

# Salaires et avantages sociaux

au sein du personnel des secteurs des soins et des organisations à but non lucratif

**Point de vue du personnel**



Workforce Planning Board  
of Waterloo Wellington Dufferin

Mars 2026

Notre vision : Nous envisageons le développement continu d'une main-d'œuvre de pointe.  
Notre mission : Engager les partenaires pour trouver des solutions aux besoins locaux en développement de la main-d'œuvre.

Nous tenons à exprimer notre sincère remerciement à tous ceux qui ont pris le temps de participer à l'élaboration de ce rapport, partageant leur point de vue sur les secteurs de la solidarité et des organismes à but non lucratif.

Le matériel contenu dans ce rapport a été préparé par le Workforce Planning Board de Waterloo Wellington Dufferin (WPBWWD) et s'appuie sur diverses sources jugées fiables. Nous ne faisons aucune déclaration ni garantie, expresse ou implicite, quant à son exactitude ou à son exhaustivité. En fournissant ce matériel, WPBWWD n'assume aucune responsabilité en matière de responsabilité.

Le personnel de recherche a utilisé un logiciel d'IA pour organiser initialement les idées et les thèmes à partir des questions personnalisées du sondage. Le chercheur a ensuite examiné l'organisation de ces commentaires afin de s'assurer que le secteur peut facilement utiliser les données. L'IA a aussi été utilisée pour l'édition initiale du texte afin d'améliorer la clarté.

The logo for Canada, featuring the word "Canada" in a serif font with a small Canadian flag to the right.

The logo for Employment Ontario, consisting of the words "EMPLOYMENT ONTARIO" in white, bold, sans-serif capital letters on a dark red rectangular background.

The logo for Ontario, featuring the word "Ontario" in a bold, sans-serif font next to a circular icon containing a stylized white trillium flower.

Ce projet est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas celles du gouvernement du Canada ni du gouvernement de l'Ontario.

Chercheuse de projet : Sonya Vanderheide

Crédit photo : Unsplash

## Sommaire

<b>Utilisation de ce rapport .....</b>	<b>4</b>
<b>Salaires .....</b>	<b>6</b>
<b>Suppléments payants.....</b>	<b>8</b>
<b>Programme d'avantages sociaux .....</b>	<b>9</b>
<b>Travail à domicile.....</b>	<b>11</b>
<b>Travail flexible .....</b>	<b>12</b>

## Utilisation de ce rapport

Les données de ce rapport proviennent directement de notre Enquête sur la main-d'œuvre bienveillante auprès du personnel des secteurs des soins et des organismes à but non lucratif, réalisée en novembre 2025. Les citations proviennent directement des participants et reflètent leur point de vue sur le travail dans le secteur.

Ce rapport se concentre sur les informations sur la rémunération et les avantages sociaux, y compris les options de travail flexible et de télétravail, qui deviennent des avantages que certaines parties du secteur peuvent offrir. Les gestionnaires et les professionnels des RH peuvent utiliser ces connaissances pour évaluer leur propre environnement de travail et créer de meilleurs environnements pour attirer, retenir et renforcer leur personnel.

# Qui a donné son avis?

Voici ce que nous savons des 160 personnes qui ont donné leur commentaire.

## **Où ils travaillent**

- Région de Waterloo (83 personnes), Guelph-Wellington (68) et comté de Dufferin (18). Certains travaillaient dans plus d'une région géographique
- Services sociaux et communautaires (68 ans), services de garde d'enfants (55 ans) et 38 ans dans d'autres secteurs de la soins.
- Près de 80% ont travaillé dans des organismes à but non lucratif et 20% dans des soins à but lucratif.
- 52% ont travaillé dans des entreprises de moins de 50 personnes. Les grandes organisations étaient généralement dans les services de garde d'enfants, les services sociaux et communautaires, ainsi que les organisations de santé.
- 84% ont déclaré n'être pas syndiqués.
- La plupart du personnel savait comment leur organisation était financée. Le financement de programme le plus reconnu provenait des gouvernements provincial et fédéral.

