

Tendances & enjeux

Mélange de genre dans le secteur communautaire

Ce rapport est basé sur les résultats de la première étude quantitative d'importance sur le secteur communautaire canadien, qui a été réalisée par le Conseil RH en 2008. Pour en savoir davantage sur cette étude, aller conseilrh.ca.

Où retrouve-t-on les hommes et les femmes dans le secteur communautaire?

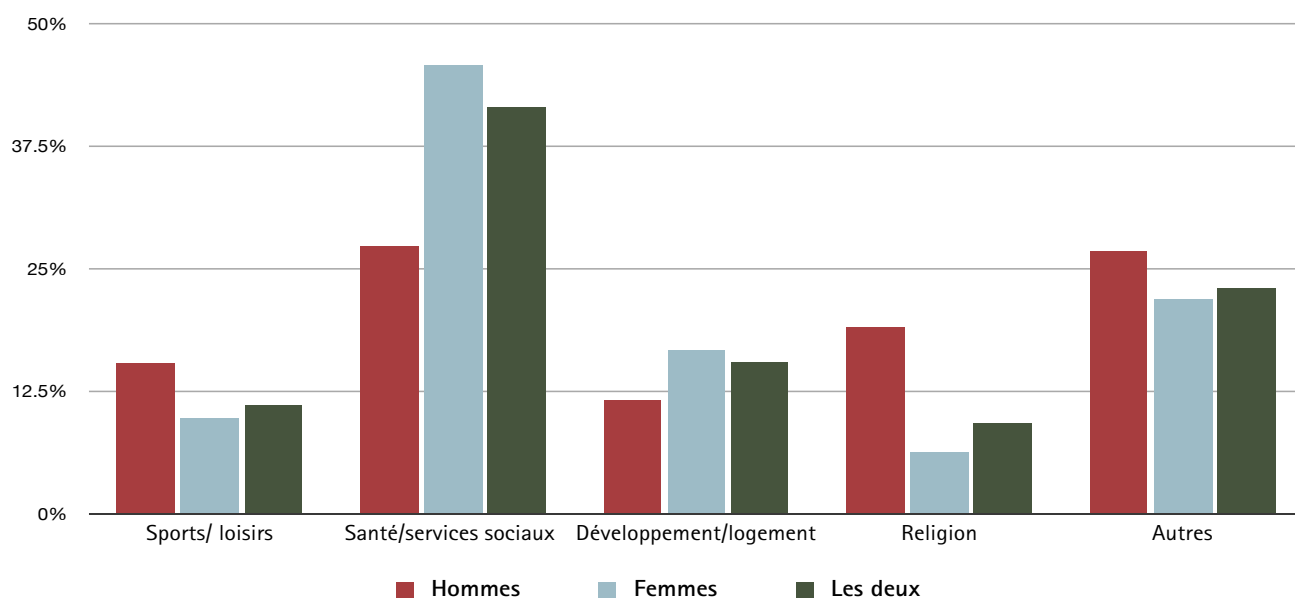
La main-d'œuvre du secteur communautaire est en grande partie féminine : les trois quarts (75 %) des personnes qui travaillent dans le secteur sont des femmes. Toutefois, dans la plupart des domaines du secteur, les hommes sont beaucoup plus nombreux à occuper un poste de haute direction, tandis que les femmes sont beaucoup plus nombreuses dans les postes administratifs et comme employées de soutien. Il existe cependant une exception : dans le secteur de la santé et des services sociaux, les femmes sont mieux représentées dans les postes de direction (cf graphique 1).

Quelles sont les principales différences entre les hommes et les femmes qui travaillent pour les organisations communautaires?

