

Projet Canada Perspectives des Organismes de Bienfaisance (PCPOB)



# *Aperçu* *du secteur*

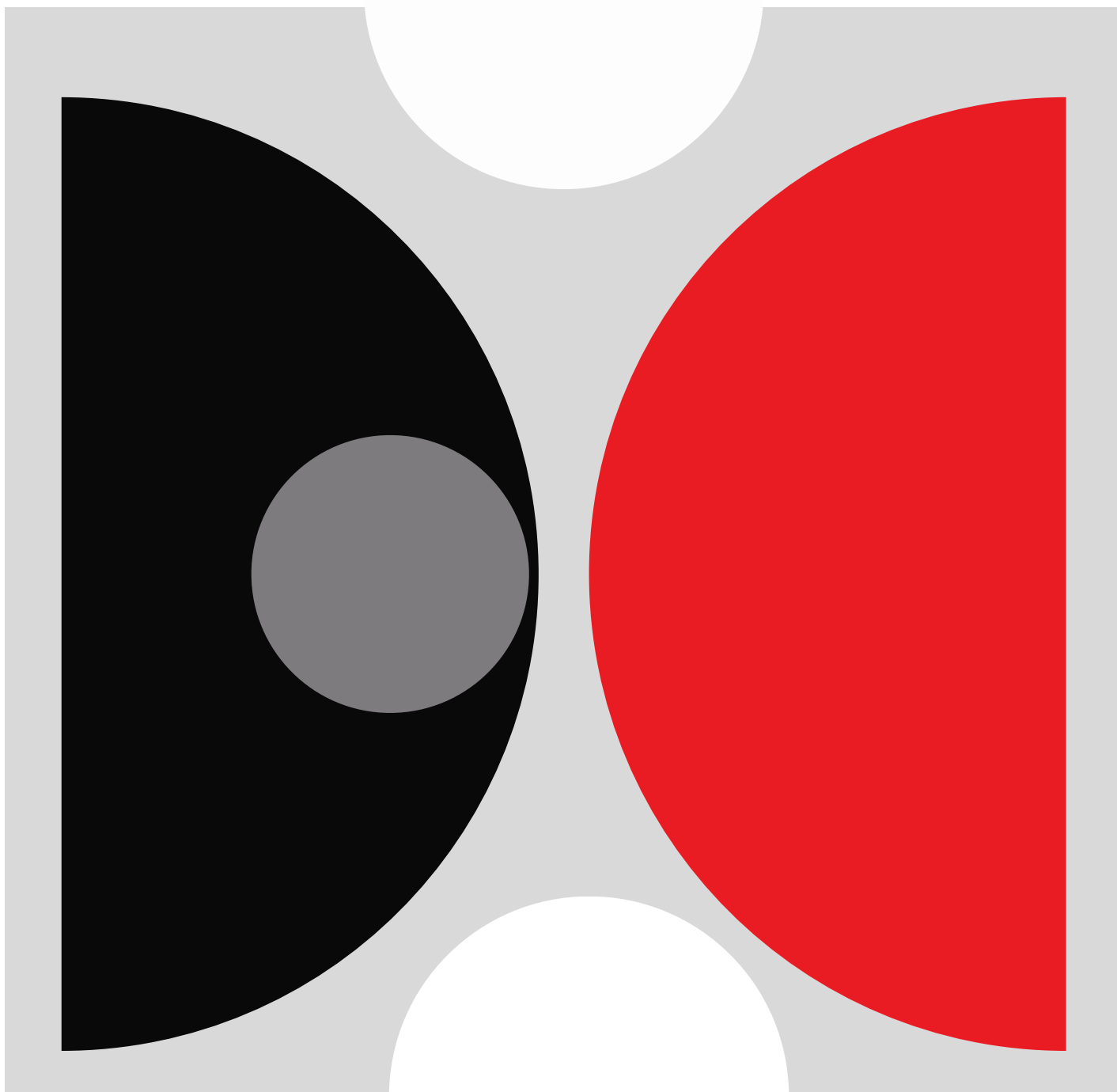
Recherche et publications du PCPOB

[CICP.Research@carleton.ca](mailto:CICP.Research@carleton.ca)

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

● ● ●  
**Jan - Mar**  
**2024**

© 2024 Préparé par le personnel du Projet Canada Perspectives des Organismes de Bienfaisance, un projet de recherche de l'Université de Carleton.





# Aperçu du secteur

**Janvier à mars 2024**

Projet Canada Perspectives des Organismes de Bienfaisance (PCPOB)

**Auteurs :**

- Caledonia Mathieson (MA)
- Paloma Raggio (PhD)

Note : Le texte de ce module a été rédigé avec l'aide de ChatGPT, un modèle linguistique d'IA développé par OpenAI.

Nous remercions l'ensemble du personnel et des parties prenantes du PCPOB qui ont contribué à la réalisation de ce rapport.

The Muttart  
Foundation

LAWSON  
FOUNDATION

vanCOUVER  
foundation

METCALF  
FOUNDATION

*Veillez citer comme suit: CICP-PCPOB. (2024). CICP Sector Snapshot (2.1). Philanthropy and Nonprofit Leadership, Carleton University. <https://carleton.ca/cicppcpob/>*





## Résumé

Le secteur caritatif au Canada est une composante essentielle du bien-être de la société, mais ses défis et sa dynamique sont souvent sous-estimés. Grâce à une série d'enquêtes hebdomadaires menées par le projet Projet Canada Perspectives des Organismes de Bienfaisance (PCPOB), nous sommes en mesure d'offrir un aperçu des thèmes clés qui façonnent le secteur, allant de l'équité et de la représentation au financement, à la gouvernance, aux préoccupations politiques et enfin, aux tendances émergentes. Ce rapport synthétise les résultats du premier trimestre de la deuxième année d'étude du PCPOB (janvier à mars 2024) et vise à informer les décideuses / décideurs, les praticien.ne.s, les chercheuses / chercheurs et le public sur le paysage actuel du secteur caritatif au Canada.

## Introduction

Le secteur de la bienfaisance au Canada joue un rôle essentiel dans la résolution des problèmes sociaux, économiques et environnementaux, et constitue la pierre angulaire de la résilience et du bien-être des communautés. En tant que gardiens de la compassion et catalyseurs du changement, les organismes de bienfaisance s'efforcent continuellement de remplir leur mission tout en cheminant dans des réalités marquées par l'incertitude, la complexité et l'évolution des besoins.

Dans notre effort pour mettre en lumière la dynamique et les complexités du secteur caritatif canadien, nous poursuivons notre série d'enquêtes visant à prendre le pouls du secteur et à découvrir les idées clés qui façonnent son présent et son avenir. Notre projet vise à fournir aux décideuses / décideurs, aux praticien.ne.s, aux chercheuses / chercheurs et au grand public des perspectives précises, opportunes et nuancées sur les diverses facettes du paysage caritatif.