## **À propos de leur travail**

- 57% ont déclaré être des travailleurs de première ligne qui offraient des services, du soutien ou des programmes.
- 43% étaient en gestion/supervision, ressources humaines, soutien ou un autre poste.
- 86% des répondants étaient à temps plein et 79% étaient des employés permanents.
- Les employés contractuels étaient presque également répartis entre un renouvellement probable et des dates de fin prévues.
- 49 répondants avaient moins de 4 ans d'expérience dans le secteur. 102 ont déclaré avoir 5+ ans. Beaucoup de réponses viennent de membres du personnel ayant plus d'expérience. 47 personnes avaient 15+ ans d'expérience dans le secteur.

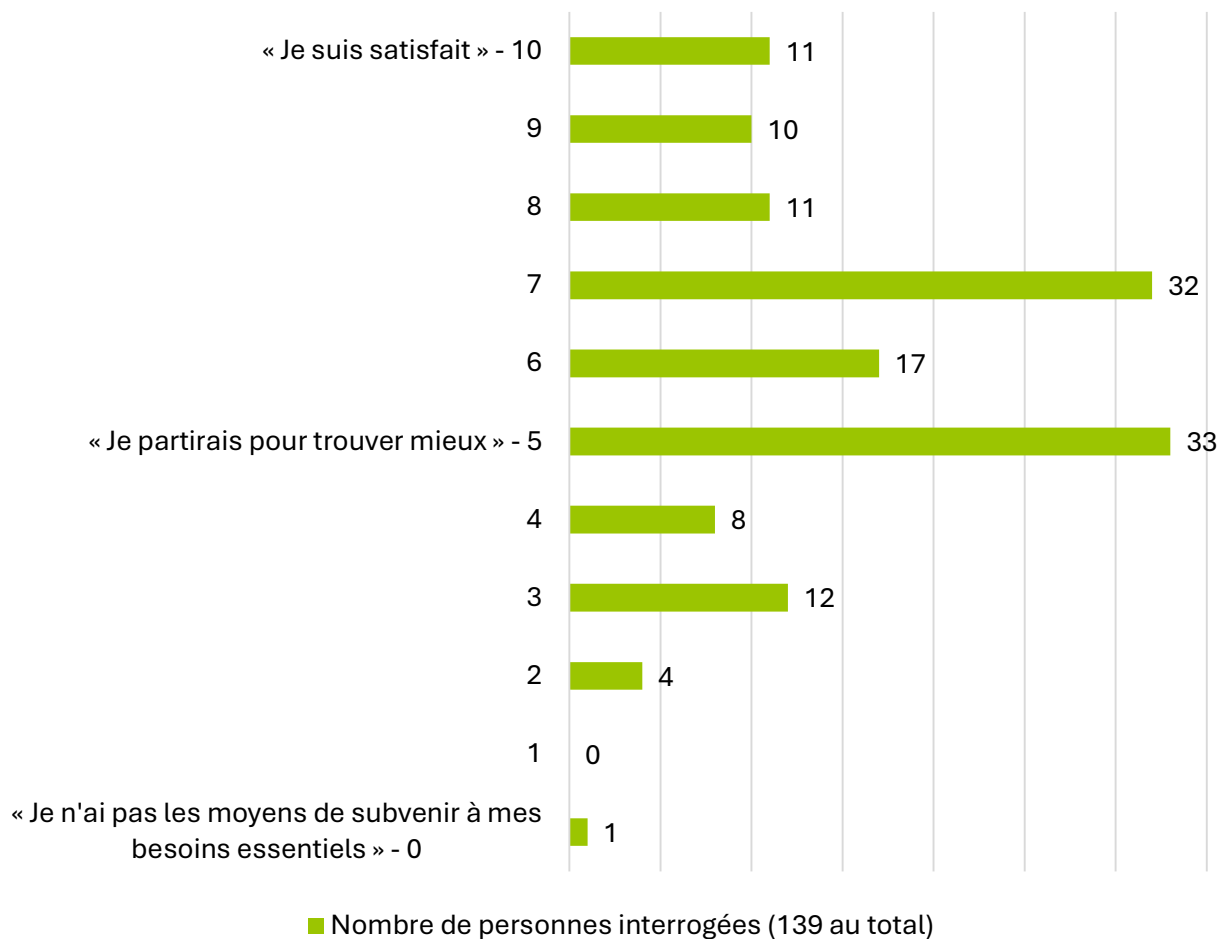
# Salaires

Les travailleurs des secteurs de soins décrivent massivement les salaires comme suit :

- insuffisant
- stagnant
- inéquitable
- déconnecté du coût de la vie
- déconnectés de la nature critique de leur travail.

Beaucoup d'organisations manquent de financement pour s'attaquer aux questions salariales, ce qui soulève des préoccupations à long terme concernant la rétention, le recrutement et la durabilité du secteur. Il