

09 / 2023



RAPPORT MENSUEL

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

#9 DE 11
ANNÉE 1 DU PROJET



Please cite as, citez comme: CICP-PCPOB. (2023). CICP-PCPOB Monthly Report- Rapport Mensuel (No. 1.9). Philanthropy and Nonprofit Leadership, Carleton University. <https://carleton.ca/cicp-pcprob/homepage/research-data/>



UN MOT DE NOTRE CHERCHEURE PRINCIPALE

Chères collègues, chers collègues et parties prenantes,

Voici l'édition de septembre du rapport mensuel du Projet Canada Perspectives des Organismes de Bienfaisance (PCPOB). Alors que nous nous plongeons dans nos réflexions et connaissances mensuelles, je suis ravie de vous rappeler une étape importante à venir: le premier Sommet des données du PCIC, qui aura lieu le 9 novembre à l'Université Carleton, à Ottawa. Impossible pour vous de venir à Ottawa ? Vous pouvez vous inscrire en ligne pour assister à la retransmission en direct et poser des questions! L'inscription est désormais ouverte et je vous invite à visiter le site carleton.ca/cicp-pcpcb pour plus d'informations. Ce Sommet promet d'être une occasion inestimable d'explorer collectivement l'avenir des données dans le secteur caritatif.

L'équipe du PCPOB a travaillé avec diligence sur le rapport de mi-année qui sera dévoilé plus tard ce mois-ci. Ce rapport révèle les progrès que nous avons réalisés au cours des six derniers mois et offre des informations détaillées qui, nous l'espérons, susciteront de riches discussions tout en apportant un soutien précieux aux organisations caritatives dans tout le pays. Restez à l'écoute pour cette publication très attendue !

Je vous remercie pour votre soutien indéfectible et j'attends avec impatience les discussions et les collaborations éclairantes que le Sommet des données du PCPOB offrira le 9 novembre. Je vous invite à vous joindre à nous !

Salutations,

Paloma Raggo
Chercheuse principale et directrice
Projet Canada Perspectives des Organismes de Bienfaisance (PCPOB)



LE PROJET CANADA PERSPECTIVES DES ORGANISMES DE BIENFAISANCE - UNE VUE D'ENSEMBLE

Le secteur caritatif canadien emploie plus de 10% de la main-d'œuvre à temps plein du pays et représente 8,3 % du PIB national[1], mais nous manquons d'informations précises et actualisées sur ce secteur. Cette lacune de connaissances est devenue plus évidente lors de la pandémie de COVID-19, lorsqu'il a fallu prendre des décisions politiques rapides. Le PCPOB vise à soutenir les efforts de collecte de données en cours dans tout le pays, à amplifier la voix des praticien.ne.s et à servir de ressource précieuse pour les chercheur.e.s, les éducatrices/éducateurs, les défenseur.e.s des organisations à but non lucratif, les décideur.e.s politiques et les autres parties prenantes. Grâce à une série d'outils, notamment de courtes enquêtes hebdomadaires, des rapports hebdomadaires et mensuels, un centre de compétences en matière de données en ligne et un sommet 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 actuellement confronté.

Le CICP-PCPOB a trois objectifs fondamentaux :

- **Informer** les actrices / les acteurs du secteur et les chercheur.e.s en enquêtant régulièrement auprès d'un échantillon représentatif d'organismes caritatifs enregistrés - en recueillant des données longitudinales sur des aspects essentiels du secteur caritatif ;
- **Construire** une infrastructure durable et flexible pour promouvoir l'accès et la compréhension des données collectées sur le secteur ;
- **Renforcer** les relations entre le secteur et les décideur.e.s politiques en élaborant des politiques fondées sur des données probantes concernant les questions ayant un impact sur le secteur caritatif.

Nous nous engageons à adopter une approche systémique et ciblée pour combler le manque d'informations sur les organismes de bienfaisance enregistrés au Canada. Nous cherchons à amplifier les voix du secteur, en particulier celles des communautés mal desservies à travers le pays. Nous souhaitons 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 trois minutes à un panel de plus d'un millier d'associations caritatives enregistrées dans tout le pays. Les participant.e.s au panel ont été sélectionné.e.s au hasard dans le registre de l'ARC et recruté.e.s par téléphone, par courriel et par courrier. Les membres du panel, issus d'organisations de taille et de portée différentes, de secteurs d'activité et de lieux géographiques différents, ont bénévolement accepté de faire partie du panel, de manière anonyme, pendant un an. Les résultats de l'enquête sont publiés 48 heures après leur diffusion initiale. Nous publions des rapports hebdomadaires sur notre site web (<https://carleton.ca/cicp-pcpob>) et envoyons une lettre d'information hebdomadaire contenant le dernier rapport d'enquête. Nous approfondissons nos conclusions lors de la préparation de nos rapports mensuels et trimestriels. En outre, nous sommes en train de mettre au point un cours de maîtrise des données que nous espérons lancer dans le courant de l'année.

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

MEMBRES DE L'ÉQUIPE

Paloma Raggo
Chercheure principale

Susan D. Phillips
Responsable politique publique

Callie Mathieson
Gestionnaire du projet

Thi Kim Quy Nguyen
Chercheure postdoctorale

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

**Rohan Kumar Reddy
Damagatla**
Assistant de recherche

Nicholas Smit-Keding
Assistant de recherche



THÈMES MENSUELS

Les thèmes hebdomadaires du mois de septembre incluaient la culture organisationnelle, la sécurité des technologies et des données, la durabilité à long terme, ainsi que la perception et la confiance du public.

FAITS MARQUANTS DU MOIS

69%

es répondant-e-s jugent bonnes ou excellentes les pratiques de communication de leur organisation en matière de partage d'informations, d'objectifs et de progrès.

84%

es répondant-e-s ne signalent aucune atteinte majeure à la sécurité des données au sein de leur organisation au cours de la dernière année.

