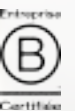


INDICE PHILANTHROPIQUE SALARIAL ET BIEN-ÊTRE

2023



BNP
INSPIRE





Enfin !

Lorsque je pense à ce guide que nous mettons à la disposition du secteur philanthropique, le seul mot qui me vient en tête est : enfin !

Car, voyez-vous, depuis mon arrivée dans le secteur philanthropique, trouver des informations sur la rémunération au Québec a toujours été un enjeu. Il y a, certes, les déclarations annuelles d'organismes de bienfaisance (T3010), les affichages de postes, les enquêtes canadiennes (mais qui comprennent trop peu de données au Québec) et certaines échelles salariales, mais rien de tout ça ne permet d'avoir un portrait clair de la situation. C'est dans cette perspective et face à ces constats que la démarche a été initiée par BNP Performance philanthropique. Nous savions que le besoin était là.

C'est donc au cours de la période du printemps et de l'été 2023 que nous avons lancé la plus vaste étude sur la rémunération globale dans le secteur philanthropique québécois et nous avons été stupéfait(e)s par l'accueil du secteur et des personnes répondantes. En tout, ce sont **368 personnes** qui se sont prêtées à l'exercice. Merci !

Grâce à la participation de chaque personne, nous avons pu dresser un portrait complet du secteur, à la fois sur la rémunération, mais également sur le bien-être sectoriel.

Nous espérons que ce guide sera utile pour vous, votre organisme et l'ensemble du secteur philanthropique.

Daniel H. Lanteigne, ASC, C.Dir., CFRE, CRHA
Vice-président, talent, stratégie et impact - BNP Performance philanthropique
Président du conseil d'administration - AFP – section du Québec



368
personnes répondantes pour
cette première édition
de l'Indice philanthropique
salarial et bien-être !

À propos de l'auteur

Daniel H. Lanteigne, ASC, C.Dir., CFRE, CRHA, vice-président, talent, stratégie et impact chez BNP Inspire, est membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréées, chargé de cours en gestion des ressources humaines à l'Université de Montréal et président du conseil d'administration québécois de l'Association des professionnels en philanthropie. Il siège également au conseil d'administration d'Ingenium Canada en plus d'être président du comité consultatif national des Prix pour le bénévolat du Canada. Depuis 2023, il anime l'émission Les Héros Anonymes qui met en lumière des gens et organismes d'exception qui méritent de sortir de l'ombre.

[Apprenez-en davantage sur l'auteur](#)

À propos de BNP Inspire

Co-fondé en 1999 par Jean-Robert Nolet et Christian Bolduc, BNP Inspire, présent à l'échelle nationale, accompagne les organismes en stratégie philanthropique, gestion organisationnelle, gestion des talents, recherche de données et RSE. Proche collaboratrice de plusieurs organisations des milieux de la santé, de l'éducation, de la culture, de la science et du secteur religieux, l'équipe de BNP compte plusieurs professionnel(le)s détenteur(rice)s du titre CFRE, la plus importante accréditation du secteur philanthropique.

[Apprenez-en davantage sur BNP](#)

Table des matières

5

Introduction

6

Méthodologie

7

Que faisons-nous
pour encourager la
reconnaissance et la
fidélisation ? 3

9

Faits marquants

24

Constatations
générales

30

Relations avec les dona-
teurs et donatrices

33

Gestion des programmes
de reconnaissance et de
fidélisation

37

Marketing et
communication

41

Résultats de la récupéra-
tion de la Covid-19

45

Une décennie de
chargement,
une décennie de
cohérence

51

Conclusions

Introduction

Le paysage philanthropique a évolué de manière significative au fil des décennies, avec un impact croissant pour diverses causes et communautés à travers les quatre coins de la province. Les organisations philanthropiques jouent un rôle vital, qui n'est plus à prouver, dans la création de changements positifs, en abordant notamment des problèmes sociaux, environnementaux et de santé avec une vision unique et une détermination inébranlable. Cependant, en dépit de leur engagement profond envers le bien commun, ces organisations ont souvent été confrontées à des défis complexes en matière de rémunération et de bien-être de leurs talents.

C'est dans ce contexte que BNP Performance philanthropique a lancé une étude sectorielle sur la rémunération et le bien-être propre au secteur philanthropique, une première attendue de tous et toutes. Indice philanthropique salarial et bien-être 2023 vise à remédier à l'absence d'orientations claires et adaptées au secteur philanthropique en matière de rémunération et de bien-être des talents. En fournissant des lignes directrices solides, des constats sans équivoque et en relevant les meilleures pratiques, cet indice aspire à redéfinir les normes de rémunération et à établir de nouveaux jalons pour la satisfaction et l'épanouissement professionnel au sein de ces organisations à but non lucratif.

Nous espérons que le guide Indice philanthropique salarial et bien-être 2023 saura être une ressource utile à la fois aux dirigeant(e)s, aux gestionnaires et à tous les acteur(trice)s clés opérant dans le secteur philanthropique, dont ses talents.

À travers l'Indice philanthropique salarial et bien-être 2023, BNP Performance philanthropique s'engage à propulser le secteur philanthropique dans une profonde réflexion sur le cadre de travail offert aux talents de cette industrie significative au Québec. En redéfinissant les normes de rémunération et en mettant l'accent sur le bien-être au travail, cette initiative illustre l'engagement continu envers la création d'un secteur philanthropique plus résilient, éthique et durable.



La pertinence de l'indice

L'introduction de cet indice au sein du marché philanthropique revêt une importance cruciale, comblant une lacune d'information depuis trop longtemps observée dans le secteur. Au cours de notre méthodologie d'élaboration, un processus méticuleux, rigoureux et exhaustif a été mis en œuvre, conduisant à l'identification et à la validation de critères fondamentaux, chacun d'entre eux démontrant la pertinence et la fiabilité de l'indice nouvellement créé.

Le premier élément qui atteste de la pertinence de cet indice réside dans le haut taux de participation qu'il a réussi à susciter. Pas moins de 368 parties prenantes ont généreusement investi leur temps et leurs connaissances pour contribuer à l'élaboration de cet outil novateur. Cette forte mobilisation démontre indubitablement que la question de la rémunération et du bien-être dans le domaine philanthropique est non seulement d'actualité, mais aussi cruciale et urgente pour l'ensemble de la communauté philanthropique.

De plus, la portée géographique étendue de notre enquête souligne l'ampleur de notre engagement à représenter fidèlement la diversité des acteur(trice)s philanthropiques. Notre présence dans les quatre coins de la province garantit une représentativité territoriale adéquate, permettant ainsi de prendre en compte les nuances régionales et de garantir une compréhension holistique des enjeux salariaux et de bien-être à travers l'ensemble du secteur.

Un autre élément essentiel réside dans la composition inclusive des participant(e)s, englobant toutes les fonctions liées à la collecte de fonds. Cela assure une vision globale et équilibrée des dynamiques salariales et des préoccupations liées au bien-être, tout en garantissant que les spécificités de chaque rôle et de chaque responsabilité soient soigneusement prises en considération.

Il convient également de souligner la diversité des types d'organismes ayant participé à cette étude, des initiatives locales à échelle humaine aux grandes organisations de portée internationale. En passant par un éventail de domaines d'action et de budgets d'exploitation, l'indice a réussi à englober toute la gamme des acteurs philanthropiques. Cette diversité renforce la validité et la pertinence des résultats obtenus, en veillant à ce que les conclusions tirées de cet indice soient applicables et représentatives de l'ensemble du spectre philanthropique.

En somme, la naissance de cet Indice philanthropique salarial et de bien-être 2023 ne découle pas seulement d'une nécessité évidente au sein du secteur, elle repose sur une démarche méthodique et complète qui a su répondre à une série de critères rigoureux. Grâce à une participation active, une représentation étendue, une inclusion exhaustive des fonctions et une diversité organique, cet indice se positionne comme un outil incontournable, apte à stimuler un dialogue éclairé, à favoriser la transparence et à promouvoir une rétribution éthique et équitable au sein de la communauté philanthropique.

Faits saillants de l'indice

368

répondant(e)s

62,25 %

des organismes situés à l'extérieur de Montréal

26

talents rémunéré(e)s en moyenne par organisme

6

talents affecté(e)s à la collecte de fonds en moyenne par organisme

15,63 %

talents affecté(e)s à la collecte de fonds en moyenne par organisme

36,76 %

seulement des organismes ont une échelle salariale et le rende accessible à tous les talents

8,99 %

des participant(e)s sont CFRE ou ACFRE

15,26 %

des organismes sont syndiqués

76 088 \$

salaire moyen des femmes

75 741 \$

salaire moyen des hommes

5,29 %

d'augmentation moyenne du salaire entre 2022 et 2023

347 \$

d'écart moyen favorable aux femmes en matière de rémunération

37%

des organismes posent des gestes concrets en matière de réconciliation

75%

des professionnel(le)s en collecte de fonds sont des femmes

29%

des talents sont en mode « démission silencieuse »

22%

des professionnelle(le)s quitteront le secteur lors de leur prochain changement de poste

1 sur 2

a expérimenté une situation d'inconduite ou de harcèlement au cours de sa carrière

40h

constituent la semaine réelle « normale » de travail

37%

des talents reçoivent une prime ou une bonification

9%

des employeur(se)s permettent le télétravail à temps plein

36%

des employeurs(se)s disposent d'une politique de travail hybride

42%

des employeur(se)s remboursent une partie ou la totalité des frais d'adhésion à des associations

53%

considèrent que leur état psychologique est en santé

26%

des organismes comptent augmenter le nombre de postes en collecte de fonds

Pleine lumière sur la
rémunération directe



Entrée en la matière

Les individu(e)s et les équipes dévoué(e)s qui composent les organisations philanthropiques jouent un rôle essentiel, cela n'est pas à débattre. Cependant, une question persistante plane au-dessus du secteur : comment reconnaître et récompenser de manière juste les talents qui consacrent leur énergie à la réalisation de mission à caractère social dans un contexte où les organismes ont toujours été encouragés à dépenser le moins possible, même pour prendre soin de leur monde ?

La section sur la rémunération directe de l'Indice philanthropique salarial et bien-être 2023 se penche résolument sur cette question vitale. À travers une analyse approfondie, des données tangibles et une réflexion critique, cette section met en lumière l'importance de valoriser l'engagement philanthropique par des pratiques de rémunération juste et équitable.

Le salaire en quelques données

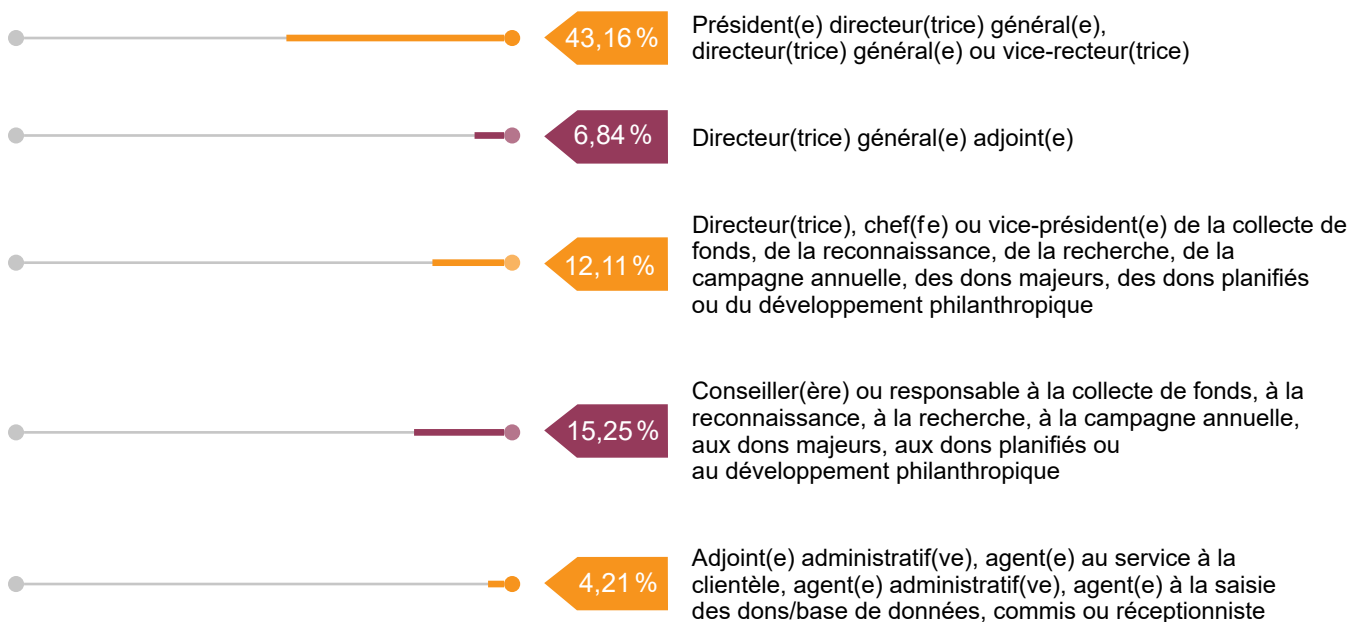
- En 2023, le salaire moyen est de 76 113,28\$, comparativement à 72 290,94\$ en 2022. Cela représente une hausse de 5,29%.
- En 2023, le salaire médian est de 72 000,00\$, comparativement à 67 000,00\$ en 2022. Cela représente une hausse de 7,46%.
- En 2023, le salaire moyen des hommes (ou personnes d'expression masculine) est de 75 741,35\$ et celui des femmes (ou personnes d'expression féminine) est de 76 087,72\$.
- Si l'on ne retient que les postes de haute direction, le salaire moyen des hommes (ou personnes d'expression masculine), en 2023, est de 79 657,36\$ et celui des femmes (ou personnes d'expression féminine) est de 83 318,65\$. Pour la première fois dans les études de rémunération en philanthropie, le salaire des femmes (ou personnes d'expression féminine), que ce soit de manière générale ou même en ne ciblant que la haute direction, est supérieur!
- Cependant, le salaire des personnes blanches ou caucasiennes, en 2023, est de 77 011,44\$ comparativement à 59 330,33\$ pour les minorités visibles (personne autre qu'autochtone et qui n'a pas la peau blanche).
- Le salaire moyen, en 2023, pour une personne membre de la communauté 2SLGBTQIA+ est de 74 845,33\$, soit 1,69% de moins que la moyenne générale pour l'année.
- Les personnes en situation de handicap, issues de communautés autochtones ou de minorités ethniques demeurent extrêmement sous-représentées.
- La tranche d'âge la plus lucrative est entre 45 et 54 ans et a un salaire moyen, en 2023, de 85 340,60\$. Bien que l'on puisse s'attendre au fait que les tranches d'âges inférieures soient moins rémunérées, il en va de même pour les tranches d'âges supérieures.
- Sans grande surprise, le salaire moyen, en 2023, des personnes détenant un diplôme universitaire de 2^e cycle est le plus élevé, soit 79 168,60\$. Cependant les détenteurs d'un diplôme de 3^e cycle n'ont qu'un salaire moyen de 59 438,33\$, soit moins que les personnes ayant obtenu un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'étude.
- Œuvrer en philanthropie pendant 15 et 20 ans s'avère générer le plus haut salaire moyen en 2023, soit 98 807,88\$. Cependant, dépassés 20 ans, les salaires plongent à 81 584,05\$ en moyenne.



