

03 / 2023

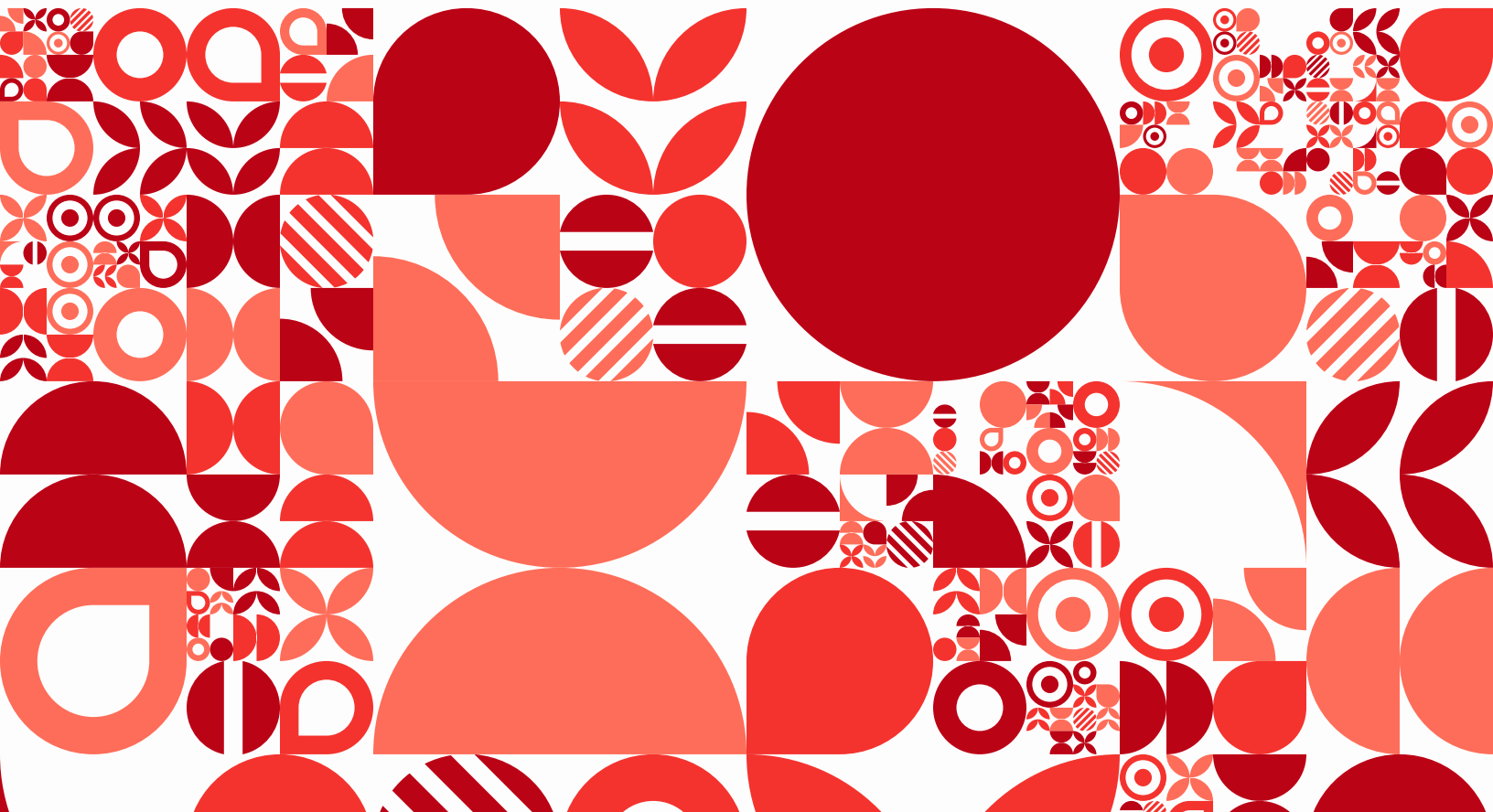


# RAPPORT MENSUEL

Charity Insights Canada Project -  
Projet Canada Perspectives des Organismes de Bienfaisance  
[CICP-PCPOB]

#3 / 10

ANNÉE 1 DU PROJET



Please cite as, citez comme: CICP-PCPOB. (2023). CICP-PCPOB Monthly Report- Rapport Mensuel (No. 1.3). Philanthropy and Nonprofit Leadership, Carleton University. <https://carleton.ca/cicp-pcprob/homepage/research-data/>



## UN MOT DE NOTRE DIRECTRICE ET CHERCHEURE PRINCIPALE

*Le mois de mars a encore été un mois intéressant où nous avons engrangé beaucoup de notions sur les Ressources Humaines et le Personnel, l'Impact et l'Évaluation, les Exigences de Financement, l'Intelligence Artificielle et l'Inflation. Les réponses aux enquêtes de ce mois-ci mettent en évidence les défis auxquels sont confrontés les praticiens, défis qui ne doivent pas être ignorés. Les participants ont également réfléchi à l'essor de l'intelligence artificielle et à la question de savoir si elle offre des opportunités pour le secteur. Les résultats sont fascinants, oscillant entre l'incertitude quant à l'impact de cette nouvelle technologie et la crainte qu'elle change fondamentalement le secteur. Vous remarquerez ce mois-ci, que nous avons ajouté une nouvelle section dans les annexes, intitulée "Un regard plus approfondi". Vous y trouverez les résultats hebdomadaires détaillés pour les différents sous-échantillons de l'étude. En d'autres termes, vous découvrirez comment des groupes spécifiques ont répondu aux questions que nous avons posées. Ces sous-échantillons sont les suivants : Les fondations, les organismes dirigés par des bénévoles, la Colombie-Britannique, le Québec, toutes les provinces et les organismes de bienfaisance internationaux.*

*Merci encore aux panélistes qui ont répondu aux questions toutes les semaines. N'oubliez pas de partager ces rapports avec vos collègues et connaissances afin d'accroître les connaissances sur le secteur caritatif canadien.*

### MEMBRES DU PROJET

---

**Paloma Raggo**  
Chercheure principale

**Thi Kim Quy Nguyen**  
Chercheure postdoctorale

**Uzma Gilani**  
Assistante de recherche

**Susan D. Phillips**  
Responsable politique publique

**Jonathan Leblanc**  
Chercheur invité

**Nicholas Smit-Keding**  
Assistant de recherche

**Nathan Grasse**  
Responsable données

**Sai Gouthami Priyanka  
Raparathi**  
Chercheure donnée & science  
informatique

**Callie Mathieson**  
Gestionnaire du projet



## **UN APERÇU DU PROJET CANADA PERSPECTIVES DES ORGANISMES DE BIENFAISANCE**

Le secteur caritatif canadien emploie 10 % de la main-d'œuvre à temps plein du pays et représente 8,3 % du PIB de notre pays.[1] Cependant, il y a un manque d'informations précises et à jour sur le secteur. Ce manque de connaissances est devenu plus apparent lors de la pandémie du COVID19, lorsque des décisions politiques rapides étaient nécessaires. Le CICP-PCPOB vise à soutenir les efforts de collecte de données en cours dans tout le pays, à amplifier la voix des professionnels et à servir de ressource précieuse pour les chercheurs, les éducateurs, les défenseurs du secteur sans but lucratif, les décideurs et les autres parties prenantes. Grâce à une gamme d'outils, dont de courtes enquêtes hebdomadaires, des rapports, un centre en ligne sur la maîtrise des données et un forum annuel sur les données (9 novembre 2023), nous visons à fournir un aperçu complet des tendances, des défis et des opportunités auxquels le secteur est confronté.

### ***Le CICP-PCPOB a trois objectifs principaux:***

- **Informer** les parties prenantes et les chercheurs du secteur en sondant régulièrement un échantillon représentatif d'organismes de bienfaisance enregistrés dans le but de recueillir des données longitudinales sur des aspects essentiels du secteur caritatif.
- **Bâtir** une infrastructure durable et souple pour favoriser l'accès et la compréhension des données recueillies sur le secteur.
- **Renforcer** la relation entre le secteur et les décideurs pour concevoir des stratégies fondées sur des données probantes qui ont une incidence sur le secteur caritatif.

Nous nous sommes engagés à adopter une approche systémique et ciblée pour combler le manque d'information sur les organismes de bienfaisance enregistrés au Canada. Nous espérons amplifier les voix du secteur, en particulier celles des communautés mal desservies du pays. Nous voulons écouter, apprendre et améliorer les pratiques en matière de données, y compris les nôtres, tout en reconnaissant nos préjugés et nos limites.

1 CanadaHelps. (2022). The Giving Report 2022: Giving at a Crossroads.



Chaque semaine, nous envoyons une enquête d'environ 3 minutes à un panel de plus de mille organismes de bienfaisance enregistrés dans tout le pays. Les participants ont été sélectionnés au hasard dans le registre de l'ARC et recrutés par téléphone, courriel et courrier. Les panélistes, issus d'organismes de taille et de portée différentes, de secteurs d'activité variés et de lieux géographiques divers, ont gracieusement accepté de rester anonymement dans le panel pendant un an. Les résultats de l'enquête sont publiés 48 heures après la distribution initiale. Nous publions des rapports hebdomadaires sur notre site web (<https://carleton.ca/cicp-pcpob>) et envoyons une infolettre hebdomadaire avec le dernier rapport. Nous approfondissons nos résultats lors de la préparation de nos rapports mensuels et trimestriels. En outre, nous élaborons actuellement un cours en ligne sur la maîtrise des données, que nous espérons mettre en place dans le courant de l'année.

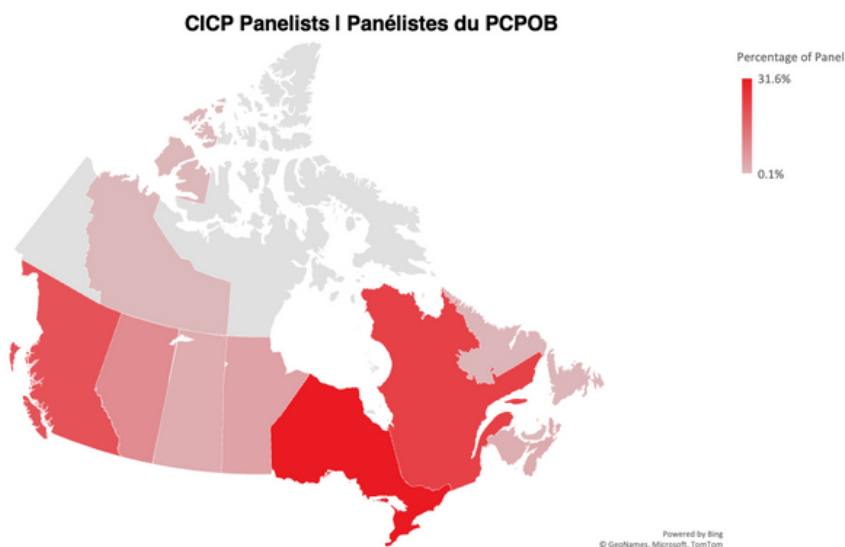
L'investissement transformationnel de la Muttart Foundation en Alberta, de la Lawson Foundation et de la Metcalf Foundations en Ontario, de la Vancouver Foundation en Colombie-Britannique, d'un donateur anonyme et de l'Université Carleton a rendu possible le projet CICP-PCPOB.



## THÈMES MENSUELS

---

Les thèmes hebdomadaires de ce mois-ci comprenaient les *Ressources Humaines et le Personnel*, *l'Impact et l'Évaluation*, les *Exigences de Financement*, *l'Intelligence Artificielle* et *l'Inflation*



## FAITS MARQUANTS DU MOIS

---

**43%**

des personnes interrogées déclarent que le financement et l'expertise seraient bénéfiques aux efforts de leur organisation.

**51%**

des personnes interrogées déclarent n'avoir jamais ou rarement été confrontées à un bailleur de fonds exigeant des changements dans la programmation ou les objectifs pour répondre aux exigences du financement.

**44%**

des répondants croient que la passion et l'harmonisation des valeurs avec le travail caritatif et la culture organisationnelle sont des raisons probables de fidélisation des employés.

**54%**

des répondants indiquent que l'utilisation de l'IA est probablement trop coûteuse à mettre en œuvre pour les organismes de bienfaisance.

**61%**

des répondants indiquent que les taux d'inflation récents entraînent des augmentations notables des coûts liés à la prestation de leurs services/activités.

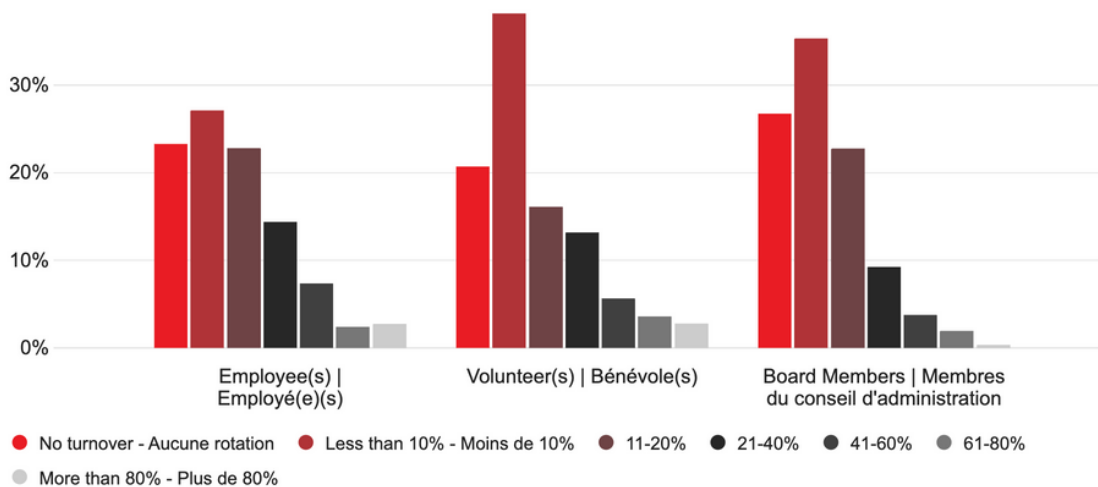


## LES RESSOURCES HUMAINES ET LE PERSONNEL

L'enquête de la semaine 11 portait sur les ressources humaines et la dotation en personnel dans le secteur caritatif, et plus particulièrement sur la rotation des employés et du personnel. L'enquête a reçu 675 réponses et a été menée au cours de la première semaine de mars 2023. Trois questions ont été posées aux membres du panel : "À combien estimez-vous le taux de rotation de votre personnel, sur la base de l'année écoulée ?", "Choisissez les raisons qui, selon vous, pourraient expliquer la rotation des employés au sein de votre organisation", et "Choisissez les raisons qui, selon vous, pourraient expliquer que les employés restent au sein de votre organisation".

**Q1 - En moyenne, à combien estimez-vous le taux de rotation de votre personnel, sur la base de l'année écoulée ?**

678 Responses



Les réponses concernant les taux de rotation moyens au cours de l'année écoulée présentent une courbe en cloche pour les employés, les bénévoles et les membres du conseil d'administration, avec un pic dans la catégorie des moins de 10 % et une baisse au-delà de la catégorie des 11-20 %. Les panélistes ont indiqué qu'il n'y avait pas de rotation pour les employés, les bénévoles et les membres du conseil d'administration, avec respectivement 23 %, 21 % et 27 %. Les taux de rotation des bénévoles et des membres du conseil d'administration étaient similaires : dans la catégorie des taux de rotation inférieurs à 10 %, les répondants ont indiqué 38 % et 35 %, respectivement, contre 27 % pour les employés réguliers.



Alors que, dans l'ensemble, les répondants ont indiqué que les taux de rotation étaient les plus élevés pour les bénévoles, les membres du conseil d'administration ont été signalés comme ayant un taux de rotation plus élevé dans la catégorie 11-20 %.

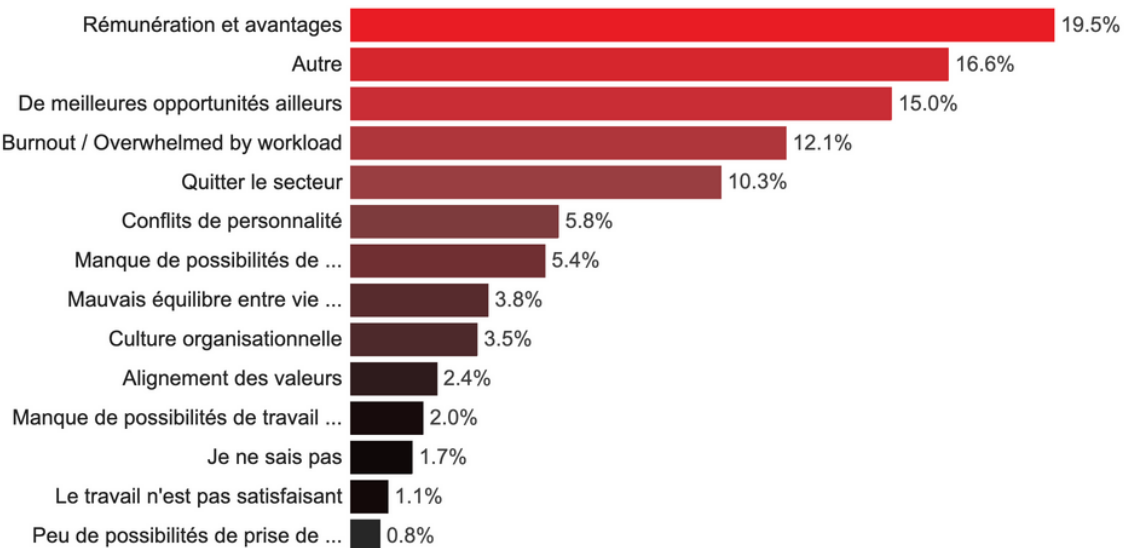
*"...Many entry level employees can earn more in other sectors with less stress/responsibility. As a funded facility, we have limited ability to increase wages without governmental support."*

*...la culture organisationnelle veut que chaque personne puisse travailler dans une approche métadisciplinaire. Certaines personnes, habituées de travailler dans une approche où les disciplines sont segmentées, peuvent avoir de la difficulté à se joindre à l'équipe.*

Interrogés sur les raisons possibles de la rotation du personnel, plus de 19 % des répondants ont indiqué que la rémunération et les avantages constituaient très probablement un facteur. En outre, 16,6 % et 15 % des répondants ont mis en avant, respectivement, "d'autres considérations" et "de meilleures opportunités ailleurs".

**Q2 - Parmi les options ci-dessous, veuillez sélectionner les raisons qui, selon vous, pourraient expliquer la rotation des employés au sein de votre organisation.**

592 Responses

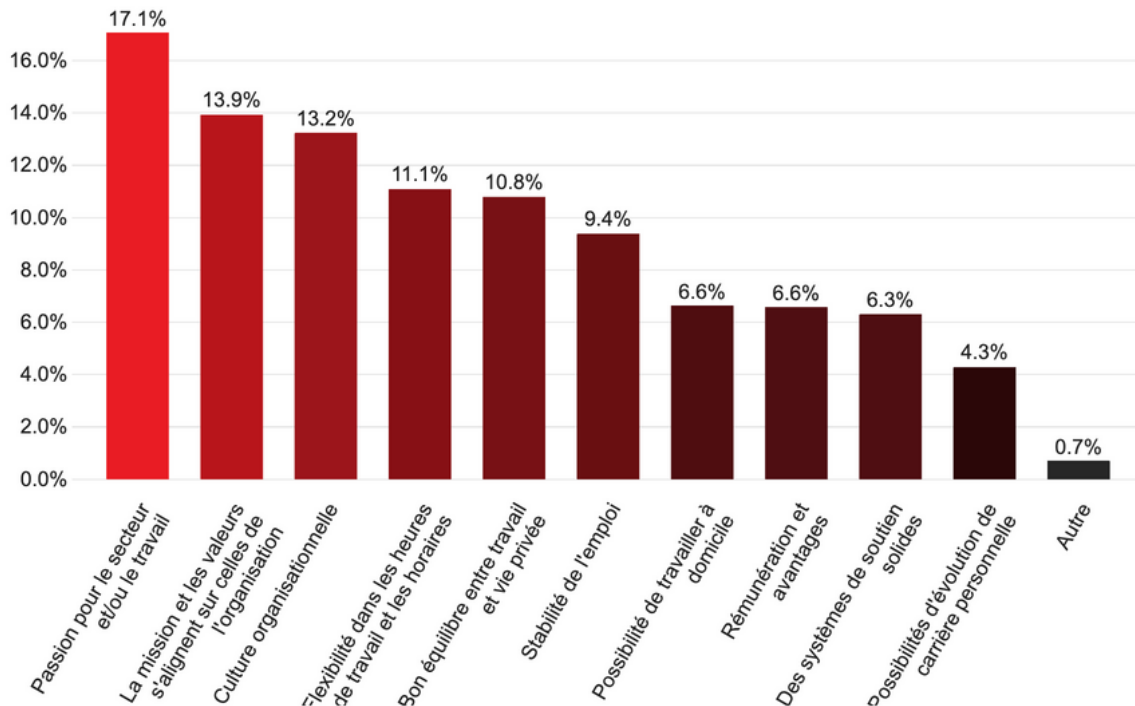




Inversement, lorsqu'on leur a demandé quels éléments favorisaient la rétention du personnel, les répondants ont abordé les thèmes de l'alignement des valeurs professionnelles et individuelles. Dix-sept pour cent des répondants ont observé que le personnel restait au sein des organisations en raison de sa passion pour le travail dans le secteur, tandis que 13,9 % et 13,2 % ont déclaré que les valeurs partagées avec leur organisation et la culture organisationnelle étaient des raisons possibles. Les réponses écrites "Autres" aux deux premières questions soulignent davantage l'intersection entre les raisons personnelles et professionnelles. Les répondants ont mis l'accent sur les priorités divergentes, la retraite, l'impact de COVID-19, l'épuisement professionnel et la cessation d'emploi du personnel lorsqu'ils ont discuté des facteurs de rotation. Les panélistes ont mentionné la convivialité, le dévouement au travail du secteur et les salaires comme des raisons supplémentaires de fidélisation.

