

La charte du travail décent pour les organismes sans but lucratif

Nous savons que l'offre d'un travail décent est essentielle pour créer les bases économiques et sociales qui sous-tendent le mieux-être des individus et des communautés. Nous nous engageons donc à défendre des conditions et des pratiques de travail décentes dans notre société, dans les communautés locales et au sein de notre organisme.

En tant qu'organisme engagé dans la justice sociale, nous signons cette charte pour confirmer notre engagement à faire avancer les réformes politiques nécessaires à l'amélioration des conditions de travail pour tous.

En tant qu'employeur, nous signons cette charte pour confirmer que nous considérons le travail décent comme une composante essentielle de la réalisation de notre mission et des effets escomptés. Nous comprenons également que la mise en place de conditions de travail décentes au sein de notre organisme profite à son tour au mieux-être des membres de la communauté et des bénévoles avec lesquels nous travaillons chaque jour.

En tant que chef de file de notre communauté, nous défendrons les pratiques économiques locales qui favorisent et soutiennent le travail décent, et nous nous joindrons aux groupes communautaires, aux réseaux sectoriels, aux syndicats et aux bailleurs de fonds pour générer des actions collectives qui étendent les conditions de travail décentes.

Pour guider nos efforts, cette charte sera basée sur les énoncés de valeurs suivants :

- Le travail décent est une source essentielle de dignité personnelle, de stabilité familiale, de cohésion communautaire, d'inclusion civique, de dynamisme économique et de mieux-être sociétal.
- Le travail décent est un moyen essentiel de faire avancer la mission et l'impact des organismes sans but lucratif en attirant, développant et soutenant les personnes passionnées, dévouées et compétentes qui travaillent dans notre secteur.
- Le travail décent est complémentaire de nos engagements à promouvoir l'inclusion et la diversité dans notre lieu de travail, et à renouveler et soutenir le futur leadership de notre secteur.

En signant cette charte, nous nous engageons à faire progresser le travail décent dans notre lieu de travail, dans nos communautés, dans notre secteur et dans la société, en abordant sept domaines d'action :

- Possibilités d'emploi
- Revenu équitable
- Prestations de santé et de retraite
- Emploi stable
- Possibilités de développement et d'avancement
- Égalité et droits au travail
- Culture et leadership

Signé :

Date :

Historique de la charte et plan d'action

C'est dans cette section qu'un organisme peut fournir un contexte et une meilleure compréhension de son engagement en faveur du travail décent.

1) Raison d'être de notre engagement en faveur du travail décent

Nous savons que l'offre d'un travail décent est essentielle pour créer les opportunités économiques et sociales qui sous-tendent le mieux-être des individus et des communautés. C'est pourquoi [le nom de votre organisme] s'engage à défendre des conditions et des pratiques de travail décentes dans notre société, nos communautés locales et au sein de notre propre organisme.

Des études récentes ont documenté la dégradation des conditions du marché du travail et leur impact sur les personnes. Les défis associés aux contrats de travail¹ précaires, aux normes du travail inadéquates et non appliquées, au sous-emploi, au manque de possibilités d'avancement et à l'insécurité touchent de plus en plus de personnes. Un rapport de recherche de 2013 de McMaster et de Centraide a révélé que dans la région du Grand Toronto, à peine la moitié des personnes qui travaillent aujourd'hui occupent un poste permanent à temps plein qui offre des avantages sociaux et un certain degré de sécurité d'emploi. Le rapport a également noté que l'emploi précaire a augmenté de près de 50 % au cours des 20 dernières années.²

En Ontario, la main-d'œuvre du secteur sans but lucratif est composée en grande partie de femmes³, jusqu'à 80 %. Au fil des ans, la recherche a bien documenté la façon dont les femmes font face à des obstacles sur le marché du travail en général (p. ex., l'écart salarial entre les sexes, les « plafonds de verre » et les réserves en leadership non ouvertes aux femmes). ONN applique donc une lentille ACS+ pour savoir si et comment ces mêmes obstacles se manifestent et ont un impact sur différentes femmes travaillant particulièrement dans le secteur communautaire.⁴ Jusqu'à présent, il est apparu que, bien que les femmes représentent une grande partie de la main-d'œuvre du secteur communautaire, elles sont concentrées dans les postes de niveau inférieur, alors que les hommes, qui représentent une plus petite partie de la main-d'œuvre, sont concentrés dans les postes de niveau supérieur. De plus, il existe un plafond de verre pour les femmes de diverses origines, alors que les immigrantes racialisées sont concentrées dans le sous-secteur des services aux immigrants, aux immigrants et aux réfugiés. De plus, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes, car leurs salaires sont affectés par la « pénalité pour soins » sur les salaires des organismes sans but lucratif. Lorsqu'elles accèdent à des postes de direction, elles sont plus susceptibles d'être confrontées à un écart salarial entre les sexes, et l'accès à des avantages sociaux essentiels tels que les régimes de retraite et les suppléments de maternité est limité⁵. Pour cette raison, il est essentiel d'ajouter une optique ACS+ au travail décent dans le secteur. Se demander à quoi ressemble un travail décent pour les femmes met en lumière des solutions spécifiques au genre et utiles dans un secteur à majorité féminine.