Fonctions retenues pour l'exercice salarial

Comme indiqué dans notre méthodologie, nous avons retenu exclusivement les réponses qui nous permettaient de fournir des données représentatives du secteur. Nous avons ainsi, pour l'exercice salarial, retenu les postes et fonctions ayant un taux de réponse jugé satisfaisant, soit :

- Président(e) directeur(trice) général(e), directeur(trice) général(e) ou vice-recteur(trice)
- Directeur(trice) général(e) adjoint(e)
- Directeur(trice), chef(fe) ou vice-président(e) de la collecte de fonds, de la reconnaissance, de la recherche, de la campagne annuelle, des dons majeurs, des dons planifiés ou du développement philanthropique
- Directeur(trice), chef(fe) ou vice-président(e) des ressources humaines, des communications, du marketing, des affaires juridiques, de l'administration, des finances, de la comptabilité ou des TI
- Conseiller(ère) ou responsable à la collecte de fonds, à la reconnaissance, à la recherche, à la campagne annuelle, aux dons majeurs, aux dons planifiés ou au développement philanthropique
- Conseiller(ère) ou responsable des ressources humaines, des communications, du marketing, des affaires juridiques, de l'administration, des finances, de la comptabilité ou des TI
- Adjoint(e) administratif(ve), agent(e) au service à la clientèle, agent(e) administratif(ve), agent(e) à la saisie des dons/base de données, commis ou réceptionniste



Rémunération

Aperçu général

Fonctions	Moyenne 2023	Médiane 2023	Moyenne 2022	Médiane 2022
Président(e) directeur(trice) général(e), directeur(trice) général(e) ou vice-recteur(trice)	80 618,04 \$	75 328,50 \$	76 207,68 \$	72 800,00 \$
Directeur(trice) général(e) adjoint(e)	72 614,00 \$	65 000,00 \$	70 491,18 \$	69 000,00 \$
Directeur(trice), chef(fe) ou vice-président(e) de la collecte de fonds, de la reconnaissance, de la recherche, de la campagne annuelle, des dons majeurs, des dons planifiés ou du développement philanthropique	87 416,52 \$	90 000,00 \$	80 940,43 \$	85 000,00 \$
Directeur(trice), chef(fe) ou vice-président(e) des ressources humaines, des communications, du marketing, des affaires juridiques, de l'administration, des finances, de la comptabilité ou des TI	86 720,17 \$	85 080,00 \$	81 371,00 \$	80 000,00 \$
Conseiller(ère) ou responsable à la collecte de fonds, à la reconnaissance, à la recherche, à la campagne annuelle, aux dons majeurs, aux dons planifiés ou au développement philanthropique	66 862,12 \$	65 000,00 \$	63 596,25 \$	64 000,00 \$
Adjoint(e) administratif(ve), agent(e) au service à la clientèle, agent(e) administratif(ve), agent(e) à la saisie des dons/base de données, commis ou réceptionniste	44 172,86 \$	44 000,00 \$	41 010,43 \$	44 000,00 \$

Acronymes et termes utilisés dans les tableaux qui suivent

Identité de genre :

Façon dont on définit son genre (ex. homme, femme, non binaire). Il s'agit d'une connaissance intime, profonde et personnelle de soi qui se développe chez l'humain entre l'âge de 3 à 5 ans et qui peut continuer d'évoluer et fluctuer tout au long de la vie. Cette expérience intime et personnelle est propre à chaque personne. Elle n'est pas déterminée par le sexe biologique de la personne et peut ne pas être alignée avec le sexe assigné à la naissance.¹

Expression de genre :

Manière dont une personne se présente au monde, notamment en personnalisant son apparence (coiffure, vêtements, maquillage, etc.). Ce qui est considéré comme féminin ou masculin varie selon les cultures et les époques. De plus, l'expression de genre dépend beaucoup des préférences individuelles (ex. couleurs et types de vêtements qu'on aime porter). Peu importe son identité de genre, une personne peut avoir une expression de genre plutôt féminine, plutôt masculine ou un peu des deux (androgyn). Il est important de se rappeler que l'identité de genre et l'expression de genre sont deux choses distinctes.²

2SLGBTQIA+ :

Sigle qui représente les différentes communautés de la diversité sexuelle et de genre. L'utilisation de plusieurs déclinaisons du sigle témoigne de sa constante évolution : LGBT, LGBTQ, LGBTQ+, LGBTQIA+ ou 2SLGBTQIA+. L'acronyme LGBTQ+ signifie : lesbiennes, gais, bisexuel(le)s, trans, queers ou en questionnement, intersexes, asexuel(le)s, aromantiques ou agenres et bispirituel(le)s (2 ou 2S).

Le signe « + » fait référence à toute autre communauté faisant partie de la diversité sexuelle et de genre non mentionnée dans les premières lettres. Ex. : intersexes, asexuel(le)s, bispirituel(le)s, etc.³

Minorité ethnique :

Les personnes, autres que les Autochtones et les membres d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.⁴

Minorité visible :

Les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.⁵

Personne Autochtone :

Les Autochtones sont réputés être les Premières Nations, les Inuits et les Métis du Canada.

Personne handicapée :

Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.⁷

¹ Fondation Émergence. Lexique, [fondationemergence.org/lexique] (site consulté le 14 août 2023).

⁴ Gouvernement du Québec. Accès à l'égalité en emploi [quebec.ca/gouvernement/travailler-gouvernement/travailler-fonction-publique/acces-egalite-emploi] (site consulté le 14 août 2023).

Président(e) directeur(trice) général(e),
directeur(trice) général(e) ou vice-recteur(trice)

Données	Catégories	Moyenne 2023	Médiane 2023	Moyenne 2022	Médiane 2022
Âge	Entre 25 et 34 ans	67 124,67\$	68 500,00\$	63 333,33\$	62 000,00\$
	Entre 35 et 44 ans	69 381,82\$	70 000,00\$	63 976,76\$	65 000,00\$
	Entre 45 et 54 ans	87 780,95\$	87 500,00\$	85 128,50\$	79 000,00\$
	Entre 55 et 64 ans	83 384,41\$	84 550,00\$	77 798,05\$	75 000,00\$
	Entre 65 et 74 ans	78 446,67\$	52 000,00\$	73 000,00\$	50 000,00\$
Identité ou expression de genre	Femme, femelle ou genre féminin	79 151,31\$	74 700,00\$	73 940,93\$	72 000,00\$
	Homme, mâle ou genre masculin	83 337,59\$	84 100,00\$	79 868,46\$	79 500,00\$
	Non binaire, queer ou non conforme	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Caractéristiques de diversité	Personne blanche ou caucasienne	79 632,74\$	75 000,00\$	74 936,64\$	72 550,00\$
	Personne en minorité ethnique	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Personne 2SLGBTQIA+	59 656,00\$	59 656,00\$	56 150,00\$	56 150,00\$
	Personne en minorité visible	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Personne Autochtone	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Personne handicapée	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	
Niveau d'études	Aucun niveau complété	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Secondaire	87 000,00\$	91 000,00\$	83 000,00\$	91 000,00\$
	Collégial	64 505,83\$	62 500,00\$	59 732,00\$	55 000,00\$
	Universitaire (1er cycle)	79 892,73\$	78 500,00\$	76 133,86\$	75 000,00\$
	Universitaire (2e cycle)	86 835,26\$	85 000,00\$	80 682,67\$	71 000,00\$
Universitaire (3e cycle)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	
Années sur le marché de l'emploi	Moins de 3 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 6 ans et moins de 10 ans	94 250,00\$	94 250,00\$	91 000,00\$	91 000,00\$
	Entre 10 ans et moins de 15 ans	60 718,50\$	56 187,00\$	57 375,00\$	53 000,00\$
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	82 488,89\$	77 000,00\$	75 933,33\$	73 400,00\$
20 ans et plus	81 199,95\$	75 657,00\$	77 068,66\$	72 875,00\$	
Années en philanthropie	Moins de 3 ans	71 467,50\$	65 000,00\$	55 733,33\$	55 000,00\$
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	75 950,00\$	70 250,00\$	71 566,67\$	66 650,00\$
	Entre 6 ans et moins de 10 ans	83 592,72\$	77 841,50\$	78 376,00\$	65 000,00\$
	Entre 10 ans et moins de 15 ans	90 686,20\$	85 293,00\$	87 509,23\$	80 000,00\$
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	106 383,33\$	113 150,00\$	103 473,50\$	109 920,50\$
20 ans et plus	74 789,93\$	74 000,00\$	72 623,47\$	72 000,00\$	
Ancienneté dans l'organisme	Moins de 3 ans	83 215,45\$	71 000,00\$	75 605,56\$	67 000,00\$
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	76 859,07\$	82 000,00\$	74 270,00\$	78 000,00\$
	Entre 6 ans et moins de 10 ans	86 299,67\$	80 250,00\$	82 935,11\$	76 500,00\$
	Entre 10 ans et moins de 15 ans	74 770,00\$	74 828,50\$	70 976,89\$	74 522,00\$
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	82 736,60\$	80 683,00\$	80 160,00\$	72 800,00\$
20 ans et plus	84 100,00\$	81 250,00\$	84 100,00\$	81 250,00\$	

Ancienneté dans le rôle actuel	Moins de 3 ans	82 632,50\$	74 050,00\$	76 233,61\$	71 150,00\$
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	72 493,29\$	74 300,00\$	69 767,65\$	72 950,00\$
	Entre 6 ans et moins de 10 ans	91 188,75\$	84 091,50\$	86 861,00\$	78 900,00\$
	Entre 10 ans et moins de 15 ans	76 775,00\$	74 828,50\$	73 827,43\$	74 522,00\$
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	80 000,00\$	80 000,00\$	79 000,00\$	79 000,00\$
	20 ans et plus	79 720,00\$	79 050,00\$	78 507,50\$	76 625,00\$
Talents rémunéré(e)s supervisé(e)s	Aucun	50 018,50\$	50 687,00\$	48 325,00\$	48 500,00\$
	Entre 1 et moins de 6 talents	89 329,67\$	87 750,00\$	84 470,00\$	81 000,00\$
	Entre 6 et moins de 10 talents	71 739,08\$	68 000,00\$	66 764,91\$	62 000,00\$
	10 talents et plus	79 537,93\$	76 400,00\$	76 227,03\$	73 175,00\$
Bénévoles supervisé(e)s	Aucun	85 137,50\$	74 050,00\$	84 950,00\$	72 850,00\$
	Entre 1 et moins de 6 bénévoles	75 085,71\$	75 000,00\$	71 878,57\$	69 000,00\$
	Entre 6 et moins de 10 bénévoles	67 968,33\$	75 657,00\$	62 286,00\$	72 000,00\$
	10 bénévoles et plus	82 856,85\$	80 250,00\$	78 312,67\$	76 500,00\$
Revenus de l'organisme	Moins de 250 000 \$	47 746,67\$	50 000,00\$	47 013,33\$	49 000,00\$
	250 000 \$ à 499 999 \$	63 841,70\$	62 500,00\$	57 522,94\$	55 000,00\$
	500 000 \$ à 999 999 \$	71 722,90\$	68 500,00\$	64 645,47\$	64 300,00\$
	1 000 000 \$ à 2 999 999 \$	96 761,89\$	89 000,00\$	92 874,26\$	82 000,00\$
	3 000 000 \$ à 4 999 999 \$	114 400,00\$	115 000,00\$	112 000,00\$	110 000,00\$
	5 000 000 \$ à 9 999 999 \$	131 000,00\$	131 000,00\$	120 000,00\$	120 000,00\$
	10 000 000 \$ à 49 999 999 \$	155 000,00\$	155 000,00\$	146 500,00\$	146 500,00\$
	50 000 000 \$ et plus	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Portée de l'organisme	Locale	67 902,53\$	62 156,00\$	64 615,55\$	59 300,00\$
	Régionale	84 099,68\$	80 683,00\$	80 522,10\$	74 761,00\$
	Provinciale	103 650,00\$	105 500,00\$	100 428,57\$	108 000,00\$
	Nationale	103 500,00\$	85 000,00\$	96 333,33\$	81 000,00\$
	Internationale	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Pour cette catégorie, les postes suivants ont été consolidés :

- Direction générale
- Direction communication et fondation
- Président(e)-directeur(trice) général(e)
- Codirection générale

80 618 \$

salairé moyen en 2023
pour les fonctions de
président(e)
directeur(trice) général(e),
directeur(trice) général(e)
vice-recteur(trice)

Lorsque l'acronyme S.O. (pour sans objet) est indiqué, cela signifie qu'il n'y a pas de réponses ou que l'échantillonnage est trop faible pour être représentatif, donc compilé.

