

# Sommaire du rapport 2022 sur la rémunération et les avantages sociaux au sein des fondations philanthropiques canadiennes

August 2022

Préparé par



Philanthropic  
Foundations  
Canada

Fondations  
Philanthropiques  
Canada



Philanthropic  
Foundations  
Canada

Fondations  
Philanthropiques  
Canada

# Sommaire du rapport 2022 sur la rémunération et les avantages sociaux au sein des fondations philanthropiques canadiennes

Préparé par



Août, 2022

### **À propos de Fondations philanthropiques Canada**

Nous sommes le réseau pancanadien de bailleurs de fonds. Nous renforçons la philanthropie canadienne – dans toute sa diversité et dans sa poursuite d'un monde juste, équitable et durable. Nous agissons en tant que levier pour le bien commun, œuvrant en collaboration avec la société civile, le secteur privé et les gouvernements. Depuis plus de 20 ans, nous réunissons des bailleurs de fonds pour leur permettre d'établir des liens, d'apprendre et de trouver les meilleures solutions pour faire avancer les enjeux qui comptent le plus.

Pour en savoir plus, consultez notre site Web : <https://pfc.ca/>.

### **À propos du The Portage Group Inc.**

The Portage Group Inc. est un groupe d'experts-conseils qui partage la passion d'aider votre organisation à franchir les différentes étapes de son parcours. Notre équipe de consultants offre une expertise sectorielle approfondie dans de multiples domaines de services, notamment : recherche, stratégie, recherche, ressources humaines, performance organisationnelle et gouvernance. Par l'intermédiaire de sa division recherche et stratégie, le cabinet fournit un large éventail de services de recherche aux associations et aux membres qu'elles servent.

Pour plus d'informations, veuillez consulter leur site Web [www.portagegroup.com](http://www.portagegroup.com).

### **Avis de non-responsabilité**

Bien que les informations contenues dans ce rapport aient été obtenues de sources que The Portage Group Inc. estime fiables, leur exactitude et leur exhaustivité ne peuvent être garanties. Ce rapport est basé sur les réponses au sondage des fondations participantes durant la période de sondage du 17 mai au 17 juin 2022. Ce rapport est présenté à titre d'information seulement et ne représente que les organismes interrogés. Toutes les opinions et statistiques incluses dans ce rapport constituent les points de vue des répondants à l'enquête combinés à notre jugement à cette date et sont susceptibles d'être révisées.

### **Copyright**

Le présent document contient des renseignements qui sont la propriété de Fondations philanthropiques Canada. Il est interdit de divulguer ou d'utiliser toute partie du contenu de ce document sans le consentement écrit exprès de Fondations philanthropiques Canada. Pour obtenir la permission de reproduire tout matériel contenu dans cette publication, veuillez envoyer votre demande par courriel à [info@pfc.ca](mailto:info@pfc.ca). Si le consentement est accordé, l'attribution à Fondations philanthropiques Canada et à The Portage Group Inc. doit être faite. Tous droits réservés.



## PRÉFACE

Fondations philanthropiques Canada (FPC) fait régulièrement préparer un rapport sur la rémunération et les avantages sociaux offerts par ses membres. Pour le rapport de 2022, nous avons retenu les services du cabinet-conseils The Portage Group d'Ottawa afin que celui-ci nous aide à recueillir et à analyser les données ainsi qu'à établir le rapport à partir des données agrégées. Nous remercions Geoff Thacker, principal consultant ayant participé à ce projet, pour sa collaboration et son expertise.

Nous espérons que ce rapport sera utile à tous les membres de FPC en tant qu'outil de bonne gouvernance et de ressources humaines et que document de référence précieux.

Nous vous invitons à nous faire part de vos réflexions et questions concernant ce rapport et avons hâte d'en prendre connaissance. Vos commentaires sont toujours très utiles et appréciés. FPC réalise cette enquête à intervalles réguliers et souhaite rendre le processus de collecte et de communication des données aussi simple, exhaustif et utile que possible.

Nous voulons connaître votre opinion et vous remercions de votre participation!