**Q3 - Parmi les options ci-dessous, veuillez sélectionner les raisons qui, selon vous, pourraient inciter les employés à rester dans votre organisation.**

620 Responses





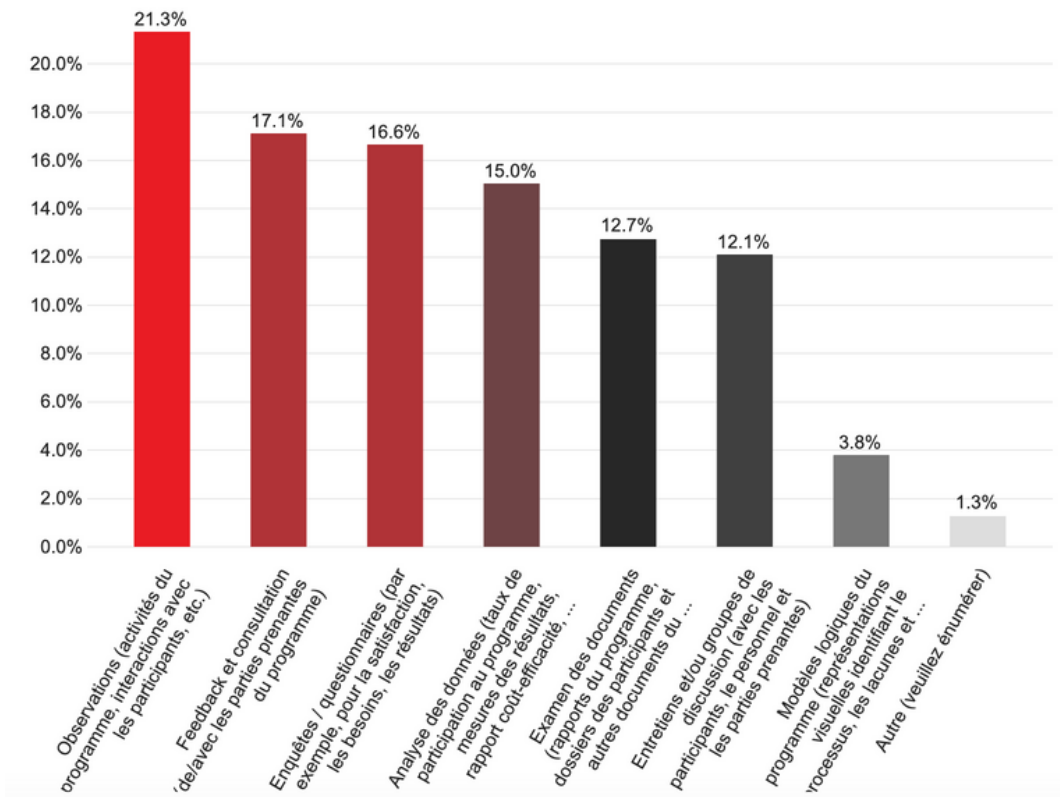


## L'IMPACT ET L'ÉVALUATION

Le Projet Canada Perspectives des Organismes de Bienfaisance a exploré la méthodologie et l'efficacité de l'évaluation interne au cours de la semaine 12. Réalisé au cours de la semaine du 8 mars, le sondage a reçu 635 réponses. Trois questions ont été posées aux répondants : quels types de mesures de l'efficacité les organismes ont-ils entrepris ; de quels types de soutien les organismes pourraient-ils bénéficier dans le cadre de leurs évaluations ; et si les organismes visent à améliorer les processus d'évaluation.

**Q1 - Comment mesurez-vous l'efficacité de vos programmes ? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent**

643 Responses

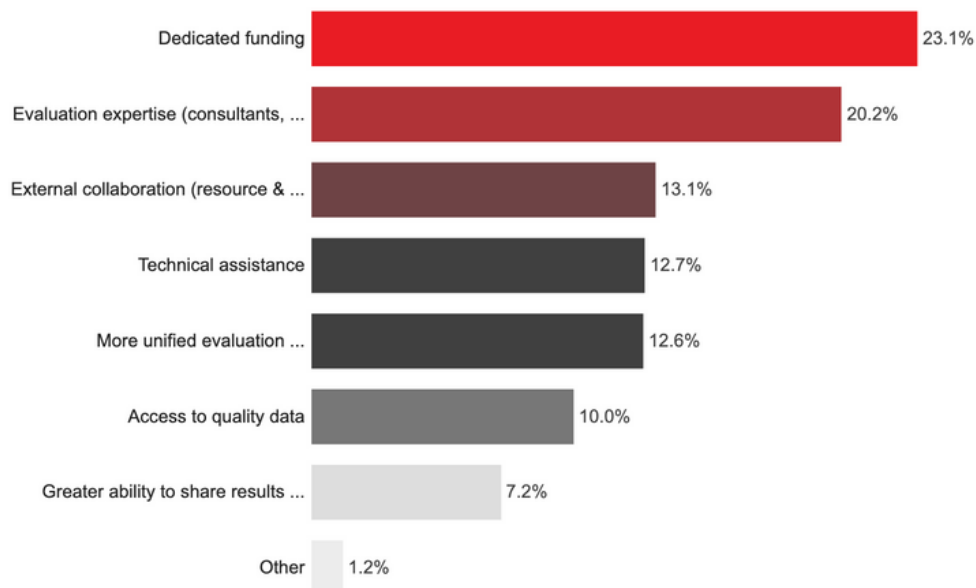


Afin de mesurer l'efficacité de leurs programmes, la majorité des personnes interrogées ont fait état d'une forme d'observation directe et d'examen des méthodologies déjà utilisées par les organisations. L'utilisation d'observations et d'interactions avec les participants a été choisie par le plus grand nombre de



répondants (21,3 %), suivie par le retour d'information et la consultation (17,1 %) et l'utilisation d'enquêtes et de questionnaires (16,6 %). Les réponses écrites à cette question ont mis l'accent sur d'autres types de retour d'information direct, tels que les témoignages personnels des participants à l'organisation et les enquêtes. De nombreuses réponses écrites ont également mentionné d'autres méthodes, notamment l'utilisation limitée de l'analyse des données. Bien qu'elle n'ait recueilli que 15 % des sélections, cette méthode d'évaluation peut être présente à côté d'autres options choisies par les répondants.

**Q2 - De quel(s) type(s) de soutien votre organisation bénéficierait-elle pour améliorer son impact et ses processus d'évaluation ? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.** 595 Responses



Plus de 43 % des répondants ont indiqué qu'ils souhaitaient des ressources et une expertise supplémentaires lorsqu'on leur a demandé de quel type d'aide ils bénéficieraient pour améliorer leurs processus d'évaluation. En outre, 13,1 % des répondants ont indiqué une préférence pour une collaboration externe, tandis que 12,7 % et 12,6 % des répondants ont choisi respectivement "des exigences d'évaluation unifiées dans l'ensemble du secteur" et "une assistance technique".



Q3 - Avez-vous l'intention de modifier ou d'améliorer vos processus d'évaluation ? Dans l'affirmative, comment ?



La troisième question de cette semaine, qui nécessitait une réponse ouverte, demandait si les organisations prévoyaient de mettre à jour/changer leurs méthodes d'évaluation. Les organisations qui ont répondu "non" ont invoqué des justifications supplémentaires, telles que des limites organisationnelles, des défis physiques (manque de personnel, par exemple) ou des inadéquations organisationnelles. Les organisations qui ont choisi "Oui", en revanche, ont fourni une variété de réponses. Leurs initiatives comprenaient des efforts continus pour engager des étudiants pour l'analyse des données ainsi que des changements à l'échelle de l'organisation pour intégrer les rapports dans la planification stratégique.

*“Our strategic plan drives our intentions to grow (modestly) and to have adequate Human Resources in place to gather regular data, monitor objectives, and evaluate. Financial resources restrict our capacity to be consistent on this matter.”*

*“Meilleur utilisation de modèle logique/théorie du changement. Demande d'expertise externe pour une meilleur mesure d'impact et pas seulement des extrants.”*

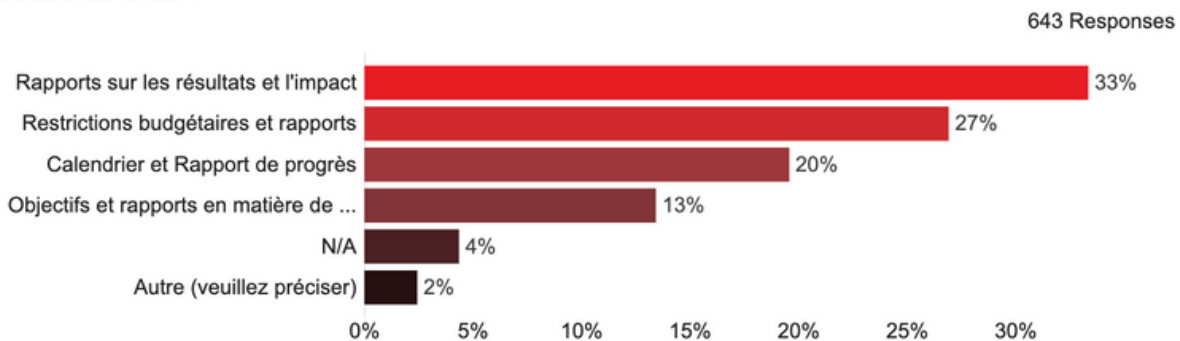


## LES EXIGENCES DE FINANCEMENT

---

L'enquête de la semaine 13 porte sur les activités d'évaluation dans le contexte des critères des bailleurs de fonds. Il y a eu 642 réponses aux trois questions de l'enquête. L'enquête tente de déterminer les exigences les plus courantes des financeurs en matière de subventions, la fréquence à laquelle les financeurs demandent des modifications de la programmation et le niveau de confiance des organisations lorsqu'elles traitent et négocient avec les financeurs au sujet d'exigences spécifiques.

**Q1 - Quels sont les types d'exigences de subvention les plus courants que vous rencontrez de la part des bailleurs de fonds ?**

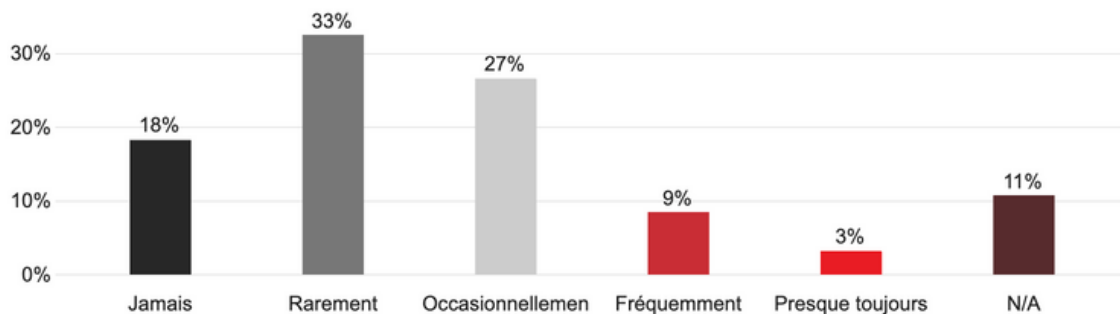


Selon 33 % des réponses à la question 1, l'exigence la plus fréquente en matière de subvention est le rapport sur les résultats et l'impact. 27 % ont mis en avant les restrictions budgétaires et les rapports, tandis que 20 % ont mentionné les calendriers et les rapports de progrès comme étant des exigences fréquentes de la part des bailleurs de fonds. Les résultats des questions 2 et 3 mettent en évidence une relation généralement satisfaisante entre la manière dont les organisations évaluent leur travail et ce que les financeurs souhaitent financer.



**Q2 - À quelle fréquence les financeurs exigent-ils que vous modifiez votre programmation ou vos objectifs pour répondre à leurs exigences ?**

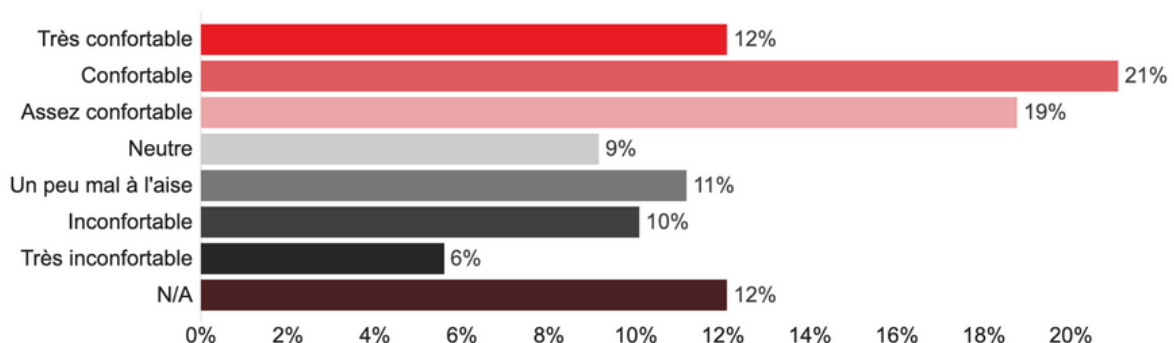
645 Responses



Pour ce qui est de savoir si les organisations se sentent à l'aise pour négocier avec les financeurs, 52 % des répondants ont indiqué un certain degré d'aisance, tandis que 27 % ont fait part d'un certain degré d'inconfort. Cela ne veut pas dire que les relations entre financeurs et bénéficiaires sont dénuées de complexité. Bien qu'il y ait eu moins de réponses écrites pour la semaine 13, les panélistes ont discuté du fait que les financeurs encouragent les rapports d'évaluation directe spécifiques. Cela pourrait signifier que, bien que les financeurs ne demandent généralement pas une refonte totale des programmes, ils peuvent néanmoins avoir un impact significatif sur l'orientation stratégique.

**Q3 - Dans quelle mesure vous sentez-vous à l'aise de négocier avec les financeurs au sujet de leurs exigences ?**

645 Responses



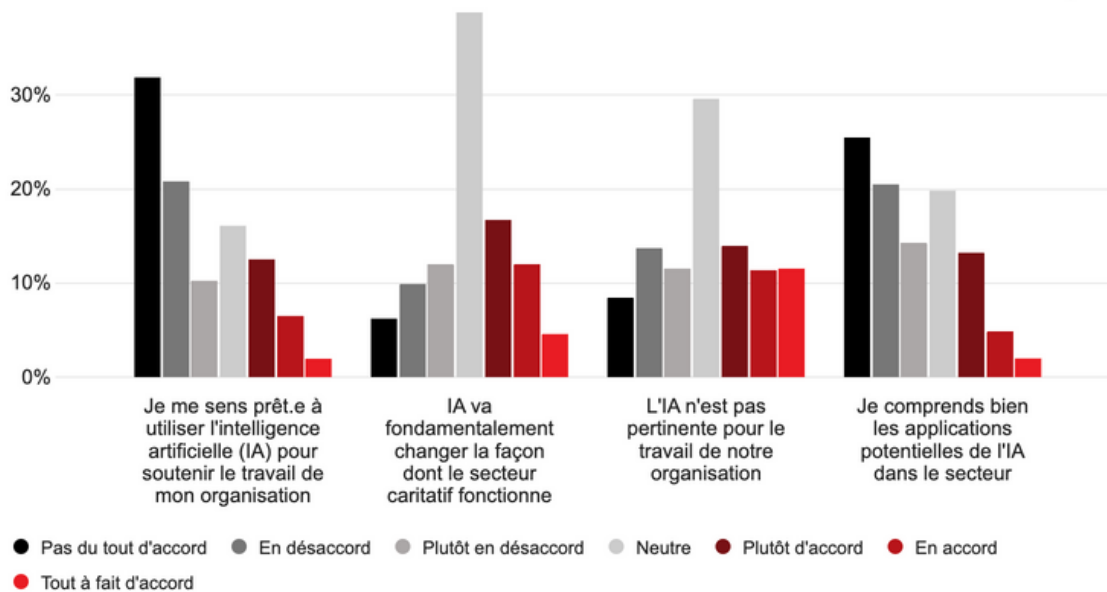


## L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA)

Au cours de la semaine 14, le PCPOB a exploré les impressions concernant les risques et les opportunités que l'Intelligence Artificielle (IA) représente pour le secteur caritatif au Canada.

Q1 - Veuillez évaluer les affirmations suivantes sur une échelle de 1 à 7, où 1 correspond à "Pas du tout d'accord", 4 à "Neutre" et 7 à "Tout à fait d'accord".

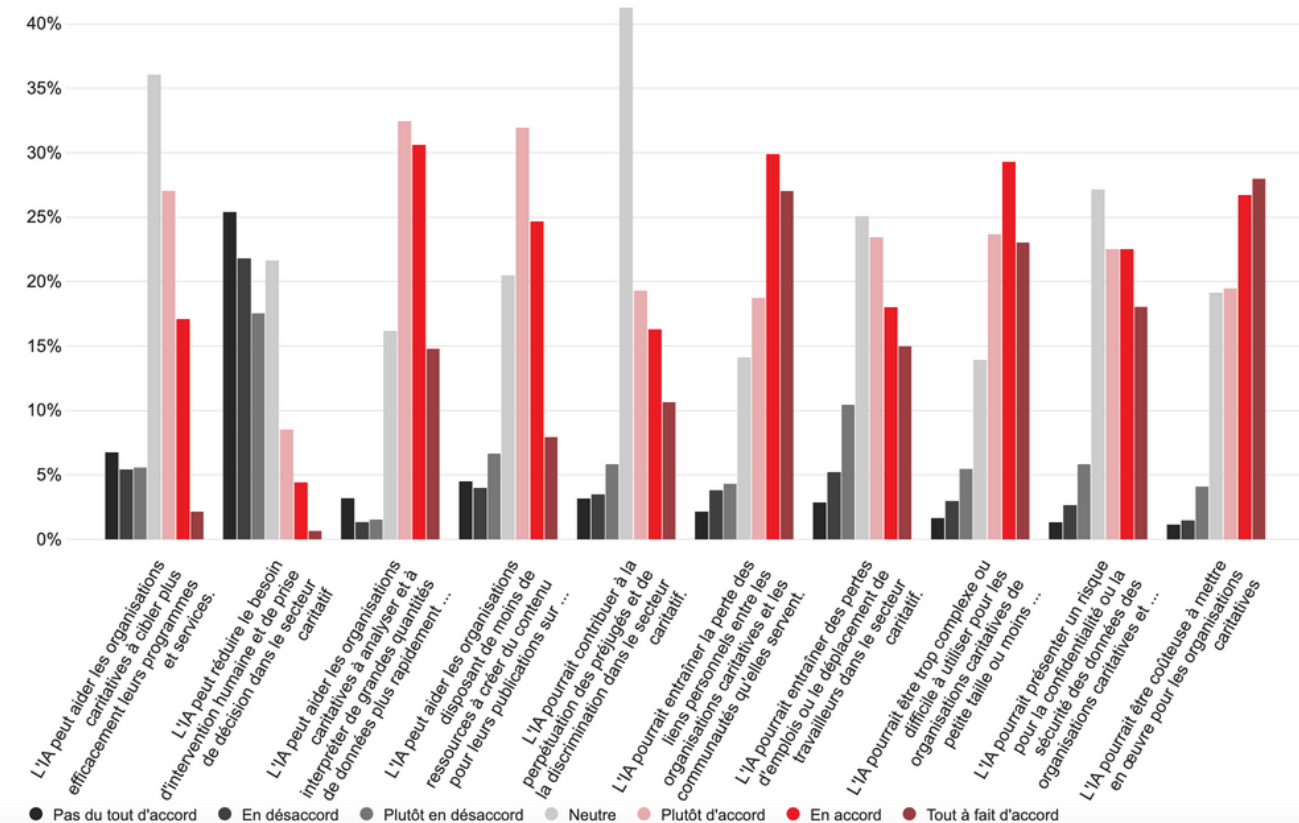
617 Responses



L'enquête a révélé que la majorité des répondants (62,9 %) ne se sentent pas prêts (à des degrés divers) à utiliser l'IA pour soutenir le travail de leur organisation. Il est intéressant de noter qu'une proportion importante des répondants (38,8 %) sont neutres ou ne savent pas si l'IA changera fondamentalement la façon dont le secteur caritatif fonctionne. Une proportion tout aussi élevée d'organismes de bienfaisance (29,6 %) ont exprimé une réponse neutre à l'énoncé selon lequel l'IA n'est pas pertinente pour leur travail, et 36,1 % ont exprimé une opinion neutre quant à savoir si l'IA peut aider les organismes de bienfaisance à adapter leurs programmes et leurs services de façon plus efficace. Ces réponses pourraient s'expliquer en partie par le fait que 60,2 % des répondants ont exprimé un manque de compréhension des applications potentielles de l'IA dans le secteur caritatif.



**Q2 - Selon vous, quels sont les avantages et les inconvénients potentiels de l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans le secteur caritatif ? Veuillez évaluer les affirmations suivantes sur une échelle de 1 à 7, où 1 correspond à "Pas du tout d'accord", 4 à "Neutre" et 7 à "Tout à fait d'accord".**



La majorité des organismes de bienfaisance (64,7 %) ne sont pas d'accord pour dire que l'IA réduira le besoin d'intervention humaine et de prise de décision dans le secteur. En ce qui concerne les possibilités, il semble y avoir une opinion importante selon laquelle l'IA a le potentiel d'aider les organismes de bienfaisance dans des domaines tels que l'analyse et l'interprétation des données (77,8 % sont d'accord à divers degrés) et le développement des réseaux sociaux et d'autres contenus en ligne (64,4 % sont d'accord à divers degrés). Cependant, plusieurs risques perçus concernant le recours à l'IA ont été soulignés dans les réponses, notamment : la perte potentielle de liens personnels entre les organismes de bienfaisance et les collectivités qu'ils desservent (75,6 % sont d'accord dans une certaine mesure) ; la perte possible d'emplois ou le déplacement de travailleurs dans le secteur (56,4 %) ; la possibilité que l'IA soit trop difficile à adopter pour les organismes de bienfaisance



les plus petits ou les moins avancés sur le plan technologique (76 %) ; la possibilité que l'IA pose un risque pour la confidentialité des données ou la sécurité organisationnelle (63 %) ; et la perception que l'IA sera trop coûteuse à utiliser pour certains organismes de bienfaisance (74,2 %). Les répondants ont souligné qu'une formation sur la façon d'appliquer l'IA dans le secteur caritatif serait une forme de soutien indispensable.

**Q3 - De quel type de soutien auriez-vous besoin pour approfondir vos connaissances sur les technologies de l'IA et leur intégration potentielle dans le travail de votre organisation ?**



*"Recognized trend training to understand AI and its capabilities and significant barriers. We would also need to see some use cases on AI implementation within this sector to understand what the pros and cons are to assess if AI is of net benefit to us based on our values and mission statement."*

*"Training seminars for specific AI tools that could be adopted by our organization. Areas of application would include managing online presence (e.g. social media and newsletters) to create content, updating our website based on reporting we receive from our programs, and managing donations and donees."*



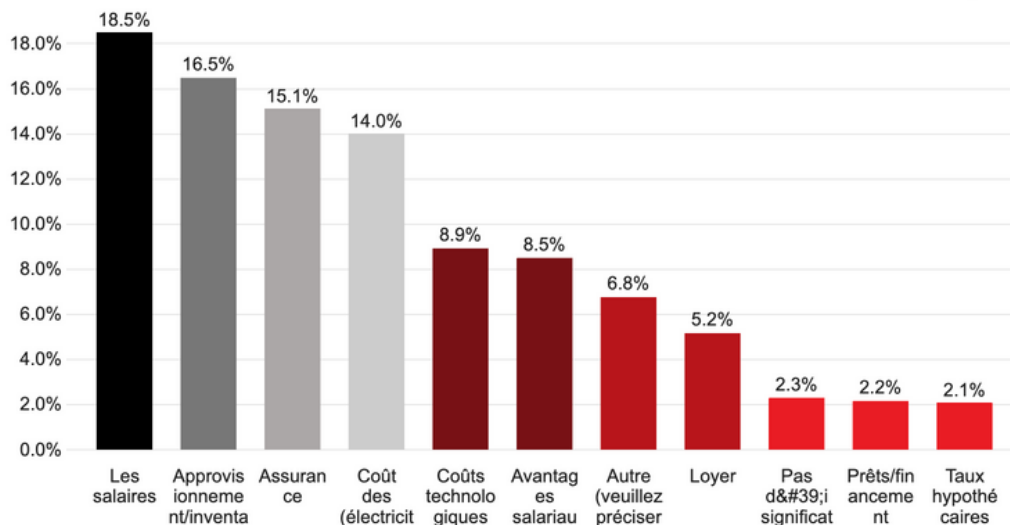


## L'INFLATION

Le sondage de la semaine 15 examine l'impact de l'inflation sur les organismes de bienfaisance canadiens. Les répondants ont déclaré que les taux d'inflation actuels ont affecté de nombreux aspects de leur travail, les quatre principaux domaines étant les salaires (18,5 %), l'approvisionnement/inventaires (16,5 %), les assurances (15,1 %) et les services (électricité, etc.) (14,0 %).