À retenir

- Le salaire moyen est le plus élevé pour les gens âgés de 45 à 54 ans. Une décroissance est observée à partir de 55 ans.
- Dans ces postes, les hommes continuent d'avoir un plus haut salaire moyen que les femmes (4 186,28\$ d'écart)
- Les personnes issues de la diversité ne sont pas représentées dans ces sphères décisionnelles et les personnes issues des communautés 2SLGBTQIA+ gagnent un salaire largement inférieur aux personnes blanches ou caucasiennes.
- Le niveau de scolarisation n'a pas une influence directe sur le salaire. Le salaire moyen est d'ailleurs plus élevé pour les gens dont le dernier niveau d'études complété est le secondaire.
- L'expérience en philanthropie, jusqu'à une limite de 20 ans continue « de payer » dans le secteur.
- Il n'existe pas un lien direct entre la portée de gestion (nombre de talents sous sa charge) et la rémunération.

Directeur(trice) général(e) adjoint(e)

Données	Catégories	Moyenne 2023	Médiane 2023	Moyenne 2022	Médiane 2022
Âge	Entre 25 et 34 ans	59 596,40\$	59 000,00\$	56 075,00\$	56 000,00\$
	Entre 35 et 44 ans	75 000,00\$	80 000,00\$	67 909,33\$	74 000,00\$
	Entre 45 et 54 ans	92 750,00\$	000,00\$	86 843,75\$	84 187,50\$
	Entre 55 et 64 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 65 et 74 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Identité ou expression de genre	Femme, femelle ou genre féminin	73 498,20\$	69 500,00\$	70 378,11\$	69 000,00\$
	Homme, mâle ou genre masculin	69 666,67\$	59 000,00\$	71 000,00\$	71 000,00\$
	Non binaire, queer ou non conforme	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Caractéristiques de diversité	Personne blanche ou caucasienne	75 000,00\$	74 000,00\$	73 567,00\$	73 375,00\$
	Personne en minorité ethnique	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Personne 2SLGBTQIA+	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Personne en minorité visible	59 491,00\$	59 491,00\$	56 650,00\$	56 650,00\$
	Personne Autochtone	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Niveau d'études	Personne handicapée	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Aucun niveau complété	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Secondaire	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Collégial	73 750,00\$	75 000,00\$	67 701,00\$	73 375,00\$
	Universitaire (1er cycle)	71 600,00\$	74 000,00\$	73 000,00\$	71 500,00\$
Années sur le marché de l'emploi	Universitaire (2e cycle)	86 000,00\$	86 000,00\$	83 500,00\$	83 500,00\$
	Universitaire (3e cycle)	59 491,00\$	59 491,00\$	56 650,00\$	56 650,00\$
	Moins de 3 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 6 ans et moins de 10 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Années en philanthropie	Entre 10 ans et moins de 15 ans	59 491,00\$	59 491,00\$	56 650,00\$	56 650,00\$
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	50 000,00\$	50 000,00\$	49 364,00\$	49 364,00\$
	20 ans et plus	85 857,14\$	85 000,00\$	84 395,83\$	79 500,00\$
	Moins de 3 ans	58 596,40\$	59 000,00\$	56 766,67\$	57 000,00\$
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	72 000,00\$	72 000,00\$	69 864,00\$	69 864,00\$
Ancienneté dans l'organisme	Entre 6 ans et moins de 10 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 10 ans et moins de 15 ans	90 000,00\$	90 000,00\$	79 500,00\$	79 500,00\$
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	99 000,00\$	99 000,00\$	91 687,50\$	91 687,50\$
	20 ans et plus	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Ancienneté dans l'organisme	Moins de 3 ans	83 215,45\$	71 000,00\$	75 060,00\$
Entre 3 ans et moins de 6 ans		76 859,07\$	82 000,00\$	69 864,00\$	69 864,00\$
Entre 6 ans et moins de 10 ans		86 299,67\$	80 250,00\$	S.O.	S.O.
Entre 10 ans et moins de 15 ans		74 770,00\$	74 828,50\$	69 500,00\$	69 500,00\$
Entre 15 ans et moins de 20 ans		82 736,60\$	80 683,00\$	71 500,00\$	71 500,00\$
20 ans et plus	84 100,00\$	81 250,00\$	S.O.	S.O.	

Ancienneté dans le rôle actuel	Moins de 3 ans	73 330,33\$	59 991,00\$	75 060,00\$	58 300,00\$
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	50 000,00\$	50 000,00\$	49 364,00\$	49 364,00\$
	Entre 6 ans et moins de 10 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 10 ans et moins de 15 ans	90 000,00\$	90 000,00\$	79 500,00\$	79 500,00\$
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	20 ans et plus	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Talents rémunéré(e)s supervisé(e)s	Aucun	77 327,33\$	60 982,00\$	74 433,33\$	58 300,00\$
	Entre 1 et moins de 6 talents	76 000,00\$	74 000,00\$	75 875,00\$	73 375,00\$
	Entre 6 et moins de 10 talents	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	10 talents et plus	60 000,00\$	55 000,00\$	57 576,00\$	54 000,00\$
Bénévoles supervisé(e)s	Aucun	79 196,40\$	65 000,00\$	79 575,00\$	76 650,00\$
	Entre 1 et moins de 6 bénévoles	81 333,33\$	85 000,00\$	71 791,67\$	73 375,00\$
	Entre 6 et moins de 10 bénévoles	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	10 bénévoles et plus	60 800,00\$	55 000,00\$	60 432,00\$	61 500,00\$
Revenus de l'organisme	Moins de 250 000 \$	75 000,00\$	75 000,00\$	85 000,00\$	85 000,00\$
	250 000 \$ à 499 999 \$	69 750,00\$	69 500,00\$	65 458,33\$ 53	69 000,00\$
	500 000 \$ à 999 999 \$	55 745,50\$	58 500,00\$	757,00\$	56 000,00\$
	1 000 000 \$ à 2 999 999 \$	89 500,00\$	89 500,00\$	84 500,00\$	84 500,00\$
	3 000 000 \$ à 4 999 999 \$	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	5 000 000 \$ à 9 999 999 \$	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	10 000 000 \$ à 49 999 999 \$	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	50 000 000 \$ et plus	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Portée de l'organisme	Locale	61 854,57\$	60 982,00\$	60 205,60\$	58 300,00\$
	Régionale	66 333,33\$	59 000,00\$	61 458,33\$	57 000,00\$
	Provinciale	106 500,00\$	106 500,00\$	97 500,00\$	97 500,00\$
	Nationale	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Internationale	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Pour cette catégorie, les postes suivants ont été consolidés :

- Direction générale adjointe
- Direction des opérations
- Direction



Lorsque l'acronyme S.O. (pour sans objet) est indiqué, cela signifie qu'il n'y a pas de réponses ou que l'échantillonnage est trop faible pour être représentatif, donc compilé.

À retenir

- Le salaire moyen est le plus élevé pour les gens âgés de 45 à 54 ans et les tranches d'âges supérieures ne sont pas représentées dans cette fonction.
- Dans ces postes, les femmes disposent d'un salaire moyen plus élevé que les hommes avec un écart de 3 831,53\$.
- Les personnes issues de la diversité ne sont pas très représentées dans ces sphères décisionnelles et les personnes issues des minorités visibles gagnent un salaire largement inférieur aux personnes blanches ou caucasiennes.
- Le niveau de scolarisation a une influence directe sur le salaire jusqu'aux études de premier cycle universitaire.
- L'expérience en philanthropie, jusqu'à une limite de 20 ans continue « de payer » dans le secteur.
- Il n'existe pas un lien direct entre la portée de gestion (nombre de talents sous sa charge) et la rémunération. La situation est plutôt inversée, car moins les gens supervisent de talents, mieux il sont rémunérés.

Directeur(trice), chef(fe) ou vice-président(e) de la collecte de fonds, de la reconnaissance, de la recherche, de la campagne annuelle, des dons majeurs, des dons planifiés ou du développement philanthropique

Données	Catégories	Moyenne 2023	Médiane 2023	Moyenne 2022	Médiane 2022
Âge	Entre 25 et 34 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 35 et 44 ans	94 200,00\$	97 000,00\$	85 300,00\$	85 750,00\$
	Entre 45 et 54 ans	89 936,17\$	90 250,00\$	84 510,67\$	85 000,00\$
	Entre 55 et 64 ans	88 666,67\$	103 000,00\$	85 521,67\$	98 000,00\$
	Entre 65 et 74 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Identité ou expression de genre	Femme, femelle ou genre féminin	94 589,83\$	96 270,50\$	87 757,17\$	86 250,00\$
	Homme, mâle ou genre masculin	66 500,00\$	66 500,00\$	60 000,00\$	60 000,00\$
	Non binaire, queer ou non conforme	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Caractéristiques de diversité	Personne blanche ou caucasienne	93 453,53\$	93 000,00\$	86 348,89\$	86 000,00\$
	Personne en minorité ethnique	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Personne 2SLGBTQIA+	85 000,00\$	85 000,00\$	79 500,00\$	79 500,00\$
	Personne en minorité visible	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Personne Autochtone	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Personne handicapée	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Niveau d'études	Aucun niveau complété	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Secondaire	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Collégial	81 000,00\$	81 000,00\$	76 750,00\$	76 750,00\$
	Universitaire (1er cycle)	100 648,71\$	103 000,00\$	89 947,00\$	94 564,00\$
	Universitaire (2e cycle)	89 607,60\$	87 750,00\$	85 650,00\$	83 500,00\$
	Universitaire (3e cycle)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Années sur le marché de l'emploi	Moins de 3 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 6 ans et moins de 10 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 10 ans et moins de 15 ans	87 100,00\$	87 500,00\$	75 900,00\$	84 000,00\$
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	20 ans et plus	94 093,08\$	101 270,50\$	89 760,75\$	96 282,00\$
Années en philanthropie	Moins de 3 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	72 500,00\$	66 500,00\$	66 583,33\$	60 000,00\$
	Entre 6 ans et moins de 10 ans	87 000,00\$	88 000,00\$	83 833,33\$	83 000,00\$
	Entre 10 ans et moins de 15 ans	92 523,40\$	99 541,00\$	81 812,80\$	85 000,00\$
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	110 333,33\$	108 000,00\$	102 000,00\$	105 000,00\$
	20 ans et plus	115 333,33\$	103 000,00\$	111 188,33\$	98 565,00\$
Ancienneté dans l'organisme	Moins de 3 ans	96 657,00\$	103 000,00\$	88 009,92\$	94 564,00\$
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	78 500,00\$	83 000,00\$	74 600,00\$	82 000,00\$
	Entre 6 ans et moins de 10 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 10 ans et moins de 15 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	20 ans et plus	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Ancienneté dans le rôle actuel	Moins de 3 ans	94 636,07\$	99 541,00\$	99 541,00\$	86 375,27\$
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	71 000,00\$	71 000,00\$	71 000,00\$	68 750,00\$
	Entre 6 ans et moins de 10 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 10 ans et moins de 15 ans	91 358,67\$	87 500,00\$	87 500,00\$	88 833,33\$
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	20 ans et plus	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Talents rémunéré(e)s supervisés	Aucun	64 000,00\$	60 000,00\$	60 000,00\$	58 166,67\$
	Entre 1 et moins de 6 talents	86 239,76\$	88 000,00\$	88 000,00\$	79 592,06\$
	Entre 6 et moins de 10 talents	123 180,33\$	130 000,00\$	130 000,00\$	115 521,33\$
	10 talents et plus	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Bénévoles supervisé(e)s	Aucun	95 061,70\$	93 770,50\$	93 770,50\$	85 906,40\$
	Entre 1 et moins de 6 bénévoles	86 400,00\$	93 000,00\$	93 000,00\$	80 513,00\$
	Entre 6 et moins de 10 bénévoles	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	10 bénévoles et plus	90 750,00\$	82 000,00\$	82 000,00\$	87 875,00\$
Revenus de l'organisme	Moins de 250 000 \$	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	250 000 \$ à 499 999 \$	103 000,00\$	103 000,00\$	103 000,00\$	98 282,50\$
	500 000 \$ à 999 999 \$	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	1 000 000 \$ à 2 999 999 \$	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	3 000 000 \$ à 4 999 999 \$	64 692,00\$	60 000,00\$	60 000,00\$	62 833,33\$
	5 000 000 \$ à 9 999 999 \$	92 317,63\$	91 500,00\$	91 500,00\$	87 133,00\$
	10 000 000 \$ à 49 999 999 \$	115 600,00\$	125 000,00\$	125 000,00\$	100 400,00\$
	50 000 000 \$ et plus	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Portée de l'organisme	Locale	84 173,50\$	80 250,00\$	80 250,00\$	73 760,67\$
	Régionale	85 400,00\$	83 000,00\$	83 000,00\$	81 500,00\$
	Provinciale	93 000,00\$	86 000,00\$	86 000,00\$	93 000,00\$
	Nationale	109 000,00\$	109 000,00\$	109 000,00\$	99 000,00\$
	Internationale	115 333,33\$	103 000,00\$	103 000,00\$	111 188,33\$

Pour cette catégorie, les postes suivants ont été consolidés :

- Direction, développement philanthropique
- Direction adjointe, développement et campagnes annuelles
- Direction, dons majeurs et planifiés
- Direction, financement et rayonnement
- Direction développement, financement et événements
- Direction de la philanthropie
- Direction administrative
- Direction du financement
- Direction, partenariats et commandites
- Direction, relations avec les donateurs et donatrices

Lorsque l'acronyme S.O. (pour sans objet) est indiqué, cela signifie qu'il n'y a pas de réponses ou que l'échantillonnage est trop faible pour être représentatif, donc compilé.

À retenir

- Le salaire moyen est le plus élevé pour les gens âgés de 35 à 44 ans. Une décroissance est observée par la suite.
- Dans ces postes, les femmes disposent d'un salaire moyen plus élevé que les hommes avec un écart considérable de 28 089,83\$.
- Les personnes issues de la diversité ne sont pas représentées dans ces sphères décisionnelles et les personnes issues des communautés 2SLGBTQIA+ gagnent un salaire largement inférieur aux personnes blanches ou caucasiennes.
- Le niveau de scolarisation a une influence directe sur le salaire jusqu'aux études de premier cycle universitaire.
- L'expérience en philanthropie est définitivement synonyme de meilleure rémunération pour ces postes.
- Pour ces postes, plus la portée de gestion (nombre de talents sous sa charge) est grande, plus la rémunération suit en conséquence.