y a une forte pression pour des salaires plus élevés, des structures salariales standardisées et des modèles de financement qui reflètent le rôle essentiel que jouent ces travailleurs.

Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre salaire actuel ?



Il est préoccupant que **42% des répondants aient choisi un taux de satisfaction salariale de 5 ou moins**, indiquant qu'ils quitteraient leur poste pour un meilleur salaire ou que leur salaire ne répond pas à leurs besoins de subsistance.

Cela devient encore plus préoccupant dans le contexte de qui a passé le sondage. **Près de la moitié (46%) des répondants ont plus de 10 ans d'expérience dans leur secteur.** Seulement 5 répondants (3%) ont travaillé dans leur secteur pendant moins d'un an. Les défis de rémunération du personnel ne sont pas atténués par l'acquisition d'expérience et de compétences dans le secteur.

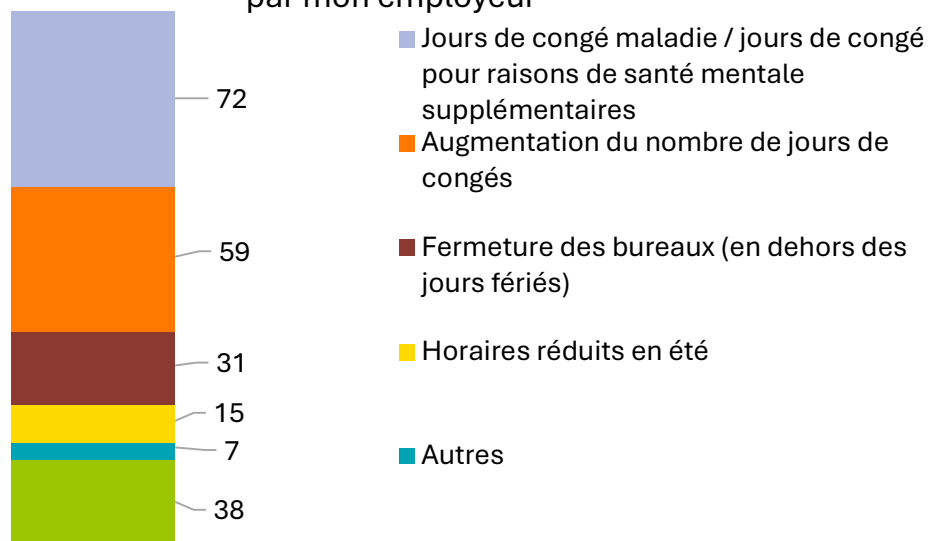
Les commentaires des répondants au sondage concernant les salaires démontrent qu'**il est crucial de plaider pour de meilleurs salaires et de meilleurs financements** afin d'attirer et de retenir le personnel dans ces secteurs.