**Q1 - Quels sont les domaines spécifiques de votre organisation qui ont été affectés par les taux d'inflation actuels ?**

657 Responses



Les coûts associés à l'épicerie et à la nourriture ont également été mentionnés à maintes reprises par les organismes de bienfaisance touchés par l'inflation, ce qui met en évidence la façon dont les réalités économiques actuelles nuisent à l'approvisionnement des Canadiens en produits de première nécessité. La majorité des répondants (60,5 %) ont déclaré que les coûts de leurs services/activités ont augmenté en raison de l'inflation (à des degrés divers) et 49 % des organismes de bienfaisance ont indiqué que la demande pour leurs services a augmenté (à des degrés divers).



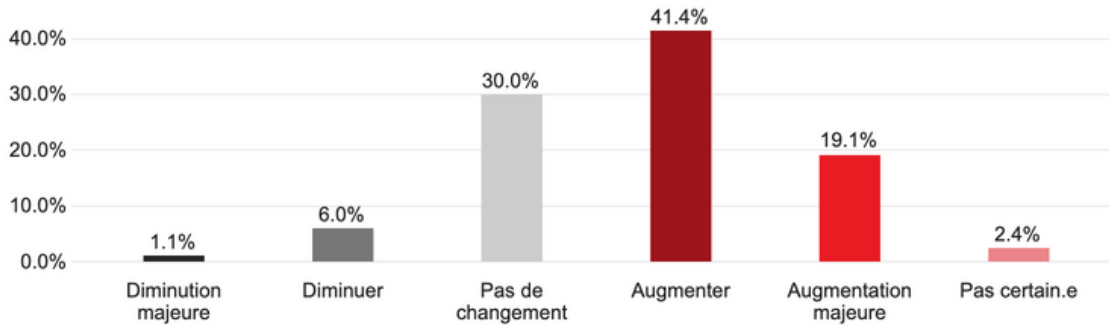
Q1 - Other | Autre.



Q2 - Comment l'inflation a-t-elle affecté la prestation de services (les activités que vous entreprenez pour remplir votre mission) ?

Costs of services/activités | Le coût des services/activités

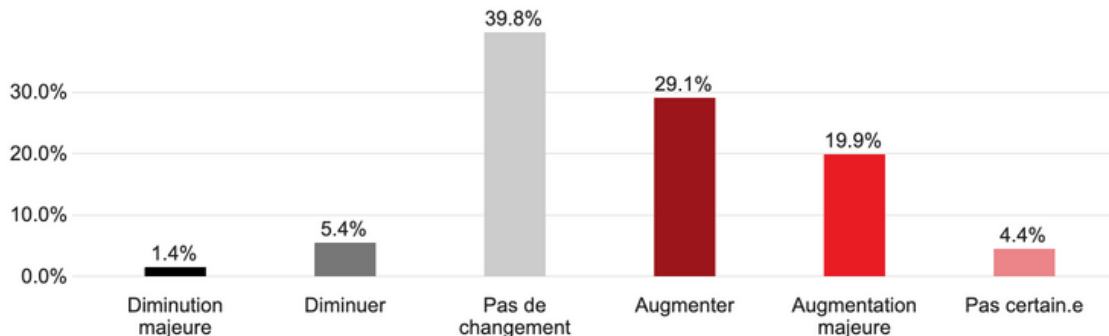
654 Responses



Q2 - Comment l'inflation a-t-elle affecté la prestation de services (les activités que vous entreprenez pour remplir votre mission) ?

Demand for services | La demande de services

653 Responses

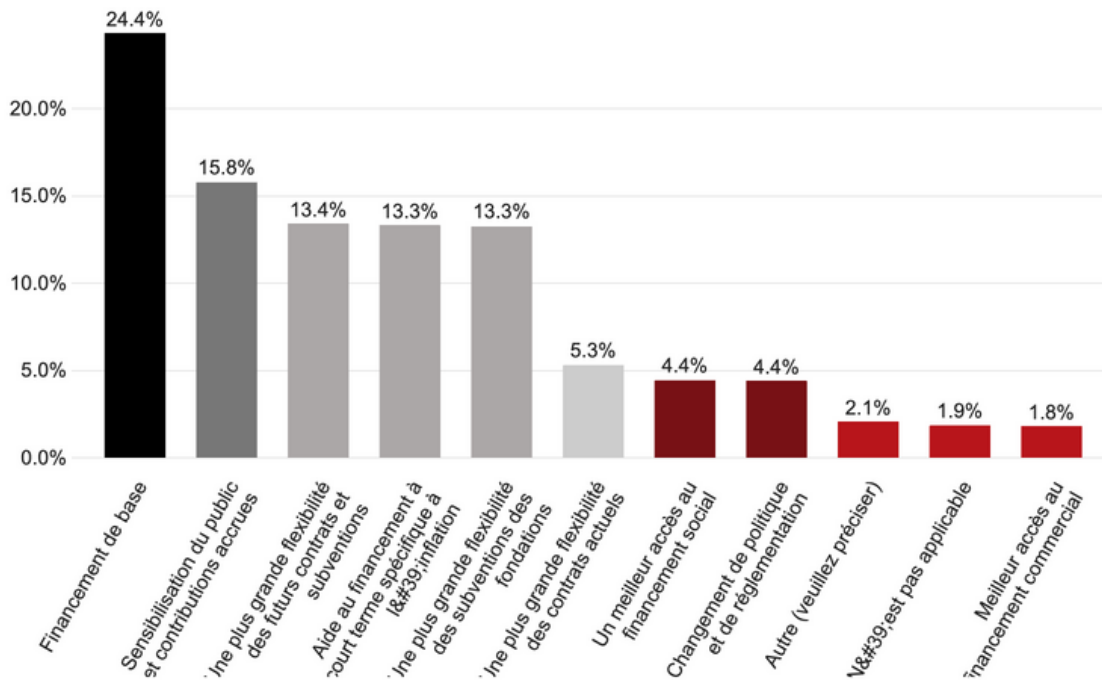




Ces résultats indiquent que de nombreux organismes de bienfaisance s'efforcent de servir davantage de personnes tout en subissant des contraintes importantes sur leurs ressources existantes. Les répondants ont convenu qu'une variété d'actions seraient efficaces pour répondre à ces défis/préoccupations inflationnistes. Le financement de base (24,4 %) ; la sensibilisation du public et l'augmentation des contributions (15,8 %) ; une plus grande flexibilité des futurs contrats et subventions (13,4 %) ; une aide financière à court terme spécifique à l'inflation (13,3 %) ; et une plus grande flexibilité des subventions des fondations (13,3 %), sont les cinq principales mesures mises en avant par les organismes de bienfaisance.

**Q3 - Quel type de soutien serait le plus utile à votre organisation pour relever les défis actuels de l'inflation ?**

657 Responses





## **LES PERSPECTIVES D'AVENIR**

---

Dans les mois à venir, nous nous attacherons à explorer les thèmes/sujets suivants

- ***Les conseils d'administration***
  - ***Les défis de la santé mentale au sein du secteur***
  - ***Les collaborations des services***
  - ***Les préoccupations politiques du gouvernement***
- 

Au fur et à mesure que le projet se développe, nous mettrons fréquemment à jour notre site web afin d'y inclure des analyses plus détaillées des données que nous collectons, de finaliser les livres blancs relatifs à la méthodologie de l'étude, de télécharger les ébauches des documents de recherche sur lesquels notre équipe travaille, ainsi que les données de l'étude. Si vous souhaitez que nous posions des questions, veuillez nous les envoyer par courrier électronique.

**Notez la date suivante** - le sommet annuel des données CICP-PCPOB aura lieu le jeudi 9 novembre 2023. Cet événement sera l'occasion pour les parties prenantes du secteur de se réunir pour passer en revue les résultats de l'année, réfléchir à l'état du secteur et examiner le(s) rôle(s) du projet pour l'année ou les années à venir. Y a-t-il un thème ou un sujet que vous aimeriez que nous explorions dans l'un de nos prochains questionnaires ? Contactez-nous à l'adresse électronique suivante:

**Courriel :** [cicp.pcpob@carleton.ca](mailto:cicp.pcpob@carleton.ca)

**Site web:** <https://carleton.ca/cicp-pcpob/>

**Inscription à l'Infolettre:** <https://confirmsubscription.com/h/t/3D0A2E268835E2F4>

**Twitter:** @CICP\_PCPOB

**Facebook:** @CICP.PCPOP

## **IN PARTNERSHIP WITH**

---



**LAWSON**  
FOUNDATION

**METCALF**  
FOUNDATION

van<sup>o</sup>uver  
foundation



## ANNEXE - MÉTHODOLOGIE

---

Les participants à cette étude ont été recrutés à l'aide de listes aléatoires créées à partir des données T3010 disponibles publiquement (2019), administrées par l'Agence du revenu du Canada (ARC) <https://www.canada.ca/en/revenue-agency.html>. Les données T3010 ont été téléchargées et triées en listes d'échantillons. Aucune donnée n'a été modifiée par rapport à son état d'origine. Nos listes ont été produites en tant que copies d'un ouvrage officiel publié par le gouvernement du Canada et n'ont pas été approuvées par le gouvernement du Canada, ni produites en affiliation avec lui.

Cette année, nous nous sommes associés au *Canadian Hub for Applied and Social Research* (CHASR) de l'Université de la Saskatchewan pour créer nos listes d'échantillons initiales. En tant qu'équipe, nous avons estimé que c'était une bonne pratique de faire appel à un tiers pour tirer nos échantillons d'une manière aléatoire. À partir de la population initiale de 83 991 organismes de bienfaisance canadiens enregistrés en 2019, nous avons décidé d'exclure certains organismes de l'étude au cours de la première année. Comme nous continuons à étudier l'ensemble de la population des organismes de bienfaisance enregistrés, nous espérons que les années suivantes incluront davantage d'organismes.

Les principales exclusions que nous avons discutées en équipe à partir de l'ensemble de données T3010 comprenaient : les organismes religieux associés à une confession spécifique ou à un lieu de culte (avec quelques exceptions), les hôpitaux et les écoles. Bien que l'ensemble du panel comprenne 1003 organismes de bienfaisance enregistrés à travers le pays, nous avons également été attentifs à créer sept sous-échantillons pour nous aider à étudier des groupes spécifiques avec notre population finale d'organismes. Nous avons opté pour cette stratégie après que notre étude pilote de juin et juillet 2022 ait révélé les importantes difficultés à recruter certaines strates de la population des organismes de bienfaisance enregistrés après nos exclusions initiales. Les détails méthodologiques seront discutés dans le livre blanc de cette étude (actuellement en préparation). Outre l'exclusion des organisations religieuses, des hôpitaux et des écoles, nous avons décidé de constituer notre panel comme suit.

Le cadre d'échantillonnage final pour l'étude de cette année comprenait l'ensemble de la population des organismes de bienfaisance enregistrés qui –

- a. Ont été désignés comme des organismes de bienfaisance (type C dans le formulaire T3010, excluant ainsi les fondations publiques et privées (type A et B).



- b. Avaient au moins un employé à temps plein (ETP) selon les données du formulaire T3010.
- c. Avaient des dépenses supérieures à 1\$ sur leur formulaire T3010 de 2019 pour s'assurer que nous nous concentrons sur les organismes de bienfaisance actifs.

Sur la base de ces critères, la base de sondage était de 32 384. Nous avons tiré une liste aléatoire de toutes les organisations restantes et avons recruté un total de 1003 participants. Nous désignons ce premier échantillon comme étant "l'échantillon principal". Cependant, étant donné notre intérêt pour des sous-groupes spécifiques d'organismes de bienfaisance canadiens enregistrés et en consultation avec les experts en échantillonnage du CHASR, nous avons créé une série de sous-échantillons qui nous permettraient d'étudier certains groupes qui se sont avérés difficiles à recruter lors de notre phase pilote.

Les catégories de sous-échantillons suivantes ont été créées pour inclure certaines de ces populations difficiles à atteindre. Dans les années à venir du projet, nous étudierons plus en détail certains de ces sous-groupes et développerons des stratégies pour améliorer nos efforts de recrutement. Ces sous-échantillons (SE) sont les suivants :

- **Sous-échantillon 1 (SE1)** : Comprend uniquement les organismes de bienfaisance ayant la désignation A et B (fondations publiques et privées) qui ont au moins 1 employé à temps plein (ETP) et ont eu des dépenses d'au moins 1\$ en 2019.
- **Sous-échantillon 2 (SE2)** : Comprend uniquement les organismes de bienfaisance ayant la désignation C (organismes de bienfaisance) qui n'ont pas d'employé à temps plein (ETP) ou qui ont laissé le champ vide et qui ont eu des dépenses d'au moins 1\$ en 2019. Ce sont ce que nous pensons être des organismes gérés par des bénévoles.
- **Sous-échantillon 3 (SE3)** : Comprend tous les organismes de bienfaisance désignés comme C (organismes de bienfaisance) qui ont au moins un employé à temps plein dans la province de la Colombie-Britannique et qui ont eu des dépenses d'au moins 1\$ en 2019.
- **Sous-échantillon 4 (SE4)** : Comprend les organismes de bienfaisance désignés C ayant au moins un employé à temps plein, 1 \$ de dépenses en 2019 et qui assurent une représentation de toutes les régions géographiques du pays
- **Sous-échantillon 5 (SE5)** : Comprend les organismes de bienfaisance d'appellation C ayant au moins 1 ETP, 1 \$ de dépenses en 2019 et qui assurent une représentation dans la province du Québec.



- **Sous-échantillon 6 (SE6)** : Comprend les organismes de bienfaisance d'appellation C ayant au moins 1 ETP, 1 \$ de dépenses en 2019 et qui ont dépensé au moins 1 \$ à l'international (information trouvée dans l'annexe 4).

Le tableau 1 présente une vue d'ensemble de nos échantillons d'étude :

	<b>Population N</b> (32,384)	<b>Nombre de participants recrutés</b>
<b>Echantillon principal</b>	14,267	704
<b>SE1 Fondations</b>	936	65
<b>SE2 Organisations caritatives gérées par des bénévoles</b>	16,575	107
<b>SE3 Organismes de bienfaisance de la C.-B.</b>	1,926	157
<b>SE4 Régions géographiques</b>	14,266	733
<b>SE5 Québec</b>	4,992	189
<b>SE6 Organisations caritatives internationales</b>	606	70

Tableau 1



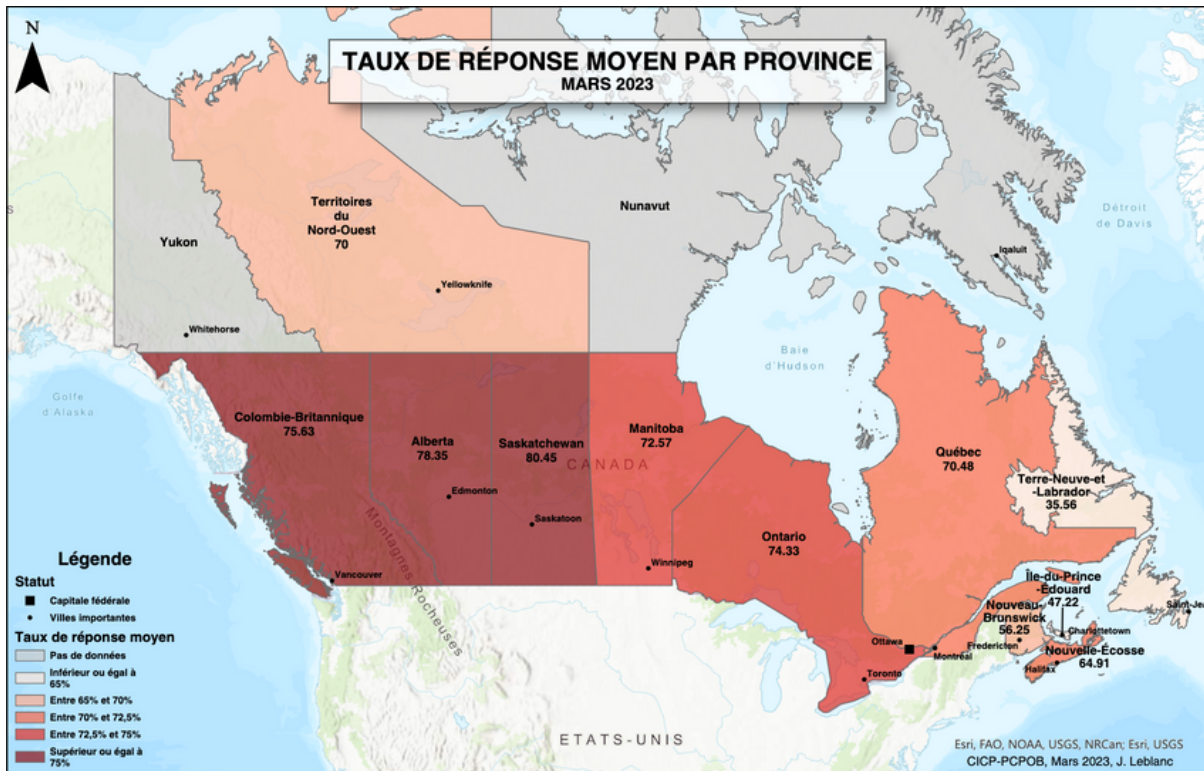
En date du 21 avril, nous avons un panel de 899 panélistes inscrits, avec de nouveaux panélistes recrutés chaque semaine. Le recrutement des participants s'est fait par courrier, par courriel et par téléphone. Tous les nouveaux panélistes ont rempli un formulaire d'information sur le panel. Les données recueillies par le biais de ces formulaires sont ensuite regroupées avec les données CRA T3010 existantes afin de fournir une image globale plus solide des informations sur les panélistes et les organisations. En plus de confirmer leurs coordonnées, nous leur demandons de nous donner plus de détails sur les ressources humaines de leur organisation.

Les questions sont actuellement élaborées par l'équipe centrale de CICP-PCPOB (Raggio, Phillips, Grasse et Mathieson). Nous sommes en train d'établir un conseil consultatif qui nous aidera à répondre aux besoins des communautés et à nous assurer que le projet puisse saisir les tendances émergentes. Les membres du conseil consultatif seront recrutés parmi diverses organisations représentant le secteur caritatif au Canada.

Les enquêtes du projet sont distribuées chaque semaine le mercredi matin (6 heures, heure de l'Est). Les panélistes disposent d'une période de 24 heures pour y répondre. Des courriels de rappel sont envoyés 24 heures après la distribution de l'enquête initiale (jeudi matin), offrant aux panélistes un délai supplémentaire de 24 heures pour répondre. Les rapports hebdomadaires sont publiés sur le site Internet CICP-PCPOB chaque vendredi matin, fournissant les premiers graphiques et les résultats descriptifs pour les questions de la semaine. Les rapports mensuels, les rapports trimestriels et les documents de recherche fourniront plus de détails sur les tendances observées et des analyses plus approfondies des données collectées.

Nous avons un excellent taux de réponse hebdomadaire, qui se situe entre 63 et 72 %, mais nous constatons que ce taux varie selon les régions géographiques.





Des informations techniques supplémentaires seront bientôt disponibles sur notre site Web, notamment les tableaux de données complets téléchargeables pour décembre 2022 et janvier 2023. Nous partagerons les codes de programmation utilisés pour créer nos échantillons, les analyses (lorsqu'elles seront disponibles) et les documents de recherche à mesure que nous continuerons à développer le projet. Nous nous engageons à mener une recherche collaborative, transparente et accessible. Nous invitons les chercheurs intéressés à collaborer avec notre équipe.