Couvrant des thèmes tels que l'équité, la diversité et l'inclusion ; la dynamique du financement ; les pratiques de gouvernance et de gestion ; les préoccupations politiques ; les défis sectoriels ; et les tendances émergentes, le rapport suivant vise à structurer un bilan de connaissances offrant un aperçu de certaines des nombreuses possibilités et des nombreux défis auxquels sont confrontés les organismes de bienfaisance au Canada aujourd'hui.

Qu'il s'agisse d'explorer la représentation de divers groupes dans les postes de direction, de se pencher sur les subtilités des relations avec les donateurs ou d'examiner l'impact des tendances économiques sur la demande et la prestation de services, chaque section de ce rapport offre de précieuses informations tirées de nos dix premiers sondages de l'année. En présentant ces résultats de manière claire et concise, nous souhaitons promouvoir le dialogue, à soutenir la prise de décision et à inspirer l'action en faveur d'un secteur caritatif plus résilient, plus inclusif et plus efficace au Canada.

Alors que nous poursuivons ce voyage d'exploration et de découverte, nous invitons les lectrices et les lecteurs à se plonger dans les pages de ce rapport, à s'intéresser à ses conclusions et à se joindre à nous pour faire avancer la mission collective qui consiste à créer un changement positif dans nos communautés.



# Table des matières

## Préface

- Résumé - II
- Introduction - II
- Aperçu de la recherche - IV
- Principales conclusions de ce mandat - VI

## Section 1 : Équité, diversité et inclusion

- Explorer la représentation au niveau des conseils d'administration et des cadres supérieurs dans le secteur caritatif canadien - 1

## Section 2 : Financement

- Gestion des relations avec les donateurs - 3

## Section 3 : Gouvernance et gestion

- Répondre aux défis de la santé mentale dans le secteur - 5
- Exploration du recrutement des membres du conseil d'administration dans le secteur caritatif canadien - 7
- Travail non rémunéré et promotion du travail décent dans le secteur caritatif au Canada - 8
- Comprendre les salaires et les avantages sociaux dans le secteur caritatif canadien - 10

## Section 4 : Politiques

- Faire avancer les priorités politiques dans le secteur caritatif canadien - 13
- Naviguer dans la conformité avec les exigences de la norme T3010A - 15

## Section 5 : Les défis sectoriels

- Nouveaux défis pour les organismes de bienfaisance canadiens en 2024 - 17

## Section 6 : Autres thèmes émergents

- Impact des tendances économiques actuelles sur le secteur - 19

## Conclusion

- Conclusions - 21
- Regard vers l'avenir - 22
- ANNEXE : Méthodologie - VII





## Aperçu de la recherche

La recherche menée dans le cadre de ce rapport vise à fournir une compréhension globale du secteur caritatif au Canada, qui englobe un large éventail de thèmes, de sous-thèmes et d'objectifs de recherche. Par le biais d'une série de sondages distribués sur plusieurs semaines, nous nous sommes efforcé.e.s de saisir les perspectives et les expériences des organismes de bienfaisance à travers le pays.

**Méthodologie de l'enquête :** Chaque semaine, nous envoyons une enquête d'environ trois minutes à un panel de plus d'un millier d'organisations caritatives enregistrées dans tout le pays. Les participant.e.s au panel ont été sélectionné.e.s au hasard dans le registre de l'Agence du revenu du Canada (ARC) et ont été recrutés par téléphone et par courrier électronique. Les enquêtes sont distribuées par voie électronique à notre panel diversifié d'organisations, assurant une représentation des différentes régions, tailles d'organisations et domaines d'intérêt au sein du secteur. Chaque enquête est conçue pour répondre à des objectifs de recherche spécifiques et recueillir des données sur des sujets clés concernant le secteur caritatif. Les participant.e.s sont invités à faire part de leur point de vue par le biais de ces enquêtes structurées, qui permettent à la fois une analyse quantitative des réponses et une exploration qualitative des questions nuancées.

**Collecte et analyse des données :** Les réponses à l'enquête sont collectées et analysées à l'aide de méthodologies rigoureuses afin de garantir l'exactitude, la fiabilité et la validité des résultats. Les données quantitatives de ce rapport ont fait l'objet d'une analyse statistique, ce qui nous a permis d'identifier des tendances, des modèles et des corrélations au sein de l'ensemble des données. Les réponses qualitatives ont été codées et analysées thématiquement afin d'en extraire les thèmes et les idées clés, ce qui a permis d'enrichir la compréhension contextuelle des questions en jeu.

**Thèmes et résultats clés :** La recherche menée au cours de ce trimestre a permis de recueillir une multitude d'informations sur divers thèmes et sous-thèmes du secteur caritatif. Qu'il s'agisse d'examiner la représentation et la diversité dans les rôles de direction ou d'explorer les défis liés aux relations avec les donateurs, au soutien de la santé mentale, aux pratiques de gouvernance et à la conformité aux exigences réglementaires, chaque section du rapport présente des conclusions et des idées exploitables tirées des données de l'enquête.

**Implications et recommandations :** Les résultats de notre recherche ont des implications importantes pour les décideuses / décideurs, les praticien.ne.s et les parties prenantes du secteur caritatif. En mettant en évidence les principaux défis, les opportunités et les tendances émergentes, notre rapport vise à éclairer la prise de décision, à mettre en évidence les considérations relatives à l'allocation des ressources et à inspirer une action collaborative en vue de renforcer la capacité du secteur à remplir sa mission.

**Limites :** Bien que tout ait été mis en œuvre pour garantir la qualité et l'exhaustivité de notre recherche, il est important de reconnaître certaines limites. Celles-ci comprennent les biais potentiels dans les réponses à l'enquête, les limites inhérentes aux données autodéclarées et les contraintes liées à la représentativité de l'échantillon et à la méthodologie de l'enquête.

Néanmoins, les résultats présentés dans ce rapport fournissent des informations précieuses et servent de base à d'autres recherches et explorations au sein du secteur caritatif.

La recherche menée pour ce rapport représente un effort concerté pour faire avancer les connaissances, favoriser le dialogue et catalyser les changements positifs au sein du secteur caritatif au Canada. En recueillant les voix et les expériences des intervenants, notre rapport vise à contribuer aux efforts en cours pour améliorer la résilience, la durabilité et l'impact du secteur dans le service aux communautés à travers le pays.



## Principales conclusions de ce mandat

### Équité, diversité et inclusion

- *Représentation* : Nos enquêtes révèlent des disparités dans la représentation des divers groupes dans les postes de direction des organisations caritatives, soulignant la nécessité d'une plus grande inclusion et d'un plus grand engagement.