87 417\$

salaire moyen en 2023
pour les fonctions de

directeur(trice), chef(fe) ou
vice-président(e) de la collecte
de fonds, de la reconnaissance,
de la recherche, de la campagne
annuelle, des dons majeurs,
des dons planifiés ou du
développement philanthropique

Conseiller(ère) ou responsable à la collecte de fonds, à la reconnaissance, à la recherche, à la campagne annuelle, aux dons majeurs, aux dons planifiés ou au développement philanthropique

Données	Catégories	Moyenne 2023	Médiane 2023	Moyenne 2022	Médiane 2022
Âge	Entre 25 et 34 ans	64 222,17 \$	61 166,50 \$	57 750,00 \$	58 000,00 \$
	Entre 35 et 44 ans	67 874,64 \$	65 000,00 \$	66 838,80 \$	65 000,00 \$
	Entre 45 et 54 ans	59 333,33 \$	62 000,00 \$	50 000,00 \$	50 000,00 \$
	Entre 55 et 64 ans	73 533,00 \$	81 259,00 \$	69 474,00 \$	74 513,00 \$
	Entre 65 et 74 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Identité ou expression de genre	Femme, femelle ou genre féminin	67 422,53 \$	65 000,00 \$	63 487,33 \$	65 000,00 \$
	Homme, mâle ou genre masculin	64 061,67 \$	60 000,00 \$	61 833,33 \$	58 250,00 \$
	Non binaire, queer ou non conforme	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Caractéristiques de diversité	Personne blanche ou caucasienne	65 477,65 \$	61 000,00 \$	62 128,33 \$	58 250,00 \$
	Personne en minorité ethnique	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Personne 2SLGBTQIA+	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Personne en minorité visible	74 500,00 \$	74 500,00 \$	70 000,00 \$	70 000,00 \$
	Personne Autochtone	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Personne handicapée	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Niveau d'études	Aucun niveau complété	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Secondaire	59 170,00 \$	59 170,00 \$	55 704,50 \$	55 704,50 \$
	Collégial	66 733,33 \$	65 000,00 \$	65 000,00 \$	65 000,00 \$
	Universitaire (1er cycle)	68 806,67 \$	65 500,00 \$	66 890,10 \$	63 250,00 \$
	Universitaire (2e cycle)	65 400,00 \$	63 000,00 \$	58 000,00 \$	58 000,00 \$
	Universitaire (3e cycle)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Années sur le marché de l'emploi	Moins de 3 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	59 790,00 \$	58 370,00 \$	50 666,67 \$	49 000,00 \$
	Entre 6 ans et moins de 10 ans	60 333,25 \$	59 166,50 \$	56 750,00 \$	58 000,00 \$
	Entre 10 ans et moins de 15 ans	68 314,67 \$	72 000,00 \$	63 898,00 \$	66 250,00 \$
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	69 268,00 \$	72 000,00 \$	66 727,25 \$	72 000,00 \$
	20 ans et plus	69 291,33 \$	62 000,00 \$	67 876,63 \$	65 000,00 \$
Années en philanthropie	Moins de 3 ans	56 103,43 \$	55 163,00 \$	51 716,17 \$	50 444,00 \$
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	64 095,00 \$	60 000,00 \$	60 250,00 \$	58 250,00 \$
	Entre 6 ans et moins de 10 ans	69 714,29 \$	72 000,00 \$	66 142,86 \$	65 000,00 \$
	Entre 10 ans et moins de 15 ans	77 000,00 \$	71 000,00 \$	77 500,00 \$	77 500,00 \$
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	82 086,33 \$	81 259,00 \$	78 837,67 \$	74 513,00 \$
	20 ans et plus	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Ancienneté dans l'organisme	Moins de 3 ans	66 653,54 \$	65 000,00 \$	64 041,67 \$	64 000,00 \$
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	70 364,31 \$	71 500,00 \$	66 000,87 \$	68 000,00 \$
	Entre 6 ans et moins de 10 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 10 ans et moins de 15 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	20 ans et plus	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Ancienneté dans le rôle actuel	Moins de 3 ans	64 266,00\$	62 500,00\$	61 484,38\$	60 000,00\$
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	67 321,25\$	62 500,00\$	63 500,00\$	58 500,00\$
	Entre 6 ans et moins de 10 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 10 ans et moins de 15 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	20 ans et plus	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Talents rémunéré(e)s supervisé(e)s	Aucun	66 570,59\$	64 000,00\$	63 840,50\$	61 500,00\$
	Entre 1 et moins de 6 talents	69 500,00\$	73 000,00\$	62 375,00\$	67 750,00\$
	Entre 6 et moins de 10 talents	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	10 talents et plus	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Bénévoles supervisé(e)s	Aucun	66 127,65\$	64 000,00\$	62 683,89\$	60 750,00\$
	Entre 1 et moins de 6 bénévoles	69 000,00\$	69 000,00\$	65 000,00\$	65 000,00\$
	Entre 6 et moins de 10 bénévoles	74 000,00\$	74 000,00\$	68 000,00\$	68 000,00\$
	10 bénévoles et plus	67 000,00\$	67 000,00\$	66 000,00\$	66 000,00\$
Revenus de l'organisme	Moins de 250 000 \$	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	250 000 \$ à 499 999 \$	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	500 000 \$ à 999 999 \$	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	1 000 000 \$ à 2 999 999 \$	56 093,50\$	58 500,00\$	52 966,17\$	54 944,00\$
	3 000 000 \$ à 4 999 999 \$	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	5 000 000 \$ à 9 999 999 \$	63 566,63\$	62 500,00\$	63 000,00\$	63 000,00\$
	10 000 000 \$ à 49 999 999 \$	74 891,80\$	74 000,00\$	69 102,60\$	68 000,00\$
	50 000 000 \$ et plus	86 000,00\$	87 500,00\$	83 250,00\$	84 500,00\$
Portée de l'organisme	Locale	66 036,83\$	62 166,50\$	63 981,33\$	61 500,00\$
	Régionale	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Provinciale	70 703,00\$	72 000,00\$	68 833,33\$	68 000,00\$
	Nationale	56 085,00\$	59 000,00\$	51 602,25\$	52 000,00\$
	Internationale	68 851,80\$	66 000,00\$	63 302,60\$	63 000,00\$

Pour cette catégorie, les postes suivants ont été consolidés :

- Conseiller(ère), développement philanthropique
- Conseiller(ère), dons majeurs et planifiés
- Conseiller(ère), développement philanthropique et communications
- Conseiller(ère) principal(e), développement philanthropique
- Conseiller(ère) principal(e), dons majeurs et planifiés
- Conseiller(ère) principal(e), fonds philanthropiques et dons planifiés
- Responsable, dons et relations philanthropiques
- Responsable, dons planifiés
- Chargé(e) de projet, campagnes de sollicitation

Lorsque l'acronyme S.O. (pour sans objet) est indiqué, cela signifie qu'il n'y a pas de réponses ou que l'échantillonnage est trop faible pour être représentatif, donc compilé.

À retenir

- Le salaire moyen est le plus élevé pour les gens âgés de 55 à 64 ans et est très inégal d'une tranche d'âge à une autre.
- Dans ces postes, les femmes disposent d'un salaire moyen plus élevé que les hommes avec un écart de 3 360,86 \$.
- Les personnes issues de la diversité ne sont pas très représentées dans ces sphères décisionnelles et les personnes issues des minorités visibles gagnent un salaire supérieur aux personnes blanches ou caucasiennes.
- Le niveau de scolarisation a une influence directe sur le salaire jusqu'aux études de premier cycle universitaire.
- L'expérience en philanthropie est définitivement synonyme de meilleure rémunération pour ces postes.
- Pour ces postes, plus la portée de gestion (nombre de talents sous sa charge) est grande, plus la rémunération suit en conséquence.

66 862 \$

salaires moyen en 2023
pour les fonctions de
conseiller(ère) ou
responsable à la collecte de fonds,
à la reconnaissance,
à la recherche, à la campagne
annuelle, aux dons majeurs,
aux dons planifiés ou au
développement philanthropique

Adjoint(e) administratif(ve), agent(e) au service à la clientèle,
agent(e) administratif(ve), agent(e) à la saisie des dons/base de données,
commis ou réceptionniste

Données	Catégories	Moyenne 2023	Médiane 2023	Moyenne 2022	Médiane 2022
Âge	Entre 25 et 34 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 35 et 44 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 45 et 54 ans	49 500,00\$	49 500,00\$	45 920,00\$	45 920,00\$
	Entre 55 et 64 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 65 et 74 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Identité ou expression de genre	Femme, femelle ou genre féminin	39 242,00\$	41 860,00\$	36 414,60\$	40 000,00\$
	Homme, mâle ou genre masculin	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Non binaire, queer ou non conforme	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Caractéristiques de diversité	Personne blanche ou caucasienne	38 052,50\$	40 355,00\$	34 518,25\$	37 625,00\$
	Personne en minorité ethnique	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Personne 2SLGBTQIA+	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Personne en minorité visible	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Personne Autochtone	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Personne handicapée	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Niveau d'études	Aucun niveau complété	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Secondaire	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Collégial	37 786,67\$	41 860,00\$	34 274,33\$	40 000,00\$
	Universitaire (1er cycle)	41 425,00\$	41 425,00\$	39 625,00\$	39 625,00\$
	Universitaire (2e cycle)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Universitaire (3e cycle)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Années sur le marché de l'emploi	Moins de 3 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 6 ans et moins de 10 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 10 ans et moins de 15 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	20 ans et plus	41 470,00\$	44 000,00\$	38 414,60\$	44 000,00\$
Années en philanthropie	Moins de 3 ans	42 042,00\$	41 860,00\$	39 046,60\$	40 000,00\$
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 6 ans et moins de 10 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 10 ans et moins de 15 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	20 ans et plus	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Ancienneté dans l'organisme	Moins de 3 ans	38 840,00\$	42 930,00\$	37 245,75\$	42 000,00\$
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 6 ans et moins de 10 ans	46 925,00\$	46 925,00\$	41 545,00\$	41 545,00\$
	Entre 10 ans et moins de 15 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	20 ans et plus	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Ancienneté dans le rôle actuel	Moins de 3 ans	38 840,00\$	42 930,00\$	37 245,75\$	42 000,00\$
	Entre 3 ans et moins de 6 ans	57 500,00\$	57 500,00\$	51 420,00\$	51 420,00\$
	Entre 6 ans et moins de 10 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 10 ans et moins de 15 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 15 ans et moins de 20 ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	20 ans et plus	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Talents rémunéré(e)s supervisé(e)s	Aucun	44 172,86\$	44 000,00\$	41 010,43\$	44 000,00\$
	Entre 1 et moins de 6 talents	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 6 et moins de 10 talents	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	10 talents et plus	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Bénévoles supervisé(e)s	Aucun	44 201,67\$	47 430,00\$	40 512,17\$	43 920,00\$
	Entre 1 et moins de 6 bénévoles	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Entre 6 et moins de 10 bénévoles	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	10 bénévoles et plus	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Revenus de l'organisme	Moins de 250 000 \$	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	250 000 \$ à 499 999 \$	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	500 000 \$ à 999 999 \$	41 425,00\$	41 425,00\$	39 625,00\$	39 625,00\$
	1 000 000 \$ à 2 999 999 \$	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	3 000 000 \$ à 4 999 999 \$	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	5 000 000 \$ à 9 999 999 \$	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	10 000 000 \$ à 49 999 999 \$	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	50 000 000 \$ et plus	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Portée de l'organisme	Locale	37 833,33\$	44 000,00\$	36 327,67\$	44 000,00\$
	Régionale	46 903,33\$	41 860,00\$	43 416,67\$	40 000,00\$
	Provinciale	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Nationale	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Internationale	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Pour cette catégorie, les postes suivants ont été consolidés :

- Agent(e) administratif(ve)
- Adjoint(e) administratif(ve)
- Chargé(e) de la base de données
- Agent(e) de relation avec les donateurs et donatrices

44 173 \$

salaires moyen en 2023
pour les fonctions

d'adjoint(e) administratif(ve), d'agent(e)
au service à la clientèle,
d'agent(e) administratif(ve),
d'agent(e) à la saisie des dons/base
de données, de commis
ou de réceptionniste

Lorsque l'acronyme S.O. (pour sans objet) est indiqué, cela signifie qu'il n'y a pas de réponses ou que l'échantillonnage est trop faible pour être représentatif, donc compilé.

À retenir

- Dans ces postes, seules les femmes blanches ou caucasiennes sont représentées.
- Le niveau de scolarisation a une influence directe sur le salaire jusqu'aux études de premier cycle universitaire.
- Ce type de poste s'appuie exclusivement sur des talents ayant peu d'expérience en philanthropie.

Pleine lumière sur le
cadre du travail



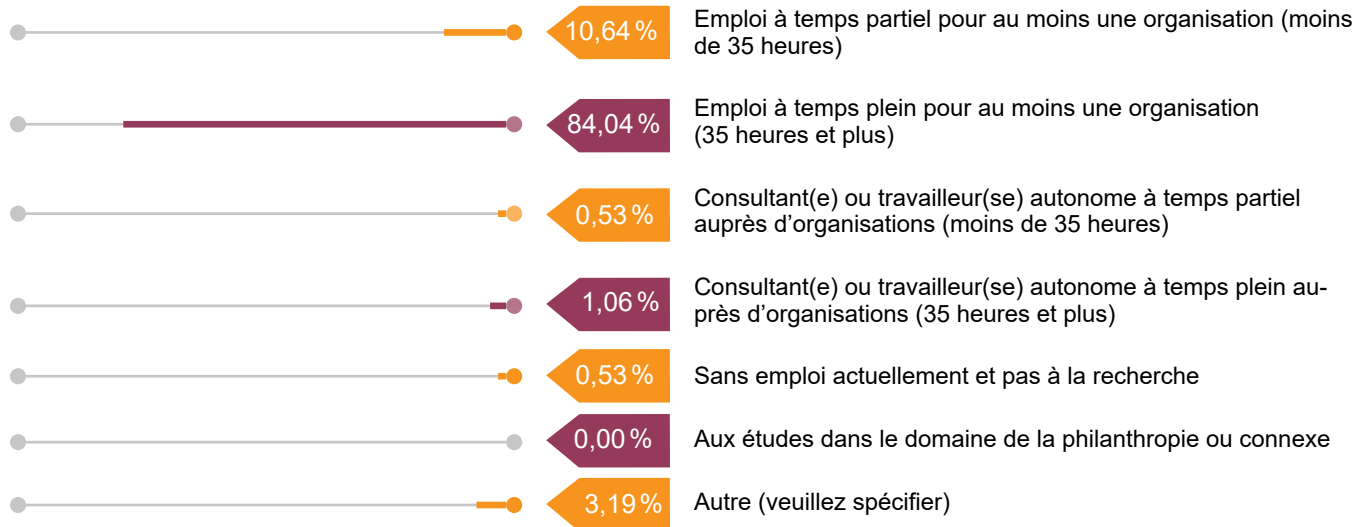
Le temps

Le travail à temps plein demeure la norme

Dans 84,04 % des cas, le travail à temps plein (35 heures et plus) demeure la norme au sein du secteur philanthropique. À peine 10,64 % des talents œuvrent à temps partiel (moins de 35 heures). Il s'agit d'un bon indicateur de la santé de nos organisations qui sont en mesure de rémunérer des emplois à temps plein, évitant ainsi de forcer les talents à cumuler les emplois.