ANNEX | ANNEXE :

**Subsample Breakouts by Week**  
**Découpage des sous-échantillons par semaine**

**SS1/SE1:** Foundations (private and public) | Fondations (privées et publiques)

**SS2/SE2:** Volunteer-run charities | Organisations caritatives gérées par des bénévoles

**SS3/SE3:** Charities in BC | Organismes de bienfaisance de la C.-B

**SS4/SE4:** Geographic regions | Régions géographiques

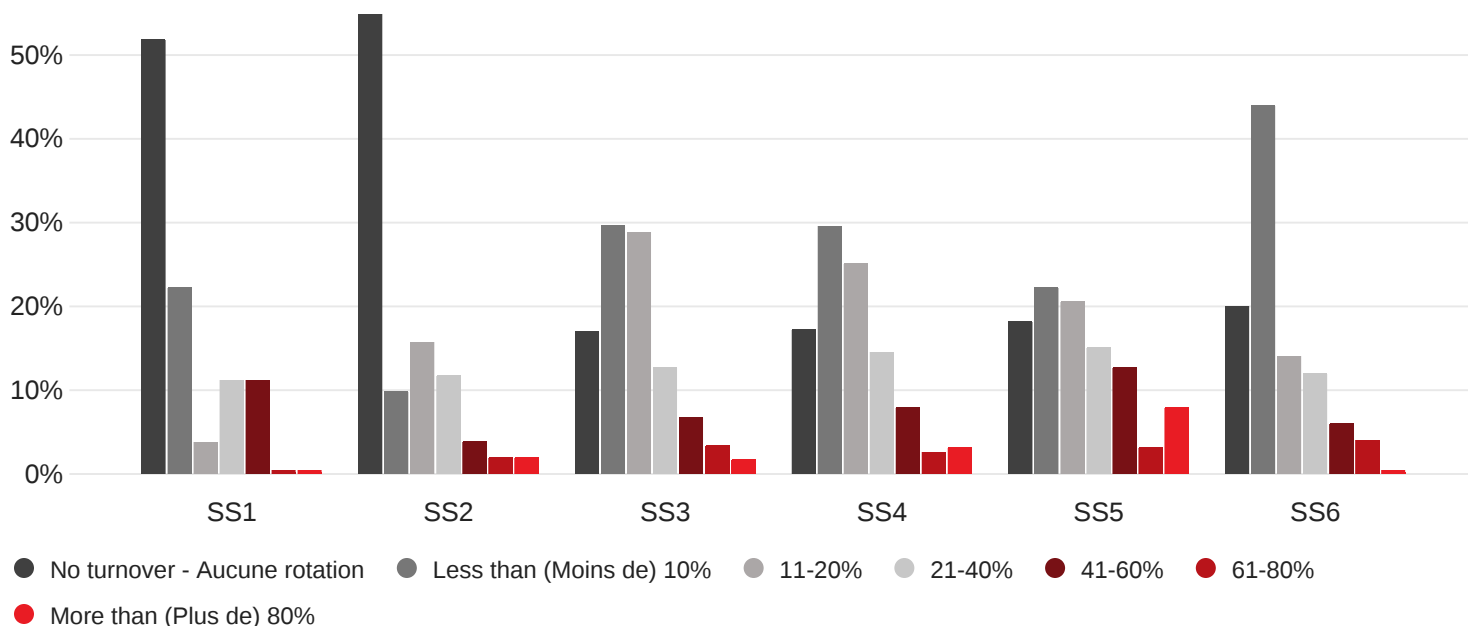
**SS5/SE5:** Charities in QC | Organismes de bienfaisance du Québec

**SS6/SE6:** International charities | Organisations caritatives internationales

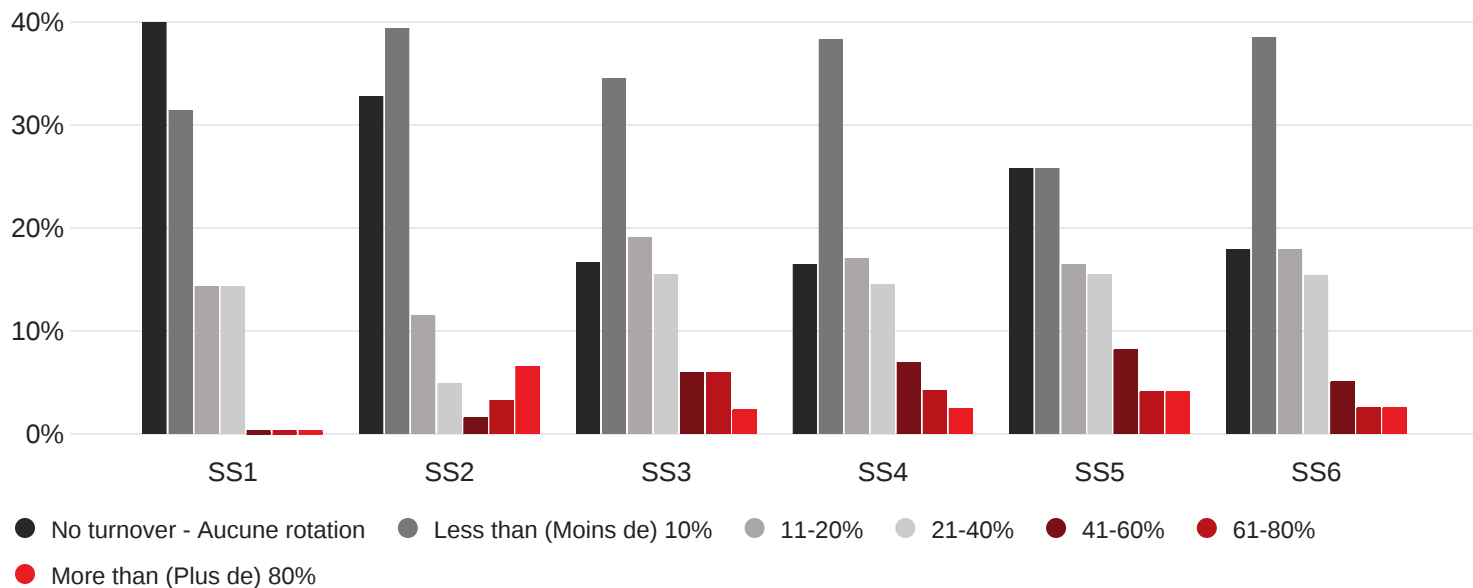
**Week 11: HR & Staffing | Semaine 11 : RH et personnel**

**Q1 - On average, what would you estimate your personnel turnover rates to be, based on the past year? | En moyenne, à combien estimez-vous le taux de rotation de votre personnel, sur la base de l'année écoulée ?**

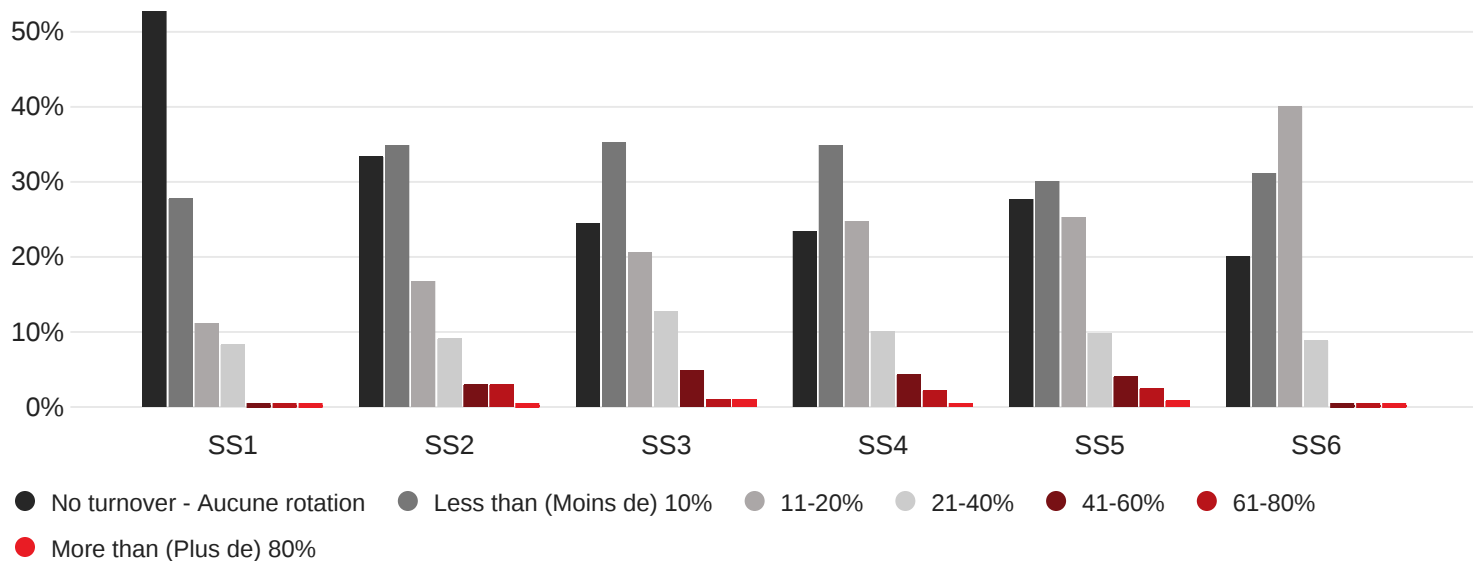
**Employees | Employé.e.s**



## Volunteers | Bénévoles



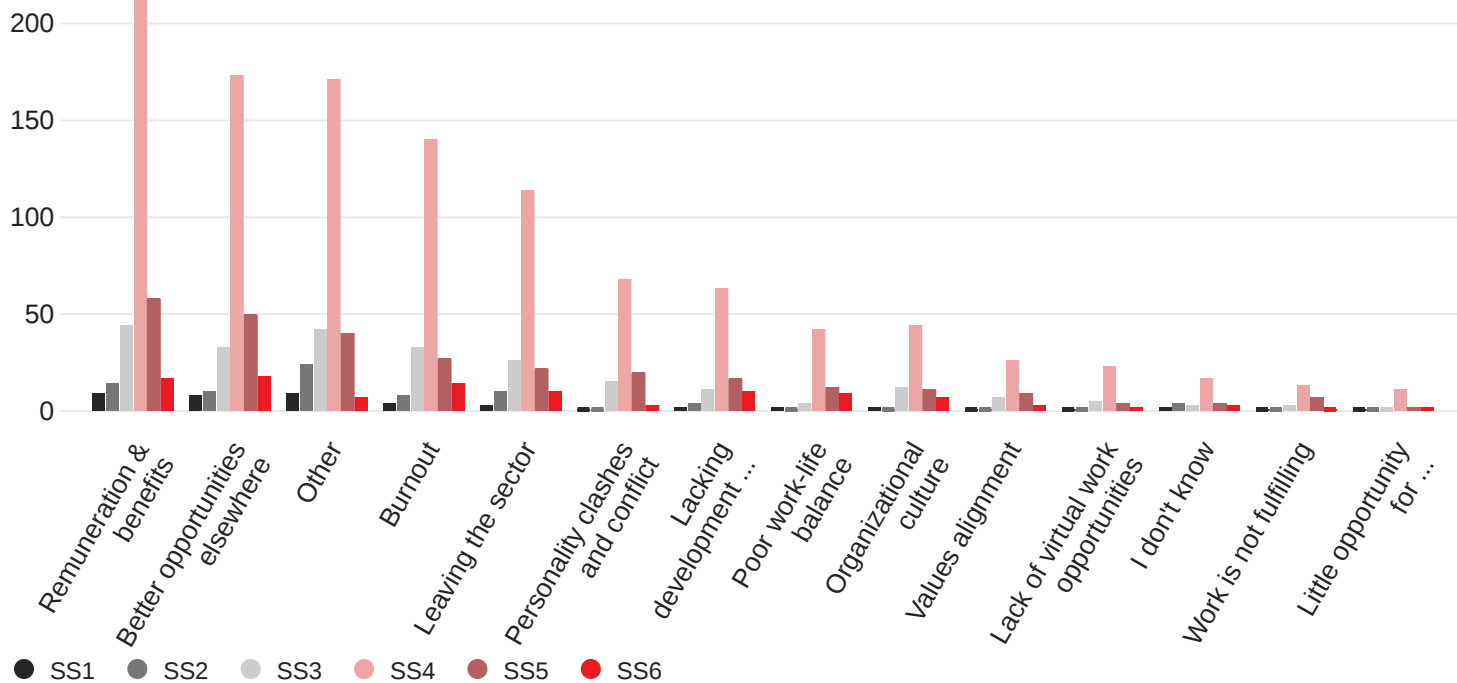
## Board Members | Membres du conseil d'administration



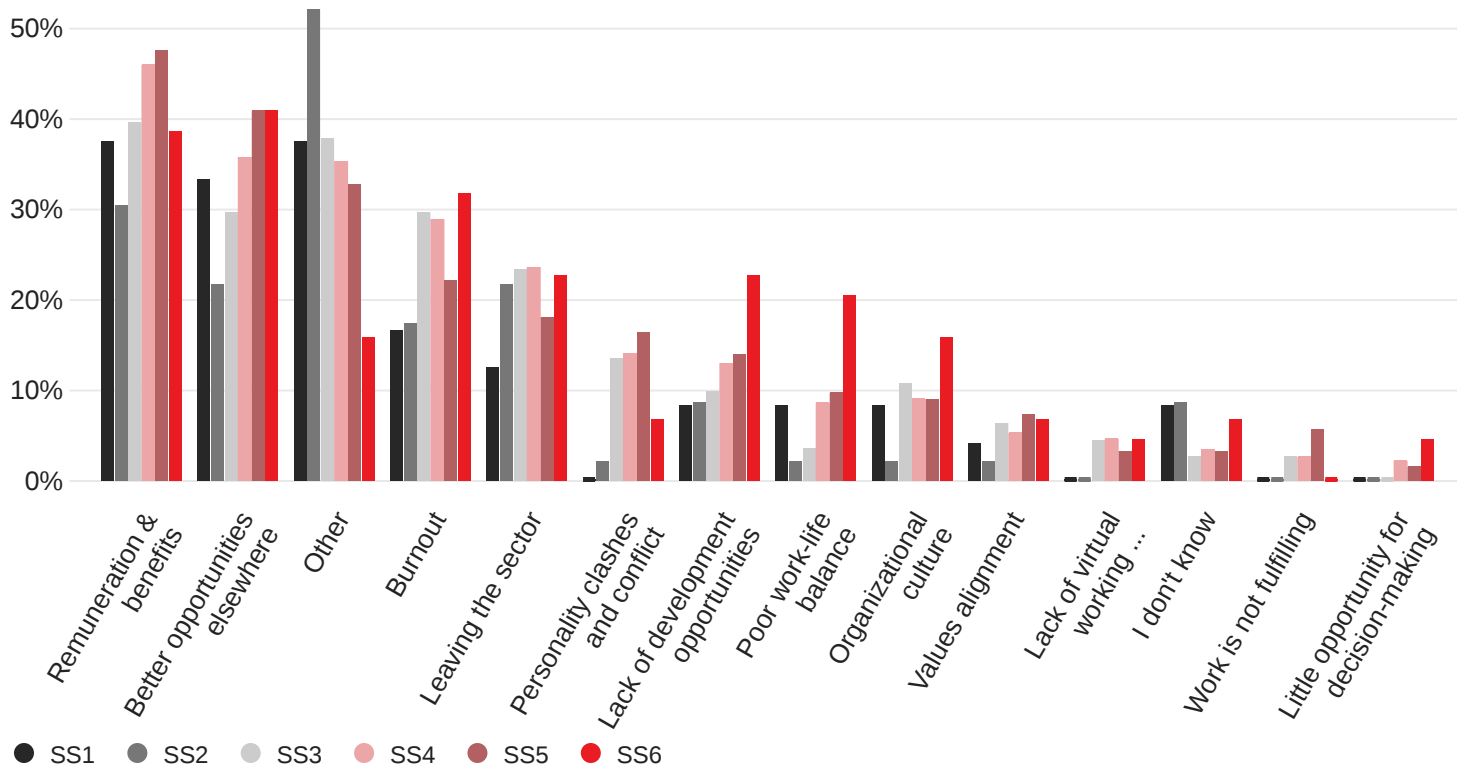
**Q2 - From the below options, please select what you think could be reasons for employee turnover within your organization.** | *Parmi les options ci-dessous, veuillez sélectionner les raisons qui, selon vous, pourraient expliquer la rotation des employés au sein de votre organisation.*