40%

es répondant-e-s déclarent ne pas avoir mis en place de plan de succession formel.

75%

des répondant-e-s considèrent que l'augmentation des coûts opérationnels représente un risque important pour la viabilité à long terme des organismes de bienfaisance au Canada.

77%

des répondant-e-s estiment que le niveau de confiance du public à l'égard de la transparence et de la responsabilité de leur organisme est élevé ou très élevé.

60%

des répondant-e-s considèrent que les antécédents d'un organisme et ses réalisations antérieures sont un facteur clé qui influence de manière significative les perceptions et la confiance du public.



LA CULTURE ORGANISATIONNELLE

Pendant la semaine 36 du PCPOB, trois indicateurs de la culture organisationnelle ont été explorés, soit, la communication, la gestion des conflits et le soutien au personnel. Des informations sur la manière dont les organisations caritatives et sans but lucratif s'évaluent elles-mêmes dans ces trois domaines ont également été recueillies.

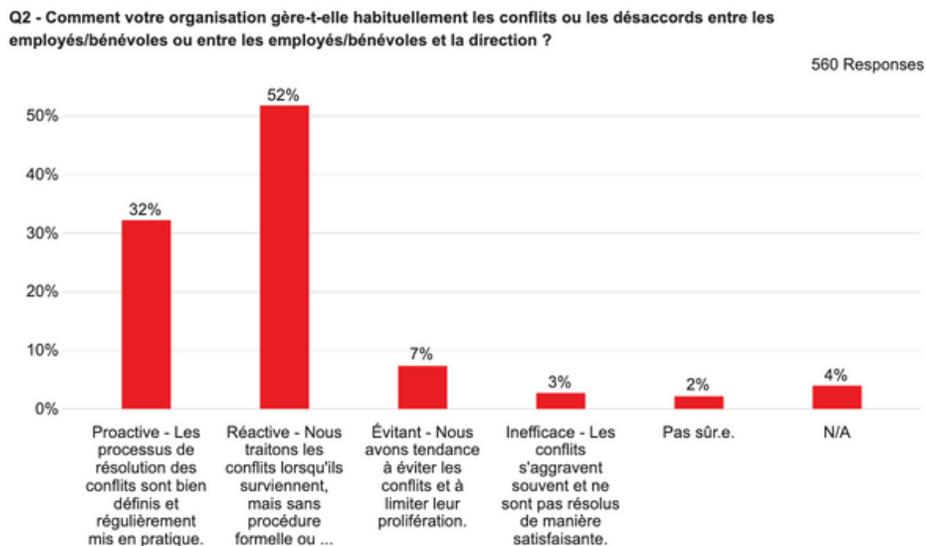


Les panélistes ont d'abord été invité-e-s à évaluer la culture de communication de leur organisation sur une échelle allant d'excellente à médiocre. La culture de la communication a été définie, au même titre que le partage d'informations, d'objectifs et de progrès au sein d'une organisation. Dans l'ensemble, les réponses à la question ont été positives : 50 % des personnes interrogées ont indiqué qu'elles estimaient que la culture de communication de leur organisation était « bonne » ou « généralement efficace », et 19 % l'ont jugée « excellente - ouverte, transparente et fréquente ». Ces résultats suggèrent que même s'il y a encore place à l'amélioration, un pourcentage important d'organismes de bienfaisance ont élaboré (ou sont en train d'élaborer) des pratiques de communication interne positives qui contribuent fort probablement à d'autres indicateurs de la culture organisationnelle.

Les panélistes ont ensuite été interrogé-e-s sur la gestion des conflits au sein de leur organisation, et plus précisément sur la manière dont leur organisation gère de man-



-ière générale les différends ou les désaccords entre les membres du personnel. Une majorité de panélistes (52 %) indiquent que leur organisation gère les conflits internes de manière « réactive », avec des processus formels limités ou inexistant. En revanche, 32 % des répondant-e-s indiquent que leur organisation traite les conflits de manière proactive grâce à des processus de résolution bien définis. Ces données contrastent fortement avec le pourcentage beaucoup plus faible de répondant-e-s qui qualifient l'approche de leur organisation en matière de gestion des conflits « d'évitante » ou d'inefficace. Ces résultats peuvent expliquer pourquoi « les conflits de personnalité » n'a été choisi que par 13 % des répondant-e-s comme motif expliquant la rotation des employé-e-s dans l'enquête de la semaine 11 du PCPOB (PCPOB Année 1, Semaine 11, Question 2).



Lorsqu'il s'agit de soutenir le bien-être de leur personnel, les organisations font preuve de créativité et de flexibilité dans leur approche. Nous avons demandé aux membres du panel d'évaluer le niveau de soutien apporté par leur organisation au bien-être du personnel (y compris les initiatives en matière de santé mentale, les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les opportunités de développement professionnel). 48 % des répondant-e-s ont indiqué que leur organisation offrait un niveau de soutien modéré et 25 % ont indiqué que leur organisation offrait un soutien important. Seul-e-s 4 % des participant-e-s au panel ont indiqué que leur organisation n'offrait aucun soutien ou initiative significative en matière de bien-être du personnel.



En outre, investir dans le bien-être du personnel devient crucial étant donné qu'une majorité de répondant-e-s (74%) de l'enquête de la semaine 17 du PCPOB ont signalé une augmentation des problèmes de santé mentale dans leur environnement de travail au cours des dernières années (PCPOB Année 1, Semaine 17, Question 1). Par conséquent, les politiques et les soutiens organisationnels ne sont pas seulement essentiels pour favoriser une culture organisationnelle positive ; ils sont également vitaux pour assurer la rétention du personnel et le bien-être général.