Jean-Marc Mangin  
Président-directeur général  
Fondations philanthropiques Canada

## SOMMAIRE

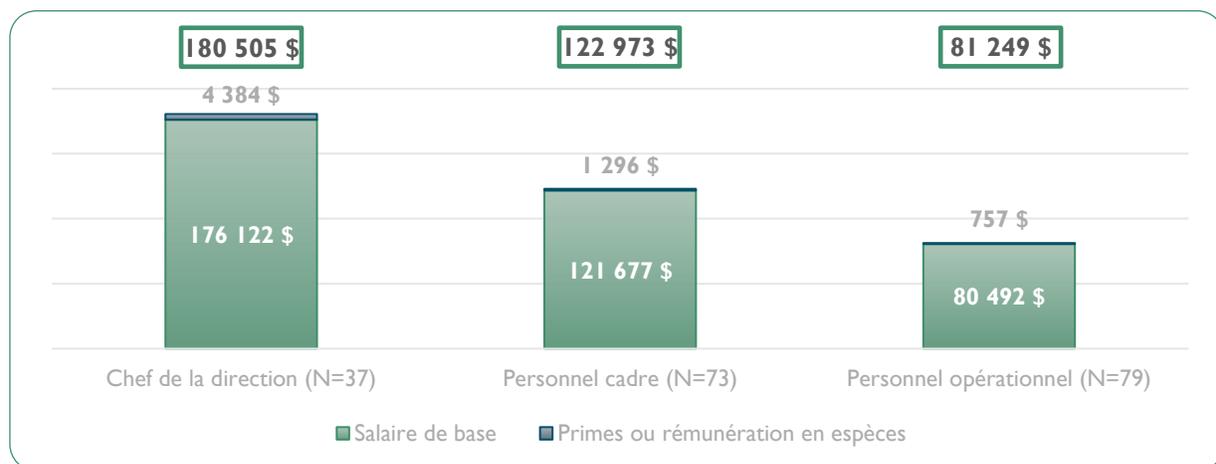
L'Étude de 2022 sur la rémunération offerte par les fondations philanthropiques présente une analyse détaillée des salaires et des avantages sociaux actuellement offerts aux employés des organismes membres de FPC partout au Canada. Ce rapport porte sur tous les aspects des avantages sociaux et de la rémunération et est utile pour établir une rémunération et des avantages sociaux adéquats pour ses employés. Les résultats sont fondés sur les réponses fournies par 42 membres de FPC en date de mai 2022. Le taux de participation générale à l'enquête a été de 16 % tandis que le taux de participation pour les membres était de 37 %.

Le rapport principal inclut également certaines comparaisons avec les résultats de l'enquête de 2018 et avec les données pour l'ensemble du secteur des organismes sans but lucratif.

## RÉMUNÉRATION EN ESPÈCES

La rémunération en espèces comprend le salaire de base et la rémunération en espèces supplémentaire sous forme de primes.

### Rémunération en espèces par échelon



En voici les points saillants pour chaque échelon hiérarchique :

**Chef de la direction :** La rémunération moyenne des chefs de la direction des organismes participants se chiffre à environ 180 500 \$ par année (salaire de base et prime), ce qui représente une augmentation de 4,4 % par rapport à 2018. Le 75e percentile de l'indice de référence de 2022 est de 220 675 \$, soit 8,1 % de plus que pour 2018. Bien qu'il y ait un écart important entre le salaire moyen des hommes et des femmes parmi les PDG participants, le quart supérieur des femmes PDG gagnent à égalité avec le quart supérieur des PDG masculins dans l'échantillon de l'étude. Juste un peu plus du cinquième (22 %) des employés à cet échelon reçoivent une prime ou une rémunération supplémentaire, dont la valeur moyenne est de 6,5 % du salaire de base. Presque trois-quarts des chefs de la direction des membres de FPC (73 %) travaillent à temps plein et 97 % sont salariés. La vaste majorité a droit à au moins quatre semaines de congés annuels. 91% reçoivent quatre semaines ou plus de vacances - cinq semaines étant les plus courantes. Sept personnes sur dix ont des régimes de retraite disponibles.

**Personnel cadre :** Les membres du personnel cadre des fondations répondantes gagnent en moyenne près de 123 000 \$ par année. Cela représente une augmentation de 16 % par rapport à 2018. Cependant, cette augmentation doit être interprétée avec prudence car ce niveau comprend plusieurs postes. Quinze pour cent (15 %) d'entre eux touchent une prime ou une rémunération supplémentaire, dont la valeur moyenne représente 8,8 % du salaire de base.