¹ Nous utilisons une définition du travail précaire comme étant un emploi atypique, mal payé, peu sûr et non protégé, qui ne peut pas faire vivre un ménage.

² Sciences sociales de l'Université McMaster et Centraide Toronto. « C'est plus que la pauvreté ; la précarité de l'emploi et le mieux-être des ménages : Résumé ». 2013.

³ L'ONN utilise une définition inclusive des femmes qui reconnaît et accueille les femmes trans, les femmes queer et les personnes non binaires.

⁴ Femmes et Égalité des genres Canada. <http://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acsguide-en.html>

⁵ Ontario Nonprofit Network. « Un travail décent pour les femmes : Une analyse documentaire des femmes travaillant dans le secteur sans but lucratif de l'Ontario ». 2018. <https://theonn.ca/our-work/our-people/decent-work/literature-review/>

En tant qu'organisme engagé dans la justice sociale, nous signons cette charte du travail décent afin d'identifier notre engagement envers les principes du travail décent et de soutenir nos efforts individuels et collectifs de plaider pour des réformes politiques visant à améliorer les conditions de travail. Cela inclut des efforts pour créer des normes plus fortes sur le marché du travail, des salaires minimums améliorés, des avantages sociaux adéquats, et la fourniture de soutiens sociaux solides qui permettent la participation des personnes au marché du travail, y compris des gardes d'enfants abordables, le transport en commun, l'assurance chômage, les pensions, et l'élargissement des soins de santé pour inclure l'assurance-médicaments et les soins dentaires.

En tant qu'employeurs, nous signons cette charte du travail décent pour confirmer que nous considérons le travail décent comme une composante essentielle de la réalisation des missions de nos organismes et des impacts attendus. Nous veillons à ce que la passion, le dévouement et les compétences des personnes attirées par notre secteur soient effectivement appréciés, développés et soutenus et profitent directement au mieux-être des membres de la communauté et des bénévoles avec lesquels notre personnel travaille chaque jour.

En tant que chef de file de nos communautés locales, nous utiliserons également notre charte du travail décent pour guider nos efforts de promotion des pratiques économiques locales qui favorisent et soutiennent le travail décent. Et nous travaillerons avec d'autres réseaux (p. ex., l'Ontario Nonprofit Network) et les principales parties prenantes (p. ex., les syndicats, les associations d'entreprises locales) pour générer des actions collectives qui étendent les conditions de travail décentes.

2) Définition du « travail décent »

Élaboré par l'Organisation internationale du travail (OIT), le principe du travail décent « implique des possibilités de travail productif et procurant un revenu équitable, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'intégration sociale, la liberté pour les personnes d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie et l'égalité des chances et de traitement pour tous. »⁶

Une composante essentielle de la promotion d'une vision du travail décent consiste à s'engager à développer des emplois de haute qualité et à travailler collectivement pour s'assurer que les structures, les réglementations et les pratiques soient en place pour aider les organismes et les individus à les occuper.

En poursuivant un programme de travail décent dans nos lieux de travail, dans nos communautés, dans notre secteur et dans la société, [*Nom de votre organisme*] cherchera à aborder sept domaines clés :

- **Possibilités d'emploi** : Le secteur sans but lucratif est un employeur important en Ontario, avec environ un million de travailleurs dans la province. Il est important de tenir compte de la qualité des possibilités d'emploi offertes par le secteur. De plus, les activités de bénévolat contribuant au travail des organismes sans but lucratif, il faut s'assurer que les possibilités de bénévolat comprennent également une optique de travail décent.
- **Revenu équitable** : L'un des aspects les plus couramment discutés du travail décent est la nécessité de fournir un revenu équitable, par l'adoption de politiques et de normes en matière de salaire minimum et de salaire de subsistance qui favorisent l'équité des revenus dans et entre les lieux de travail. En Ontario, les employeurs doivent se conformer aux règles provinciales relatives à l'égalité de rémunération pour