Lorsqu'on a demandé aux membres du panel de décrire les aspects fondamentaux et les valeurs qui façonnent la culture interne de leur organisation, les réponses écrites fournies par ces derniers dévoilent une multitude d'histoires sur les pratiques quotidiennes, les aspirations et les défis associés aux cultures organisationnelles. Les personnes interrogées ont expliqué comment les valeurs fondamentales façonnent une « communication ouverte et non conflictuelle », un sentiment de « service à la communauté » partagé par le personnel et une « culture du partage et du soutien ». D'autres ont mis de l'avant des exemples de difficultés rencontrées dans la mise en place d'une culture organisationnelle forte ou des lacunes constatées sur leur lieu de travail. Au-delà de la diversité des expériences, la culture organisationnelle est signalée par les membres du panel comme étant l'une des trois principales raisons pour lesquelles les employé-e-s restent dans une organisation (PCPOB Année 1, Semaine 11, Question 3). Celles qui luttent pour le recrutement, la fidélisation et/ou le bien-être général de leurs employé-e-s devraient donc s'assurer qu'elles ne négligent pas cet aspect fondamental.

“Certaines personnes à l'emploi n'ont pas la vision du communautaire aussi ils arrivent que les idéologies s'entrenchent. La direction tente de mettre en place des outils pour un favoriser un climat de travail sain.”

“Hiérarchie horizontale mais manque de structure en ressources humaines pour avoir une meilleure équité, transparence et soutien.”

“Nous avons des valeurs de respect et d'empathie qui guident nos échanges entre bénévoles, bénéficiaires et membres du personnel de l'organisme. Nous disposons également d'une politique anti harcèlement conformément à la législation.”

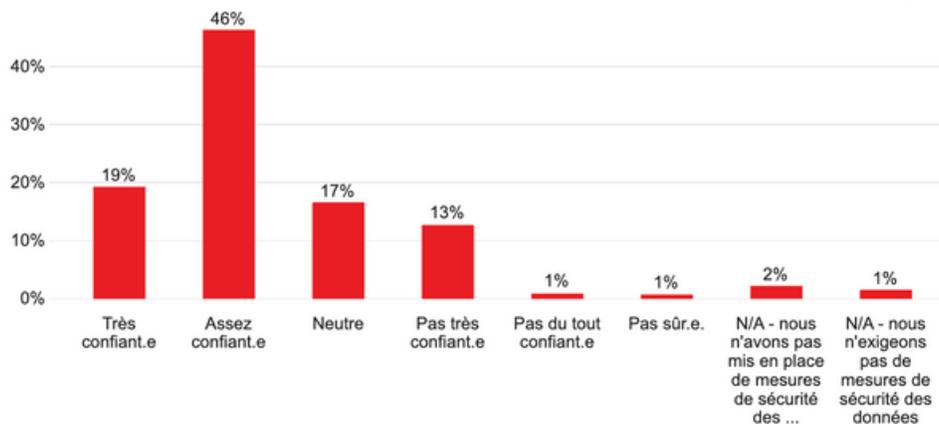


SÉCURITÉ DES DONNÉES

Pendant la semaine 37 du PCPOB, l'état de préparation et les pratiques du secteur en matière de sécurité des données et de protection de la vie privée ont été examinés, compte tenu, notamment, de l'importance croissante des données numériques dans la collecte de fonds et les opérations.

Q1 - Quel est votre degré de confiance envers les mesures actuelles de votre organisation en matière de sécurité des données et de protection de la vie privée ?

551 Responses



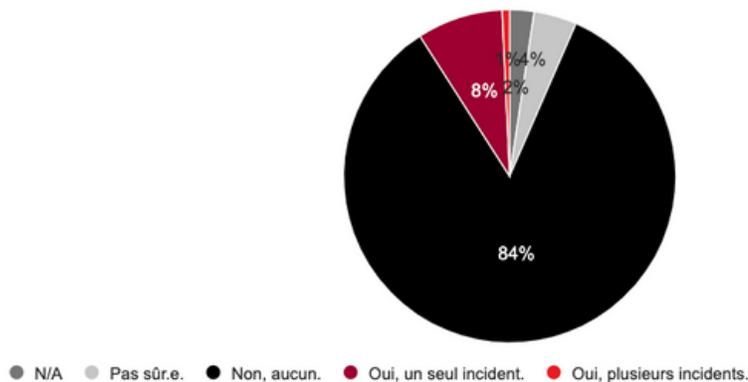
Interrogé-e-s sur leur degré de confiance envers les mesures actuelles de sécurité des données et de protection de la vie privée de leur organisation, 46 % ont répondu qu'elles et qu'ils étaient « plutôt confiant-e-s », tandis que 19 % d'entre elles/d'entre eux ont indiqué être « très confiant-e-s ». Dans l'ensemble, donc, 65 % de répondant-e-s surpassent les 14 % qui ne sont « pas très ou pas du tout » confiant-e-s. Toutefois, le fait qu'environ 14 % des organisations manquent encore de certitudes dans ce domaine critique, et que 2 % supplémentaires n'ont pas du tout mis en place de mesures de sécurité des données, pourrait être une raison de s'inquiéter. 17 % des répondant-e-s ont déclaré être neutres sur la question, ce qui soulève des questions sur la sensibilisation et la préparation du secteur en matière de protection des données. Plus particulièrement, compte tenu de l'essor de l'intelligence artificielle au cours de la dernière année et des préoccupations sont liées à la confidentialité et à la propriété des données sur lesquelles l'IA s'appuie pour générer du contenu. Au cours de la semaine 29 du PCPOB (Transformation numérique), 28 % des répondant-e-s ont indiqué que leur organisation avait mis en œuvre de nouvelles mesures de cybersécurité et de protection des données au cours des dernières années.



-es (PCPOB Année 1, Semaine 29, Question 1). Il est à espérer que cette tendance se poursuivra, car les organisations dépendent de plus en plus des données numériques pour des domaines tels que la collecte de fonds et les opérations quotidiennes.