### Financement

- *Relations avec les donateurs* : Les organisations caritatives sont confrontées à des difficultés pour entretenir des relations solides avec les donateurs, notamment des contraintes de ressources et des lacunes en matière de communication. Il est essentiel de répondre aux préoccupations des donateurs et de mettre en œuvre des mécanismes efficaces de traitement des plaintes pour maintenir le soutien.

### Gouvernance & gestion

- *Les défis de la santé mentale* : Les associations caritatives sont confrontées à une augmentation des problèmes de santé mentale au sein de leur personnel, ce qui souligne la nécessité de mettre en place des services complets de soutien en matière de santé mentale.
- *Recrutement du conseil d'administration* : Le recrutement de membres diversifiés au sein des conseils d'administration reste un défi, nécessitant des approches stratégiques pour améliorer l'inclusivité et l'efficacité.

### Politique

- *Préoccupations politiques* : Les organismes caritatifs accordent la priorité à l'augmentation des financements et à la réduction des charges administratives, tout en exprimant leur frustration face à l'engagement du gouvernement et à la complexité de la réglementation.
- *Conformité avec le formulaire T3010A de l'ARC* : Les organismes de bienfaisance rencontrent des difficultés pour répondre aux exigences de déclaration, et soulignent l'importance de la clarté, du soutien et de l'adaptabilité dans la conformité réglementaire.

### Défis sectoriels

- *Risques émergents* : Les tendances économiques, l'inflation et la dynamique de la demande ont un impact sur la fourniture de services et les besoins de financement, ce qui nécessite des stratégies d'adaptation et des mécanismes de soutien durables.



## SECTION 1: ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION (EDI)



### Explorer la représentation au niveau des conseils d'administration et des cadres supérieurs dans le secteur caritatif canadien

En février 2024, notre étude a examiné un aspect critique de la structure organisationnelle au sein des organismes de bienfaisance canadiens : la composition des conseils d'administration et du personnel de haut niveau ([Enquête PCPOB No. 2.2.5](#)). Notre objectif était d'évaluer la représentation de divers groupes dans les rôles de direction, afin d'éclairer le paysage de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein du secteur.

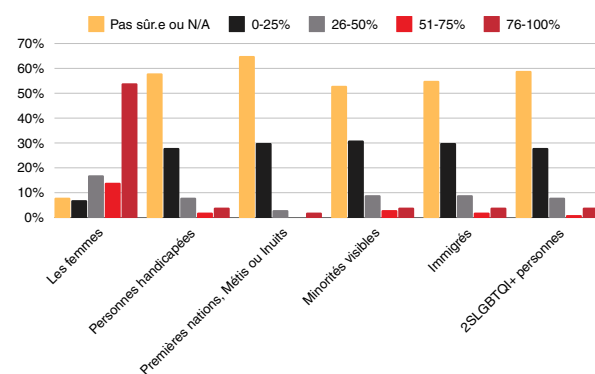
**Déséquilibre entre les sexes au sein du secteur :** Les résultats de l'enquête font apparaître une tendance visible : les femmes, qui représentent environ 60 % des membres des conseils d'administration et 76 % des postes de direction et de cadres supérieurs, affirment une présence significative dans le secteur.

**Sous-représentées ou inconnues ?** En ce qui concerne la représentation des personnes handicapées, des peuples autochtones et de la diversité des identités 2SLGBTQI+ au sein des conseils d'administration et du personnel de direction, la majorité des répondants à l'enquête ont choisi l'option « Sans objet ou incertain », ce qui indique que l'enquête n'a pas été en mesure de mesurer de manière fiable le degré de représentation de ces groupes au sein des conseils d'administration et du personnel de direction. Bien que les résultats de l'enquête ne

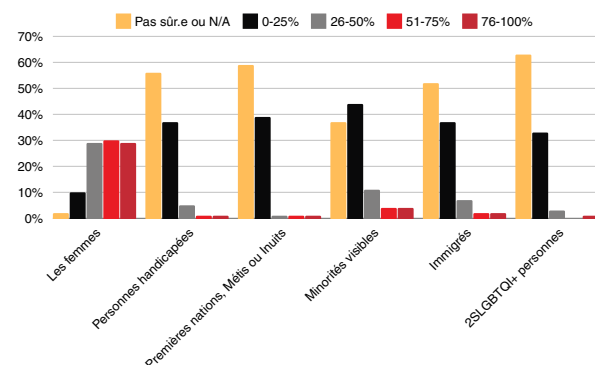
permettent pas de dresser un tableau complet de la représentation des divers groupes aux niveaux supérieurs de gouvernance des organismes caritatifs, les données soulèvent d'autres questions sur la meilleure façon d'engager le secteur sur les questions de représentation.

**Progrès et défis persistants :** Nos résultats montrent qu'il y a encore beaucoup de choses que nous ne savons pas sur la représentation des différents groupes au sein des conseils d'administration et des cadres supérieurs du secteur de la bienfaisance au Canada. Cependant, nos données soulèvent d'importantes questions sur les facteurs potentiels qui influencent la représentation, y compris la culture organisationnelle, les pratiques de recrutement et les obstacles à l'avancement. En favorisant des équipes de leadership diversifiées et inclusives, les organismes de bienfaisance peuvent améliorer la prise de décision, l'innovation et l'efficacité organisationnelle, ce qui, en fin de compte, fait progresser leur mission et leur impact. De plus amples informations sont encore nécessaires dans ce domaine. Néanmoins, à mesure que nous progressons, il devient impératif non seulement de reconnaître, mais aussi de poursuivre activement l'amplification des voix marginalisées dans les cadres organisationnels.

Composition du personnel d'encadrement / de direction



Composition du conseil d'administration





**Conclusion:** En conclusion, les résultats de notre enquête de février mettent en lumière les complexités de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein du secteur caritatif. Bien que les organismes semblent poursuivre des initiatives d'IDE ([voir le sondage du PCPOB no 1.1.5](#)), il y a encore du travail à faire pour s'assurer que les postes de leadership reflètent la diversité des communautés desservies. En donnant la priorité aux pratiques de leadership inclusives et en s'attaquant aux obstacles systémiques, les organismes de bienfaisance peuvent construire des organisations plus fortes et plus représentatives qui entraînent des changements positifs dans la société.





