 ont été converties en dollars constants de 2023 en fonction de l'IPC et ont été ajustées afin de calculer un montant par habitant à partir des estimations démographiques annuelles de Statistique Canada. Les équivalents temps plein ont été estimés d'après le salaire annuel moyen et une année de travail à temps plein (2 080 heures). Étant donné que le salaire horaire utilisé pour convertir les heures de bénévolat en valeur économique n'est pas précisé dans la plus récente publication, on a plutôt utilisé le salaire horaire moyen dans le cadre des postes à temps plein dans l'ensemble des industries; les estimations pourraient varier légèrement si une hypothèse salariale différente a été utilisée dans le calcul initial.



Centraide
United Way
Canada