Q2 - Votre organisation a-t-elle subi des violations de données ou des incidents de cybersécurité au cours des 12 derniers mois ?

550 Responses

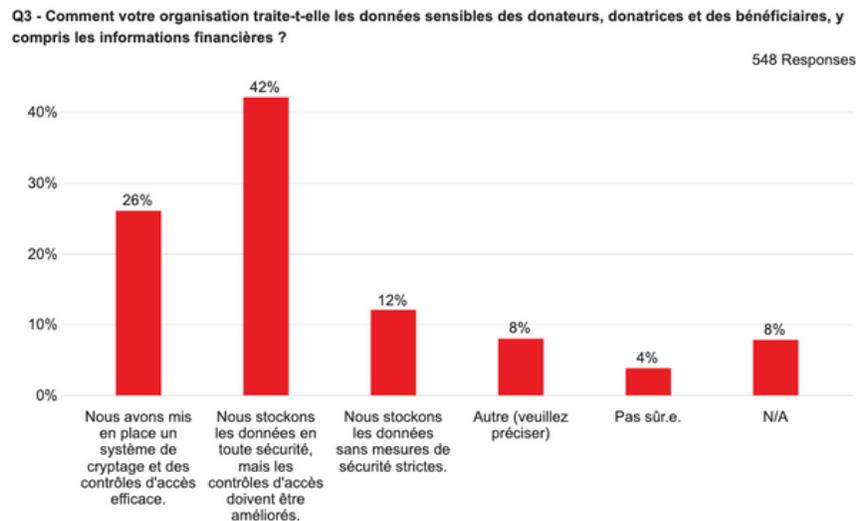


Bien qu'environ un tiers des panélistes interrogé-e-s aient déclaré avoir une confiance neutre ou faible dans les mesures de sécurité des données de leur organisation, une majorité écrasante de 84 % des répondant-e-s ont déclaré n'avoir subi aucune violation de données ni aucun incident de cybersécurité au cours des 12 derniers mois. Néanmoins, 8 % des répondant-e-s déclarent avoir subi un incident de ce type au cours de la dernière année, et 1 % des organisations déclarent en avoir subi plusieurs. Des recherches additionnelles sont nécessaires pour déterminer si les organismes de bienfaisance qui ont subi des atteintes à la protection des données ou des incidents de cybersécurité avaient déjà mis en place des mesures de sécurité à l'époque, ou s'ils ont, depuis, institué de nouvelles cyberprotections. Certains organismes de bienfaisance, bien que peu nombreux, ont connu plusieurs incidents et ce fait soulève des questions sur les facteurs qui contribuent à ces violations et sur les données ou sur les types d'organismes qui peuvent être particulièrement menacés par les cybercriminels.

Les panélistes ont ensuite été interrogé-e-s sur la manière dont leurs organisations traitent les données sensibles des donateurs, donatrices et des bénéficiaires. Le pourcentage combiné des répondant-e-s qui indiquent qu'ils et qu'elles disposent d'un « cryptage fort et de contrôles d'accès en place » ou qui « stockent les données en -



toute sécurité mais les contrôles d'accès doivent être améliorés » (68 %), semble refléter le pourcentage combiné des répondant-e-s qui sont « plutôt confiant-e-s » ou « très confiant-e-s » envers leurs mesures de sécurité des données et de protection de la vie privée (65 %).



Il convient également de noter que 12 % des personnes interrogées déclarent stocker des données sensibles sans mesures de sécurité strictes. Cette constatation soulève la question suivante : pourquoi il en est ainsi ? – est-ce parce que, tout comme 84 % des répondant-e-s, ces organisations n'ont pas subi de violation de la sécurité au cours des dernières années et n'en voient donc pas la nécessité ? Ou peut-être parce qu'elles ne considèrent pas les données qu'elles stockent comme étant suffisamment sensibles pour être protégées ? L'enquête de la semaine 29 du PCPOB pourrait à nouveau éclairer cette situation, car les « mesures de cybersécurité et de protection des données » se sont avérées être la septième avancée technologique la plus sélectionnée par les répondant-e-s au cours des dernières années, derrière les solutions de réunions virtuelles, le stockage en nuage, les outils de gestion des médias sociaux et les canaux de discussion internes (PCPOB Année 1, Semaine 29, Question 1). Les résultats de l'enquête de la semaine 1 du PCPOB ont également démontré qu'environ un tiers des organisations ont noté que la gestion des changements technologiques au cours des dernières années était un défi, et lorsqu'on leur a demandé d'identifier les principales forces de leur organisation, seulement 1% ont choisi « notre utilisation de la technologie » (Semaine 1, Questions 1, 2).



À la question : de quel type de soutien les organismes caritatifs ont-ils besoin pour améliorer la sécurité des données et la protection de la vie privée, l'aide financière est un thème dominant qui ressort des résultats. Les répondant-e-s ont également indiqué que la formation et le soutien externe fourni par d'autres parties prenantes seraient bénéfiques.

“Nous devons mettre en place des politiques plus strictes et s'assurer que toute l'information est sauvegardée dans les lieux sécuritaires que nous avons instaurés.”

“Notre organisme est trop petit pour faire des dépenses de ce type. Si le gouvernement prend cela en charge, nous allons adhérer.”

“It all seems overwhelming. There is so much to be aware of and fix on a technical level. We hired a consultant a few years ago that pointed out all the potential problems but the implementation plan to address them has been impossible to do apart from very basic stuff.”

“Budget pour accompagnement par un spécialiste en sécurité informatique.”

“More oversight assistance from government and other data security regulators. A challenge to catch and prosecute “data thieves”.”