**Selected Choice Counts**

592 Responses

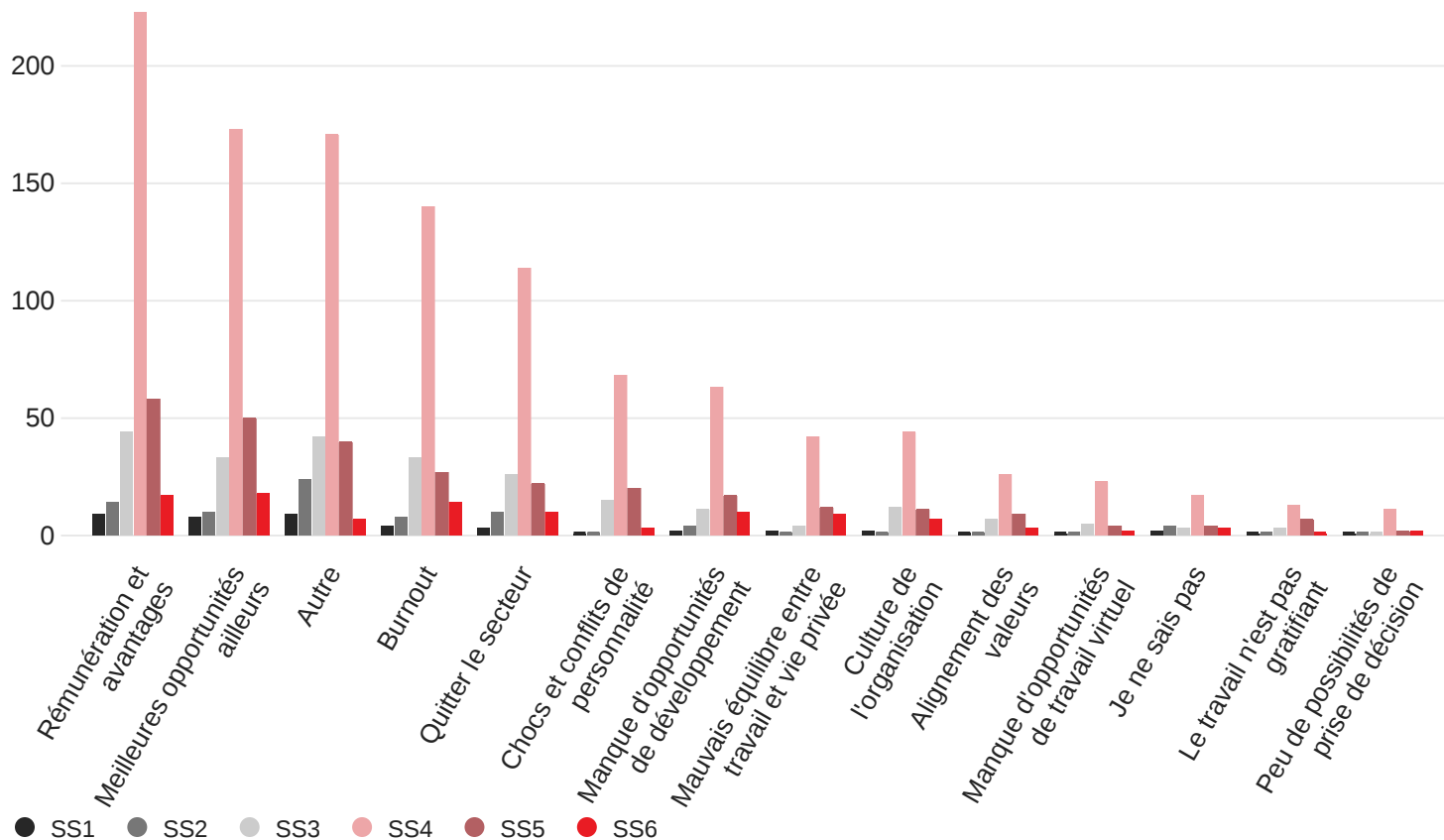


**Percentage of choices**

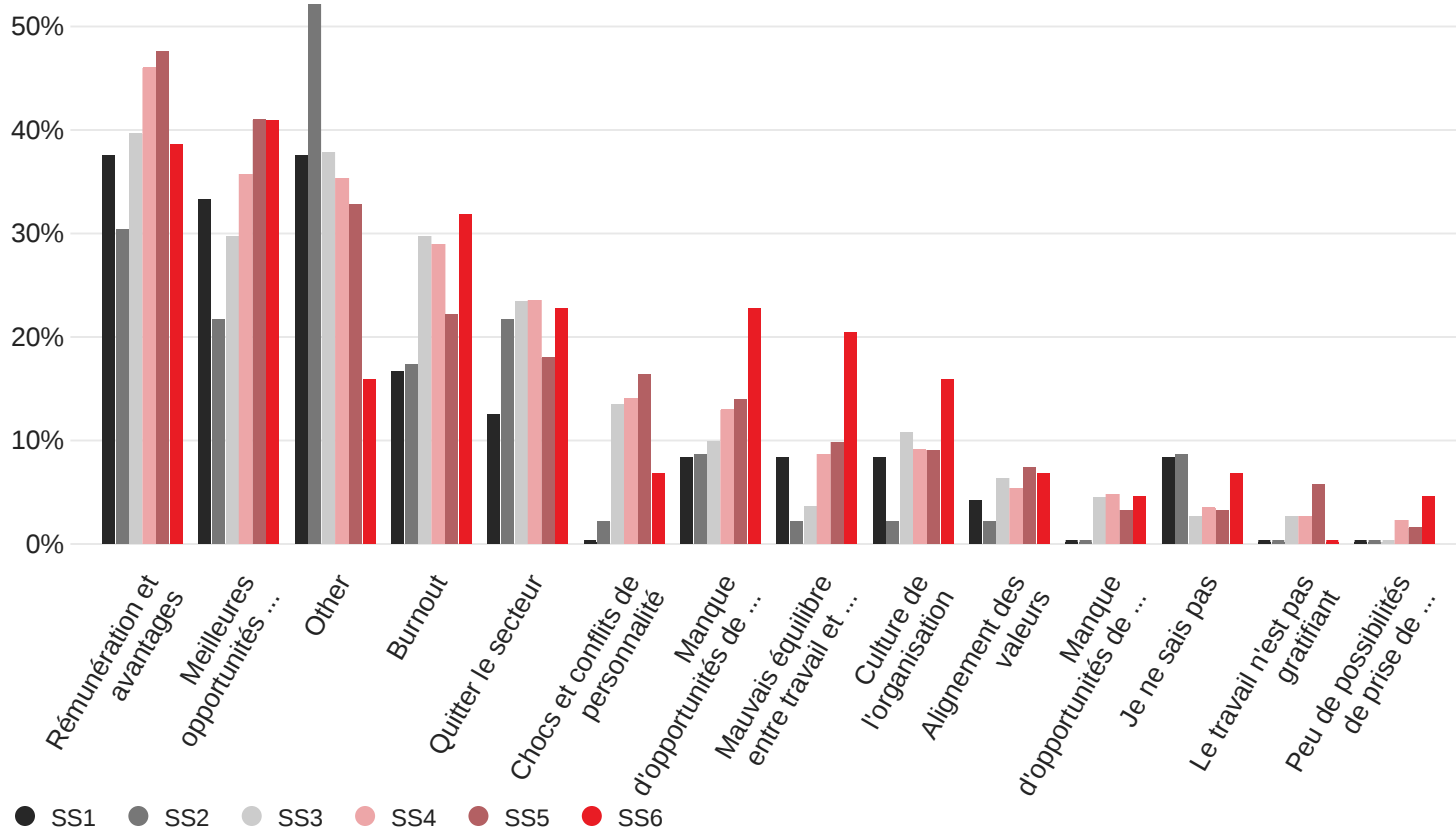


## Comptes de choix sélectionnés

592 Responses

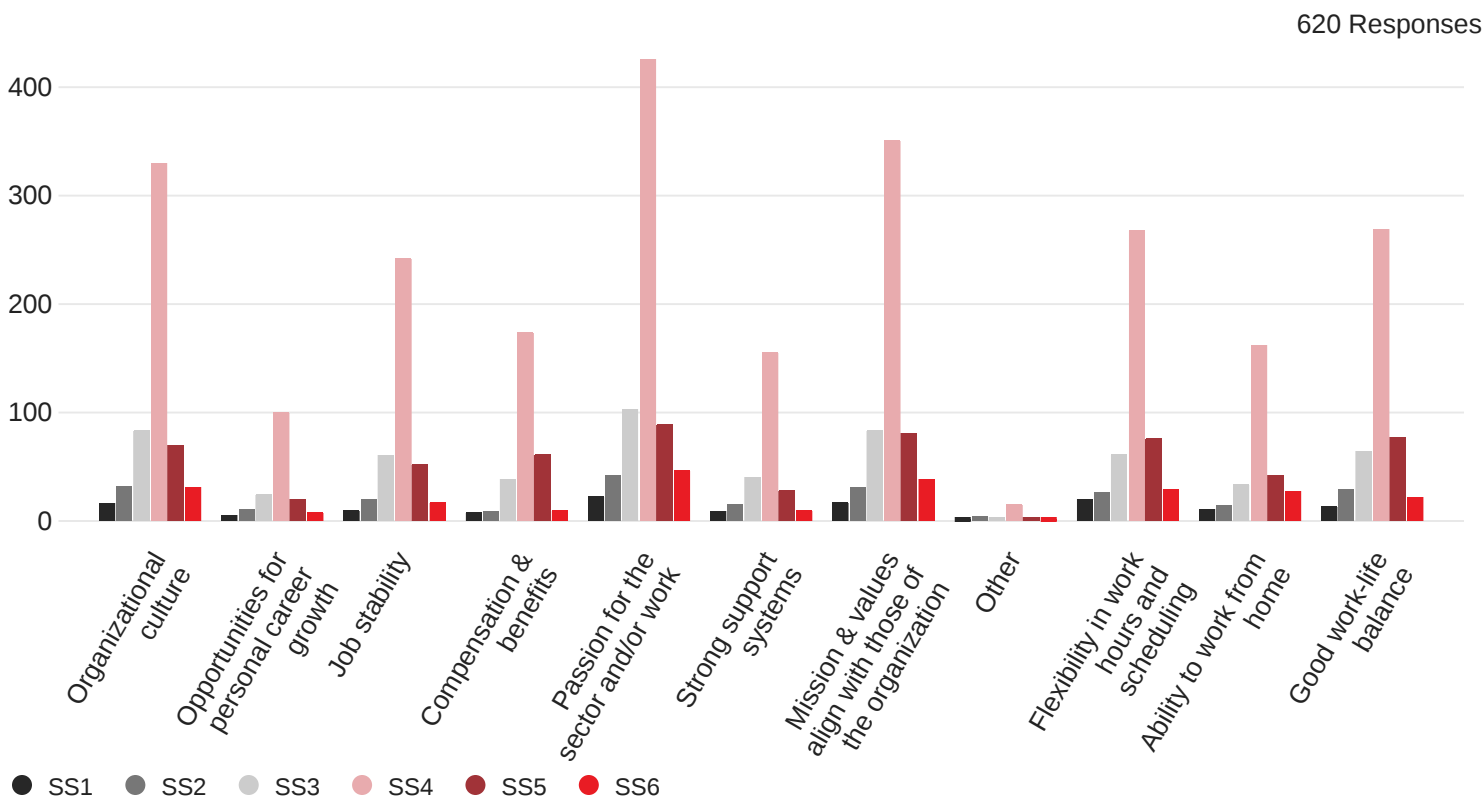


## Pourcentage de choix

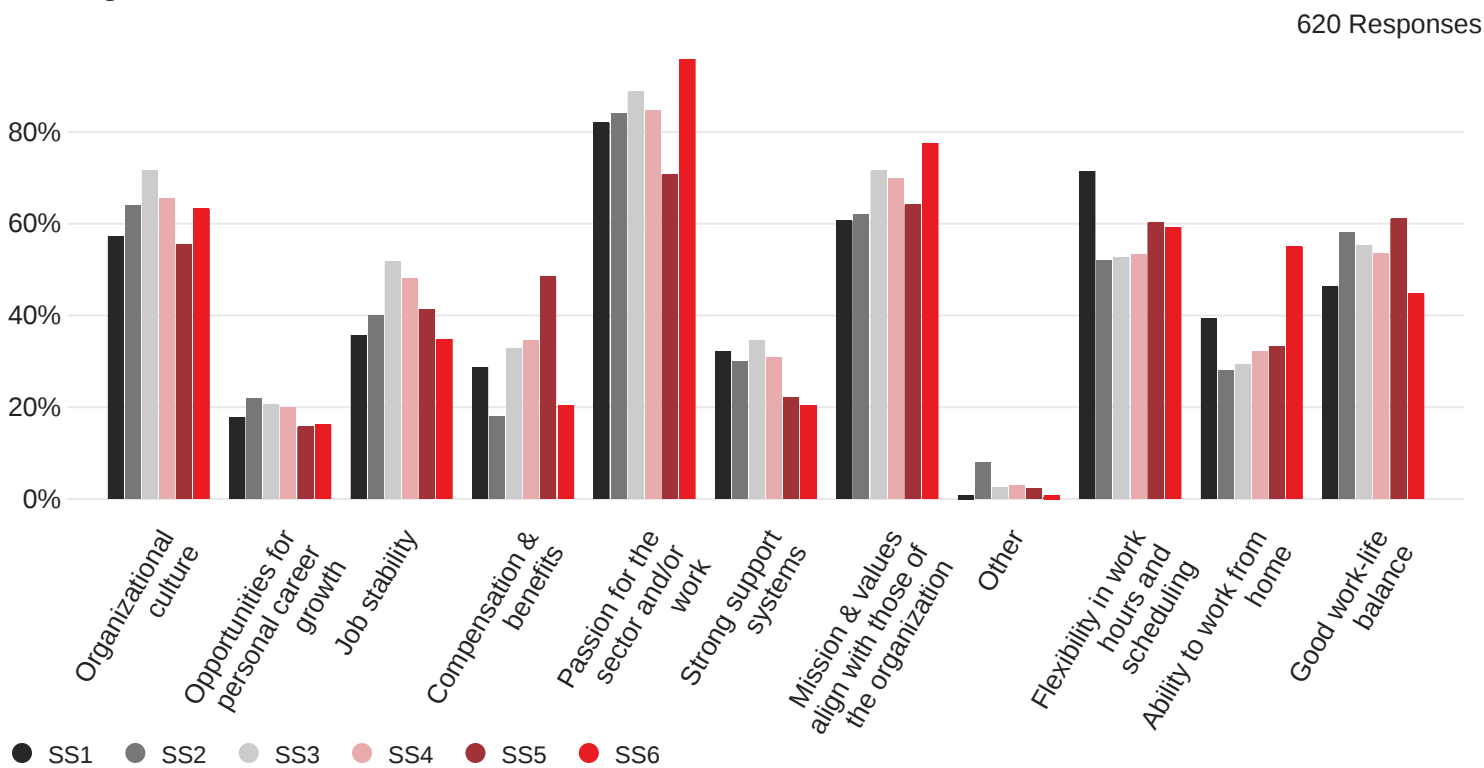


**Q3 - From the below options, please select what you think could be reasons for employees to stay with your organization** | *Parmi les options ci-dessous, veuillez sélectionner les raisons qui, selon vous, pourraient inciter les employés à rester dans votre organisation.*

**Selected Choice Counts**

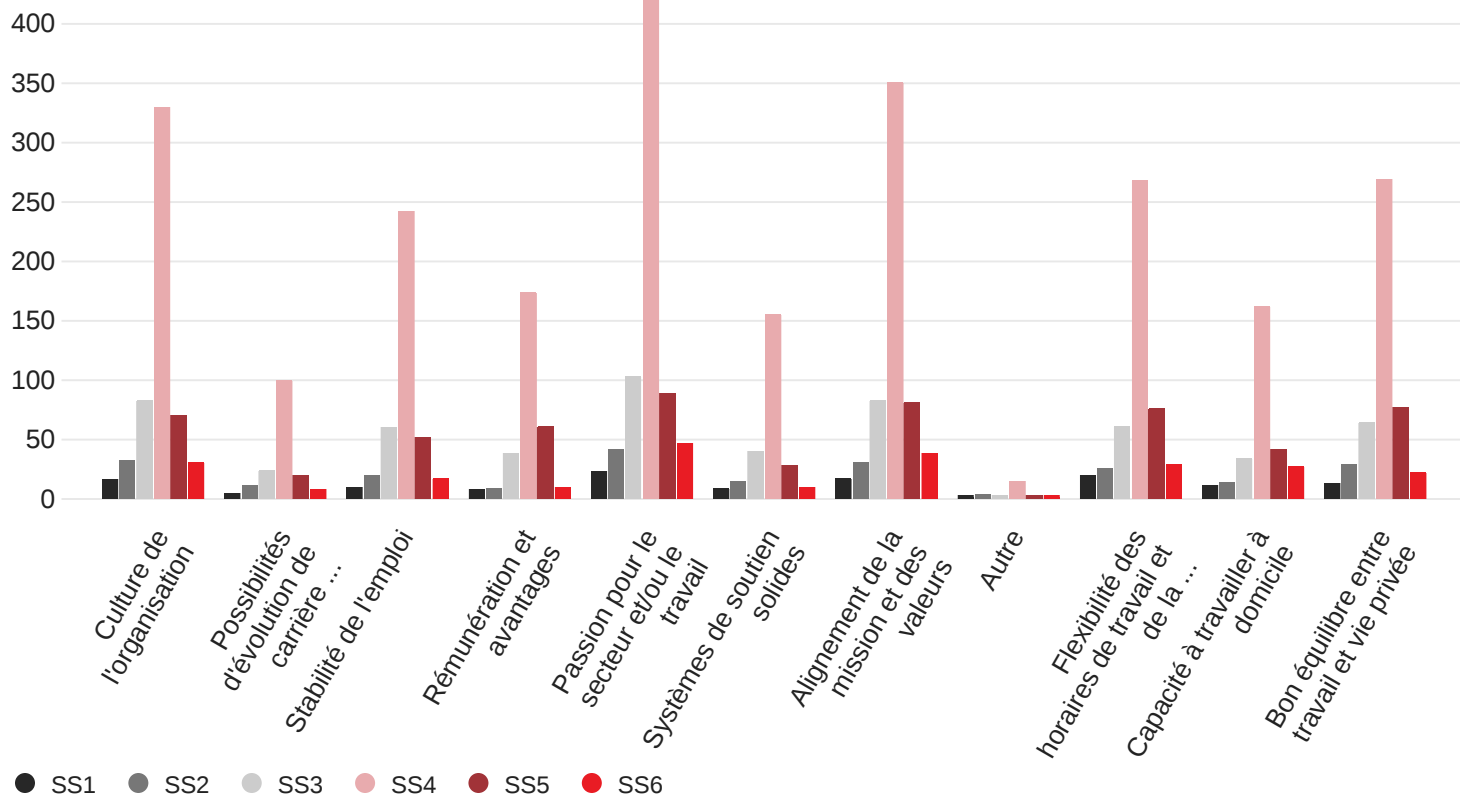


**Percentage of choices**



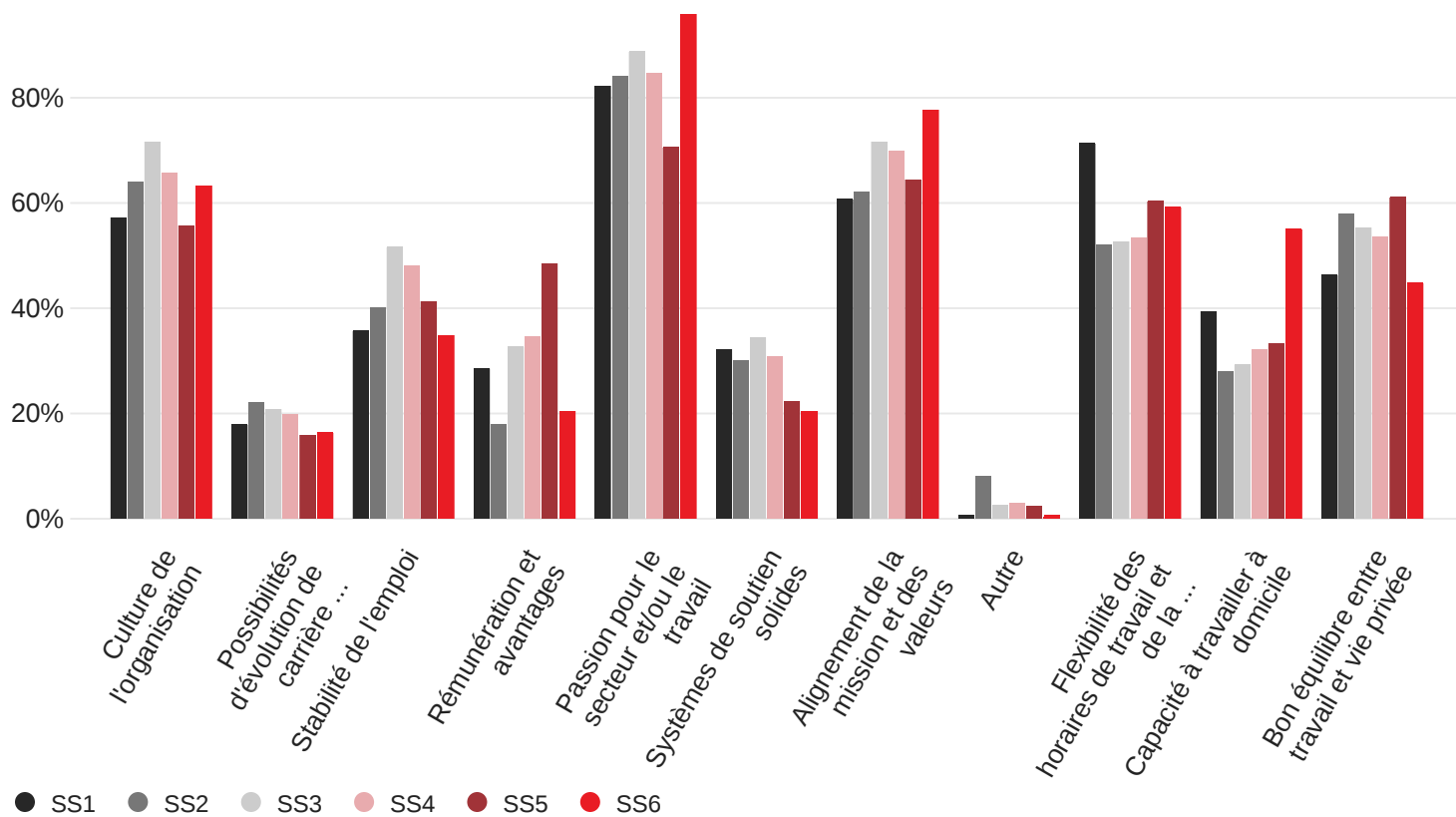
## Comptes de choix sélectionnés

620 Responses



## Pourcentage de choix

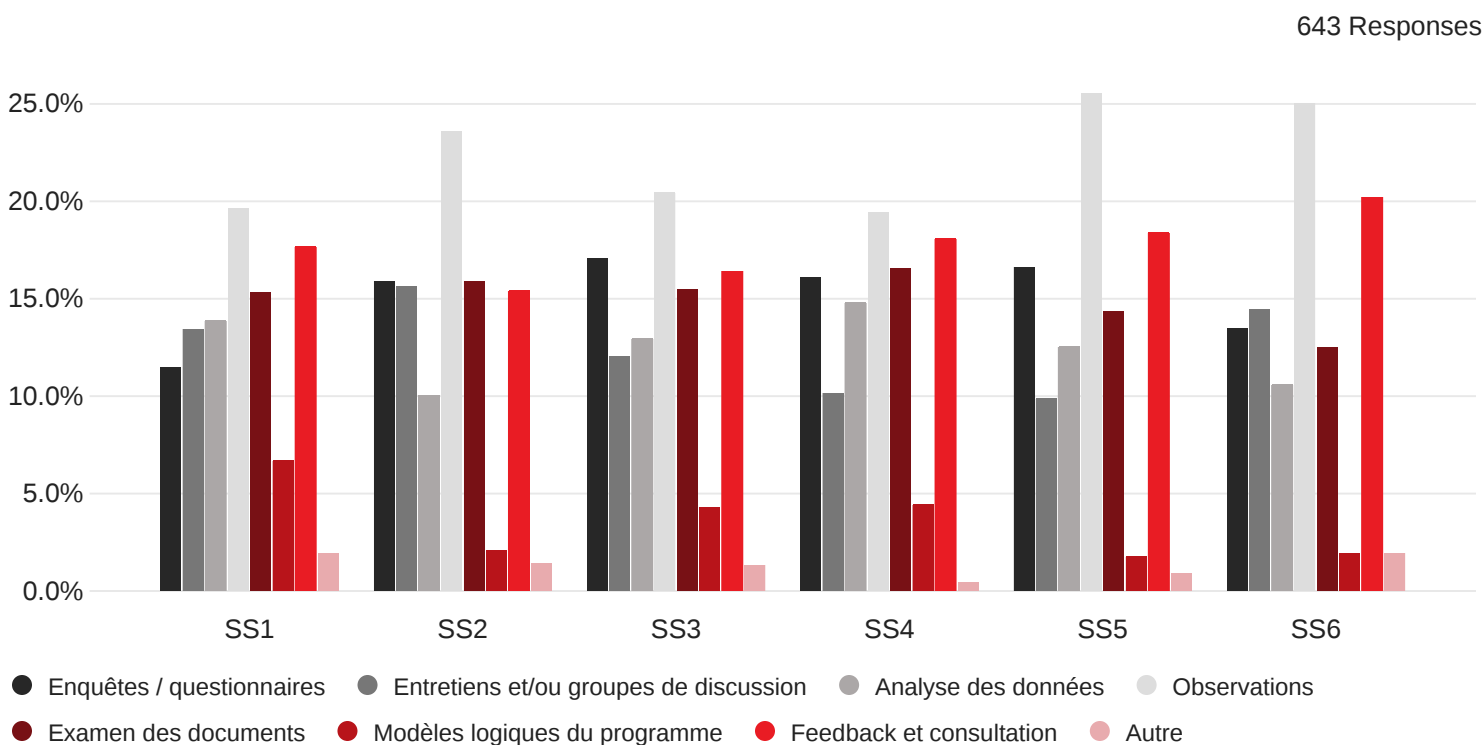
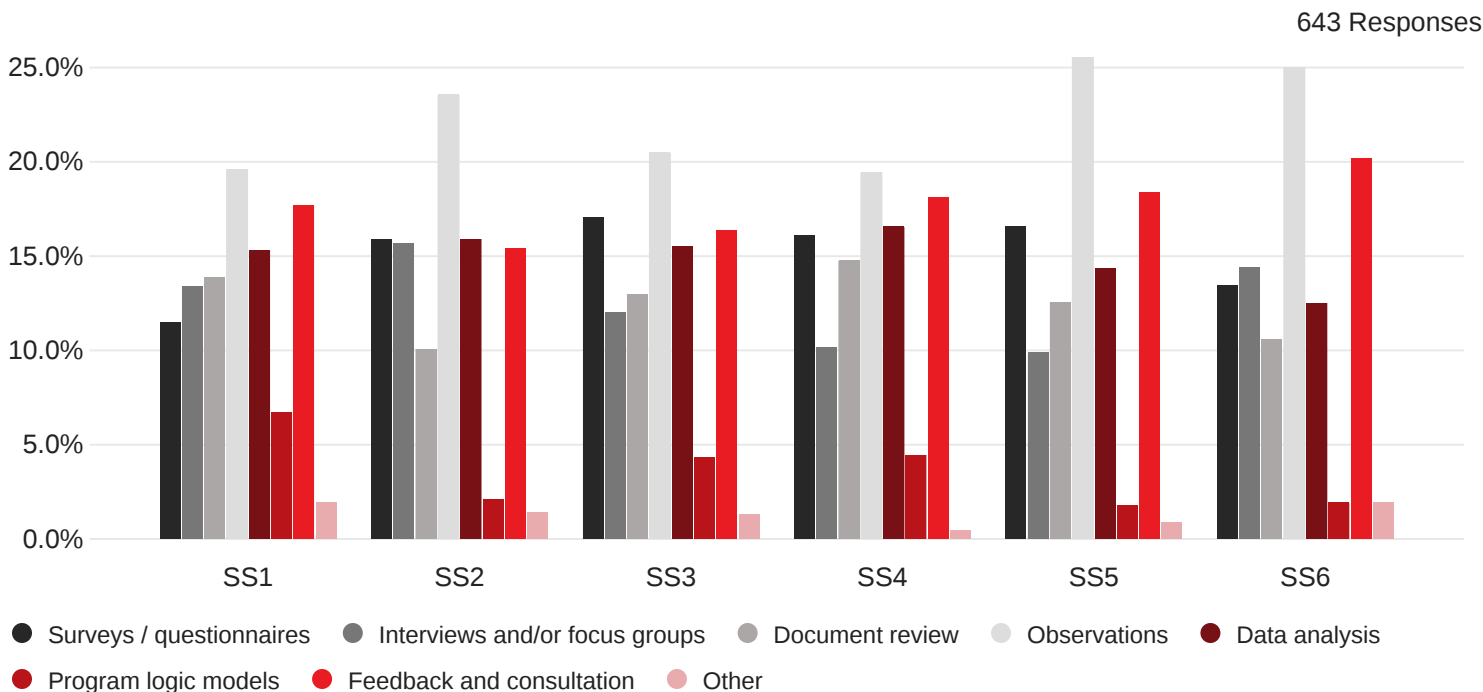
620 Responses



**Week 12: Impact & Evaluation | Semaine 12 : L'Impact et l'évaluation**

**Q1 - How do you measure the effectiveness of your programs? Please select all that apply. |**

*Comment mesurez-vous l'efficacité de vos programmes ? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent*



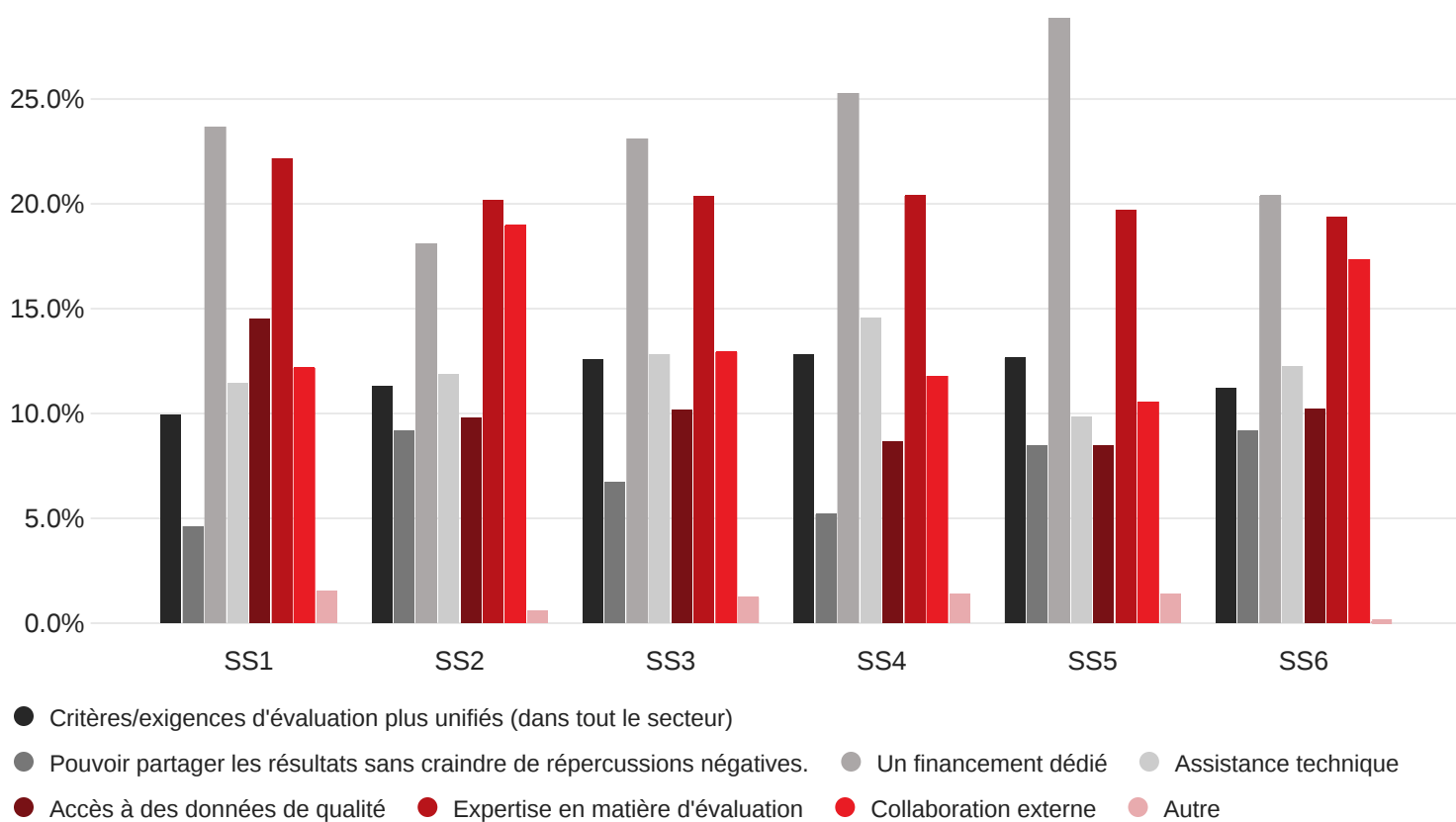


**Q2 - What kind(s) of support would your organization benefit from to better its impact and evaluation processes? Please select all that apply** | *De quel(s) type(s) de soutien votre organisation bénéficierait-elle pour améliorer son impact et ses processus d'évaluation ? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.*