35h

constituent la semaine de travail régulière à la majorité des talents dans le secteur



Mais le temps plein, c'est quoi ?

Fait intéressant, la notion de temps plein varie d'une organisation à l'autre sur la base théorique que l'on retrouvera dans une lettre d'embauche, un contrat de travail ou une convention collective. Alors bien que 68,89 % des organisations ont une semaine prévue de 35 heures, 11,11 % en ont une de 37,5 et également 11,11 % en ont une de 40 heures.

40h

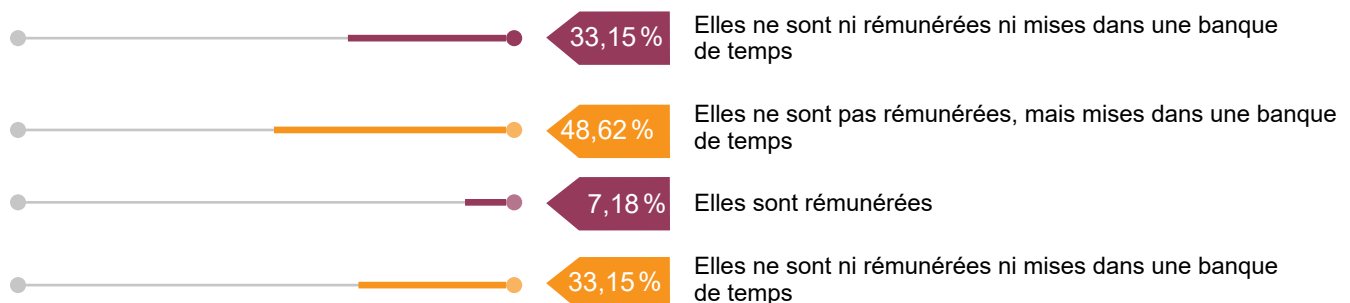
constituent la semaine réelle de travail

Et dans la réalité ?

Mais entre le contrat de travail et la réalité, y a-t-il un écart ? En fait oui. Pour les talents qui travaillent 35 heures et plus par semaine, la moyenne du temps réel travaillé est de 40,10 heures par semaine, allant jusqu'à plus de 60 heures dans certains cas.

La gestion du temps supplémentaire

Et lorsque la situation s'applique aux gestionnaires, les heures au-delà du contrat de travail ne sont pas rémunérées, un contexte similaire à l'industrie privée en matière de rémunération. D'une perspective plus globale, le temps supplémentaire est géré encore une fois bien différemment d'une organisation à une autre.



Dans les autres cas (11,05 % des situations), on parlera essentiellement de reprise de temps discrétionnaire selon le gestionnaire ou selon les mœurs de l'organisation.

La bonification

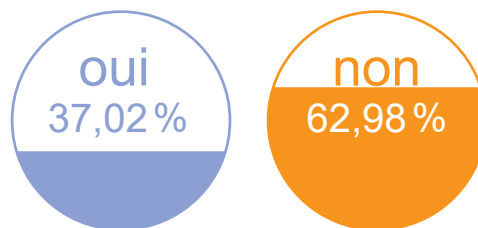
Encore une question litigieuse

La bonification dans le secteur philanthropique demeure taboue à bien des niveaux. D'une part certains conseils d'administration y sont favorables, car eux-mêmes naviguent dans cet univers de la rémunération s'ils sont issus du secteur privé. D'autre part, on a tendance à considérer la bonification comme étant « inappropriée », car utilisée sur le « dos des donateurs et donatrices ». Mais n'est-ce pas déjà le cas de la rémunération versée à chaque paie ? Et en quoi la bonification ne peut-elle pas être également budgétée ?

37 %

des talents reçoivent une prime ou une bonification

Au sein de votre emploi actuel, avez-vous déjà bénéficié d'une bonification ou de primes ?



Mais, il y a une troisième joueuse dans le renforcement du tabou lié à la bonification : la base selon laquelle elle est déterminée. Le lien direct entre une prime ou une bonification et les contributions des donateurs et donatrices est proscrit par de nombreux codes déontologiques. Ainsi, la rémunération d'une personne salariée ou même d'un fournisseur ne devrait jamais s'établir par un lien direct (comme un pourcentage) avec les fonds collectés. Pour de nombreuses raisons justifiées, plusieurs acteur(trice)s du secteur philanthropique mondial y sont favorables.

L'Association des professionnels en philanthropie (AFP) en a même fait deux (2) articles de son code de déontologie :

Art. 21 - Les membres ne doivent accepter aucune rétribution ou conclure un contrat qui se fonde sur un pourcentage des contributions qu'ils auront reçues, ni accepter de commissions d'intermédiaire ou d'honoraires conditionnels.

Art. 22 - Les membres peuvent accepter une rémunération en fonction de leur rendement, des primes par exemple, seulement si de telles primes font partie des pratiques courantes de leur organisme et qu'elles ne se fondent pas sur les contributions obtenues.⁸

Mais est-ce que tous et toutes se rallient derrière ces principes déontologiques ? La réponse est oui, du moins en majorité !

Lien entre la bonification et un pourcentage des dons amassés en collecte de fonds



⁸ Association des professionnels en philanthropie – section du Québec. Code de déontologie, [afpquebec.ca/fr/a-propos/code-de-deontologie] (site consulté le 14 août 2023).

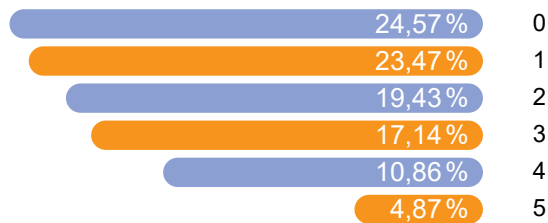
Le recul du télétravail, l'avancée de la flexibilité

La pandémie n'aura pas su ancrer le télétravail à 100 % dans la pratique

Alors que le télétravail était devenu, par nécessité, la norme durant la pandémie, il ne reste aujourd'hui plus que 9,14 % des employeur(se)s qui le permettent à temps plein. Le tout s'explique à la fois par la nécessité de consolider l'équipe, la présence terrain nécessaire, notamment auprès des donateurs et donatrices, mais également par le manque de formation auprès des gestionnaires en gestion à distance. Ainsi, la majeure partie des organismes (62,86 %), vont plutôt baliser un mode de travail hybride, exigeant une présence minimale au bureau par semaine.

9 %
des employeur(se)s
permettent le télétravail à
temps plein

Nombre de jour(s) par semaine travaillés de la maison ou d'un autre lieu que le bureau



36 %

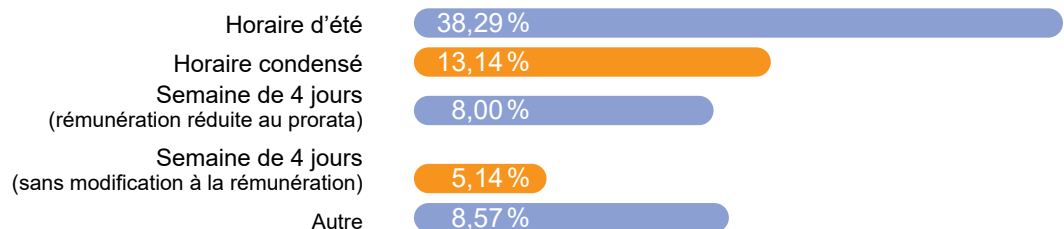
des employeur(se)s
disposent d'une politique
de travail hybride

Une politique de travail hybride ?

Fait intéressant, 36,48 % des organisations ne disposent pas d'une politique de travail hybride, le tout étant plutôt laissé en mode discrétionnaire aux personnes dirigeantes. Lorsqu'une politique est en place, celle-ci est généralement encouragée et favorisée, mais dans 8,81 % des cas, les talents ressentent une pression à assurer une plus grande présence au bureau que ce qui est balisé dans la politique.

La flexibilité, au service de tous et toutes

Ce sont près de 85 % des organisations qui permettent la flexibilité d'horaire. Ainsi, passer au garagiste le matin ne nécessite plus nécessairement une demande formelle d'absence et peut se conjuguer avec l'horaire de la semaine. Il s'agit d'un bond important vers une nécessité de plus en plus demandée dans l'ensemble des secteurs. D'autres possibilités existent également, mais dans une moins grande mesure.



Les congés

Les vacances

Le temps moyen des vacances offertes aux talents en philanthropie se situe à 21,64 jours par année, soit un peu plus de quatre (4) semaines. Il y a évidemment différents facteurs à considérer, dont l'ancienneté et le niveau de fonction, mais néanmoins toutes les organisations respectent et dépassent le minimum exigé par la loi, notamment pour fins d'attraction et de rétention.

22

journées de congé
annuelles en moyenne
sont offertes aux talents

Lien entre l'ancienneté au sein d'une organisation et les vacances

Moins de 3 mois	21,25 jours
Entre 3 mois et moins de 6 mois	18,00 jours
Entre 6 mois et moins de 1 an	18,29 jours
Entre 1 an et moins de 2 ans	21,26 jours
Entre 2 ans et moins de 3 ans	20,53 jours
Entre 3 ans et moins de 4 ans	17,70 jours
Entre 4 ans et moins de 5 ans	21,27 jours
Entre 5 ans et moins de 6 ans	22,19 jours
Entre 6 ans et moins 7 ans	23,33 jours
Entre 7 ans et moins de 8 ans	20,63 jours
Entre 8 ans et moins de 9 ans	20,67 jours
Entre 9 ans et moins de 10 ans	26,00 jours
Entre 10 et moins de 15 ans	23,36 jours
Entre 15 ans et moins de 20 ans	25,36 jours
20 ans et plus	26,43 jours

Les fériés obligatoires

Les employeur(se)s du Québec (et non visé(e)s par le Code canadien du travail) doivent se conformer à deux (2) lois en ce qui concerne les journées fériées, chômées et payées, soit la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la fête nationale. Ensemble, elles imposent minimalement les congés suivants :

- Jour de l'An
- Vendredi saint ou lundi de Pâques (au choix de l'employeur(se))
- Journée nationale des patriotes
- Fête nationale
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de grâce
- Jour de Noël

Constat étonnant, certains congés obligatoires ne sont pas toujours offerts. À titre d'exemple, 9,14% des talents en philanthropie n'ont pas de congé de l'Action de grâce. Nous encourageons évidemment les organisations à se conformer aux huit (8) jours de congés obligatoires et à bonifier la liste, si elles en ont la capacité.

Les autres journées

Nous saluons grandement le fait que les organisations vont en grande partie au-delà du minimum légal. Nous avons constaté l'arrivée dans le calendrier l'ajout volontaire de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (9,14 %) et de la Journée internationale des droits des femmes (1,14 %), deux mesures et choix judicieux où nous tenons à féliciter les organismes.

Le lendemain du jour de l'an	87,43 %
Lendemain de Noël	88,57 %
Veille du Jour l'An	84,57 %
Jour du Souvenir	26,86 %
Veille de Noël	79,43 %
Journée nationale de la vérité et de la réconciliation	9,14 %
Congé pour anniversaire	1,14 %
Journée internationale des droits des femmes	1,14 %

50 %

des employeur(se)s ferment les bureaux durant les fêtes et maintiennent la rémunération

La période des fêtes, un cadeau... pour certains et certaines

La semaine entre Noël et le Jour de l'An est généralement synonyme de congé dans les organisations. Mais à quel prix ? En fait, il n'y a pas de ligne directrice dans le secteur et cela se traduit par une disparité entre les organisations.

Oui, mon employeur(se) maintient ma rémunération	49,70 %
Oui, je dois utiliser mes banques de congés ou de temps	23,08 %
Non	24,85 %
Autre	2,37 %

Pleine lumière sur la
rémunération indirecte



Les avantages sociaux

Dans les normes traditionnelles

Les avantages sociaux ont toujours été, historiquement, à la traîne dans le secteur philanthropique pour des raisons budgétaires évidentes. Néanmoins, plusieurs organisations réussissent à tirer leur épingle du jeu en offrant différents avantages selon leur capacité. Et même si certains éléments nous semblent acquis et évidents dans une offre de services, d'autres avantages émergent et commencent à se tailler une place.