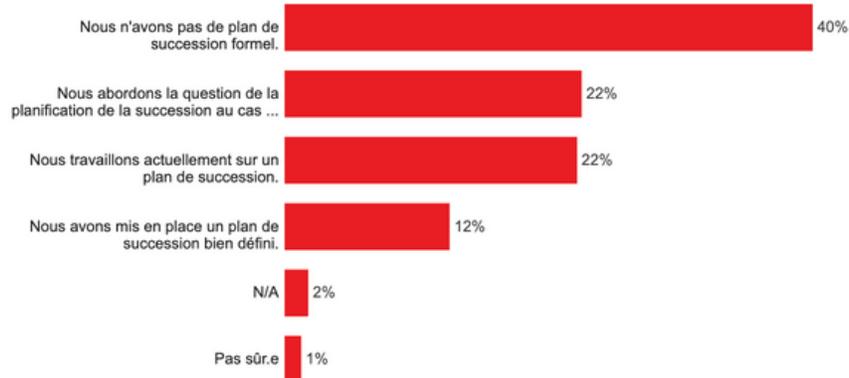


DURABILITÉ À LONG TERME

L'enquête réalisée à la semaine 38 du PCPOB a évalué les stratégies et les plans mis en place par les organisations pour assurer leur viabilité à long terme, notamment en ce qui concerne la planification de la relève et les menaces sectorielles.

Q1 - Quelle est l'approche de votre organisation en matière de planification de la succession pour les postes de direction ?

561 Responses

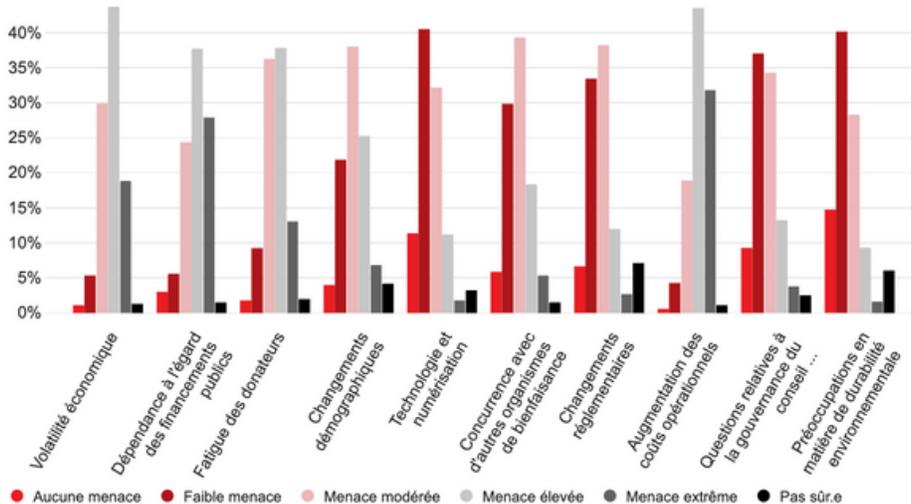


Les panélistes ont été interrogé-e-s sur l'approche de leur organisation en matière de planification de la succession pour les postes de direction. Seuls 12 % des répondant-e-s déclarent avoir mis en place un plan de succession bien défini. En revanche, 40 % ont indiqué qu'elles et qu'ils n'avaient pas de plan de succession formel, tandis que d'autres travaillent à l'élaboration d'un plan ou abordent la question de la succession au fur et à mesure. Le fait que 40 % des répondant-e-s n'aient pas de plan de succession formel suggère qu'une grande partie des organisations ont une lacune dans leurs cadres de ressources humaines et de gouvernance et peuvent manquer certaines opportunités d'identifier et de développer les futurs talents pour des postes essentiels de leur organisation. 25 % des répondant-e-s considèrent les changements démographiques comme une menace élevée et 38 % comme une menace modérée pour la viabilité à long terme des organismes de bienfaisance (voir la question 2 ci-dessous), ce qui signifie que les organismes de bienfaisance reconnaissent les risques posés par les générations plus âgées qui se retirent du secteur. Cette prise de conscience du risque nous amène à nous demander pourquoi tant d'organismes continuent de fonctionner sans aucune forme de planification de la relève.



Q2 - Selon vous, quels sont les facteurs qui menacent le plus la viabilité à long terme des organismes de bienfaisance au Canada ?

561 Responses



À la question 2, les panélistes devaient évaluer quel(s) facteur(s) représente(nt) le plus grand défi pour la viabilité à long terme des organismes de bienfaisance au Canada. Les réponses indiquent que « l'augmentation des coûts opérationnels » constitue la plus grande menace, 75 % des répondant-e-s ayant indiqué qu'il s'agissait d'une menace élevée ou extrême. Ce classement peut refléter les préoccupations de longue date concernant l'impact négatif de l'inflation sur le secteur caritatif, qui étaient évidentes dans les résultats du sondage de la semaine 2 du PCPOB ([PCPOB Année 1, Semaine 2, Question 1](#)). Parmi les autres menaces notables signalées par les répondant-e-s figurent la volatilité économique, la dépendance à l'égard des financements publics et la lassitude des donateurs. Il est intéressant de noter que la technologie et la numérisation, les changements réglementaires et la concurrence entre les organismes de bienfaisance sont davantage considérés comme des menaces « modérées » (32 %, 39 % et 38 %, respectivement) ou « faibles » (40 %, 30 % et 33 %, respectivement).

“Non, nous faisons partie d'un regroupement qui nous aide dans tous nos défis.”

“Oui et non. Notre financement est assez stable depuis plusieurs années. Mais le financement, c'est toujours incertain. Et puis on est sous-financé. Les subventions ne sont pas indexées ce qui fait qu'on s'appauvrit année après année.”