595 Responses



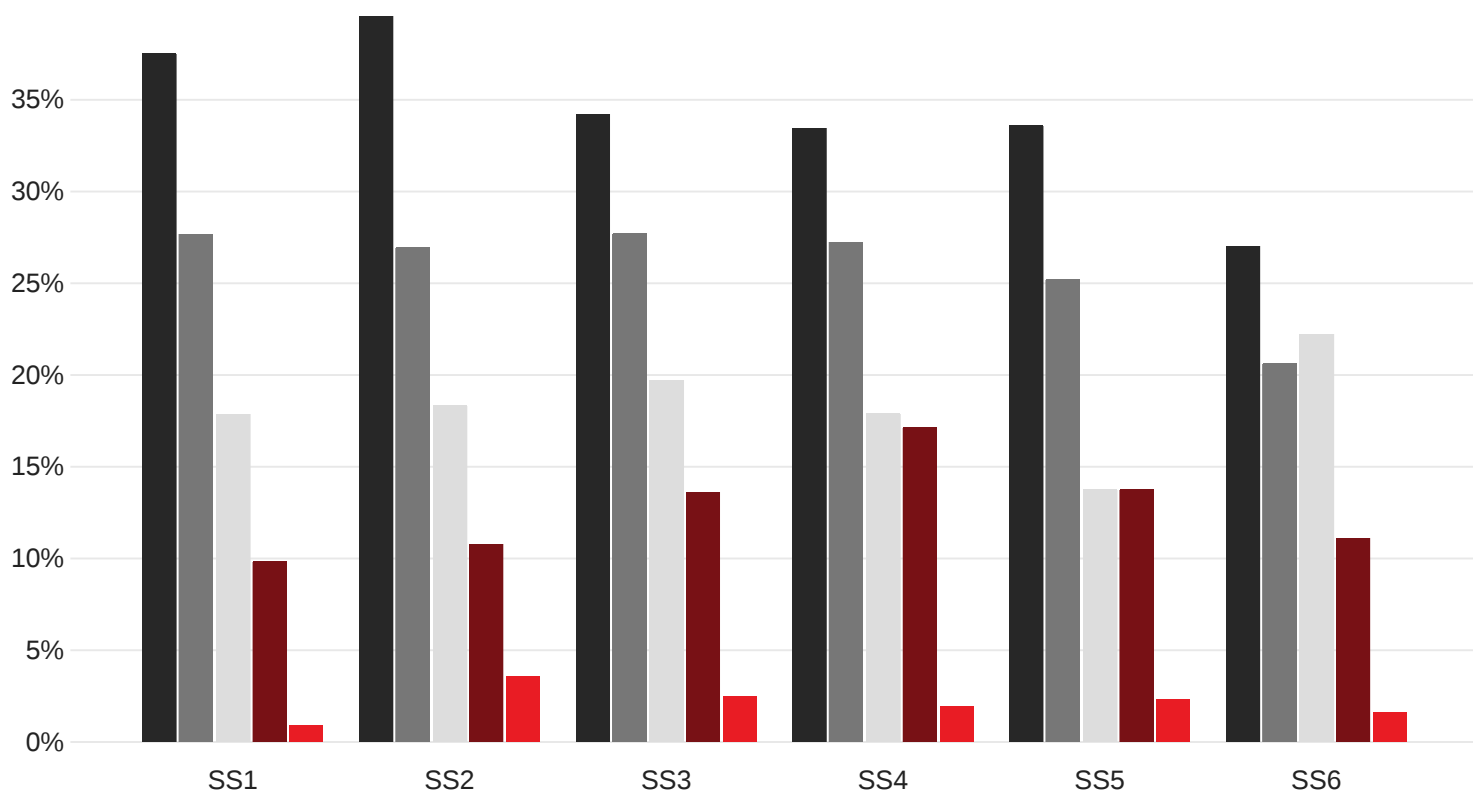
595 Responses



## Week 13: Funder Requirements | Semaine 13 : Exigences de financement

Q1 - What are the most common types of grant requirements that you encounter from funders? | Quels sont les types d'exigences de subvention les plus courants que vous rencontrez de la part des bailleurs de fonds ?

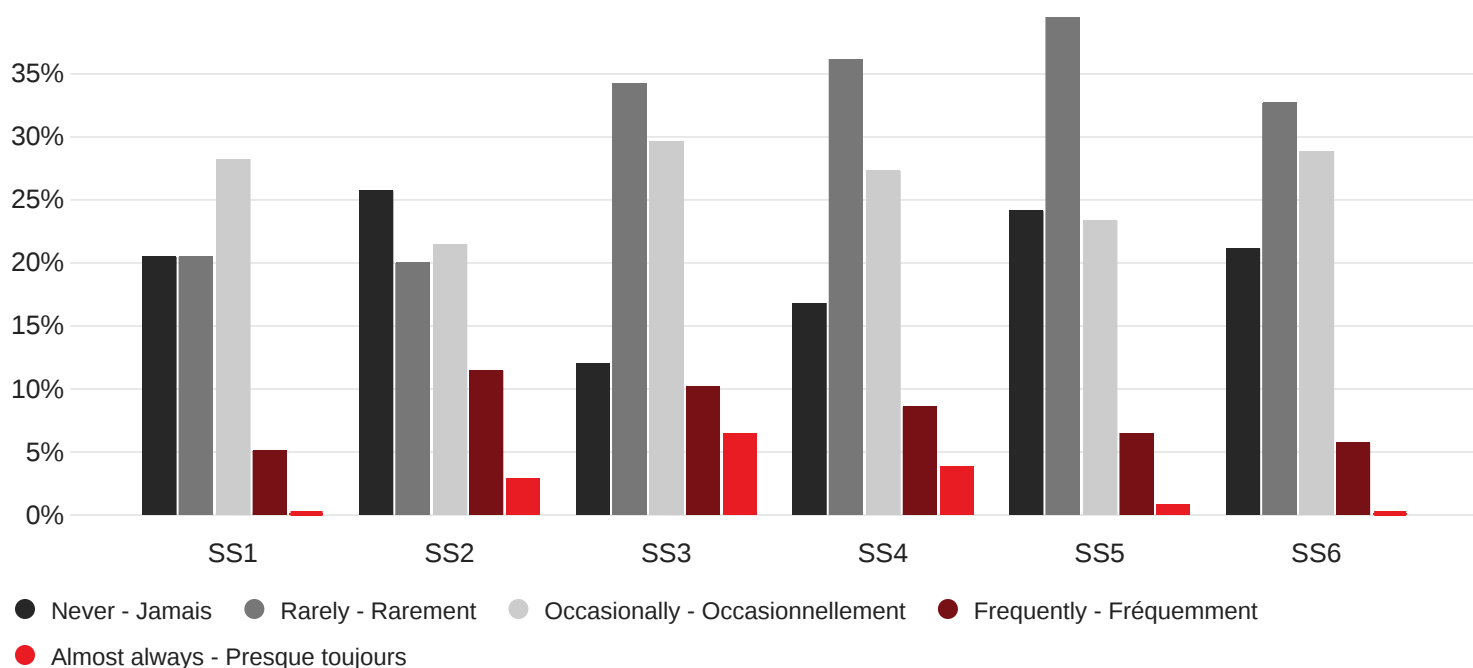
643 Responses



- Outcome and impact reporting - Rapports sur les résultats et l'impact
- Budget restrictions and reporting - Restrictions budgétaires et rapports
- Timeline and progress reporting - Calendrier et Rapport de progrès
- Diversity, equity, and inclusion goals and reporting - Objectifs et rapports en matière d...
- Other - Autre

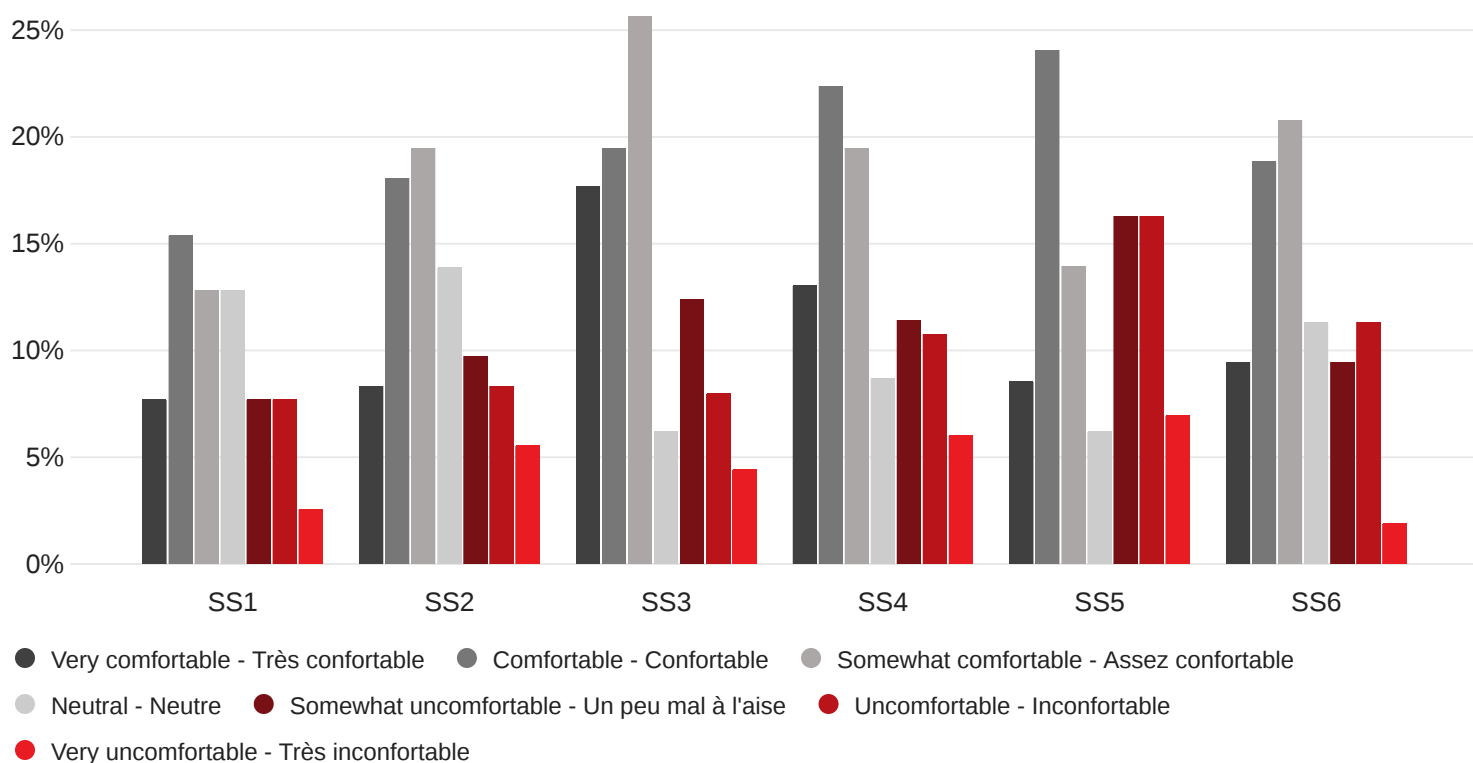
**Q2 - How often do funders require changes to your programming or goals to fit their requirements? | À quelle fréquence les financeurs exigent-ils que vous modifiiez votre programmation ou vos objectifs pour répondre à leurs exigences ?**

645 Responses



**Q3 - How comfortable do you feel negotiating with funders about their requirements? | Dans quelle mesure vous sentez-vous à l'aise de négocier avec les financeurs au sujet de leurs exigences ?**

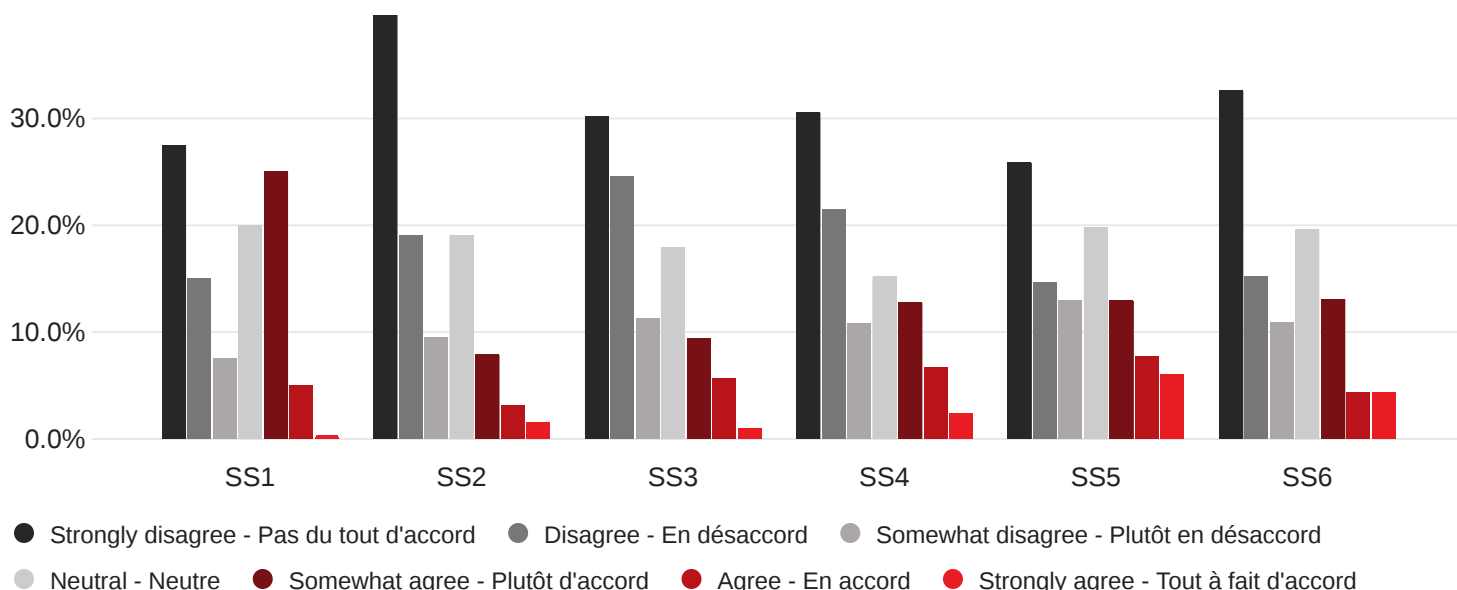
645 Responses



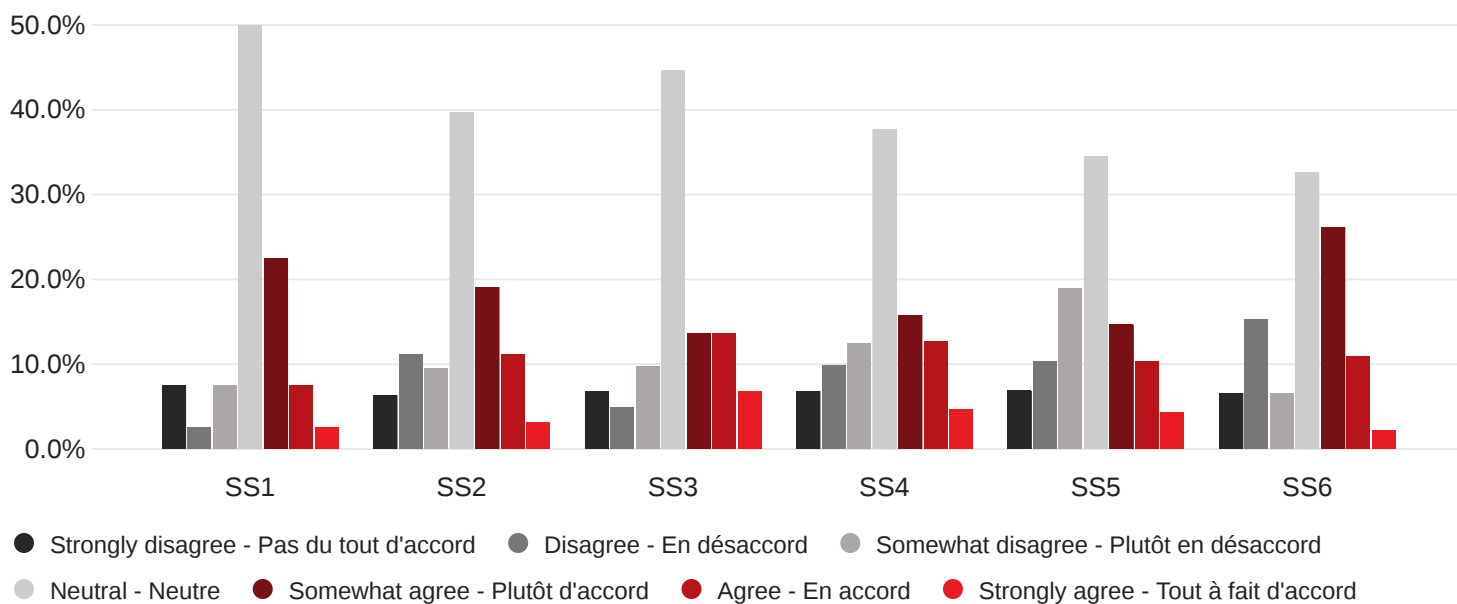
**Week 14: Artificial Intelligence (AI) | Semaine 14 : L'Intelligence Artificielle (IA)**

**Q1 - Please rate the following statements on a scale of 1-7, where 1 is "Strongly disagree", 4 is "Neutral", and 7 is "Strongly agree." | Veuillez évaluer les affirmations suivantes concernant l'intelligence artificielle (IA) sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « Fortement en désaccord », 4 à « Neutre » et 7 à « Fortement d'accord ».**

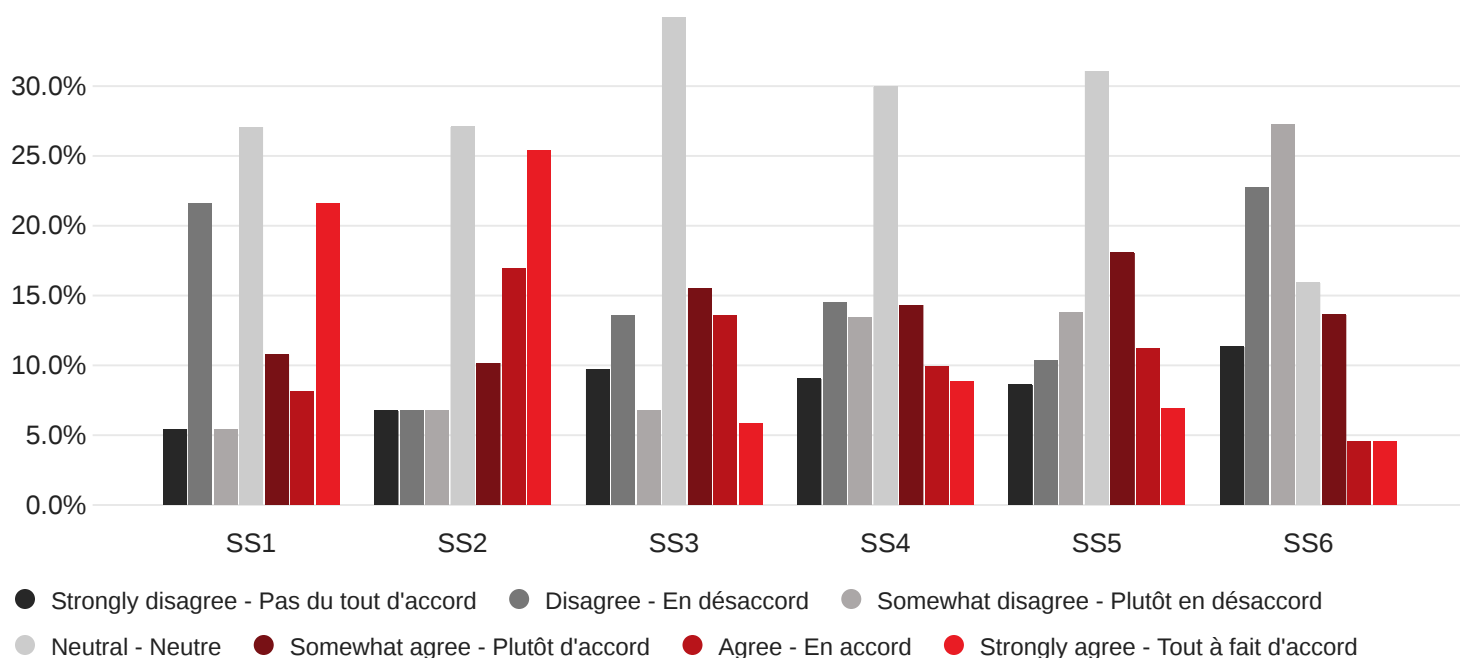
**Q1.1 - I feel prepared to use Artificial Intelligence (AI) to support the work of my organization | Je me sens prêt.e à utiliser l'intelligence artificielle (IA) pour soutenir le travail de mon organisation**



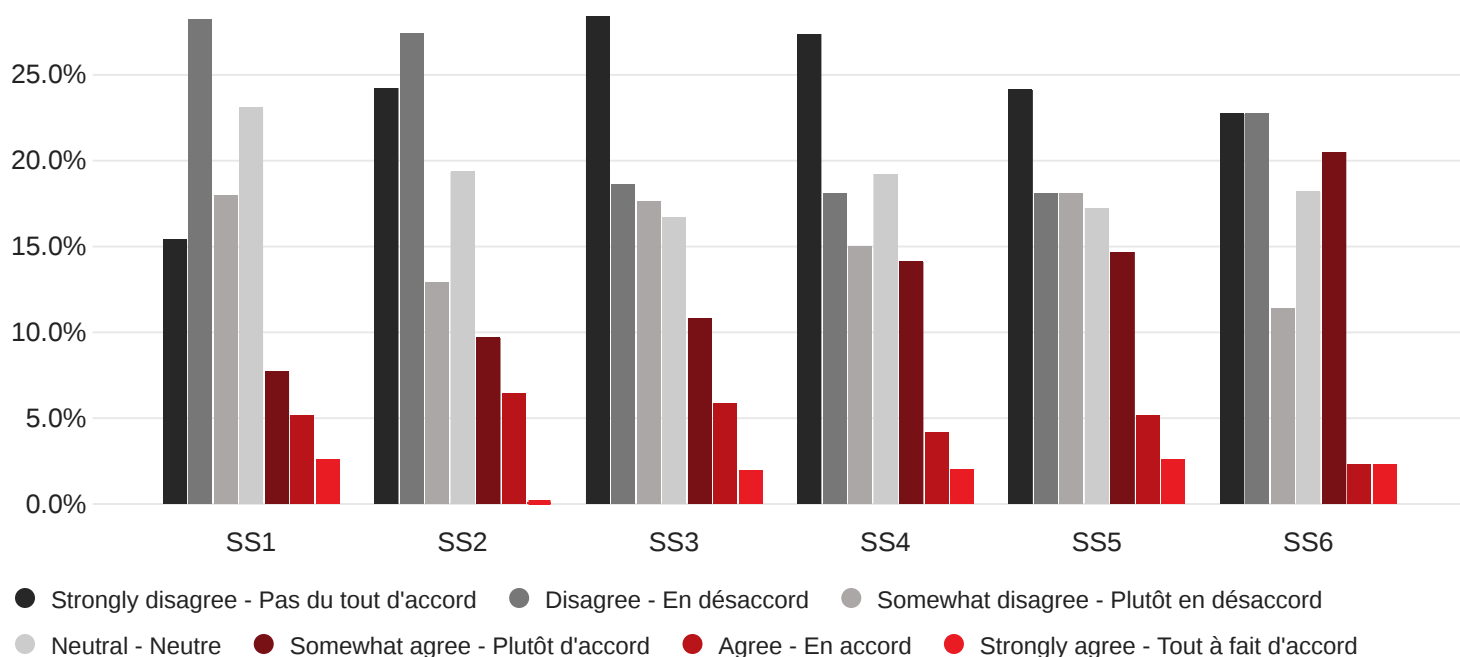
**Q1.2 - AI will fundamentally change how the charitable sector operates | L'IA va fondamentalement changer le mode de fonctionnement du secteur caritatif**