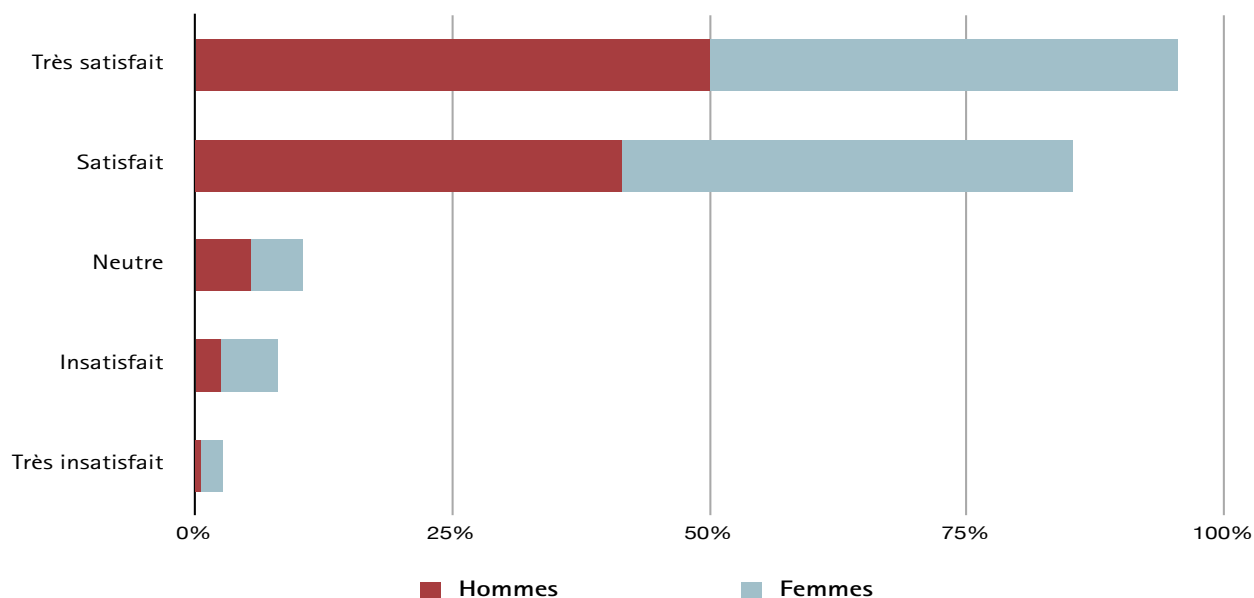
Âge : On remarque des écarts quant à l'âge des hommes et des femmes qui travaillent dans le secteur communautaire. Par rapport aux hommes qui travaillent dans le secteur, les femmes qui travaillent pour les organisations communautaires sont en moyenne plus jeunes de presque cinq ans (la moyenne d'âge est de 42,3 ans pour les femmes, et de 46,9 ans pour les hommes). Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans toutes les cohortes de 44 ans et moins, tandis que les hommes sont plus nombreux que les femmes dans toutes les cohortes de 45 ans et plus.

Graphique 1

Distribution des hommes et des femmes dans différents genres d'emploi



Taux de satisfaction pour l'ensemble des hommes et des femmes



Durée des fonctions : En général, les hommes ont travaillé plus longtemps pour l'organisation qui les emploie actuellement et ils occupent leur poste actuel depuis plus longtemps que les femmes.

Éducation : Dans le secteur communautaire, on observe en général que le personnel rémunéré possède un haut niveau de scolarité : plus de trois femmes sur dix (31 %) et de trois hommes sur dix (33 %) possèdent un diplôme d'études post-secondaire, comparativement à 23 % de l'ensemble de la population en âge de travailler. Même si un nombre à peu près équivalent d'hommes et de femmes sont susceptibles de détenir un diplôme d'études postsecondaire, les femmes sont presque deux fois plus susceptibles d'avoir obtenu leur diplôme dans une école d'enseignement professionnel ou un collège communautaire (29 % comparativement à 17 %), tandis que les hommes sont de façon notable plus susceptibles de détenir un diplôme d'études universitaire (25 % comparativement à 11 %). Cette disparité pourrait s'expliquer en partie par le fait que les femmes sont beaucoup plus nombreuses dans le secteur de la santé : au Canada, les collèges communautaires offrent la plus grande partie des programmes d'études liés à la santé et ces programmes préparent probablement un grand nombre de femmes à travailler dans les organisations communautaires.