## SECTION 2: FINANCEMENT

### Gestion des relations avec les donateurs

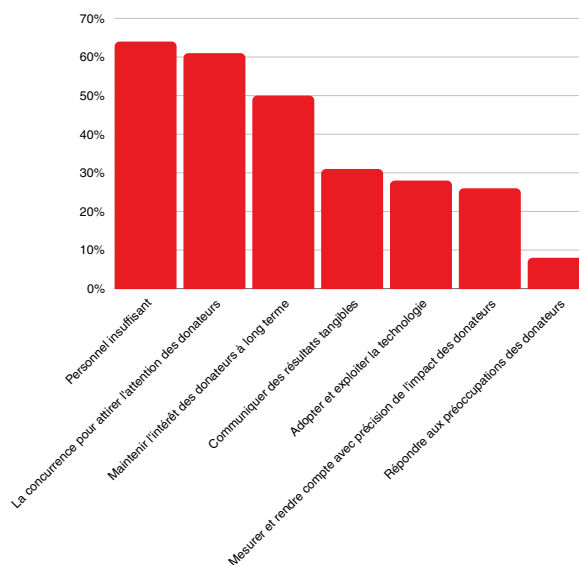
Notre huitième enquête hebdomadaire de l'année s'est concentrée sur les relations entre les organismes caritatifs et leurs donateurs. Notre objectif était d'examiner les défis auxquels les organismes de bienfaisance sont confrontés, les préoccupations exprimées par les donateurs et les stratégies employées par les organismes de bienfaisance pour traiter les plaintes des donateurs.

**Principaux défis auxquels sont confrontés les organismes de bienfaisance pour maintenir des relations solides avec les donateurs :** Notre enquête a révélé que le défi le plus souvent mentionné par les organismes de bienfaisance lorsqu'il s'agit de maintenir des relations solides avec leurs donateurs est le manque de personnel chargé de favoriser l'engagement des donateurs (64 % des répondant.e.s ont indiqué qu'il s'agissait d'un défi). De plus, nos résultats soulignent que les organismes de bienfaisance doivent souvent rivaliser avec d'autres organismes pour attirer l'attention des donateurs (61 % des répondant.e.s ont choisi cette difficulté), ce qui met en évidence le besoin de stratégies novatrices d'engagement des donateurs.

La difficulté à maintenir l'intérêt et l'engagement des donateurs à long terme est également apparue comme une préoccupation majeure des organismes de bienfaisance (50 % des répondant.e.s). De plus, la communication efficace des résultats tangibles des dons représente un défi pour 31 % des organismes de bienfaisance, ce qui souligne la difficulté de certains organismes à démontrer les liens entre le financement et les résultats concrets.

En ce qui concerne les préoccupations des donateurs, nos résultats ont révélé un paysage où les organismes de bienfaisance s'efforcent activement de résoudre divers problèmes. Au premier rang de ces préoccupations figure le désir d'améliorer les communications concernant l'impact positif des dons, comme l'ont exprimé 24 % des répondants.

Principaux défis auxquels les organisations sont confrontées pour maintenir les relations avec les donateurs



Principales préoccupations des donateurs auxquelles les organisations répondent

Principales préoccupations des donateurs	839 Responses
Il n'y a pas d'inquiétude de la part des donateurs sur laquelle nous nous penchons actuellement	38%
Une meilleure communication sur l'impact positif des dons/financements	24%
Améliorer la présence en ligne (documents financiers, rapports de fin d'année, médias sociaux, site web)	16%
Reconnaissance des donateurs et donatrices	13%
Rapidité des mises à jour sur les projets/la prestation de services	13%
Pas certain.e	9%
Pratiques de suivi et d'évaluation	9%
Ne s'applique pas	8%
Autre (à préciser)	7%
Structure décisionnelle et politiques de l'organisation	7%
Transparence dans les communications	6%

Certains organismes de bienfaisance ont également indiqué que les donateurs les ont implorés d'améliorer leur présence en ligne (16 % des répondant.e.s) et leurs pratiques de reconnaissance des donateurs (13 % des répondant.e.s). Notamment, une grande partie des répondants au sondage (38 %) ont indiqué qu'il n'y avait pas de préoccupations des donateurs auxquelles ils s'attaquaient actuellement.

**Répondre aux préoccupations des donateurs :** Les organismes de bienfaisance qui ont répondu à l'enquête ont fait état d'un large éventail d'approches pour traiter les plaintes des donateurs. Alors qu'environ un tiers de nos répondants (34 %) ont admis ne pas avoir de mesures spécifiques en place pour traiter les plaintes et que 24 % des répondants ont choisi S/O, d'autres ont souligné l'importance d'avoir des processus de communication ouverts et un personnel dédié à la résolution de ces types de problèmes. En outre, 17 % des répondant.e.s ont souligné le rôle des examens visant à identifier les problèmes systémiques et à mettre en œuvre les changements nécessaires, ce qui témoigne d'une approche proactive visant à améliorer la satisfaction des donateurs.

**Conclusion :** Les résultats de notre enquête sur les relations avec les donateurs révèlent que, bien que de nombreux organismes ne s'occupent pas actuellement des préoccupations des donateurs, beaucoup n'ont pas non plus les ressources ou les systèmes en place pour traiter ce type de questions si elles devaient se présenter. Nos résultats soulignent également l'importance de stratégies proactives d'engagement des donateurs et de mécanismes robustes de traitement des plaintes pour favoriser des relations solides et durables entre les organismes de bienfaisance et leurs donateurs. Le fait de relever ces défis et de répondre à ces préoccupations peut contribuer à améliorer la satisfaction et la loyauté des donateurs, ce qui, en fin de compte, soutient la mission et les objectifs des organismes de bienfaisance.

#### Comment les organisations traitent-elles les plaintes des donateurs ?

	838 Responses
Nous n'avons pas mis en place de mesures spécifiques pour traiter les plaintes.	34%
Ne s'applique pas	24%
Communication ouverte sur les procédures de résolution des plaintes	20%
Une personne est chargée de gérer les relations avec les donatrices et les bailleurs de fonds.	20%
Examiner les plaintes afin d'identifier les problèmes systémiques et de mettre en œuvre des changements.	17%
Établir des attentes claires avec donateurs et donatrices en ce qui concerne les délais de réponse à leurs préoccupations	9%
Autre (à préciser)	8%
Pas certain.e	3%
Envoyer des évaluations aux donateurs et donatrices une fois les plaintes résolues afin d'évaluer leur expérience globale.	2%

• *"La plupart des donateurs ont besoin d'événements pour rester engagés...et COVID a détruit notre capacité à organiser des événements de culture et d'intendance... c'est la lente reconstruction maintenant et cela prend du temps et des efforts pour redémarrer"*

- *"Un donateur important nous a dit que nous devons faire une demande de financement auprès d'une autre organisation. Ils veulent financer des collectifs.*
- *"Nous n'avons pas mis en place des mesures spécifiques pour traiter les plaintes, car les relations sont bonnes depuis des années et nous n'avons jamais eu de plainte. Cependant, si j'en avais, il est certain que nous examinerions les plaintes afin d'identifier les problèmes systémiques et de mettre en œuvre des changements. Nous aurions une communication ouverte avec le donateur et enfin, nous ferions un retour avec le donateur pour lui mentionner notre cheminement."*