**Q1.3 - AI is not relevant to the work of our organization | Je me sens prêt.e à utiliser l'intelligence artificielle (IA) pour soutenir le travail de mon organisation**

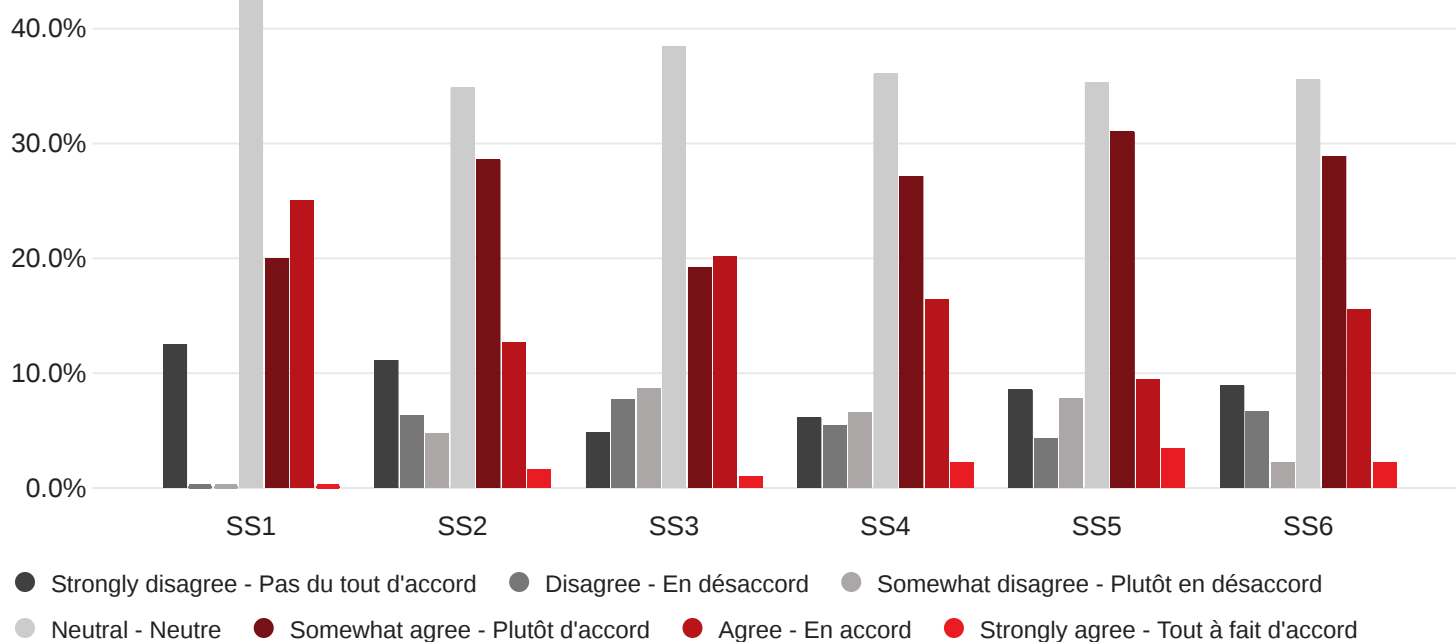


**Q1.4 - I understand well the potential applications of AI in the sector | Je me sens prêt.e à utiliser l'intelligence artificielle (IA) pour soutenir le travail de mon organisation**

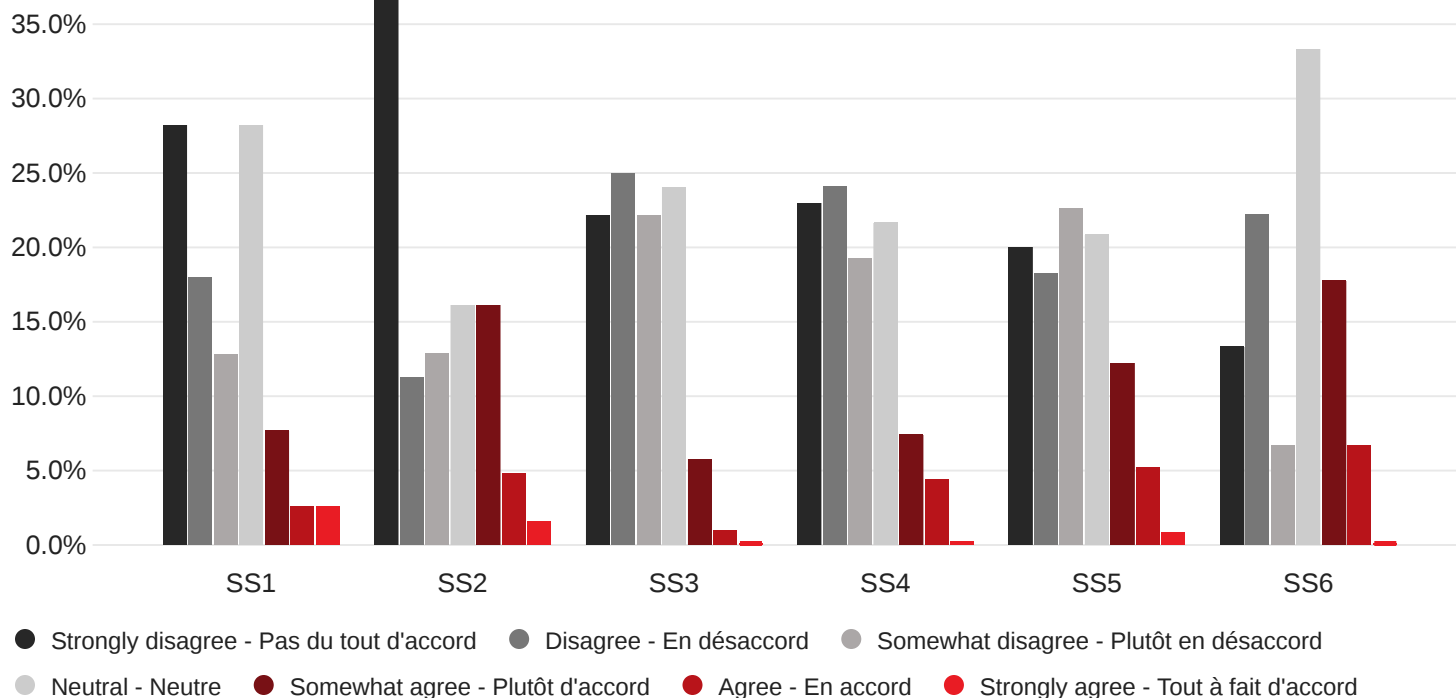


**Q2 - In your opinion, what are the potential advantages and disadvantages of using Artificial Intelligence (AI) in the charitable sector? Please rate the following statements on a scale of 1-7, where 1 is "Strongly disagree", 4 is "Neutral", and 7 is "Strongly agree." | Quels sont les avantages et inconvénients potentiels de l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans le secteur caritatif ? Veuillez évaluer les affirmations suivantes sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à "Pas du tout d'accord", 4 à "Neutre" et 7 à "Tout à fait d'accord".**

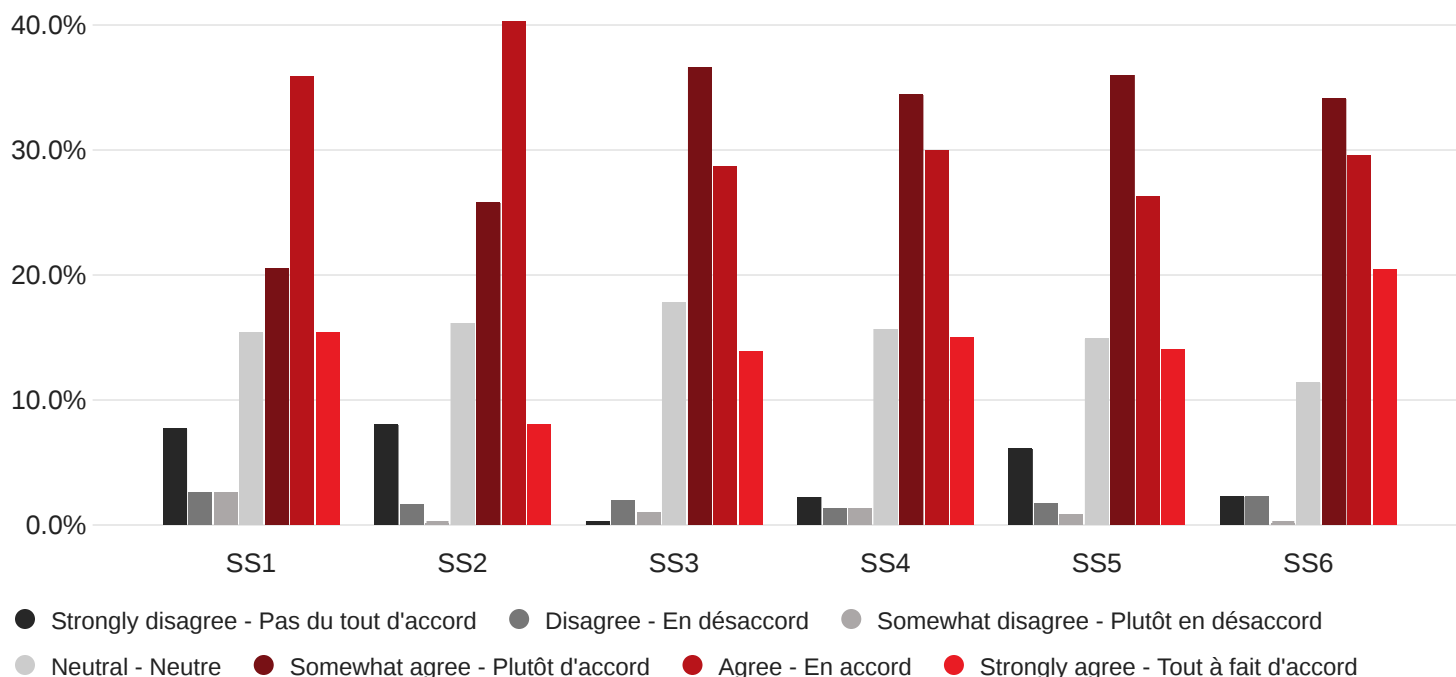
**Q2.1 - AI could help charitable organizations to target more efficiently and effectively their programs and services | L'IA pourrait aider les organisations caritatives à cibler plus efficacement leurs programmes et services**



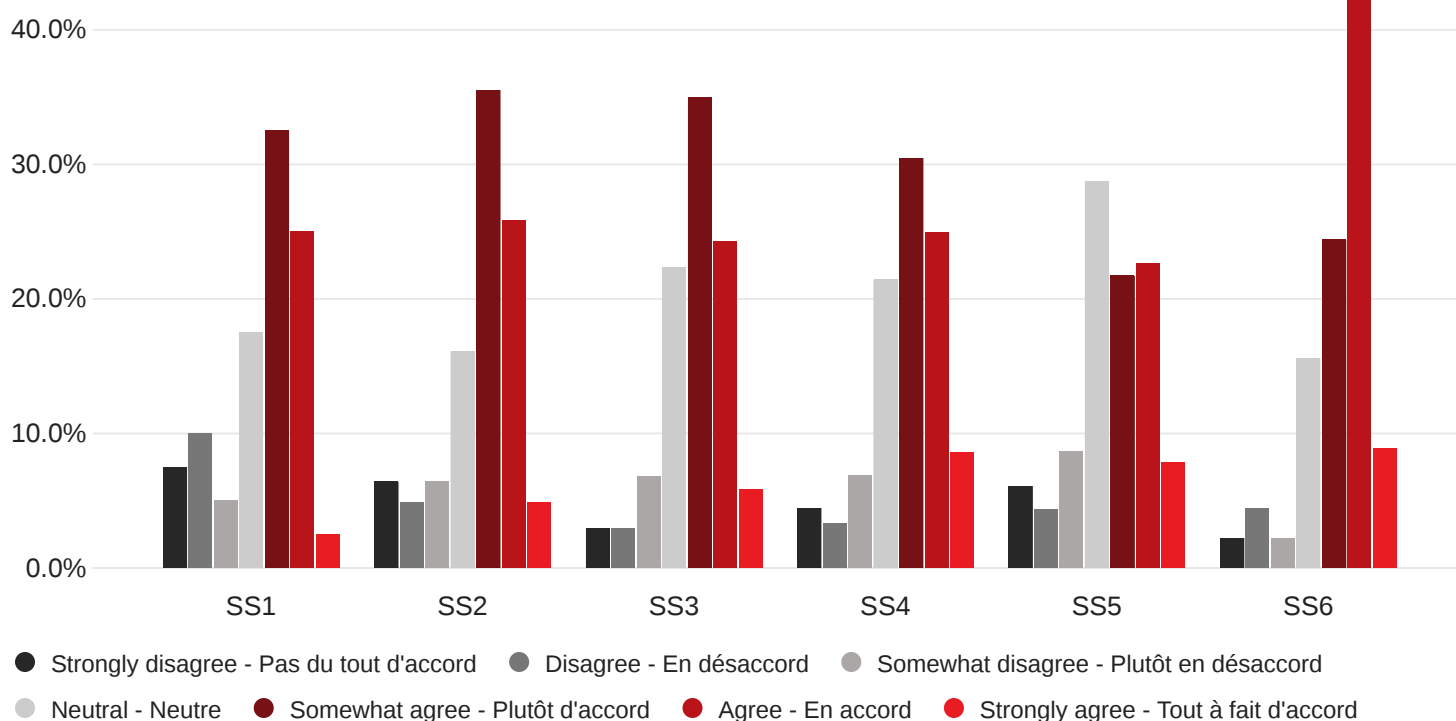
**Q2.2 - AI can reduce the need for human intervention and decision-making in the charitable sector | L'IA peut réduire le besoin d'intervention humaine et de prise de décision dans le secteur caritatif**



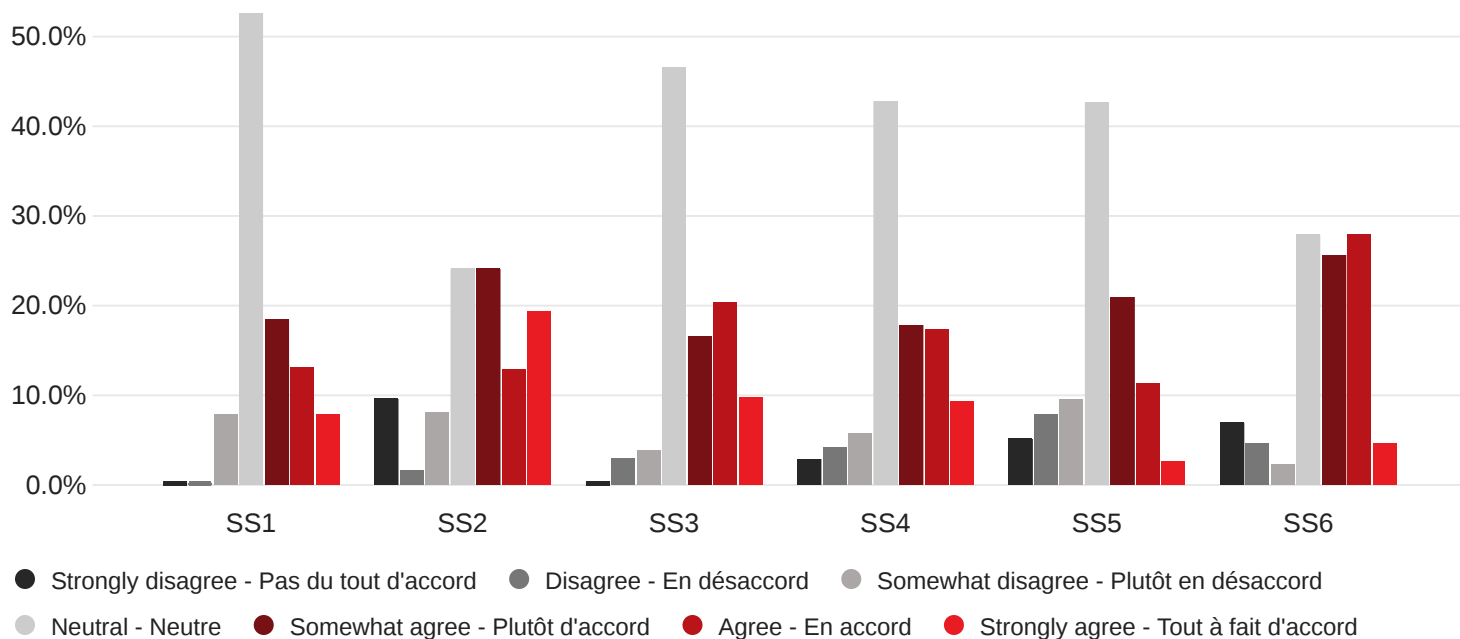
**Q2.3 - AI can help charitable organizations analyze and interpret large amounts of data more quickly and accurately** | *L'IA peut aider les organisations caritatives à analyser et à interpréter de grandes quantités de données plus rapidement et avec plus de précision*



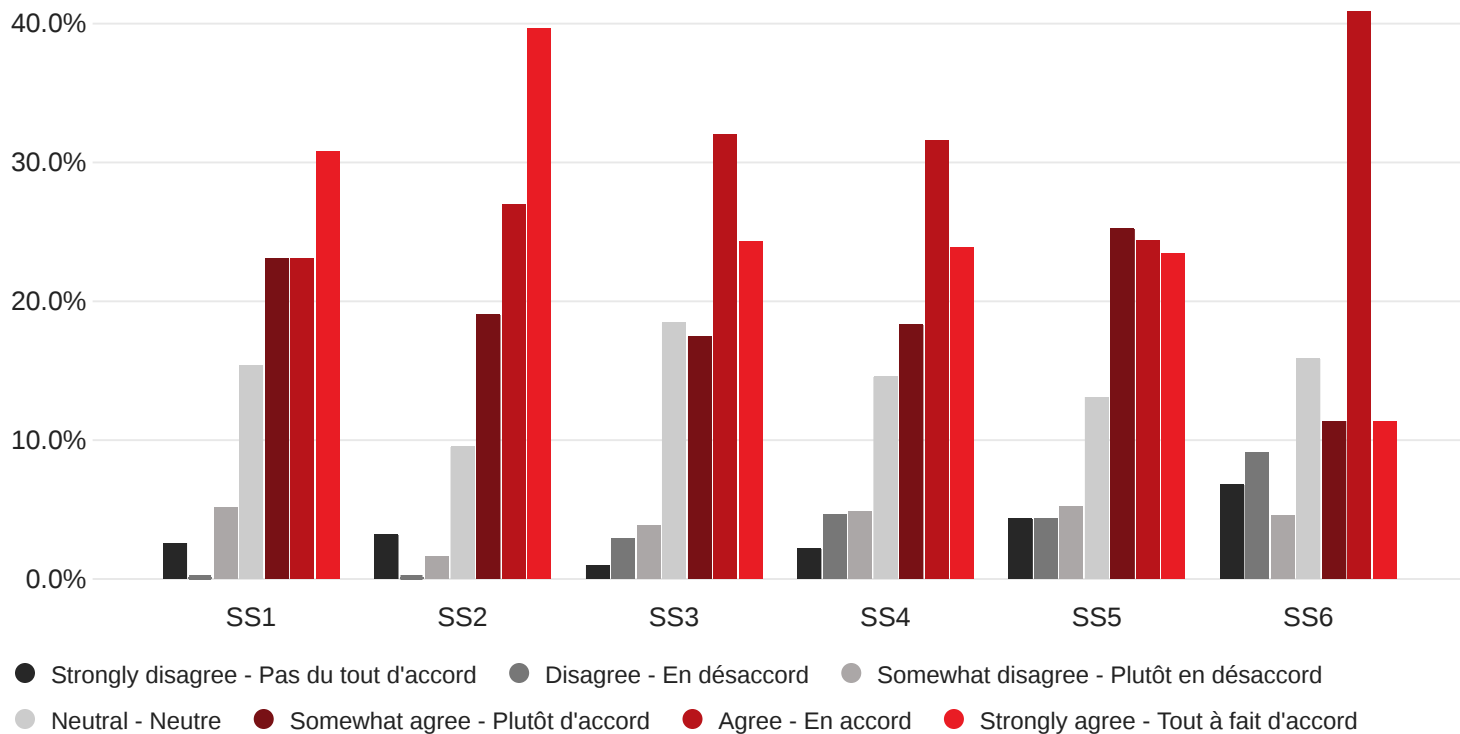
**Q2.4 - AI can help organizations in creating content for their social media posts, websites, email drafting, and more** | *L'IA peut aider les organisations à créer du contenu pour leurs posts sur les médias sociaux, leurs sites web, leurs rédactions d'emails, et plus encore*



**Q2.5 - AI could contribute to the perpetuation of bias and discrimination in the charitable sector | L'IA pourrait contribuer à perpétuer les préjugés et la discrimination dans le secteur caritatif**