- « Le secteur dans lequel je travaille n'a pas eu d'augmentation de budget depuis plus de 15 ans. »
- « En 19 ans dans la même organisation, j'ai eu 2 augmentations de salaire et aucune augmentation de kilométrage. »
- « Les salaires devraient être plus élevés pour que les gens ne partent pas constamment chercher des emplois mieux rémunérés. »
- « Les salaires ne sont pas équilibrés à travers l'organisation en ce qui concerne la compréhension de ce que fait une classe d'emploi spécifique par rapport à une autre. »
- « Je m'inquiète de la façon dont mon personnel pourra se permettre de rester à son poste alors que les coûts autour d'eux augmentent. Nos bailleurs de fonds n'offrent pas d'augmentations du coût de la vie, ce qui pose problème. Aussi, je crains que mon poste soit perçu comme une perspective d'emploi attrayante si jamais je quitte l'organisation. Je ne peux pas imaginer qu'ils pourraient avoir quelqu'un avec mes qualifications sans augmenter les salaires offerts. J'avais déjà ce scénario pour un autre poste au bureau que j'essayais de recruter. »

## Suppléments payants

Les répondants ont reçu une liste de suppléments rémunérés et ont été invités à sélectionner tous ceux qui s'appliquaient sur leur lieu de travail.

Avantages supplémentaires rémunérés actuellement proposés par mon employeur



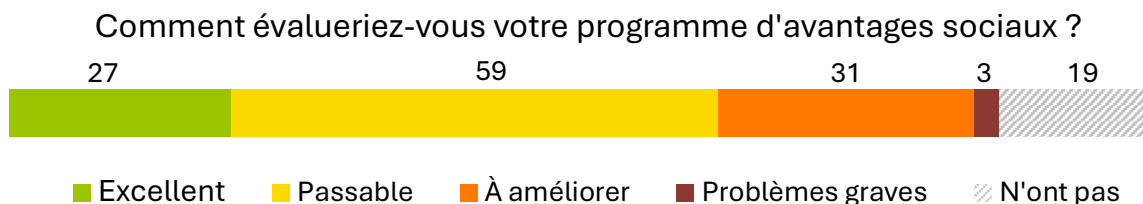
**D'autres** réponses que les répondants ont écrites au sondage incluaient :

- Comptes de dépenses de santé
- Avantages spéciaux pour le bien-être
- Fonds de formation
- Stationnement payant

Un répondant a mentionné que les suppléments rémunérés ne s'appliquaient pas à eux parce qu'il est un employé sous contrat.

## Programme d'avantages sociaux

Sur 139 réponses au sondage, 86 (62%) ont évalué leurs prestations comme Excellentes ou correctes, 34 (24%) étaient mécontentes, et 19 (14%) ont déclaré ne pas recevoir d'avantages sociaux par l'entremise de leur lieu de travail.



« Énumérez 2 avantages importants que vous recherchez dans un forfait d'avantages sociaux en milieu de travail »

Mot-clé ou thème	#1	#2	TOTAL
Dentaire	39	24	63
Médication	28	14	42
Santé	24	16	40
Couverture santé étendue	5	16	21
Mental	8	8	16
Journées de maladie	9	7	16
Vision	5	11	16
Retraite	8	6	14
Abordable	5	8	13
Vacances	3	9	12
Flexibilité	2	3	5
Compte des dépenses de santé	3	1	4
Attelles	0	2	2
Couverture familiale	0	2	2

Les travailleurs à temps partiel voulaient des prestations, même si elles étaient proportionnellement proportionnelles aux travailleurs à temps plein.

Les demandes de couverture de soins de santé prolongées comprenaient : massage, chiropraticie, physiothérapie, acupuncture, naturopathe, fertilité et ostéopathes.

L'accessibilité financière était souvent mentionnée dans le contexte d'une augmentation des montants maximaux de couverture et d'un pourcentage accru couvert pour faire face à la hausse des coûts des services (par exemple, lunettes, thérapie), ainsi que de la possibilité de payer les primes d'assurance.