⁶ International Labour Organization. « Un travail décent ». 2021. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-fr/index.htm>

tous les employés effectuant essentiellement le même travail, indépendamment des différences de statut d'emploi (temps partiel, temps plein ou saisonnier) et du sexe. La province a également légiféré sur l'équité salariale et la transparence des salaires. L'équité salariale garantit que la rémunération des emplois habituellement occupés par des femmes (emplois de « catégorie féminine » tels que les emplois de bureau, le travail social ou les soins infirmiers) est la même que celle des emplois habituellement occupés par des hommes (emplois de « catégorie masculine » tels que la construction, les finances ou les techniciens) lorsqu'on les compare dans le même organisme. À compter du 1^{er} janvier 2019, la Loi sur la transparence des salaires obligera les employeurs à éliminer le biais sexiste dans les salaires par l'entremise de diverses restrictions et à accroître la transparence des informations concernant la rémunération et la composition de la main-d'œuvre.

- **Prestations de santé et de retraite** : Les prestations de santé, de retraite et autres sont un autre élément essentiel du travail décent. Il peut s'agir d'avantages favorables à la famille (tels que le complément de congé de maternité et de congé parental). Nombreux sont ceux qui considèrent que notre capacité à offrir ces avantages aux travailleurs est un facteur clé de la dignité sur le lieu de travail et un élément essentiel pour faire de notre secteur sans but lucratif le lieu d'un parcours professionnel de choix. Dans une étude récente, les employés du secteur sans but lucratif ayant accès à des prestations de santé et de retraite étaient beaucoup plus susceptibles de se déclarer satisfaits de leur emploi et moins susceptibles de déclarer qu'ils cherchaient un nouveau poste en dehors de leur organisme⁷.
- **La stabilité de l'emploi** : La stabilité est un autre facteur clé pour la promotion du travail décent. Cela implique de réfléchir aux protections de l'emploi et aux politiques et mécanismes spécifiques qui peuvent être mis en place pour soutenir les secteurs qui se caractérisent par une rotation élevée, un travail saisonnier ou imprévisible. La perte d'un emploi a des effets importants tant sur les individus que sur les organismes⁸. Pour les individus, elle peut se traduire par une augmentation du stress et des problèmes de santé, une réduction de l'épargne-retraite et de la couverture sociale et, s'ils sont tenus à l'écart du marché du travail pendant de longues périodes, une perte de capital humain et une dévaluation des compétences⁹. Pour les organismes, cela signifie également la perte de connaissances et de compétences organisationnelles, l'affaiblissement des réseaux communautaires et l'interruption potentielle des services.¹⁰
- **Possibilités de développement et d'avancement** : Au-delà des exigences structurelles, le travail décent exige également de réfléchir aux possibilités de formation, d'apprentissage et d'avancement qui sont offertes aux travailleurs. Il peut s'agir de possibilités de formation et d'avancement formelles, mais aussi d'une culture du lieu de travail et du secteur axée sur l'apprentissage et le développement de ses employés.
- **Égalité et droits au travail** : Un travail décent axé sur l'égalité et les droits comprend la possibilité pour tous les employés d'exprimer leurs préoccupations, de participer de manière égale et de se sentir inclus et en sécurité sur le lieu de travail. Cela implique également des normes d'emploi strictes, le respect de la

⁷ Conseil RH pour le secteur communautaire. « Satisfaction au travail et rétention des employés : Quel est le lien ? ». 2008.

⁸ Richard Anker et al. « Mesurer le travail décent à l'aide d'indicateurs statistiques (*Measuring Decent Work with Statistical Indicators*)». *International Labour Review*, vol. 142, 2003, 38.

⁹ *ibid.*, 142:34.

¹⁰ *Ibid* ; Donna Baines et al, "Ne pas profiter de la précarité : le travail de prestation de services des organismes sans but lucratif et la création de la précarité" ("Not Profiting from Precarity : The Work of Nonprofit Service Delivery and the Creation of Precariousness 1"), *Just Labour: Canadian Journal of Work and Society* 22, no. Autumn (2014) : 74-93.

santé mentale et physique des employés, le développement de politiques proactives pour la diversité et l'inclusion, et la garantie que les employés ont le droit de s'organiser et de s'exprimer sur les préoccupations liées au travail.