À la question qui visait à évaluer si les membres du panel sont préoccupé-e-s par la viabilité à long terme de leur organisation, les réponses ont fait état d'un large éventail de sentiments. Les données montrent que les expériences d'urgence et d'incertitude coexistent avec des expériences de stabilité et d'optimisme. Dans l'ensemble, environ deux tiers des répondant-e-s ont indiqué qu'elles et qu'ils étaient préoccupé-e-s par la viabilité à long terme de leur organisation, tandis que l'autre tiers a indiqué qu'il n'avait pas d'inquiétude particulière en ce sens. Un certain nombre de personnes interrogées ont fait état de préoccupations financières, de pressions externes ou d'incertitudes, ainsi que de préoccupations liées à la gouvernance et à la gestion. D'autres ont évoqué des facteurs tels que la pénurie et la fatigue des bénévoles, la demande de services dépassant la capacité, le soutien de la communauté, les réponses de l'organisation à l'évolution de la politique gouvernementale et la capacité à recruter suffisamment de personnel qualifié. Parmi les répondant-e-s qui ne s'inquiètent pas de la viabilité à long terme de leur organisation, certain-e-s évoquent notamment des motifs tels que l'adaptabilité et la résilience de l'organisation, la stabilité financière, la présence de longue date au sein de leur communauté, la constance de la demande, et d'autres éléments encore.

“Les frais d'exploitation augmente, la pénurie de main d'oeuvre demande de demeurer très compétitif au niveau salariale et rend la situation financière difficile. Donc oui, c'est inquiétant.”

“Yes, we are very concerned about changing demographics and attitudes towards donation and charitable activity.”

“Non, nous sommes un organisme de plus de 50 ans qui réussi à définir ses priorités pour s'adapter aux changements de société.”

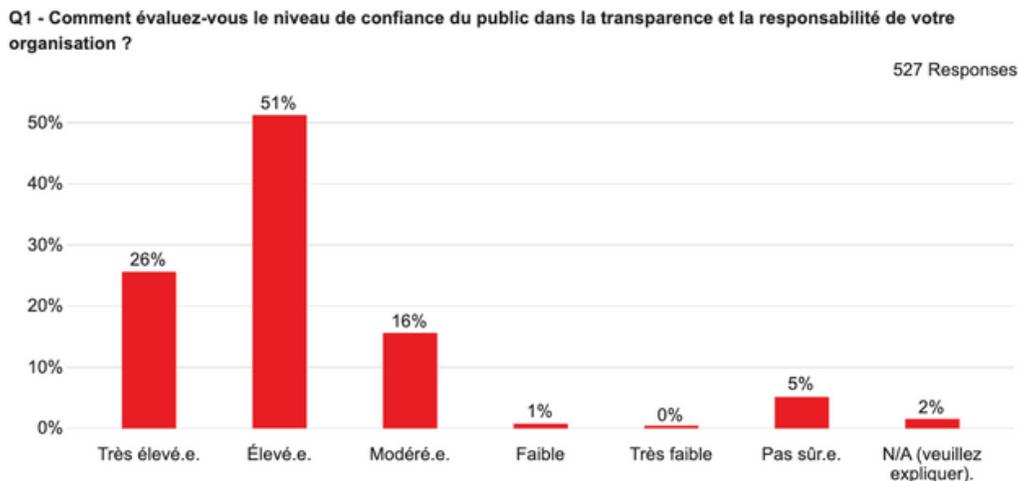
“Our organization has been in operation for 30 years. We are the only one of our kind in our immediate area and specialize in specifically that area. At this point I'm not concerned with the long term sustainability.”

“Somewhat, costs are increasing and staff can't afford to live on the salaries we provide. We currently have trouble finding staff to work at the wages we offer. Staffing will become a serious issue in the next few years.”



PERCEPTION ET CONFIANCE DU PUBLIC

Pendant la semaine 39 du PCPOB, les perceptions du public à l'égard du secteur caritatif ont été étudiées, de même que les niveaux de confiance, la transparence et la responsabilité.



Les panélistes ont d'abord été interrogé-e-s sur leur perception du niveau de confiance du public dans la transparence et la responsabilité globales de leur organisation. La plupart des répondant-e-s (77 %) ont estimé que leur organisation bénéficiait d'un niveau de confiance élevé ou très élevé, contre 1 % seulement qui estimait que ce niveau était faible. Lorsqu'on leur a demandé d'expliquer leur évaluation, les membres du panel ont cité plusieurs raisons, notamment une présence et une réputation de longue date au sein de la communauté, des mesures de responsabilité solides, des rapports financiers transparents, un engagement fort auprès de la communauté et des efforts proactifs pour créer et maintenir la confiance. L'ensemble de ces facteurs contribue à la perception dominante de la fiabilité et de la transparence au sein des organisations.

“Nous existons depuis 50 ans. La confiance du public s'est bâtie au fil des ans.”

“Nous sommes proactifs dans le partage de nos politiques, nos processus, nos stratégies et nos actions avec nos membres et le public en général.”



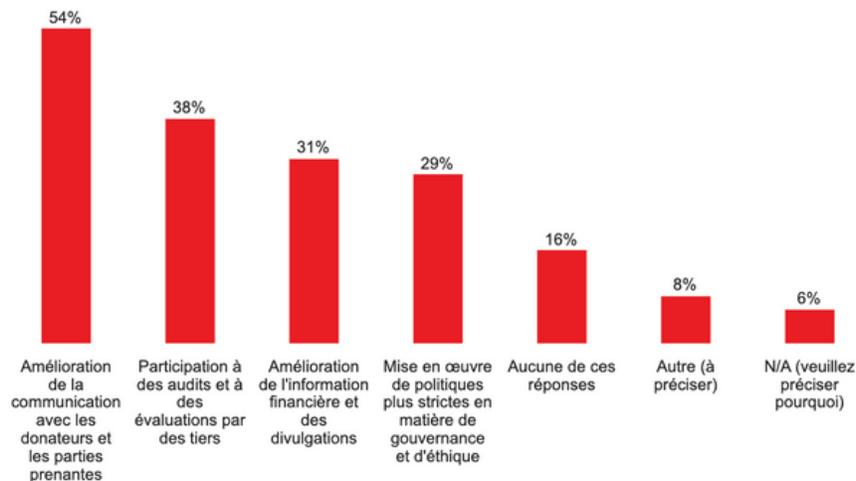
"We respond personally and have a strong personal engagement with our community."