Congés de maladie	74,29 %
Remboursement en partie ou totalité des frais de formation	71,43 %
Congés mobiles ou personnels	66,86 %
Régime d'assurance collective	60,57 %
Régime de retraite	54,29 %
Remboursement en partie ou totalité des frais de cellulaire	53,14 %
Remboursement en partie ou totalité des frais d'adhésion à des associations ou des cotisations professionnelles	42,29 %
Programme d'aide aux employés (PAE)	40,57 %
Télémedecine ou soins de santé virtuels	24,00 %
Remboursement en partie ou totalité des titres de transport en commun	9,14 %
Remboursement en partie ou totalité des frais d'abonnement à un gym	4,57 %
Ne s'applique pas (ex. travailleur(se) autonome)	4,00 %
Autre	13,14 %

42 %

des employeur(se)s remboursent une partie ou la totalité des frais d'adhésion à des associations

Il est à noter qu'un nombre élevé d'organismes offrent un remboursement en partie ou en totalité des frais de formation. C'est une excellente nouvelle. Considérant l'offre intéressante, mais limitée de développement professionnel, cela contribue grandement à renforcer les capacités des organismes et à maintenir la professionnalisation du secteur. Nous saluons également les 42,29 % d'organismes qui remboursent en partie ou en totalité les frais d'adhésion à des associations ou des cotisations professionnelles, ce qui contribue également grandement au secteur.

De quoi est constitué le régime d'assurances collectives

Si 60,57 % des organisations offrent un régime d'assurances collectives, ce dernier est en majeure partie constitué de l'assurance soins de santé et médicaments (dans 97,94 % des cas) et des autres options dans une moins grande proportion.

Assurance soins de santé et soins médicaux	97,94 %
Assurance voyage	35,63 %
Soins dentaires	32,76 %
Soins de la vue	27,59 %
Couverture de médicaments	54,60 %
Invalité courte durée	29,89 %
Invalité longue durée	50,57 %
Assurance-vie	48,28 %
Assurance décès et mutilation	40,23 %
Assurance maladies graves	27,01 %
Compte de soins de santé	10,34 %

De manière générale, les talents dans le secteur sont satisfaits des avantages sociaux offerts, dans une proportion de 76,51 %. Les insatisfactions se situent essentiellement au niveau de la couverture des soins, lesquelles comprennent plus rarement les soins dentaires et les soins de la vue.

Qui paie quoi ?

Dans la majeure partie des cas (66,06 %), l'employeur(se) couvrira 50 % ou plus de la cotisation au régime. Il est important de noter qu'au-delà de ce que l'employeur(se) paie ou non, cela a une incidence fiscale importante en cas d'invalidité. Par exemple, si l'employé(e) paie l'entièreté de sa protection d'invalidité, au moment de recevoir des prestations, celles-ci seront libres d'impôt.

Régime de retraite

Du côté des régimes de retraite, le panel d'options est grandement séparé. Pour les talents qui bénéficient d'un régime de retraite, ils peuvent compter sur l'un de ceux-ci.

Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER)	11,49 %
Régime de retraite simplifié (RRS)	6,90 %
Régime de retraite à prestations déterminées (PD)	6,90 %
Régime de retraite à cotisations déterminées (CD)	4,02 %
Régime enregistré d'épargne-retraite collectif (REER collectif)	24,14 %
REER d'un fonds de travailleurs (Fondation ou Fonds de solidarité FTQ)	6,32 %
Mon organisme n'offre aucun régime de retraite	19,54 %
Ne s'applique pas (ex. travailleur(se) autonome)	10,92 %
Autre	9,77 %



De plus, les personnes qui bénéficient d'un régime de retraite avec leur employeur(se) bénéficient d'un appui généralement de l'ordre de 2 % à 7 % (montant versé par l'employeur(se), généralement à la condition que l'employé(e) verse le même pourcentage de sa paie).

Pleine lumière sur la
collecte de fonds



La place de la collecte de fonds dans les organismes

Alors que l'apport philanthropique est vital pour l'ensemble des organismes du secteur, peu de talents s'y consacrent à temps plein. En fait, cela représente uniquement 10,53 % des talents. Pour tous les secteurs confondus, 49,68 % des responsabilités sont consacrées à la collecte de fonds. Les limites budgétaires forçant souvent les talents à devoir faire plusieurs tâches permettent à la fois d'enrichir leur poste, mais risquent également de les éloigner de l'objectif principal qui est celui de contribuer à la pérennité financière de l'organisme par la collecte de fonds.

50 %

des responsabilités sont consacrées à la collecte de fonds

Tous les moyens sont bons

Les événements (50,53 %), la rédaction de sollicitation/demande de subvention (grant writing) (50,00 %) et la campagne annuelle (43,16 %) sont les trois (3) sphères les plus importantes qui occupent les activités de collecte de fonds. Alors que les dons majeurs et les dons planifiés représentent que 30,53 % respectivement.

Campagne annuelle (sollicitation postale et électronique)	43,16 %
Campagnes par les tiers	22,63 %
Peer-to-peer (P2P)	17,89 %
Marketing relationnel	18,42 %
Campagne majeure de financement	18,42 %
Dons majeurs	30,53 %
Dons planifiés	30,53 %
Événements	50,53 %
Gestion	33,16 %
Reconnaissance/intendance/fidélisation des donateurs et donatrices (stewardship)	38,42 %
Saisie/gestion de la base de données	25,79 %
Recherche/qualification de donateurs et donatrices pressenti(e)s	25,26 %
Rédaction de sollicitation/demande de subvention	50,00 %
En consultation dans différents domaines liés à la philanthropie	7,89 %
J'œuvre dans le secteur philanthropique, mais n'effectue pas des tâches liées à la collecte de fonds	5,26 %
Autre	6,32 %

Capacité en collecte de fonds

Les organismes bénéficient environ de six (6) personnes dédiées à la collecte de fonds et le nombre de talents affectés à ces tâches est demeuré le même dans la dernière année pour 60,29 % des organismes, alors qu'il a augmenté pour 25,98 % des organismes.

26 %

des organismes ont augmenté le nombre de postes en collecte de fonds

26 %

des organismes comptent augmenter le nombre de postes en collecte de fonds

Pour l'année prochaine, il est prévu que le nombre de postes en collecte de fonds reste le même pour 65,20 % des organismes, alors que 26,47 % prévoient l'augmenter. Seulement 1,47 % des organismes anticipent de diminuer le nombre de postes. Il s'agit d'excellentes nouvelles pour les organismes qui maintiennent ou augmentent essentiellement leurs capacités philanthropiques. Les effets des augmentations de poste resteront à surveiller dans un contexte de rareté de main-d'œuvre qualifiée. Ainsi, les organisations qui souhaitent aller chercher plus de talents devront œuvrer sur deux (2) fronts : l'attraction provenant d'autres organismes et l'acquisition de talents ayant des compétences transférables provenant d'un autre secteur.

Dans les deux cas, il y a des bénéfices et des risques à considérer à la fois pour son propre organisme, mais également pour le secteur qui fait déjà face à un taux de roulement élevé et donc à un certain jeu de « chaise musicale » entre organismes déjà bien implantés.

Transparence et professionnalisation

La professionnalisation du secteur dont on entend régulièrement parler se confirme également dans l'application de principes de gestions des ressources humaines auprès des organismes. Relevons notamment la mise en place de politique, de structure de grille ou d'échelle salariale. Notre enquête nous a permis de mettre en lumière que 80,39 % des organismes disposent de tels outils. Or, il n'y a que 36,76 % des organismes qui les rendent accessibles à tous les talents.

Lorsque vient le temps d'afficher des postes, il y a désormais 34,80 % des organisations qui publient les échelles salariales sur l'ensemble des affichages et 24,02 % le feront sur certains niveaux de postes ciblés seulement.

Considérant l'ajout de transparence sur les conditions de travail dans le secteur philanthropique, une mesure d'ailleurs portée et implantée par l'Association des professionnels en philanthropie depuis mai 2021, il peut s'avérer fort profitable de rendre ces informations disponibles à tous. Cela permet notamment d'avoir des conversations transparentes sur les conditions du poste, de contribuer à la rétention et même à la planification de la relève.

Nous saluons d'ailleurs le fait que 67,14 % des organismes disposent d'un calendrier et d'un processus clair d'évaluation de la performance et que 67,55 % disposent des mêmes éléments dans le cadre du processus de révision salariale.

Développement professionnel

L'adage qui veut que le secteur philanthropique ne dispose pas de budget de formation semble, à notre grande et agréable surprise, non fondé. En fait, 93,13 % des organismes vont couvrir ou rembourser une partie ou la totalité des dépenses liées à la formation. Il s'agit d'ailleurs d'un élément qui est validé davantage dans les processus de recrutement par les personnes candidates qui souhaitent demeurer à l'affût des meilleures pratiques.

93 %

des organismes couvrent une partie ou la totalité des dépenses liées à la formation professionnelle

Saviez-vous que le Québec compte 57 professionnel(le)s⁹ détenant l'accréditation CFRE (Certified Fund Raising Executive) ?

Une telle accréditation est enviable et atteste que ces personnes sont pleinement investies dans leur profession et leur développement personnel. Engager un CFRE est donc un choix judicieux, mais il faut considérer que pour maintenir leur accréditation, un nombre minimal d'heures de formation continue est obligatoire. Un élément important à considérer lors de vos négociations d'embauche et dans vos budgets de formation. Il faut cependant préciser que CFRE n'offrira plus d'examen au Québec à compter de novembre 2023 conformément à la Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français. Il sera cependant possible de passer l'examen dans une autre province canadienne.

La force des associations

52 %

des talents en philanthropie sont membres de l'AFP et 26 % sont membres de l'ACPDP

L'importance du secteur associatif n'est plus à démontrer et les réponses le démontrent. Ainsi, l'Association des professionnels en philanthropie (AFP) (51,85 %), l'Association canadiennes des professionnels en dons planifiés (ACPDP) (25,93 %), anciennement le réseau Sancio (17,59 %) et Conversations philanthropiques en culture (4,63 %) demeurent les associations et regroupement les plus populaires au sein du secteur philanthropique. D'ailleurs, les réponses démontrent qu'une partie des talents est membre de plus d'une association.

Dans 86,32 % des cas, l'employeur(se) assume l'entièreté des coûts d'adhésion à ces organismes, 4,21 % se partagent la facture et 9,47 % des talents doivent payer leur pleine adhésion.

⁹ Données au 14 août 2023 disponibles sur cfre.org/find-a-cfre.

Pleine lumière sur la
santé mentale et
la motivation



Entrée en la matière

Au sein du secteur philanthropique, où la passion pour le changement social coexiste avec des défis complexes et exigeants, la santé mentale et le bien-être des talents relèvent d'une importance capitale. La section dédiée à la santé mentale de l'Indice philanthropique salarial et bien-être 2023 explore en profondeur cette facette essentielle du milieu philanthropique. À travers une lentille de compréhension et de prévention, cette section met en lumière l'impératif d'entretenir un environnement propice à la santé mentale, favorisant ainsi l'épanouissement personnel et professionnel des acteur(trice)s philanthropiques.

Au cœur de cette exploration se trouve la reconnaissance du fait que le travail au sein d'organisations philanthropiques, bien que gratifiante, peut être accompagnée de pressions uniques et de responsabilités considérables. Par conséquent, cette section s'engage à nommer et mettre de l'avant les défis spécifiques auxquels sont confrontés les professionnel(le)s de la philanthropie en ce qui concerne leur bien-être mental. Le tout, en ayant pour ambition de contribuer à la création d'une culture organisationnelle qui valorise le bien-être holistique et durable.

Prendre soin de ceux et celles qui prennent soin

Épuisement, humeur dépressive et dépression

Au cours de la dernière année, près de 40 % des talents en philanthropie ont souffert d'épisodes d'épuisement, d'humeur dépressive ou de dépression. Il s'agit d'un nombre plus qu'inquiétant pour le secteur qui se dévoue quotidiennement à prendre soin des autres, mais qui semble éprouver des défis, dans une proportion importante, à prendre soin de son propre monde. D'ailleurs, les personnes ayant vécu de tels épisodes, n'ont pas été en mesure d'en discuter en toute confiance avec leur gestionnaire dans 47,76 % des cas!

40 %
des professionnel(le)s en philanthropie ont souffert d'épuisement, d'humeur dépressive ou de dépression l'année dernière

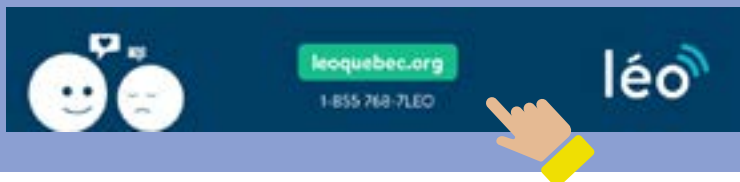
Outiller nos gestionnaires en santé mentale

Si près de la moitié des talents n'ont pas eu le réflexe de se tourner vers leurs gestionnaires, plusieurs raisons peuvent l'expliquer. Cependant, ils sont souvent dépourvus de moyens et d'outils. Nous avons ainsi voulu savoir ce que les gestionnaires avaient posé comme geste auprès des 52,24 % de talents qui étaient en confiance pour aborder la situation. Retenons les moyens suivants :

- Être à l'écoute de ma situation (45,45 %)
- M'offrir de prendre congé (28,57 %)
- Je n'ai pas reçu d'aide (9,09 %)
- Me référer à un programme d'aide aux employé(e)s (PAE) (11,69 %)
- Me référer à des ressources spécialisées (5,19 %)

Saviez-vous que les COOP et les OBNL du Québec ont accès à une ligne de soutien psychologique ?

LÉO offre un soutien professionnel gratuit, confidentiel et rapide aux personnes engagées (rémunérées et bénévoles) dans les COOP et OBNL du Québec, à la fois en français et en anglais. Ces personnes peuvent bénéficier de 5 séances d'une heure par téléphone ou visioconférence. Pour plus d'information, composez le 1 855 768-7LEO ou visitez leoquebec.org.



Baromètre de la santé psychologique

Le baromètre de la santé psychologique¹⁰ est un outil fort simple qui nous permet, sur une base quotidienne, de prendre nos signes vitaux et ainsi de préserver notre équilibre ou de prendre acte de notre déséquilibre, généralement à la suite d'une réaction à un stress ou à un événement marquant. Dans le cadre de la démarche, nous avons cherché à mesurer la santé psychologique, sachant néanmoins qu'il s'agit d'un indicateur qui bouge régulièrement en fonction de nombreux facteurs.