*-Participants au panel du PCPOB*

## SECTION 3: GOUVERNANCE ET GESTION

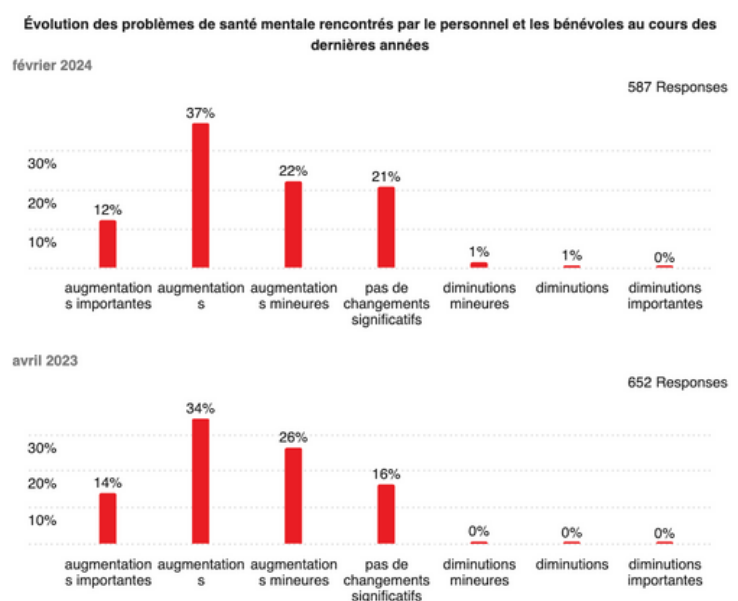


### Répondre aux défis de la santé mentale dans le secteur

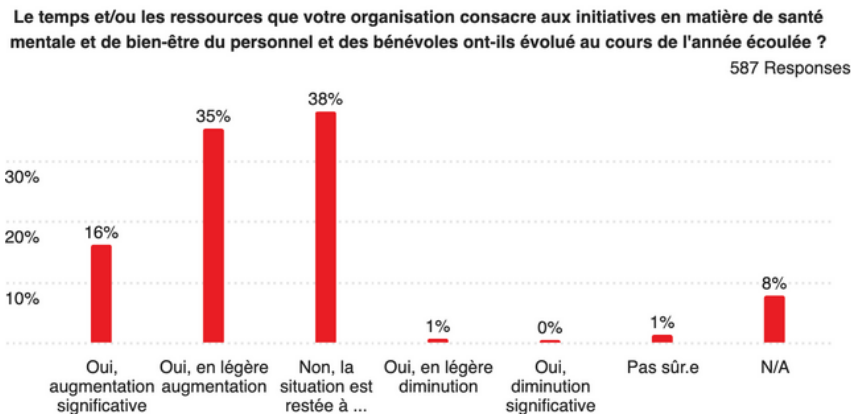
Ces dernières années, les organisations caritatives ont été confrontées à des problèmes de santé mentale croissants au sein de leur personnel (Lee, Celia & Motta, Fran, 2023). En avril dernier (2023), nous avons demandé aux membres de notre panel d'évaluer l'évolution des problèmes de santé mentale auxquels sont confrontés les employé.e.s, le personnel et les bénévoles au sein de leur organisation. Cette enquête nous a appris que la plupart des organisations de notre panel ont observé une augmentation des problèmes de santé mentale au sein de leur personnel, et qu'aucune n'a remarqué de diminution dans ce domaine. Sachant cela, nous avons décidé de poser la même question aux membres de notre panel cette année (en février 2024) afin d'explorer s'il y a eu des changements au cours des neuf derniers mois.

**Les problèmes de santé mentale persistent dans l'ensemble du secteur :** La comparaison des données de nos sondages d'avril 2023 et de février 2024 révèle une préoccupation constante au sujet des défis en matière de santé mentale auxquels font face les employé.e.s, le personnel et les bénévoles des organismes de bienfaisance canadiens. La majorité des répondants à nos deux enquêtes ont signalé une augmentation des problèmes de santé mentale au sein de leurs équipes. Les résultats de février 2024 montrent que si la tendance générale d'avril se maintient, il y a une légère augmentation du nombre de répondants indiquant qu'il n'y a pas eu de changement dans les problèmes de santé mentale et un petit pourcentage indiquant une diminution des problèmes de santé mentale. Ces légers changements pourraient être dus à une plus grande sensibilisation et à des efforts accrus au sein des organisations pour aborder et atténuer les problèmes de santé mentale. Nos données montrent également une tendance positive dans l'allocation des ressources pour faire face aux problèmes de santé mentale, avec plus de la moitié des organisations (51%) déclarant avoir investi plus de temps et de ressources dans des initiatives de santé mentale au cours de l'année écoulée.

- *“À l’interne nous consacrons un temps au début de chaque réunion d’équipe pour dire comment on se porte. Nous travaillons à alléger la charge mentale et de travail des employées.”*
- *"Nous avons augmenté les salaires pour qu'ils soient plus décents... nous avons renforcé nos avantages sociaux et nos plans de santé et créé des emplois plus sûrs".*  
-Participants au panel du PCPOB



Il semble également que de nombreuses organisations proposent des horaires de travail flexibles et des options de travail à distance, mettent en œuvre des politiques internes de lutte contre l'intimidation et le harcèlement, et offrent à leur personnel des journées consacrées à la santé mentale ou des politiques de congés, ainsi qu'un accès à d'autres initiatives en matière de santé et de bien-être. Toutefois, les organisations signalent qu'elles aimeraient pouvoir fournir des services supplémentaires à leurs équipes. Par exemple, les services à forte intensité de ressources tels que le conseil/la thérapie, les ressources de gestion du stress et les programmes d'aide aux employé.e.s (PAE) semblent être beaucoup moins accessibles dans le secteur caritatif et fréquemment demandés par ces organisations.



**Conclusion :** Bien que les efforts visant à résoudre les problèmes de santé mentale au sein du secteur semblent s'intensifier, nos données soulignent la nécessité d'une attention et d'un soutien continus pour gérer et atténuer efficacement ces problèmes dans les organismes de bienfaisance.