"Les gens présents lors de notre Assemblée Générale Annuelle, peuvent observer notre rigueur et notre transparence. Le public en général voit que le conseil d'administration voit bien aux affaires de l'organisme."

"We can do better with transparency and accountability in the community at large. Many people do not know or understand what our service is."

Q3 - Quelles mesures, le cas échéant, votre organisation a-t-elle prises pour renforcer la confiance du public et la transparence au cours de l'année écoulée ? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

524 Responses

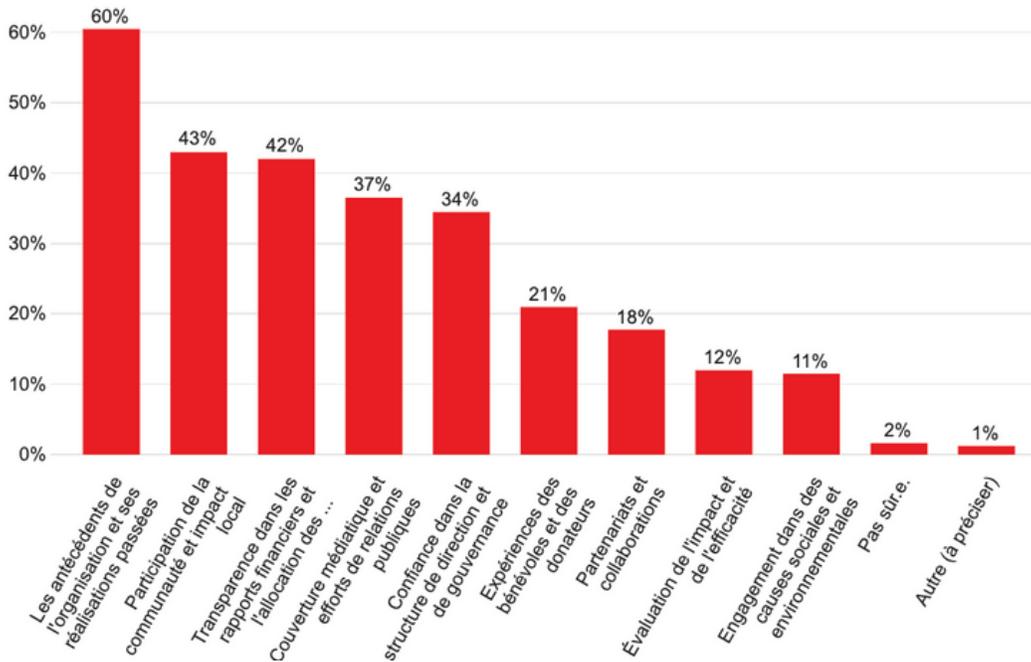


Interrogé-e-s sur les mesures prises par leur organisation pour renforcer la confiance du public et la transparence au cours de l'année écoulée, la majorité des répondant-e-s (54%) ont choisi « l'amélioration de la communication avec les donateurs/parties prenantes ». Au cours de la semaine 25 du PCPOB, il a été demandé aux panélistes d'identifier les objectifs principaux de la stratégie de marketing et de communication de leur organisation – la plupart des réponses principales à la question peuvent être considérées comme étant directement ou indirectement liées à l'amélioration de la confiance du public car elles font référence à la promotion du travail de leur organisation, à la sensibilisation à leur mission, à l'établissement de relations avec les parties prenantes, à la communication de l'impact, et 20 % ont spécifiquement mentionné « l'amélioration de la crédibilité et de la réputation de l'organisation" (PCPOB Année 1, Semaine 25, Question 1).



Q4 - Selon vous, lequel des facteurs suivants influe le plus sur la perception qu'a le public des organismes de bienfaisance au Canada ? (veuillez en sélectionner jusqu'à 3)

526 Responses



Lorsqu'on leur a demandé d'indiquer quels seraient, à leur avis, les facteurs les plus influents susceptibles de façonner les perceptions du public à l'égard des organismes de bienfaisance au Canada, 60 % des répondant-e-s ont mentionné les antécédents de l'organisme et ses réalisations antérieures. Ces résultats se retrouvent dans les réponses écrites fournies à la question 2, où de nombreux répondant-e-s ont mentionné que l'histoire solide de leur organisme jouait un rôle déterminant dans la perception qu'elles et qu'ils ont de ce dernier aujourd'hui. « L'engagement communautaire et l'impact local » et la « transparence des rapports financiers et de l'affectation des ressources » sont les deuxième et troisième facteurs les plus cités, avec respectivement 43 % et 42 % des votes. En revanche, « l'évaluation de l'impact et l'efficacité » et « l'engagement dans des causes sociales et environnementales » ont été les deux facteurs les moins fréquemment sélectionnés, avec respectivement 12 % et 11 % des votes.



REGARDER VERS L'AVENIR

Dans les mois à venir, nous explorerons les thèmes suivants :

- *Stabilité financière et réserves*
 - *L'engagement des jeunes*
 - *Réexamen de l'intelligence artificielle*
 - *Efficacité organisationnelle*
-

Au fur et à mesure que le projet prendra de l'ampleur, nous mettrons fréquemment à jour notre site web afin d'y inclure des analyses plus détaillées des données collectées, de finaliser les livres blancs relatifs à la méthodologie de l'étude et de télécharger les versions préliminaires des documents de recherche sur lesquels notre équipe travaille, ainsi que les données de l'étude. Si vous souhaitez proposer certaines questions précises, veuillez nous les envoyer par courrier électronique à l'adresse suivante : cicp.pcpob@carleton.ca . Nous ne pouvons pas garantir leur inclusion, mais il va de soi qu'elles recevront toute notre attention.