53 %
considèrent que leur état psychologique est en santé

État	Soi-même	Ses collègues
En santé	53,29 %	42,38 %
En réaction	36,53 %	47,02 %
Fragilisé(e)	10,18 %	6,34 %
En état critique	0,00 %	0,00 %

Baromètre de la santé psychologique

	En santé	En réaction	Fragilisé(e)	En état critique
Signes	Être posé - Calme	Anxiété - Tristesse occasionnelle	Anxiété - Tristesse envahissante	Anxiété constante - Dépression - Idées suicidaires
	Sens de l'humour	Irritabilité - Sarcasme déplacé	Colère - Cynisme	Excès de colère - Agressivité
	Vivacité d'esprit	Oublis - Pensées intrusives	Indécision - Manque de concentration	Incapacité à se concentrer
	Sommeil réparateur	Sommeil perturbé	Sommeil agité, cauchemars	Trop ou manque de sommeil
	Rendement soutenu	Sentiment d'être surchargé - Procrastination	Sentiment d'être débordé - Piètre performance	Incapacité à faire ses tâches
	Confiance en soi, en les autres	Doute de soi	Doute des autres	Méfiant
	Se sentir bien	Tensions et maux de tête	Douleurs physiques	Maladies physiques
	Bon niveau d'énergie	Manque d'énergie	Fatigue	Épuisement
	Actif physiquement	Activités physiques réduites	Inactif physiquement	Léthargie
	Actif socialement	Contacts sociaux réduits	Contacts sociaux évités	Interruption des contacts avec ses proches
Consommation occasionnelle et sociale	Consommation régulière mais contrôlée	Consommation difficile à contrôler	Abus ou dépendance	
Stratégies	Maintenir ses activités	Récupérer : ralentir - se reposer	Reconnaître qu'il faut agir	Consulter un professionnel rapidement
	Pratiquer la pleine conscience	S'outiller pour préserver sa santé psychologique	Récupérer : éliminer les tâches non essentielles	Se confier à un pair ou une personne de confiance
	Cultiver ses liens sociaux	Identifier les difficultés	Se confier à un pair ou une personne de confiance	Considérer un arrêt de travail
		Agir sur ce qu'on peut changer	Maintenir le contact avec ses proches	Reprendre contact avec ses proches

¹⁰ Programme d'aide aux médecins du Québec. Prendre ses signes vitaux psychologiques, [pamq.org/wp-content/uploads/2021/08/Prendre-ses-signes-vitaux-psychologiques.pdf] (site consulté le 14 août 2023).

Énergie et motivation

Lorsqu'il est question de motivation, différents facteurs combinés sont souvent en cause. On peut penser rapidement à la reconnaissance, l'autonomie, l'évolution professionnelle, le sentiment de justice interne, le climat de l'équipe, l'adéquation de valeurs, etc. Il devient alors difficile pour une organisation d'adresser facilement des leviers pour rétablir la motivation des troupes. Mais la difficulté se doit d'être surmontée, car actuellement 38,32 % des talents ont indiqué avoir une baisse d'énergie dans la dernière année de manière individuelle et 29,94 % constatent également une baisse au sein de l'équipe. Il n'est ainsi pas étonnant de voir une corrélation avec la motivation de l'équipe qui a chuté de 23,95 %.

Satisfaction

Quand l'énergie et la motivation sont moins au rendez-vous, la satisfaction est inévitablement touchée. Les données mettent en lumière que la satisfaction à l'égard de l'organisme a diminué pour 21,56 % des talents et qu'à l'égard du superviseur(se) ou du gestionnaire, elle a diminué de 19,16 %. Ces taux, bien qu'ils ne soient pas alarmants, doivent être discutés dans les organisations pour les comprendre et définir une série d'action pour faire bouger les indicateurs.

22 %
de baisse de satisfaction
des talents à l'égard de leur
employeur(se)

La place qu'occupe le travail

Au cours des prochaines années, peu semblent intéressé(e)s à ce que le travail prenne davantage de place dans leur vie. Le contraire aurait été étonnant. 50,00 % souhaite que le travail occupe la même place qu'actuellement et 49,38 % visent à ce que le travail occupe moins de place.



Pleine lumière sur la
**crainte d'un exode
philanthropique**



Entrée en la matière

L'horizon philanthropique, bien que porteur de nobles aspirations et de causes louables, se trouve à la croisée de défis majeurs susceptibles d'influencer la trajectoire du secteur. La présente section au sein de l'Indice philanthropique salarial et bien-être 2023 scrute de près l'émergence d'une préoccupation grandissante : un possible exode des talents du secteur philanthropique. Cette problématique soulève des questions cruciales quant à la pérennité et à la vitalité de la philanthropie.

La démission silencieuse, caractérisée par une diminution d'intérêt des talents pour leurs fonctions, pourrait entraîner des conséquences significatives. Cette section analyse les signaux précurseurs de ce phénomène, tout en explorant les raisons sous-jacentes qui pourraient pousser les professionnel(le)s à envisager d'autres horizons.

Démission silencieuse

Le concept de démission silencieuse (quiet quitting) trouve, bien malheureusement, écho dans notre secteur qui n'y échappe pas. En fait, 29,34 % des talents sont passés dans un mode de fonctionnement où ils font le strict minimum, conséquence directe d'une démotivation au travail. En observant les chiffres précédents, la donnée ne devrait pas surprendre puisqu'elle n'est pas exclusive à notre industrie, mais elle est malgré tout très inquiétante. Il s'agit de près du tiers des talents du secteur qui sont possiblement en sous-performance dû à des éléments de démobilisation, souvent non nommés.

29 %

des professionnel(le)s en philanthropie sont en mode « démission silencieuse »

L'intérêt pour la philanthropie

21,5 % des talents ont vu leur intérêt diminuer à poursuivre dans le secteur au cours de la dernière année. On peut attribuer cette donnée à des éléments internes (notons que la charge des tâches a augmenté pour 74,85 % des talents), mais également au marché qui s'avère très compétitif dans un contexte de plusieurs campagnes majeures de financement, de reprise d'activités postpandémiques et évidemment d'une croissance des besoins.

Mais ce taux inquiète, car la rareté de main-d'œuvre qui fragilise déjà notre secteur ne risque pas de se résorber avec une tendance à quitter le secteur qui est de cet ordre. Le secteur philanthropique doit rapidement revoir ses canaux d'entrées (retenons la fin du certificat en gestion philanthropique remplacé par le microprogramme de financement des OBNL) et travailler urgemment sur sa rétention.



Saviez-vous que l'alarme de l'exode du secteur philanthropique a été lancée en août 2019 ?

Avant-même la pandémie, une étude menée pour l'AFP et The Chronicle of Philanthropy a mis en lumière que 30 % des professionnel(le)s de la collecte de fonds planifiaient quitter le secteur, justifiant le tout notamment par une pression soutenue de performance et le manque d'appui du conseil d'administration en développement philanthropique.¹¹

¹¹ The Chronicle of Philanthropy. Why Fundraisers Leave, and How to Keep Them, [philanthropy.com/article/why-fundraisers-leave-and-how-to-keep-them] (site consulté le 14 août 2023).

Du mouvement à prévoir

Le mouvement dans le secteur philanthropique n'a rien de nouveau, ni de surprenant dans une certaine mesure. La taille des organisations limite souvent les opportunités d'accéder à des fonctions supérieures et les talents changent ainsi d'organisation pour enrichir leur expérience. Ainsi, 27,51 % des professionnel(le)s songent à effectuer un changement professionnel d'ici moins de deux (2) ans, dont 8,75 % qui y pensent d'ici moins de six (6) mois!

28 %
des professionnel(le)s
songent à changer d'emploi
d'ici moins de 2 ans

Moins de 3 mois	6,25 %
Entre 3 mois et moins de 6 mois	2,50 %
Entre 6 mois et moins de 1 an	8,13 %
Entre 1 an et moins de 2 ans	10,63 %
Entre 2 ans et moins de 3 ans	11,25 %
Entre 3 ans et moins de 4 ans	6,88 %
Entre 4 ans et moins de 5 ans	4,38 %
Entre 5 ans et moins de 6 ans	5,00 %
6 ans et plus	1,26 %
Je n'envisage pas de changement	34,38 %
Ne sais pas	9,38 %

22 %

des professionnel(le)s
quitteront le secteur lors de
leur prochain changement
de poste

Mais un changement professionnel peut mener vers différents scénarios internes à un organisme, dans d'autres organismes ou même à l'extérieur du secteur. Ainsi, nous avons poussé le questionnement plus loin et 6,25% des talents tenteront de trouver un emploi au sein du même organisme. 28,13% tenteront de trouver un emploi dans un autre organisme et 21,88% quitteront le secteur. Ajoutons que 28,13% partiront à la retraite dans les prochaines années.

Ce qui contribue au mouvement

Les incitatifs à quitter

Lorsque les professionnel(le)s du secteur envisagent de démissionner (ou lors de leur récente démission), ils ou elles le font essentiellement pour les trois raisons suivantes :

- Recherche d'un salaire plus élevé
- Recherche de meilleurs avantages sociaux
- Recherche d'un meilleur équilibre travail-vie personnelle

Les incitatifs à choisir une nouvelle organisation

En revanche, lorsque vient le temps de choisir une nouvelle organisation où évoluer, les talents considèrent surtout les trois éléments suivants :

- Autonomie dans les fonctions
- Bien-être de l'équipe
- Cause portée par l'organisme/alignement aux valeurs

Trois éléments qui n'ont strictement rien à voir avec des conditions de rémunération comparativement aux raisons de départ. On peut aisément prétendre que les gens qui travaillent dans le secteur et choisissent une organisation le font pour des raisons « de cœur », mais que le départ est souvent lié à des raisons plus « de tête, voire de portefeuille ».

Il faut noter que les salaires à l'embauche ont été revus par de nombreuses organisations afin de travailler sur l'attraction. Néanmoins, les grilles salariales ne réussissent pas toujours à suivre les recommandations salariales du secteur privé et les dernières pressions économiques, dont les taux d'intérêts et la hausse du coût de la vie qui mettent la pression sur la capacité de payer des talents et qui y voient « une dilution du salaire » au cours de leur carrière.

Ce qui peut être fait pour contrer l'exode

Les forces de rétention

Mais comment réussir à travailler sur la rétention si l'on ne peut répondre pleinement aux attentes des principaux incitatifs à quitter un emploi ? Il faut assurément capitaliser sur les éléments de rétentions dont les talents se satisfont. Notons que les éléments suivants sont ceux qui génèrent le plus de satisfaction dans les conditions actuelles de travail des talents :

- Cause portée par l'organisme/alignement aux valeurs
- Autonomie dans les fonctions
- Horaires flexibles
- Réputation et notoriété
- Culture de l'organisme

Il y a donc beaucoup d'espace pour travailler sur des éléments qui ultimement ne coûtent rien à l'organisation et nous saluons le travail qu'effectue présentement l'AFP au Québec en ayant inscrit dans sa planification stratégique à cet objectif « déployer une stratégie de marque sectorielle et des outils pertinents pour favoriser l'attraction et la rétention du secteur philanthropique au Québec ». ¹²

¹² Association des professionnels en philanthropie – section du Québec. Planification stratégique, [afpquebec.ca/fr/a-propos/planification-strategique] (site consulté le 14 août 2023).

Pleine lumière sur le
**harcèlement et
les inconduites sexuelles et
psychologique**



Entrée en la matière

Nous avons consciemment fait le choix d'accorder un espace distinct au harcèlement et aux inconduites sexuelles ou psychologiques au sein de cet indice, en raison de leur impact profond sur le milieu philanthropique. Les récents cas médiatisés à travers le pays ainsi que l'alarme sonnée par l'Association des professionnels en philanthropie ont mis en lumière la nécessité impérieuse d'examiner de près la situation au Québec.

En analysant les données recueillies auprès d'organisations

philanthropiques diverses, nous souhaitons considérer les défis existants et offrir des perspectives pour l'amélioration continue. Cette démarche vise à sensibiliser, à informer et à promouvoir un environnement sûr, inclusif et respectueux au sein de la philanthropie. En mettant en lumière ces questions sensibles, nous espérons contribuer à l'évolution positive de la culture philanthropique et à l'édification d'une communauté éthique et responsable, où chaque individu(e) peut s'épanouir librement et de manière sécuritaire, digne et intègre.

Le gazon n'est pas plus vert au Québec

Victimes d'inconduite ou de harcèlement

Au cours de la dernière année, 4,19% des talents au sein d'organismes philanthropiques ont été directement victimes d'inconduite ou de harcèlement psychologique ou sexuel dans leur environnement de travail. Ce nombre grimpe à 23,35% si l'on considère l'ensemble de la carrière. On parle ici de près d'un professionnel(e) sur quatre en philanthropie!

Témoin de situations d'inconduite ou de harcèlement

À ces 4,19% de victimes, on doit ajouter 7,78% de situations d'inconduites ou de harcèlement qui ont été observées par les répondant(e)s. Ce nombre grimpe à 27,71% si l'on considère l'ensemble de l'historique en collecte de fonds.

Combinées ces données mettent en lumière que 1 professionnel(le) sur 2 expérimentera une situation d'inconduite ou de harcèlement psychologique ou sexuel au cours de sa carrière.

Une politique obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2019!

Pourtant, 73,65% des organisations semblent disposer d'une politique de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes. Mais cela s'avère insuffisant, chiffres à l'appui. D'ailleurs bien que le 73,65% puissent sembler faire bonne figure, une telle politique est obligatoire (et doit être connue des talents) pour l'ensemble des organisations depuis des années.

1 sur 2

a expérimenté une situation d'inconduite ou de harcèlement au cours de sa carrière

Une confiance forte, mais pas pour toutes les personnes

Invitées à se prononcer sur leur confiance envers le processus, si elles devaient le suivre, 81,79% des personnes répondantes ont indiqués être confortables. On peut ainsi s'en réjouir, tout en sachant qu'une personne sur cinq risque de ne pas formuler de plainte, de peur que le processus ne soit pas sécuritaire et optimal.

1 sur 5

risque de ne pas formuler de plainte de peur que le processus ne soit pas sécuritaire

Rappelons que « l'employeur(se) qui n'a pas de politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes est passible d'une amende allant de 600 \$ à 1 200 \$ à la première offense. En cas de récidive, le montant passe de 1 200 \$ à 6 000 \$. »¹³

De plus, nous invitons chaque organisme à revoir les personnes responsables désignées par l'employeur(se) pour à la fois donner confiance et assurer une prise en charge optimale.