- **Des cultures de travail respectueuses et inclusives :** Le travail décent implique de favoriser un emploi qui s'appuie sur les passions des travailleurs, qui leur permet de concilier travail, famille et vie personnelle et qui est soutenu par des dirigeants efficaces et soucieux des personnes. Investir dans une culture du travail axée sur les valeurs, l'épanouissement et le développement personnel de l'organisme peut aider à concrétiser la vision du travail décent.

3) Des valeurs pour guider notre action

En promouvant les cinq domaines ci-dessus, [Nom de votre organisme] sera guidée par les énoncés de valeurs suivants :

- Le travail décent est une source essentielle de dignité personnelle, de stabilité familiale, de cohésion communautaire, d'inclusion civique, de dynamisme économique et de mieux-être sociétal.
- Le travail décent est un moyen essentiel de faire avancer la mission et l'impact des organismes sans but lucratif en attirant, développant et soutenant les personnes passionnées, dévouées et compétentes qui travaillent dans notre secteur.
- Le travail décent est complémentaire de nos engagements à promouvoir l'inclusion et la diversité sur nos lieux de travail, ainsi qu'à renouveler et à soutenir le futur leadership de notre secteur.

4) Engagements et actions

En poursuivant notre programme de travail décent, [Nom de votre organisme] agira à deux niveaux :

A. Sociétal : travailler en collaboration avec nos collègues du secteur, les communautés locales, les syndicats, les bailleurs de fonds et les autres parties prenantes, afin de créer les conditions nécessaires pour soutenir le travail décent.

B. Organisme individuel : identifier et développer nos pratiques de travail décent

A. En collaboration avec les partenaires du secteur et les parties prenantes, nous promouvons :

A1) Les politiques du marché du travail nécessaires pour soutenir le travail décent en Ontario, y compris :

- Des salaires minimums et normes d'emploi équitables (y compris l'équité salariale et la transparence des salaires)
- Favoriser une plus grande inclusion et accessibilité (notamment en travaillant avec le Code des droits de la personne de l'Ontario et la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario).
- Des lois sur le marché du travail et leur application nécessaire pour protéger nos travailleurs les plus vulnérables.
- Des politiques publiques d'assurance-médicaments et de soins dentaires
- Des régimes de retraite publics étendus et accessibles
- Un accès accru à l'assurance-emploi et soutien de celle-ci
- L'amélioration des aides à la formation et au recyclage pour les travailleurs déplacés
- Des services de garde d'enfants abordables
- Des transports en commun abordables et accessibles

A2) Des réformes du financement du secteur : Garantir des niveaux de salaire décents, des avantages sociaux et des augmentations du coût de la vie, des ressources administratives adéquates, des contrats de financement plus prévisibles et plus flexibles, et des pratiques d'évaluation qui renforcent notre capacité à améliorer le mieux-être des communautés.

A3) Amélioration du profil du secteur :

- Promouvoir la capacité de notre secteur à promouvoir et à maintenir des pratiques de travail décentes, en tant que « secteur de choix » pour les employés actuels et potentiels.
- Améliorer le profil de notre secteur de manière à sensibiliser les gens à la valeur et à l'impact des contributions quotidiennes de nos secteurs au mieux-être des individus et des communautés.

A4) Cueillette de données sur le marché du travail des organismes sans but lucratif : Préconiser la mise en place de systèmes permettant de recueillir des données précises sur la main-d'œuvre, y compris des niveaux comparables de salaires et d'avantages sociaux dans notre secteur, afin de soutenir la prise de décision des organismes individuels, ainsi que l'élaboration de stratégies au niveau du secteur pour soutenir les pratiques de travail décent.

A5) Solutions sectorielles pour améliorer les bénéficiaires

- Travailler avec l'ONN et d'autres parties prenantes pour explorer la faisabilité d'un plan de retraite pour le secteur non lucratif.
- Stratégies visant à élargir l'accès au soutien du PAE

B. [Nom de votre organisme] s'efforcera de mettre en œuvre des pratiques de travail décentes qui favorisent :

Possibilités d'emploi (p. ex. par :) :

- Offrir des possibilités d'emploi et de bénévolat de qualité
- Évaluer les efforts de restructuration des agences (intégrations, fusions, consolidations, sous-traitance) dans une optique de travail décent et résister aux actions qui génèrent des conditions d'emploi plus précaires et à court terme.