Que pensent les hommes et les femmes de leur travail dans le secteur communautaire?

Tant les hommes que les femmes se disent très engagés et satisfaits de leur travail au sein des organisations communautaires. Dans le secteur, à peu près neuf employés rémunérés sur dix mentionnent que leur satisfaction au travail est élevée, et plus de huit hommes et femmes sur dix rapportent un sentiment d'engagement à l'égard de la mission de leur organisation.

Néanmoins, les hommes et les femmes ne présentent pas tout à fait les mêmes taux de satisfaction au travail : les hommes sont plus susceptibles que les femmes de se dire très satisfaits, et les femmes sont plus susceptibles que les hommes de se dire très peu satisfaites ou « pas du tout » satisfaites (cf graphique 2).

Lorsqu'on a demandé aux hommes et aux femmes d'évaluer leur satisfaction concernant des aspects spécifiques de leur travail (p. ex., avantages sociaux, sécurité d'emploi, reconnaissance pour leur travail, et relations avec les gestionnaires), on a relevé des écarts entre les hommes et les femmes pour dix de ces aspects. Dans tous les cas, ce sont les hommes qui rapportent le plus haut taux de satisfaction.

Une faible satisfaction au travail ne porte pas toujours les gens à quitter leur emploi, mais il convient de souligner que les femmes et les hommes

DIX ASPECTS POUR LESQUELS IL EXISTE UN ÉCART STATISTIQUEMENT SIGNIFICATIF ENTRE LA SATISFACTION AU TRAVAIL DES HOMMES ET DES FEMMES

Salaire
Options d'épargne-retraite
Régime d'avantages sociaux
Sécurité d'emploi
Situation d'emploi
Reconnaissance pour votre travail
Votre influence sur la prise de décision
Votre degré de responsabilités
Conditions de travail
Possibilités d'avancement

PERSONNES À LA RECHERCHE D'UN NOUVEAU POSTE; LES 5 PRINCIPALES RAISONS DES HOMMES

Garder toutes les options ouvertes
Insatisfaction à l'égard du salaire
Intérêt pour les possibilités à l'extérieur du secteur communautaire
Manque de possibilités d'avancement
Poste non stimulant

PERSONNES À LA RECHERCHE D'UN NOUVEAU POSTE; LES 5 PRINCIPALES RAISONS DES FEMMES

Insatisfaction à l'égard du salaire
Garder toutes les options ouvertes
Manque de possibilités d'avancement
Poste non stimulant
Sentiment de n'être pas apprécié(e)

qui prévoient quitter le secteur communautaire n'ont pas mentionné les mêmes sources de motivation. Les hommes citent plus souvent des facteurs liés à un « effet d'attraction » (p. ex., le désir de saisir d'autres occasions, y compris à l'extérieur du secteur communautaire), tandis que les femmes ont plus tendance à citer des facteurs qui les poussent à quitter le secteur (p. ex., l'impossibilité d'obtenir une promotion au sein de leur organisation actuelle). Les femmes qui envisagent de quitter le secteur communautaire sont également plus susceptibles de déclarer qu'elles sont simplement ouvertes aux options qui se présenteront.

Pourquoi ces constatations sont-elles importantes?

Afin d'être efficaces, les organisations communautaires canadiennes doivent continuer à recruter et garder les femmes et les hommes compétents qui leur permettront de réaliser leur mission. En comprenant les facteurs auxquels sont sensibles les

hommes et les femmes qui travaillent dans le secteur communautaire, nous serons plus en mesure :

- d'aider les organisations à recruter un plus grand nombre d'hommes qui se trouvent dans les premières étapes de leur carrière
- de modifier les aspects du travail qu'un grand nombre de femmes ne trouvent pas satisfaisants, par exemple le manque de possibilités de développement professionnel et de parcours de carrière
- de promouvoir parmi les organisations communautaires l'équité en matière d'embauche et d'avancement à l'interne

Ces efforts contribueront à faire en sorte que, partout au Canada, les organisations communautaires disposent des personnes compétentes dont elles ont besoin pour continuer leur travail vital.