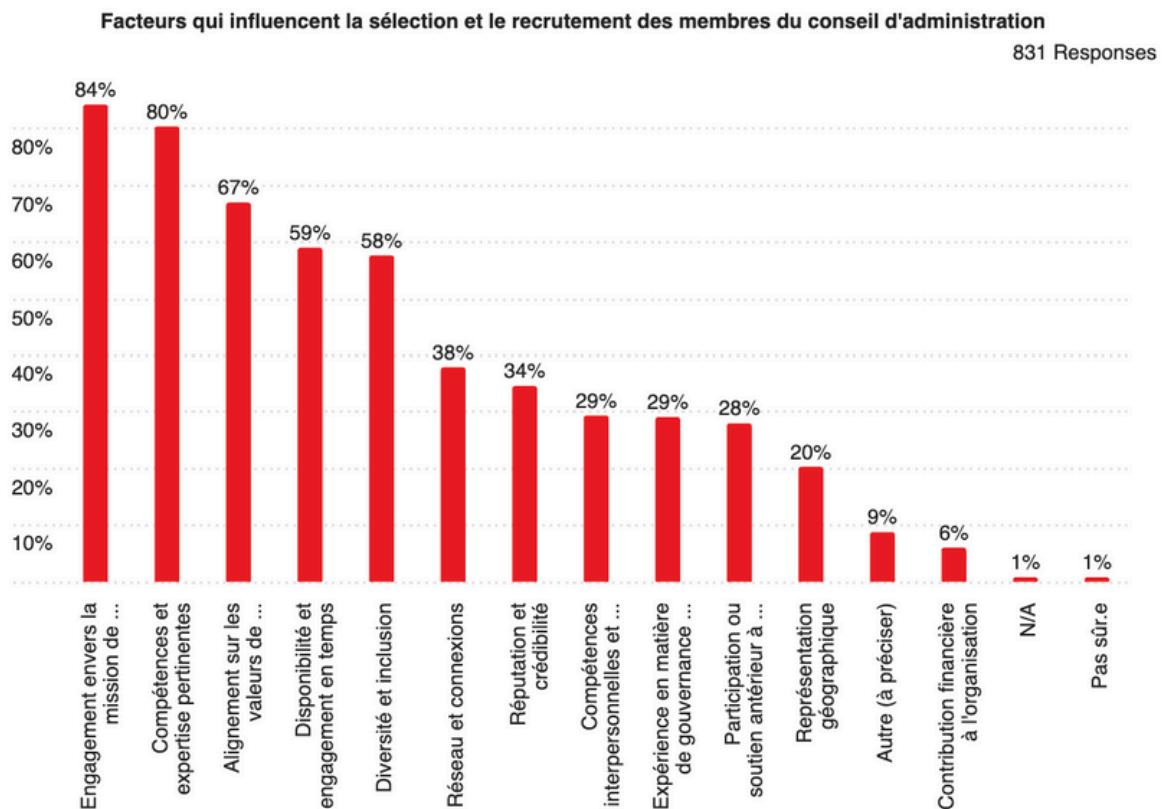
**Des services de soutien en matière de santé mentale et de bien-être sont fournis pour favoriser le bien-être du personnel et des bénévoles.**

587 Responses

Horaires de travail flexibles ou travail à distance	72%
Mise en place de politiques de lutte contre les brimades et le harcèlement	57%
Journées consacrées à la santé mentale ou politiques en matière de congés	42%
Accès à des applications de santé mentale ou à des ressources en ligne	29%
Initiatives en matière de santé et de bien-être	28%
Programme d'aide aux employés (PAE)	26%
Ateliers ou programmes de formation sur la santé mentale	23%
Services de conseil ou de thérapie	21%
Ressources pour la gestion du stress	15%
Programmes de soutien par les pairs	13%
Autre (à préciser)	10%
N/A	5%
Aucune de ces réponses	4%
Pas sûr.e	1%

## Exploration du recrutement des membres du conseil d'administration dans le secteur caritatif canadien

Dans notre sixième enquête de l'année, nous avons interrogé notre panel d'organisations caritatives sur les facteurs qui influencent le recrutement et la sélection de leur conseil d'administration, dans le but de découvrir les défis et les obstacles liés à la mise en place de conseils d'administration solides.



**Facteurs clés influençant la prise de décision :** Lors du recrutement des membres du conseil d'administration, les données de notre sondage indiquent que les organismes de bienfaisance accordent la priorité à l'engagement des personnes envers la mission de l'organisme ainsi qu'aux compétences et à l'expertise pertinentes. L'alignement sur les valeurs de l'organisme et la disponibilité ou l'engagement en temps pèsent également lourd dans le processus de prise de décision. Notamment, la diversité et l'inclusion sont reconnues comme des facteurs importants, au même titre que les réseaux/connexions et la réputation/crédibilité.

**Principaux défis rencontrés :** Le principal défi identifié par les organismes de bienfaisance lors du recrutement des membres du conseil d'administration est de trouver des personnes possédant les compétences et l'expertise nécessaires, suivi de près par l'équilibre entre les engagements temporels et la disponibilité des candidats. Assurer la diversité et l'inclusion reste un défi persistant, tout comme gérer les attentes et les responsabilités et attirer des candidats engagés dans la mission de l'organisation. De plus, le recrutement de personnes ayant des réseaux ou des relations bien établis et l'équilibre entre la continuité et les nouvelles perspectives constituent des obstacles importants pour certains organismes de bienfaisance.

**Conclusion** : Nos résultats soulignent la multitude de facteurs dont les organismes de bienfaisance tiennent compte lorsqu'ils recrutent des membres pour leur conseil d'administration et mettent en évidence l'interaction complexe entre les priorités organisationnelles et les contraintes externes. Pour relever ces défis, il faut adopter des approches stratégiques qui permettent d'équilibrer les compétences de base, la disponibilité, la pertinence et la diversité des membres potentiels des conseils d'administration, ce qui favorise des structures de gouvernance inclusives et efficaces, essentielles à l'avancement des missions des organismes de bienfaisance.

**Principales difficultés rencontrées par les organisations lors du recrutement de membres de conseils d'administration**

	828 Responses
Trouver des personnes possédant les compétences et l'expertise nécessaires	56%
Équilibrer l'engagement en temps requis avec la disponibilité des candidat.es	51%
Garantir la diversité et l'inclusion au sein du conseil d'administration	42%
Gérer les attentes et les responsabilités des membres du conseil d'administration	33%
Attirer des candidat.es engagé.es envers la mission de l'organisation	30%
Recruter des personnes disposant de réseaux et de relations solides	29%
Équilibrer le besoin de continuité et le désir de nouvelles perspectives	28%
Identifier les personnes ayant de l'expérience dans la gouvernance des organisations à but non lucratif	24%
Intérêt ou sensibilisation limités des candidat.es potentiel.les	23%
Encourager les contributions financières des membres du conseil d'administration	19%
Concurrence avec d'autres organisations pour attirer les meilleurs talents	18%
Surmonter les limitations géographiques dans le recrutement des membres du conseil d'administration	11%
Résistance des membres existants au changement ou à la restructuration	10%
Aborder les conflits d'intérêts potentiels ou les considérations éthiques	7%
Établir et maintenir la réputation et la crédibilité de l'organisation	7%
Autre (à préciser)	6%
Nous ne sommes confrontés à aucun défi	4%
Naviguer dans les exigences légales ou réglementaires relatives à l'appartenance à un conseil d'administration	3%