Ajoutez la date suivante à vos calendriers : 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 et faire le point sur les résultats de l'année, examiner l'état du secteur et revoir le(s) rôle(s) du projet pour l'année(s) à venir.

Courriel : cicp.pcpob@carleton.ca

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

Inscription au bulletin d'information : <http://tinyurl.com/cicp-pcpob>

Twitter: @CICP_PCPOB

Facebook: @CICP.PCPOB

EN COLLABORATION AVEC



LAWSON
FOUNDATION

METCALF
FOUNDATION

van^ouver
foundation



ANNEXE - MÉTHODOLOGIE

Les participant.e.s à cette étude ont été recruté.e.s à l'aide de listes aléatoires créées à partir de données T3010 accessibles au public (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 dans des 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 associé.e.s au Canadian Hub for Applied and Social Research de l'Université de Saskatchewan pour créer nos listes d'échantillons initiales. En tant qu'équipe, nous avons estimé qu'il était judicieux de confier à une tierce partie le soin de constituer nos échantillons aléatoires. 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 un plus grand nombre d'organismes.

Les principales exclusions de l'ensemble de données T3010 dont nous avons discuté en équipe comprenaient : les organisations religieuses associées 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 veillé 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 défis importants que représentait le recrutement de 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). En plus d'exclure les organisations religieuses, les hôpitaux et les 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, c'est-à-dire - les organismes de bienfaisance qui ne sont pas enregistrés.



- a. Ont été désignées comme organismes de bienfaisance (type C dans le formulaire T3010), ce qui exclut les fondations publiques et privées (types A et B).
- b. Avaient au moins un employé à temps plein (ETP) d'après les données du formulaire T3010.
- c. Ont des dépenses supérieures à 1\$ sur leur formulaire T3010 2019 afin de s'assurer que nous nous concentrons sur les organismes de bienfaisance actifs.

Sur la base de ces critères, la base d'échantillonnage était de 32 384. Nous avons élaboré une liste aléatoire de toutes les organisations restantes et recruté un total de 1003 participant.e.s. Nous appelons ce premier échantillon « l'échantillon principal ». Cependant, compte tenu de notre intérêt pour des sous-groupes spécifiques d'organismes de bienfaisance canadiens enregistrés et en consultant les experts en échantillonnage de la CHASR, nous avons créé une série de sous-échantillons qui nous permettra d'étudier certains groupes dont le recrutement s'est avéré problématique au cours 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, nous étudierons plus en détail certains de ces sous-groupes et nous 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 avec la désignation A et B (fondations publiques et privées) qui ont au moins un employé à temps plein (ETP) et qui 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.e.s à temps plein (ETP) ou qui ont laissé le champ vide et qui ont eu des dépenses d'au moins 1\$ en 2019. Il s'agit de ce que nous considérons comme étant des organisations gérées 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 dont les dépenses ont été d'au moins 1\$ en 2019.
- **Sous-échantillon 4 (SE4)** : Comprend les organismes de bienfaisance de désignation C ayant au moins 1 ETP, 1\$ de dépenses en 2019 et assurant une représentation de toutes les régions géographiques du pays



- **Sous-échantillon 5 (SE5)** : Comprend les organismes de bienfaisance de désignation C ayant au moins 1 ETP, 1\$ de dépenses en 2019 assurant la représentation de la province de Québec.
- **Sous-échantillon 6 (SE6)** : Comprend les organismes de bienfaisance de désignation C ayant au moins 1 ETP et 1\$ de dépenses en 2019 qui ont dépensé au moins 1\$ à l'échelle internationale (les renseignements se trouvent à l'annexe 4).

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

| | Population N (32,384) | Nombre de participants recrutés |
|---|---------------------------------|--|
| Echantillon principal | 14,267 | 704 |
| SE1 Fondations | 936 | 65 |
| SE2 Organisations caritatives gérées par des bénévoles | 16,575 | 124 |
| SE3 Organismes de bienfaisance de la C.-B. | 1,926 | 157 |
| SE4 Régions géographiques | 14,266 | 732 |
| SE5 Québec | 4,992 | 189 |
| SE6 Organisations caritatives internationales | 606 | 70 |

Tableau 1



En date du 11 octobre, nous avons un panel de 857 panélistes inscrit.e.s, de nouveaux panélistes étant recruté.e.s chaque semaine. Le recrutement des participant.e.s s'est fait par courrier, par courriel et par téléphone. Tou.te.s les nouvelles/nouveaux panélistes ont rempli un formulaire d'information. Les données collectées à l'aide de ces formulaires sont ensuite regroupées avec les données T3010 de l'ARC afin de fournir une image globale plus solide des informations relatives aux panélistes et aux organisations. Outre la confirmation de 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 du PCPOB (Raggio, Phillips et Mathieson). Nous sommes en train de mettre en place un conseil consultatif qui nous aidera à répondre aux besoins des communautés et à nous assurer que le projet tient compte des nouvelles tendances. Les membres du conseil consultatif seront recruté.e.s au sein de diverses organisations représentant le secteur caritatif au Canada.

Les enquêtes sur les projets sont distribuées chaque semaine le mercredi matin (7 heures, heure de l'Est). Les panélistes disposent d'un délai de réponse de 24 heures. Des courriels de rappel sont envoyés 24 heures après la distribution de l'enquête initiale (jeudi matin), donnant aux panélistes un délai supplémentaire de 24 heures pour répondre. Les rapports hebdomadaires sont publiés sur le site web du PCPOB tous les vendredis matin, fournissant les premiers graphiques et les résultats descriptifs pour les questions de la semaine. Les rapports mensuels, 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.

De plus amples informations techniques seront bientôt disponibles sur notre site web, y compris 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 au fur et à mesure que nous continuerons à développer le projet. Nous nous engageons à mener des recherches collaboratives, transparentes et accessibles. Nous invitons les chercheur.e.s intéressé.e.s à collaborer avec notre équipe.