Revenu équitable (p. ex. par :) :

- Offrir des [salaires décents](#) pour garantir le mieux-être des personnes qui occupent les postes les moins bien rémunérés de notre secteur.
- Contenir les ratios entre les plus hauts et les plus bas salaires de nos organismes afin qu'ils soient compétitifs et durables, tels que les ratios 8:1 promus par [Wagemark](#)
- Dans la mesure du possible, évaluer l'achat de biens et de services externes dans une optique de travail décent (p. ex., chercher à passer des contrats et à acheter des biens auprès d'entreprises qui versent des salaires décents et des avantages équitables).

De bons avantages (p. ex. par :) :

- Offrir de bonnes prestations de santé au personnel. Envisager des options qui pourraient s'étendre à tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi.
- Soutenir l'épargne retraite du personnel. Mettez en place une épargne retraite pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi, afin de contribuer à la santé de la retraite de votre personnel.

Emploi stable (p. ex. par :)

- Relever les défis associés aux postes contractuels temporaires à temps partiel en limitant l'utilisation de ces contrats aux projets et initiatives à court terme qui le nécessitent, et en offrant aux employés temporaires à temps partiel des salaires équitables et des avantages en matière de santé et d'avantages sociaux.
- Relever les défis associés aux programmes pluriannuels soutenus par des contrats de financement qui doivent être renouvelés/renégociés chaque année en offrant des contrats d'emploi permanents qui sont conditionnés par le financement, plutôt que des contrats renouvelables d'une année à l'autre.

Les possibilités de développement et d'avancement (p. ex. par :)

- Relier les systèmes internes d'embauche, de formation et de promotion aux organismes externes de manière à créer des possibilités d'avancement (c.-à-d. des « échelles » d'emploi).
- Promouvoir les voies d'accès à un emploi stable en offrant aux employés temporaires et à temps partiel des possibilités de formation et de mise en réseau.

L'égalité au travail et les cultures organisationnelles inclusives (p. ex. par :)

- Promouvoir les pratiques de communication, d'esprit d'équipe, de prise de décision et d'appréciation du personnel qui renforcent les cultures de travail inclusives, créatives, collaboratives et sûres.
- Veiller à ce que des pratiques accessibles en matière de plaintes et de règlement des différends soient clairement définies et appliquées de manière cohérente.
- Veiller à ce que les descriptions de tâches au sein des organismes soient claires et cohérentes.
- Partager et populariser les pratiques et politiques RH efficaces avec d'autres pour promouvoir le travail décent.

Pratiques de travail décentes dans nos communautés, notre secteur et notre société (p. ex. par :)

- Défendre et promouvoir publiquement les pratiques de travail décent dans nos communautés locales et auprès des principales parties prenantes.
- Approuver et soutenir les campagnes et initiatives pertinentes visant à mettre en place des réformes qui favorisent le travail décent (p. ex., campagnes sur le salaire minimum, réformes des normes d'emploi, réformes des régimes de retraite et de l'assurance-emploi, accords sur les avantages communautaires, politiques d'approvisionnement fondées sur le salaire vital).
- Soutenir des stratégies de collaboration avec d'autres pour défendre et étendre les pratiques de travail décent.

5) Aller de l'avant - Notre plan d'action pour le travail décent

En adoptant cette charte du travail décent, nous entamons un processus en exprimant nos intentions de soutenir un agenda du travail décent dans notre société, nos communautés et nos organismes. Pour faire avancer ces engagements de la charte, nous allons maintenant chercher à :

- Veiller à ce que [*Nom de votre organisme*] continue à s'engager auprès des parties prenantes et des processus politiques pertinents afin de faire progresser les efforts collectifs visant à promouvoir le travail décent dans notre société.
- Évaluer périodiquement notre charte du travail décent, nos plans d'action et nos efforts afin d'en améliorer la clarté, de répondre aux nouveaux défis et opportunités, et d'évaluer l'impact de nos efforts individuels et collectifs pour faire progresser les pratiques de travail décent.
- Constituer une « *équipe d'action pour le travail décent* », composée de membres du personnel et de bénévoles du conseil d'administration, afin de guider la mise en œuvre de nos engagements en matière

de travail décent et de rechercher des possibilités de financement pour soutenir nos efforts continus de réseautage et de renforcement des capacités autour de notre agenda pour le travail décent.