**Personnel opérationnel :** Les membres du personnel opérationnel des fondations répondantes touchent un salaire de 81 250 \$ par année. Cela représente une augmentation de 35 % par rapport à 2018. Cette augmentation doit donc être interprétée avec prudence car le niveau comprend plusieurs postes. Seuls 11 % des employés à cet échelon reçoivent une prime ou une rémunération supplémentaire. Si l'on tient compte uniquement de ces derniers, la prime ou la rémunération supplémentaire moyenne s'établit à 9,4 % du salaire de base.



## AVANTAGES SOCIAUX

Comme l'indiquent d'autres études sur la rémunération offerte dans le secteur, les avantages sociaux peuvent augmenter considérablement la valeur de la rémunération globale. Voici les principaux points saillants relatifs aux avantages sociaux :

- La grande majorité (83 %) des organismes participants offrent des **avantages médicaux** au personnel d'au moins un échelon hiérarchique, ce qui correspond à la proportion observée dans le secteur de la bienfaisance en général, qui est de 81 %.
- Trois quarts (75 %) des organismes participants offrent un **régime de pension ou d'épargne-retraite** à au moins une partie de leurs employés, ce qui constitue une proportion nettement plus élevée que dans le secteur de la bienfaisance en général (qui était de 51 % en 2021). Les cotisations à un régime d'épargne-retraite représentent la forme la plus répandue d'avantages sociaux de cette catégorie.
- La plupart (95 %) des membres de FPC offrent des **avantages accessoires** aux employés d'au moins un échelon hiérarchique. Le paiement des frais d'inscription à des conférences, des cotisations professionnelles et des frais de téléphonie cellulaire pour usage personnel figurent parmi les avantages accessoires les plus fréquemment offerts, tous échelons confondus.
- Les **avantages liés à l'usage d'une automobile** représentent le type d'avantages le moins répandu. Ils sont surtout offerts aux chefs de la direction, dans une proportion de 11 %.



## POLITIQUES RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

Bien qu'ils n'aient pas tous un manuel de politiques officielles, la presque totalité (93 %) des organismes a au moins une politique se rapportant aux ressources humaines.

- Juste un peu plus de la moitié (52 %) des membres de FPC emploient des **échelles salariales fixes** pour établir le salaire de leurs employés.
- La majorité des membres de FPC ont une **politique de report des congés annuels** pour tous les échelons. Les politiques qui autorisent le report sont plus répandues que celles qui l'interdisent.
- Presque tous ont une politique de travail à domicile à tous les niveaux. Il s'agit d'une augmentation significative par rapport à 2018 et a probablement changé en raison des impacts de la pandémie de la Covid-19. Les journées flexibles et les heures flexibles sont également populaires.
- Les trois quarts des chefs de la direction et presque tous le personnel opérationnel et le personnel cadre bénéficient d'une **politique de congés de maladie**. La forme de politique la plus courante prévoit des crédits de congé de maladie accumulés.
- Des **politiques de rémunération des heures supplémentaires** sont en place chez environ 9 sur 10 les trois quarts des employeurs de personnel cadre et de personnel opérationnel, mais pour seulement la moitié des chefs de la direction. La politique de rémunération des heures supplémentaires la plus répandue (dans le cas du personnel cadre et du personnel opérationnel) accorde des congés rémunérés tenant lieu de paiement des heures supplémentaires. Suit de près une politique consistant à accorder des congés à la discrétion de la direction.
- Presque tous les membres de FPC ont une **politique de perfectionnement professionnel** s'appliquant à l'ensemble de leur personnel et les trois quarts des chefs de direction.
- Les deux tiers des cadres et environ la moitié des chefs de la direction et presque tous les employés opérationnels des fondations bénéficient d'une **politique de congé de maternité et paternité**. La politique de loin la plus courante consiste à verser un complément salarial.



POUR PLUS D'INFORMATIONS, CONTACTEZ :



1095, rue St-Alexandre  
Montréal (Québec) H2Z 1P8

514-866-5446

[info@pfc.ca](mailto:info@pfc.ca)

[www.pfc.ca](http://www.pfc.ca)