## Travail non rémunéré et promotion du travail décent dans le secteur caritatif au Canada

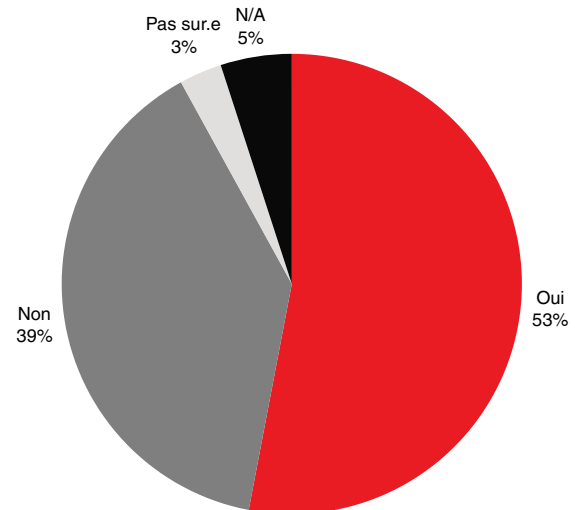
- « *Nous serions ravis d'embaucher plus de personnel ou de réduire la programmation, mais tant que nous n'aurons pas comblé notre déficit financier actuel et augmenté notre capacité, nous n'aurons pas la possibilité [d'alléger le travail non rémunéré de notre personnel]* ». - Répondant à l'enquête du PCPOB
- « *En général, le personnel choisit de faire ce travail supplémentaire de son propre chef* ». - Répondant à l'enquête du PCPOB
- « *...le travail est important, les fonds ne le sont pas.* ». - Répondant à l'enquête du PCPOB

À la lumière du discours actuel sur le travail décent, y compris les initiatives défendues par des organismes tels que l'Ontario Nonprofit Network (ONN), notre étude visait à explorer dans quelle mesure le travail non rémunéré est présent dans le secteur caritatif et comment les organismes de bienfaisance y font face.

**Des défis persistants au milieu du discours sur le travail décent :** Notre enquête a révélé que plus de la moitié (53%) des répondant.e.s ont déclaré que leur personnel rémunéré fournit des heures supplémentaires non rémunérées à leur organisation.

Parmi les organismes de bienfaisance qui ont du personnel rémunéré, le personnel de premier échelon contribue en moyenne sept heures de travail non rémunéré par mois, le personnel de niveau intermédiaire contribue en moyenne 15 heures par mois de travail non rémunéré, et le personnel de direction et de niveau supérieur contribue en moyenne 35 heures par mois de travail non rémunéré (avec des résultats allant jusqu'à 200 heures ou plus par mois pour le personnel de direction et de niveau supérieur). Ces résultats soulignent la nécessité d'efforts concertés pour faire respecter les principes du travail décent dans le secteur.

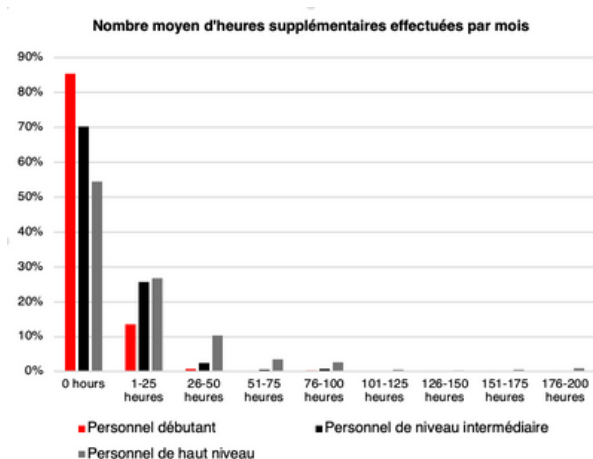
% du personnel rémunéré effectuant des heures supplémentaires non rémunérées



**Des réalités qui se recoupent :** Le dialogue sur le travail décent croise les défis du travail non rémunéré, soulignant la complexité de la promotion d'une culture de travail durable. Alors que les organisations s'efforcent d'adhérer aux principes d'équité et de dignité dans l'emploi, la question des heures supplémentaires non rémunérées fait partie intégrante de la promotion du bien-être et de la productivité de leur main-d'œuvre.

**Stratégies et efforts de collaboration :** Les organisations qui n'ont pas de personnel qui fournit des services non rémunérés au fil du temps indiquent qu'elles ont adopté diverses stratégies pour éviter ce problème :

- Des modalités de travail flexibles et des avantages sociaux sont proposés par 66 % de ces organisations.
- Encourager la délégation et le travail d'équipe (50 %) et faire appel à des stagiaires, des bénévoles ou des sous-traitant.e.s (50 %) sont des approches courantes.
- Des examens réguliers de la charge de travail (49 %) et des politiques claires contre les heures supplémentaires non rémunérées (38 %) sont mis en œuvre pour gérer les attentes en matière de travail.
- En outre, des processus de travail efficaces (38%) et la recherche de financements externes pour du personnel supplémentaire (25%) sont utilisés pour éviter que le personnel ne soit surchargé.





Ces efforts reflètent un engagement à créer des environnements où le personnel et les bénévoles sont à la fois valorisés et soutenus.

#### Comment certaines organisations parviennent à éviter le surmenage de leur personnel

	322 Responses
Offrir des conditions de travail et des avantages sociaux flexibles.	66%
Encourager la délégation et le travail d'équipe parmi les membres du personnel.	50%
Faire appel à des stagiaires, des bénévoles ou des entrepreneurs pour obtenir un soutien supplémentaire.	50%
Examiner régulièrement la répartition de la charge de travail et adapter les niveaux d'effectifs si nécessaire.	49%
Établir des politiques claires contre les heures supplémentaires non rémunérées.	38%
Mettre en œuvre des processus de travail efficaces pour éviter de surcharger le personnel.	38%
Rechercher un financement externe pour du personnel supplémentaire ou de l'embauche externe.	25%
Assurer la formation et le développement professionnel pour améliorer l'efficacité.	15%
Mettre en œuvre des systèmes automatisés ou des technologies pour rationaliser les tâches.	11%
Autre (à préciser)	11%
Pas certain.e	1%