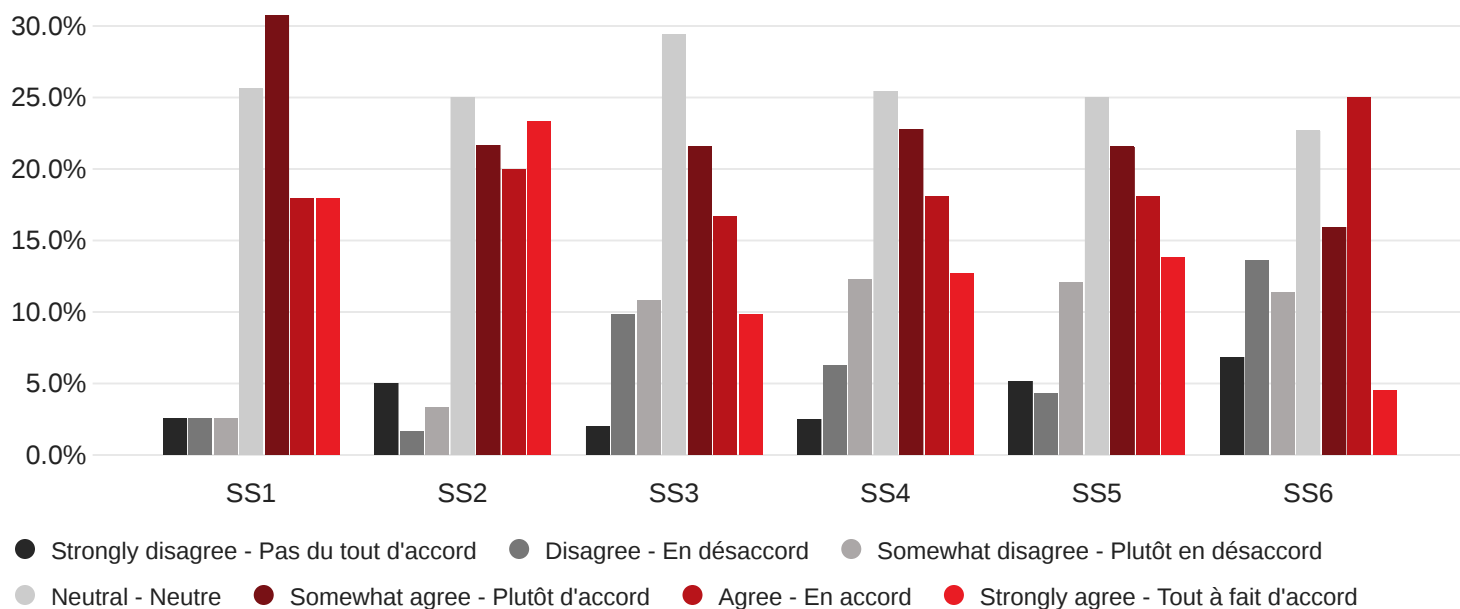


**Q2.6 - AI could result in the loss of personal connections between charitable organizations and the communities they serve | L'IA pourrait entraîner la perte de liens personnels entre les organisations caritatives et les communautés qu'elles desservent**

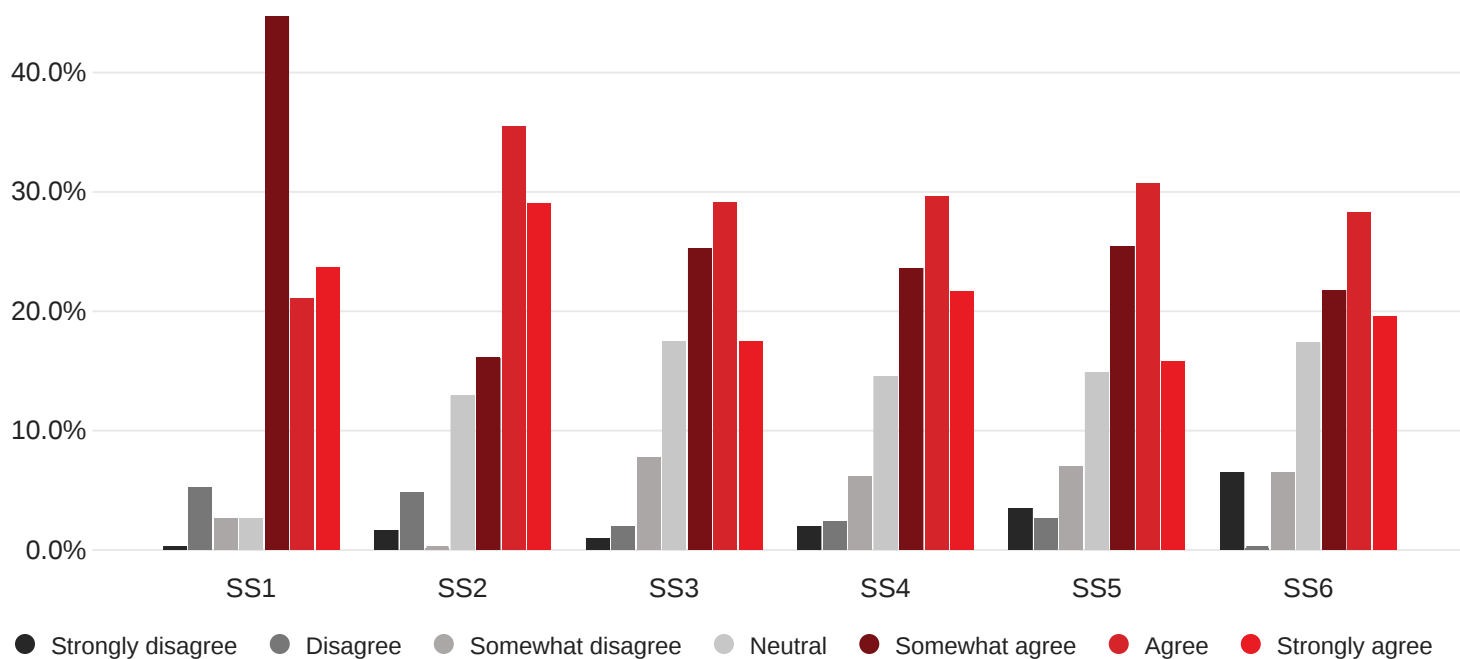




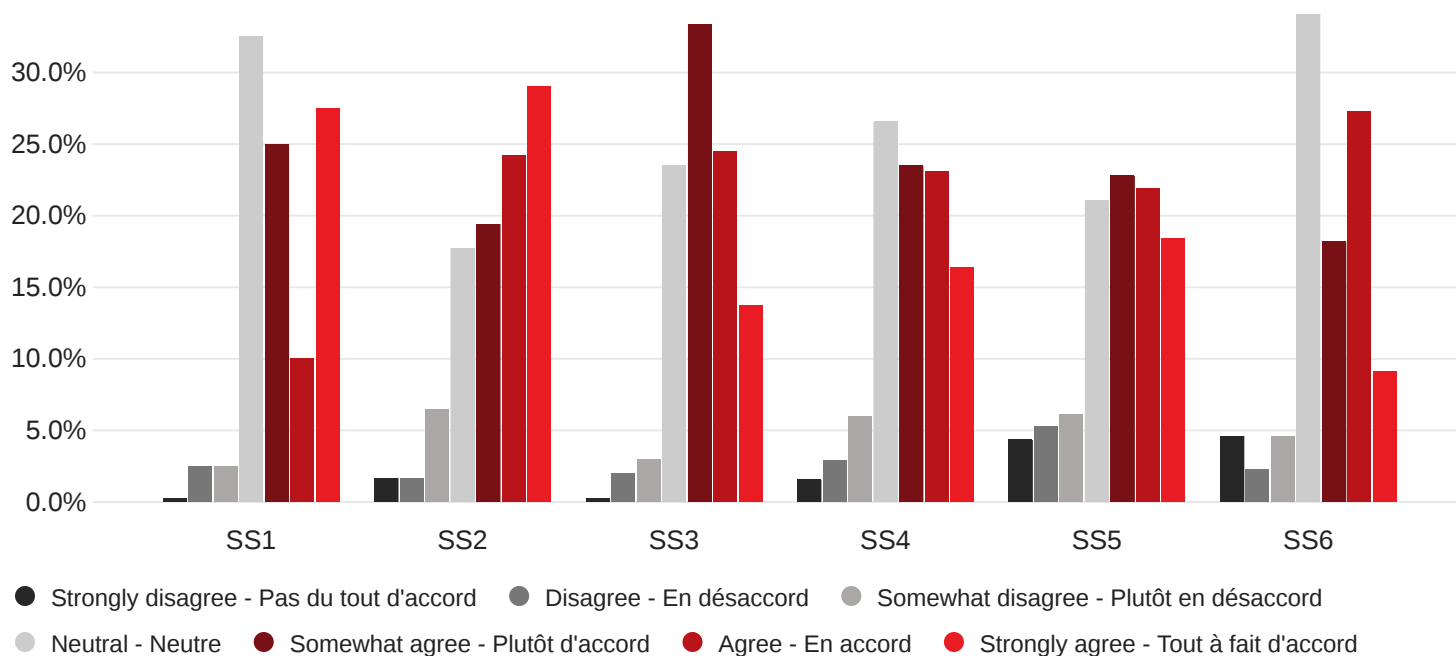
**Q2.7 - AI could lead to job losses or displacement of workers in the charitable sector | L'IA pourrait entraîner des pertes d'emplois ou des déplacements de travailleurs dans le secteur caritatif**



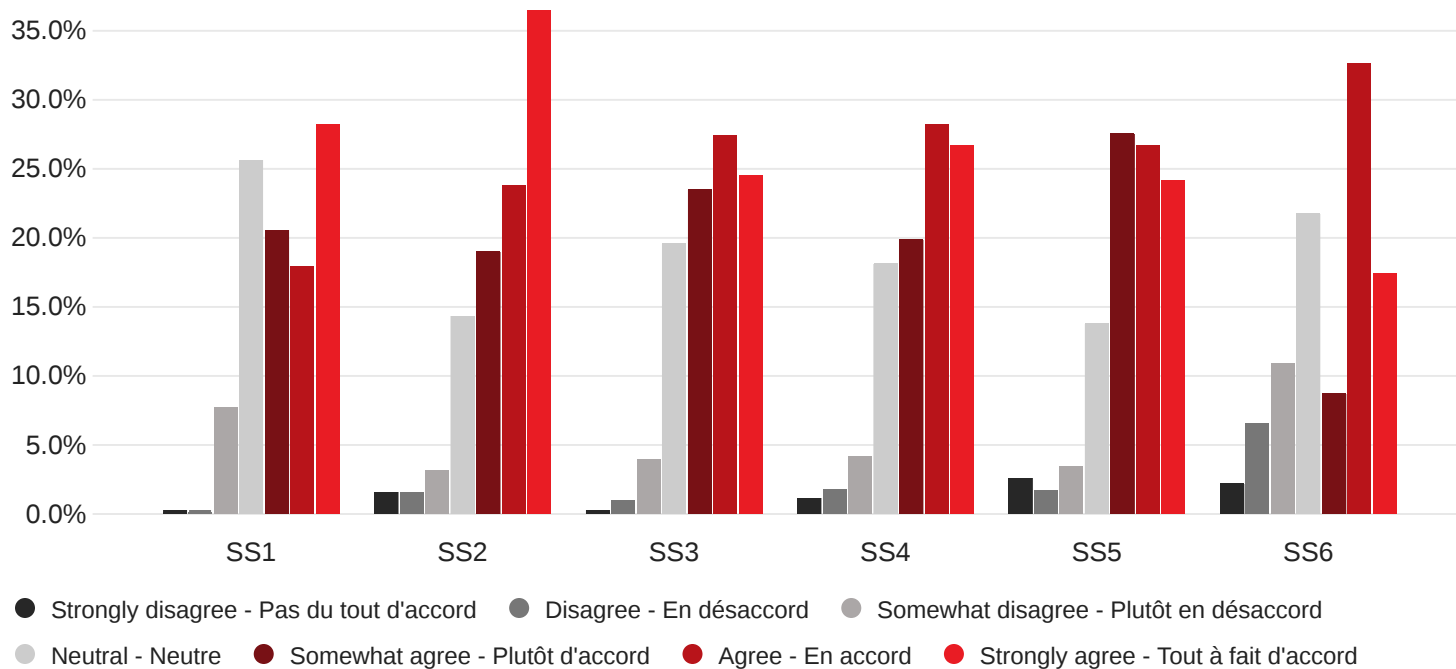
**Q2.8 - AI could be too complex or difficult to use for smaller or less technologically advanced charitable organizations | L'IA pourrait être trop complexe ou difficile à utiliser pour les organismes caritatifs de petite taille ou moins avancés sur le plan technologique**



**Q2.9 - AI could pose a risk to data privacy or security for charitable organizations and their clients | L'IA pourrait constituer un risque pour la confidentialité des données ou la sécurité des organisations caritatives et de leurs clients**



**Q2.10 - AI could be expensive for charitable organizations to implement | La mise en œuvre de l'IA pourrait être coûteuse pour les organisations caritatives**

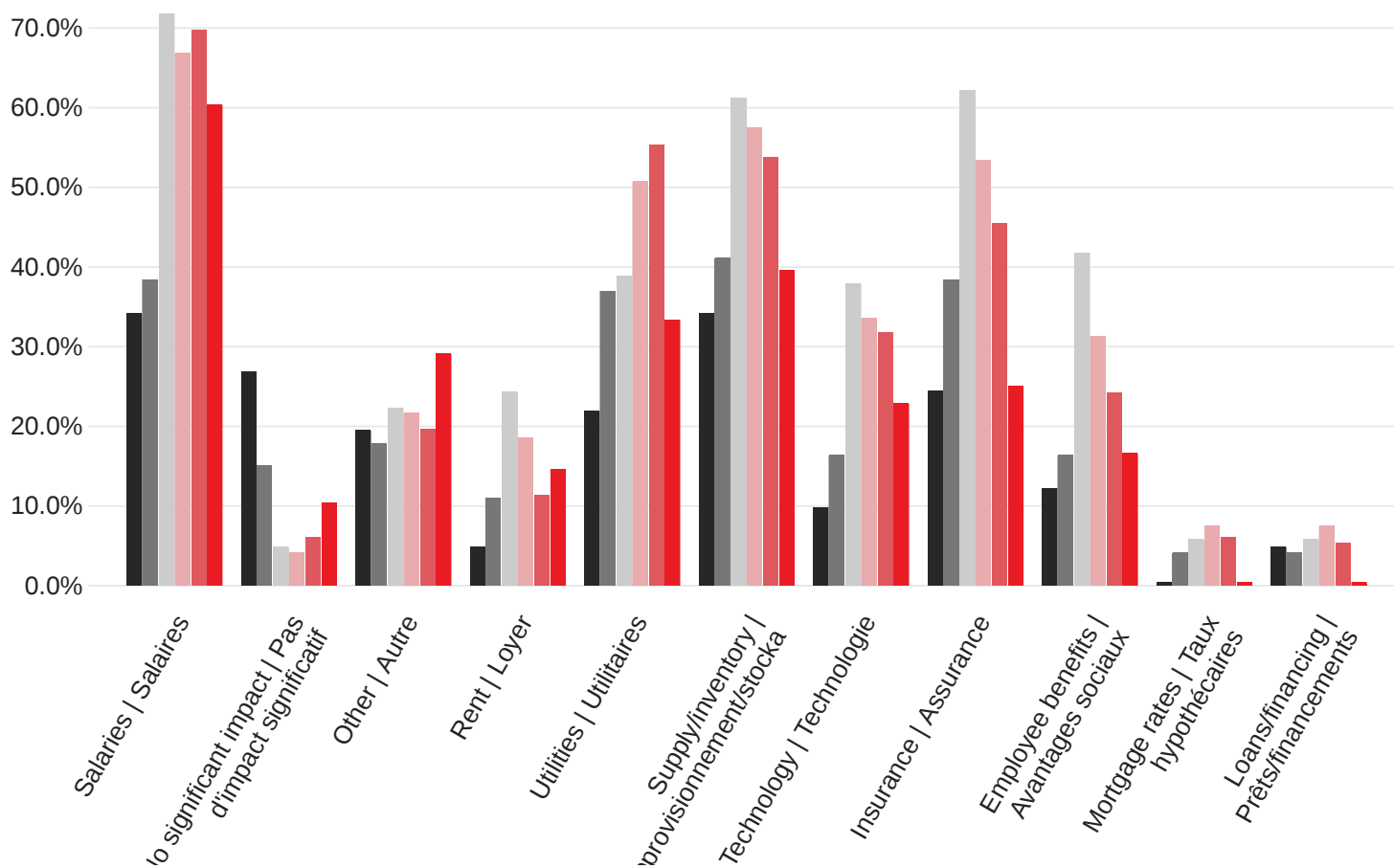


## Week 15: Inflation | Semaine 15 : L'inflation

Q1 - What specific areas of your organization have been affected by current inflation rates? | *Quels sont les domaines spécifiques de votre organisation qui ont été affectés par les taux d'inflation actuels ?*

657 Responses

● SS1 ● SS2 ● SS3 ● SS4 ● SS5 ● SS6



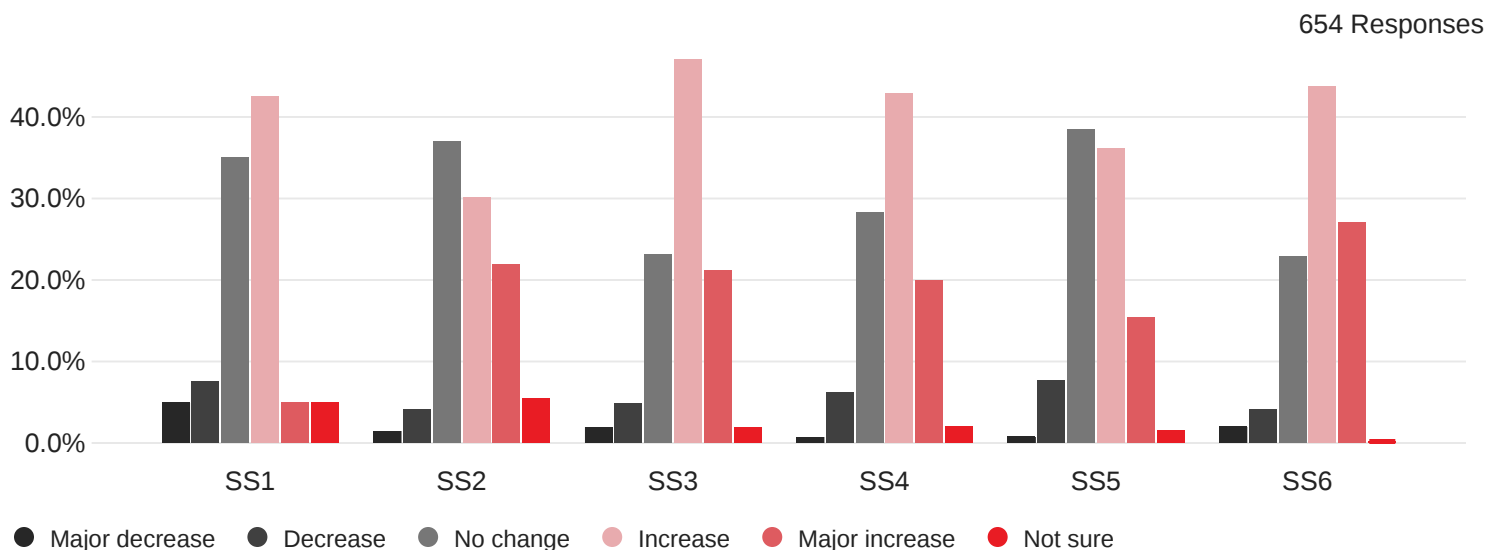
657 Responses

Field	SS1	SS2	SS3	SS4	SS5	SS6
Salaries   Salaires	34.1%	38.4%	71.8%	66.9%	69.7%	60.4%
No significant impact   Pas d'impact significatif	26.8%	15.1%	4.9%	4.1%	6.1%	10.4%
Other   Autre	19.5%	17.8%	22.3%	21.7%	19.7%	29.2%
Rent   Loyer	4.9%	11.0%	24.3%	18.6%	11.4%	14.6%
Utilities   Utilitaires	22.0%	37.0%	38.8%	50.7%	55.3%	33.3%
Supply/inventory   Approvisionnement/stockage	34.1%	41.1%	61.2%	57.5%	53.8%	39.6%
Technology   Technologie	9.8%	16.4%	37.9%	33.5%	31.8%	22.9%
Insurance   Assurance	24.4%	38.4%	62.1%	53.4%	45.5%	25.0%
Employee benefits   Avantages sociaux	12.2%	16.4%	41.7%	31.3%	24.2%	16.7%

Mortgage rates   Taux hypothécaires	0.0%	4.1%	5.8%	7.6%	6.1%	0.0%
Loans/financing   Prêts/financements	4.9%	4.1%	5.8%	7.6%	5.3%	0.0%

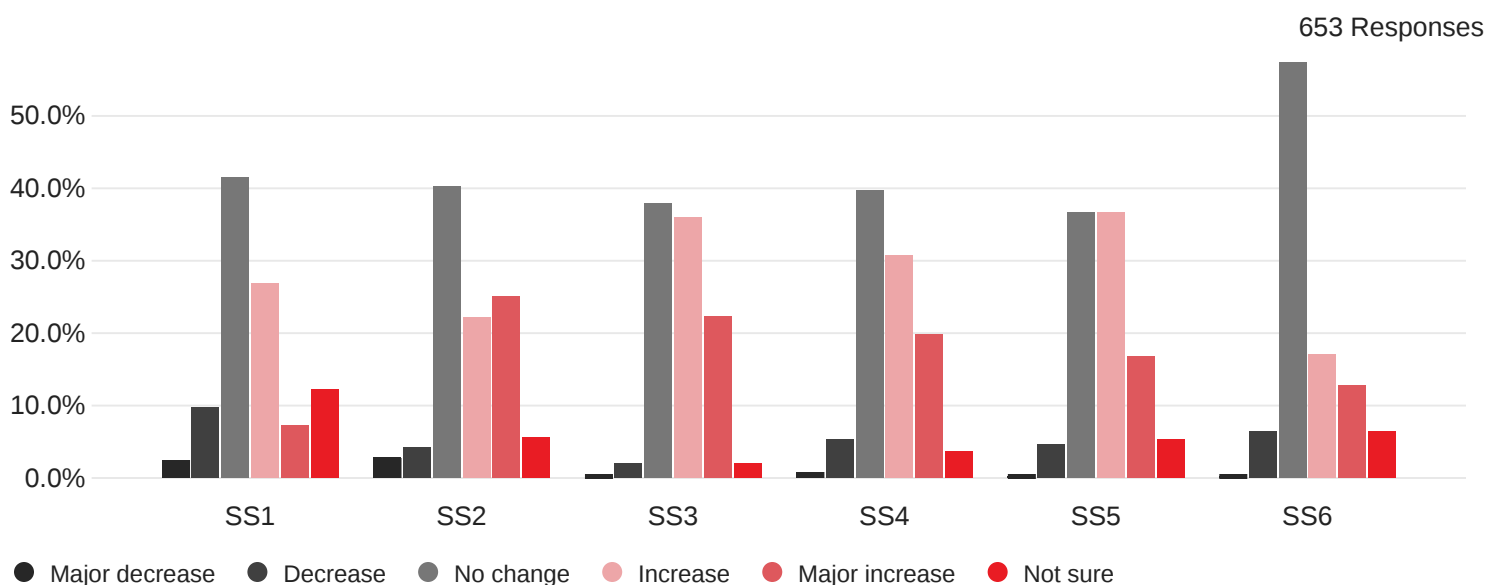
**Q2 - How has inflation affected service provision (the activities you undertake to fulfill your mission) ? | Comment l'inflation a-t-elle affecté la prestation de services (les activités que vous entreprenez pour remplir votre mission) ?**

**Costs of services/activities | le coût des services/activités**



**Q2 - How has inflation affected service provision (the activities you undertake to fulfill your mission) ? | Comment l'inflation a-t-elle affecté la prestation de services (les activités que vous entreprenez pour remplir votre mission) ?**

**Demand for services | La demande de services**



### Q3 - What type of support would be most helpful to your organization in addressing the current challenges of inflation? |

Quel type de soutien serait le plus utile à votre organisation pour relever les défis actuels de l'inflation ?