Saviez-vous que l'Association des professionnels en philanthropie (AFP) a publié un rapport en 2022 qui vise à aider les professionnel(le)s de la collecte de fonds et les organisations à adresser et prévenir le harcèlement, l'intimidation et la discrimination ?

L'AFP a mis en lumière que le harcèlement est une pratique malheureusement beaucoup trop commune dans notre secteur, précisant que 42% des collecteur(trice)s de fonds ont vécu du harcèlement sexuel dans les 2 dernières années et que 51% des professionnel(le)s LGB¹⁴ ont expérimenté la même chose. En tout, 76% des professionnel(le)s ont subi du harcèlement sexuel dans leur carrière.

Le rapport *Speaking Truth to Power in Fundraising: A Toolkit* est disponible sur le [site web de l'AFP](#) (en anglais seulement).

¹³ CNESST. Politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes, [cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/politique-prevention-harcelement-traitement] (site consulté le 14 août 2023).

¹⁴ LGB : personnes lesbiennes, gaies ou bisexuelles

Pleine lumière sur le
portrait de notre secteur
et la diversité



Entrée en la matière

Notre secteur joue un rôle essentiel dans la transformation positive de nos communautés et du monde. Mais encore faut-il qu'il soit à l'image de nos communautés pour avoir toute la légitimité et l'impact souhaité. Une attention particulière est portée à la diversité sous toutes ses facettes. Nous souhaitons donc examiner la manière dont les femmes façonnent et enrichissent notre secteur, ainsi que les défis persistants liés à la faible représentation de la diversité et à la sous-représentation des Peuples autochtones. De plus, nous sommes ravi(e)s de constater le caractère éduqué et multigénérationnel de notre secteur philanthropique, mettant en évidence la diversité des connaissances et des perspectives qui alimentent notre mission collective.

Cette section de l'Indice philanthropique salarial et bien-être 2023 vous invite à une exploration du paysage philanthropique actuel, où nous mettons en avant la diversité comme source d'inspiration et catalyseur de changement positif.

À quoi ressemble notre secteur ?

Les femmes au cœur de la philanthropie

Depuis toujours, les femmes occupent une place importante dans le secteur de la philanthropie. Dans notre enquête, 74,70 % des personnes répondantes s'identifient comme femme (identité ou expression de genre féminin), 24,70 % comme homme (identité ou expression de genre masculin) et 0,60 % s'identifient comme non binaire, queer ou non conforme.

75 %

des professionnel(le)s en collecte de fonds sont des femmes

93 %

des professionnel(le)s en collecte de fonds sont blanc(he)s ou caucasien(ne)

Une diversité peu présente

En matière de diversité, les données nous démontrent une grande homogénéité qui met en lumière différentes faiblesses ou freins en matière d'inclusion, à la fois dans le secteur et dans notre enquête. Cela nous pousse à requestionner nos pratiques pour la prochaine édition alors que nous avons le sentiment d'avoir échoué à joindre des groupes sous-représentés historiquement et qui contribuent pourtant au secteur philanthropique.

Personne blanche ou caucasienne	92,77 %
Autochtone (Premières Nations, Inuit ou Métis)	0,60 %
Minorité visible (personne autre qu'autochtone et qui n'a pas la peau blanche)	3,61 %
Minorité ethnique (personne autre qu'autochtone ou minorité visible dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais)	2,41 %
Personne handicapée ou en situation de handicap	0,60 %
Personne neurodivergente	0,00 %
Membre de la communauté 2SLGBTQIA+	4,22 %
Autre/je préfère m'auto-identifier	1,81 %

Les voix divergentes sont entendues

Pour parler d'environnement inclusif, il est intéressant de valider si les personnes qui émettent des idées différentes, voire divergentes, sont entendues et accueillies. Force est d'admettre que le secteur score bien à cet indicateur, alors que 84,94 % des personnes répondantes indiquent que c'est bien le cas.

Oui	84,94 %
Non	5,42 %
Ne s'applique pas	2,41 %
Je ne sais pas	7,23 %

Nos observations se confirment également lorsque nous cherchons à valider la perception des personnes répondantes sur l'inclusivité de leur environnement. Dans 86,75 % des organisations, la réponse est positive et notons que 8,43 % ignorent si c'est le cas.

Mais comment se fait-il que près d'une personne sur dix ignore si elle peut émettre des idées divergentes ou si son environnement est inclusif? Cela démontre que les employeur(se)s ont encore du chemin à faire pour mettre de l'avant un cadre inclusif, mais surtout pour communiquer sur les initiatives, la culture et les valeurs.

Notre hypothèse est d'ailleurs confirmée, car le nombre chute à 66,27 % lorsque vient le temps de valider si des actions concrètes sont mises en place au sein des organisations.

Peu de place pour les Peuples autochtones

Alors que 0,60 % des personnes répondantes s'identifient comme membres de communautés autochtones, nous constatons que seules 36,75 % des organisations posent des gestes concrets en matière de réconciliation avec les Peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis). Il s'agit d'une zone d'opportunité et d'amélioration significative pour les organismes qui souhaitent faire mieux et qui peuvent grandement s'inspirer des 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.¹⁵ L'AFP au Canada a également mis en place un Groupe de travail sur la détermination de mesures à prendre en matière de vérité et de réconciliation qui a déposé une série de recommandations en 2022 pour le secteur.¹⁶

37 %

des organisations posent des gestes concrets en matière de réconciliation

Un secteur multigénérationnel

Si notre secteur semble bien homogène, il n'en est rien du côté de l'âge! Notre secteur a le privilège de bénéficier de la compétence de toutes les générations et s'enrichit grandement grâce à cet aspect.

Entre 18 et 24 ans	0,00 %
Entre 25 et 34 ans	13,25 %
Entre 35 et 44 ans	35,54 %
Entre 45 et 54 ans	25,90 %
Entre 55 et 64 ans	19,88 %
Entre 65 et 74 ans	3,61 %
75 ans et plus	1,81 %

¹⁵ Commission de vérité et réconciliation du Canada. Donner suite aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, [rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1524494530110/1557511412801] (site consulté le 14 août 2023).

¹⁶ AFP Global. Vers la vérité et la réconciliation : Aboutissement, [afpglobal.org/vers-la-verite-et-la-reconciliation-aboutissement] (site consulté le 14 août 2023).

Un secteur éduqué, mais peu en philanthropie

Le secteur philanthropique s'appuie sur un haut taux de diplomation de ses professionnel(le)s qui détiennent, à la hauteur de 78,92 % un diplôme universitaire de premier, deuxième ou troisième cycle.

Secondaire	3,01 %
Collégial	17,47 %
Universitaire (1 ^{er} cycle)	45,18 %
Universitaire (2 ^e cycle)	31,93 %
Universitaire (3 ^e cycle)	1,81 %
Aucun niveau d'études de complété	0,60 %



En ce qui concerne un cursus de formation propre à la philanthropie ou à la collecte de fonds, près de 10 % des professionnel(le)s détiennent ou sont en voie de détenir leur certificat universitaire en gestion philanthropique de l'Université de Montréal. 1,21 % des répondant(e)s sont inscrit(e)s au microprogramme de financement des OBNL de la même université.

Certificat en gestion philanthropique - Université de Montréal (partiellement)	3,64 %
Certificat en gestion philanthropique - Université de Montréal (complété)	6,06 %
Microprogramme en financement des OBNL - Université de Montréal (partiellement)	1,21 %
Master of Philanthropy and Nonprofit Leadership – Université Carleton (partiellement)	0,00 %
Master of Philanthropy and Nonprofit Leadership – Université Carleton (complété)	0,00 %
Aucune étude diplômante en philanthropie	78,79 %
Autre	12,73 %

Pleine lumière sur la
méthodologie



Méthodologie

Notre indice de rémunération a eu lieu sur une période de trois (3) mois, soit de son lancement le 20 avril 2023 jusqu'au 24 juillet 2023. En tout, 368 réponses ont été comptabilisées, ce qui en fait l'une des études les plus significatives pour le secteur philanthropique au niveau national, bien que les personnes répondantes soient exclusivement au Québec. Ainsi, toutes les personnes répondantes œuvrent au sein d'organismes situés au Québec.

Les réponses collectées étaient en référence à l'année en cours au moment de répondre à l'enquête et les montants sont en devise canadienne.

La collecte de données a été effectuée auprès de la liste de distribution de BNP Performance philanthropique, mais également auprès de partenaires de diffusion que nous remercions chaleureusement.

Cette étude a été menée avec rigueur, professionnalisme et avec une volonté ultime d'outiller le secteur philanthropique. Les constats et recommandations ont été réalisés en ce sens.

Bien que les noms des organisations aient été collectés pour assurer une intégrité des renseignements, ils ne sont pas divulgués pour préserver la confidentialité des données.

Nous avons fait le choix conscient de ne présenter des données que lorsque le nombre de répondant(e)s nous semblaient suffisant afin d'éviter les enjeux d'interprétation des données.

Données générales

Afin de vous donner un aperçu de l'échantillonnage et de la représentativité de l'étude, vous trouverez les données sur les provenances régionales, la portée des organismes, les secteurs couverts et plus encore ci-dessous.

Portrait régional

Abitibi-Témiscamingue	1,96 %
Bas-Saint-Laurent	4,41 %
Capitale-Nationale	30,39 %
Centre-du-Québec	2,45 %
Chaudière-Appalaches	8,82 %
Côte-Nord	0,49 %
Estrie	3,92 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0,00 %
Lanaudière	4,90 %
Laurentides	2,94 %
Laval	1,96 %
Mauricie	0,98 %
Montérégie	6,86 %
Montréal	37,75 %
Nord-du-Québec	0,49 %
Outaouais	0,98 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	2,45 %

Portée de l'organisme

Locale	38,73 %
Régionale	28,43 %
Provinciale	15,69 %
Nationale	9,80 %
Internationale	7,35 %

Secteurs couverts

Avancement et promotion de l'éducation	2,45 %
Protection des animaux	1,47 %
Protection de l'environnement	2,94 %
Santé	14,71 %
Services sociaux	11,27 %
Soins palliatifs	4,41 %
Religion et spiritualité	0,98 %
Arts et culture	7,84 %
Justice et défense des droits	3,92 %
Aide humanitaire	0,49 %
Développement international	1,47 %
Éducation supérieure	1,96 %
Persévérance scolaire	3,92 %
Recherche scientifique	0,98 %
Jeunesse et enfance	9,31 %
Sécurité alimentaire	5,39 %
Logement et itinérance	2,45 %
Besoins de la communauté	5,88 %
Services-conseils (consultation)	2,45 %
Autre	15,69 %

Organisme rattaché à un établissement

Oui	26,47 %
Non	73,53 %

Revenus totaux de l'organisme

Moins de 250 000 \$	10,29 %
250 000 \$ à 499 999 \$	14,71 %
500 000 \$ à 999 999 \$	17,65 %
1 000 000 \$ à 2 999 999 \$	20,59 %
3 000 000 \$ à 4 999 999 \$	6,37 %
5 000 000 \$ à 9 999 999 \$	12,25 %
10 000 000 \$ à 49 999 999 \$	9,80 %
50 000 000 \$ et plus	3,43 %
Je ne sais pas	4,90 %

Revenus provenant de sources philanthropiques

Moins de 100 000 \$	31,86 %
100 000 \$ à 250 000 \$	4,90 %
250 000 \$ à 499 999 \$	13,73 %
500 000 \$ à 999 999 \$	9,80 %
1 000 000 \$ à 2 999 999 \$	13,73 %
3 000 000 \$ à 4 999 999 \$	6,37 %
5 000 000 \$ à 9 999 999 \$	5,39 %
10 000 000 \$ à 49 999 999 \$	5,88 %
50 000 000 \$ et plus	2,45 %
Je ne sais pas	3,92 %
Ne s'applique pas (ex. consultation)	1,96 %

Nombre total d'employé(e)s

0	0,97 %
1	4,85 %
2-3	10,68 %
4-5	7,77 %
6-9	10,68 %
10-15	19,42 %
16-20	9,71 %
21 à 30	15,53 %
31 à 50	3,88 %
51 à 100	7,77 %
101 à 200	3,88 %
201 et plus	4,85 %

Nombre de personnes affectées à la collecte de fonds

0	4,00 %
1	17,00 %
2-3	46,00 %
4-5	9,00 %
6-9	12,00 %
10-15	2,00 %
16-30	5,00 %
31 et plus	5,00 %

Nombre total de bénévoles, excluant le conseil d'administration

0	15,63 %
1	1,04 %
2-3	4,17 %
4-5	1,04 %
6-9	3,13 %
10-15	20,83 %
16-20	9,38 %
21 à 30	6,25 %
31 à 50	13,54 %
51 à 100	9,38 %
101 à 200	5,21 %
201 et plus	9,38 %



Pleine lumière sur les
**personnes qui ont
rendu cela possible**



BNP Inspire : plus de 20 ans d'accompagnement auprès des organisations !

Ce qui nous distingue :

- Une méthodologie rigoureuse et personnalisée en fonction du projet
- Des résultats avérés grâce à des stratégies philanthropiques et organisationnelles performantes
- Une écoute active pour une collaboration axée sur l'humain
- Un développement des compétences des ressources accompagnées pour gagner en autonomie et en vision stratégique
- Une expertise pancanadienne pour professionnaliser la philanthropie à l'échelle nationale



Vision

Être le partenaire de choix en philanthropie et RSE au Canada



Mission

BNP Performance philanthropique aide les organisations qui rêvent d'avoir un impact positif sur la société.



Valeurs

Éthique – Innovation – Performance – Audace –
Engagement – Proximité



Objectifs

BNP souhaite aider les organismes à donner vie à leur mission et leur impact social tout en relevant leurs défis et en réalisant leurs projets grâce à des stratégies philanthropiques ou de responsabilité sociale performantes qui génèrent de vrais résultats.

BNP INSPIRE

Entreprise



Certifiée

BNP Inspire est le premier cabinet-conseil pancanadien en philanthropie à détenir la certification B Corp !