Parmi les autres demandes uniques figuraient : « Couverture des dispositifs d'assistance pour faciliter les mouvements répétitifs au travail. », « Avantage pour l'uniforme » et « Couverture pour les uniformes sportifs »

## Travail à domicile

Le télétravail et le travail flexible sont perçus comme des avantages offerts par les employeurs, qui ne nécessitent pas de ressources financières importantes et pourraient s'avérer être un avantage concurrentiel dans certaines parties du secteur.

Pensez-vous qu'il serait possible d'accomplir les tâches liées à votre travail depuis chez vous ?



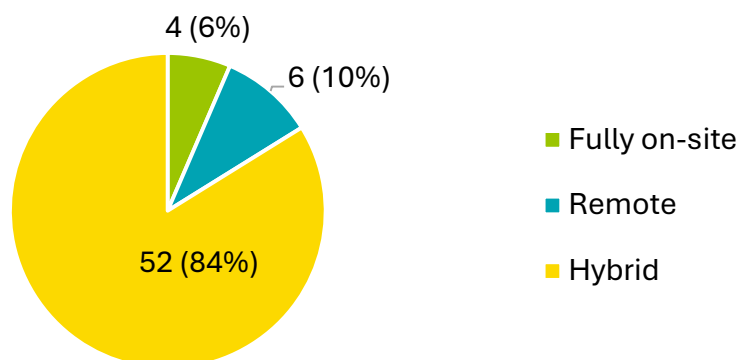
Pour ceux qui pensaient qu'il serait possible de travailler de la maison, nous avons demandé si leur lieu de travail offrait actuellement cette option.

Votre entreprise propose-t-elle actuellement des possibilités de télétravail ?



Nous avons aussi demandé quel était leur lieu de travail préféré. Le travail hybride était clairement le premier choix.

Préférence concernant le lieu de travail



## Travail flexible

56 répondants (40%) ont déclaré croire qu'il ne serait **pas** possible d'accomplir les tâches de leur travail avec un horaire de travail flexible.

Parmi les 83 répondants (60%) qui croyaient qu'**il** serait possible d'accomplir les tâches de leur travail selon un horaire de travail flexible :

- 47 (57%) ont dit Oui, leur lieu de travail offre actuellement une option de travail flexible pour leur rôle
- 36 (43%) ont répondu que non, leur lieu de travail n'offrait pas actuellement d'option de travail flexible

Les répondants qui croyaient que le travail flexible serait possible pour leur rôle ont également choisi un horaire de travail préféré parmi la liste suivante (plusieurs choix possibles) :

- Un horaire fixe des heures de travail prévues (c.-à-d. 9 h à 17 h)
- Temps flexible (heures de début ou de fin variables dans les heures principales)
- Semaine de travail compressée (c'est-à-dire une semaine de 4 jours travaillant 10 heures par jour)
- Accumulation d'heures / temps de remplacement (choisissez, dans les limites négociées, les heures de travail)
- Autres (veuillez préciser)

## Préférences en matière d'aménagements de travail flexibles



Les « autres » réponses incluent :

- « Heures d'ouverture - banque quand j'assiste aux événements, etc. - Pas d'heures supplémentaires »
- « J'aime bien l'option du Flex Time, mais généralement suivre un horaire régulier est préférable. »
- « Quelques jours à distance, mais surtout sur place »
- « une semaine de travail de quatre jours similaire à certains pays européens, avec peut-être un système de couverture tournant pour les vendredis (par exemple, il faut travailler quelques vendredis par année) »
- « Je préfère un horaire fixe, mais comme je travaille avec le conseil, les comités, je fais beaucoup de sensibilisation et de collecte de fonds, ce n'est pas toujours possible. Dans ces moments-là, je compte mes heures et je prends des congés dans mon horaire quand je le veux et quand ça fonctionne pour la couverture au bureau. »



**Workforce Planning Board**  
of Waterloo Wellington Dufferin

73, rue Water Nord, bureau 407  
Cambridge, ON N1R 7L6  
519-622-7122  
[info@workforceplanningboard.com](mailto:info@workforceplanningboard.com)