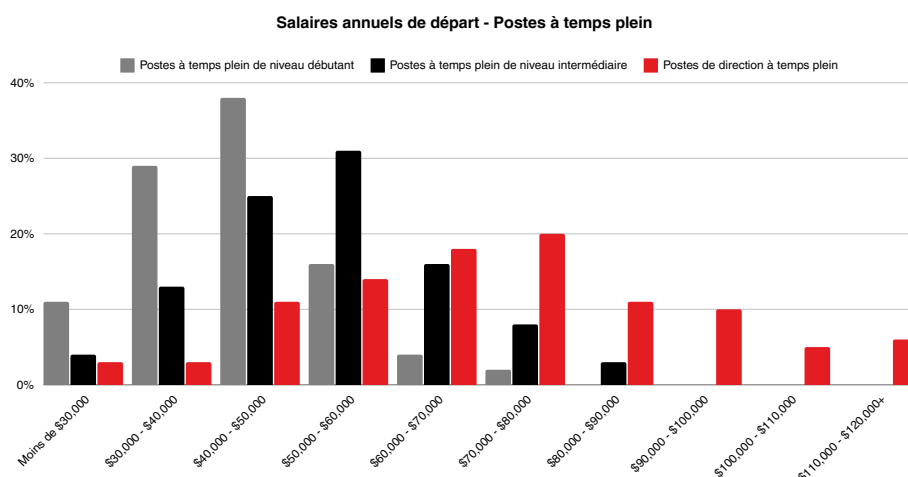
**Conclusion :** Nos résultats soulignent la prévalence du travail non rémunéré dans le secteur caritatif, le personnel à tous les niveaux contribuant un nombre important d'heures au-delà de leur temps rémunéré. Les stratégies d'atténuation mises en œuvre par les organisations caritatives varient et soulignent l'importance de politiques ciblées, d'une gestion efficace de la charge de travail et d'un soutien externe pour alléger le fardeau qui pèse sur les membres du personnel. Il est essentiel de s'attaquer au problème du travail non rémunéré pour favoriser des conditions de travail plus saines et assurer la pérennité des organisations caritatives.

## Comprendre les salaires et les avantages sociaux dans le secteur caritatif canadien

Comme nous l'avons découvert dans notre enquête sur le travail non rémunéré ([Enquête PCPOB No. 2.3.7](#)), de nombreux employé.e.s/personnel du secteur travaillent dur, souvent au-delà de leurs heures normales. Sachant cela, nous avons voulu explorer les niveaux de rémunération et les types d'avantages sociaux qui existent dans le secteur caritatif afin de mieux comprendre comment les organisations rémunèrent leurs employé.e.s et l'étendue des différences de rémunération dans le secteur.

**Une mosaïque de rémunérations :** L'examen des résultats de notre enquête a fait ressortir un large éventail d'échelles salariales pour différents postes au sein des organismes de bienfaisance. Des postes de débutants aux postes de direction, l'éventail des salaires annuels était large :

- **Niveau d'entrée :** Le salaire annuel moyen de départ pour les postes à temps plein de niveau débutant varie de moins de 30 000 \$ à 87 958 \$, avec une moyenne de 40 786 \$.
- **Niveau intermédiaire :** Pour les postes à temps plein de niveau intermédiaire, le salaire moyen varie de moins de 30 000 \$ à 111 440 \$, avec une moyenne de 51 427 \$.
- **Niveau exécutif :** Le salaire moyen des postes de direction à temps plein va de moins de 30 000 dollars à plus de 120 000 dollars, avec une moyenne de 69 918 dollars.
- **Postes à temps partiel :** Des tendances salariales similaires sont observées pour les postes à temps partiel à tous les niveaux, bien que les moyennes soient inférieures.



**Au-delà de la rémunération monétaire :** La rémunération dans le secteur caritatif va au-delà de la rémunération monétaire. Notre enquête a révélé que les organismes investissent dans le bien-être et la croissance professionnelle de leurs employé.e.s par le biais d'une gamme d'avantages sociaux. Qu'il s'agisse de congés payés ou de possibilités de perfectionnement professionnel, ces avantages soulignent l'engagement des organismes à soutenir leur personnel au-delà du salaire.

- Une part importante des organisations offre des avantages tels que des possibilités de développement professionnel (67 %), des jours de vacances payés au-delà des montants obligatoires (64 %) et des congés de maladie payés (63 %).
- Parmi les autres avantages couramment offerts figurent les congés payés pour raisons familiales, de compassion, de soins ou personnelles (61 %) et les prestations de santé, entièrement ou partiellement couvertes par l'organisation (57 %).
- Moins d'organismes de bienfaisance sont en mesure d'offrir des avantages tels que des régimes de retraite et des compléments aux programmes de congés parentaux. Seulement 28 % des organismes de bienfaisance interrogés offrent actuellement des régimes de retraite, et 6 % offrent des compléments aux congés de maternité ou aux congés parentaux.

#### Avantages offerts au personnel par les organisations caritatives

	821 Responses
Possibilités de développement professionnel	67%
Jours de congés payés (au-delà des montants obligatoires)	64%
Congés de maladie payés (au-delà des montants obligatoires, le cas échéant)	63%
Jours de congés familiaux, de congés de compassion, de congés de garde d'enfants et de congés personnels rémunérés	61%
Prestations de santé (entièrement ou partiellement couvertes par notre organisation)	57%
Régime de pension	28%
Autre (à préciser)	15%
Aucune de ces réponses	12%
Compléments aux montants du congé de maternité ou du congé parental	6%
Je ne suis pas certain.e	1%

**Défis et aspirations :** Notre enquête a également mis en évidence des disparités dans le type d'avantages sociaux offerts par les organismes de bienfaisance et dans l'étendue de la couverture fournie, signalant la nécessité d'une plus grande équité et d'une plus grande inclusivité dans l'offre d'avantages sociaux aux employé.e.s. Nos résultats indiquent que les possibilités d'améliorer les avantages sociaux offerts aux travailleuses et aux travailleurs du secteur caritatif pourraient inclure des initiatives telles que l'élargissement de l'accès aux régimes de retraite ou l'octroi de compléments aux montants des congés de maternité ou des congés parentaux.

**Conclusion :** À la lumière de nos résultats, il devient évident que la rémunération et les avantages sociaux dans le secteur de la bienfaisance au Canada ne sont ni uniformes, ni abondants. Les salaires moyens dans l'ensemble du secteur sont inférieurs aux salaires moyens pour des postes de niveau similaire dans l'ensemble de l'économie canadienne. En accordant la priorité à une rémunération juste et concurrentielle et à des avantages sociaux complets, les organismes peuvent non seulement attirer et retenir les meilleurs talents, mais aussi cultiver une culture d'entraide et de soutien, ce qui, en fin de compte, fait progresser la mission collective qui consiste à créer un changement positif dans nos communautés.

- *"Notre personnel représente 85% de notre budget... c'est un défi permanent, même si nous faisons de notre mieux en matière d'avantages sociaux et de congés... pour trouver un équilibre entre le fait de payer le personnel ce qu'il "vaut", tout en équilibrant l'acquisition de revenus et les perceptions externes qui ont toujours soutenu le fait que le personnel (à but non lucratif) soit moins bien payé simplement parce qu'il fait partie du secteur..." -Membre du panel du PCPOB*
- *"Nous aimerions offrir une assurance collective et un fonds de pension, mais le financement de base n'est pas assez élevé. Pour y arriver nous devons faire des levées de fonds. Je pense que les levées de fonds devraient servir strictement à l'amélioration des services à la population." -Membre du panel du PCPOB*
- *"Les salaires sont un gros problème pour attirer du personnel de qualité... nous avons des salaires bas, pas d'avantages sociaux, mais nous fournissons des services de première ligne essentiels dans des communautés multiculturelles à faibles revenus." -Membre du panel du PCPOB*



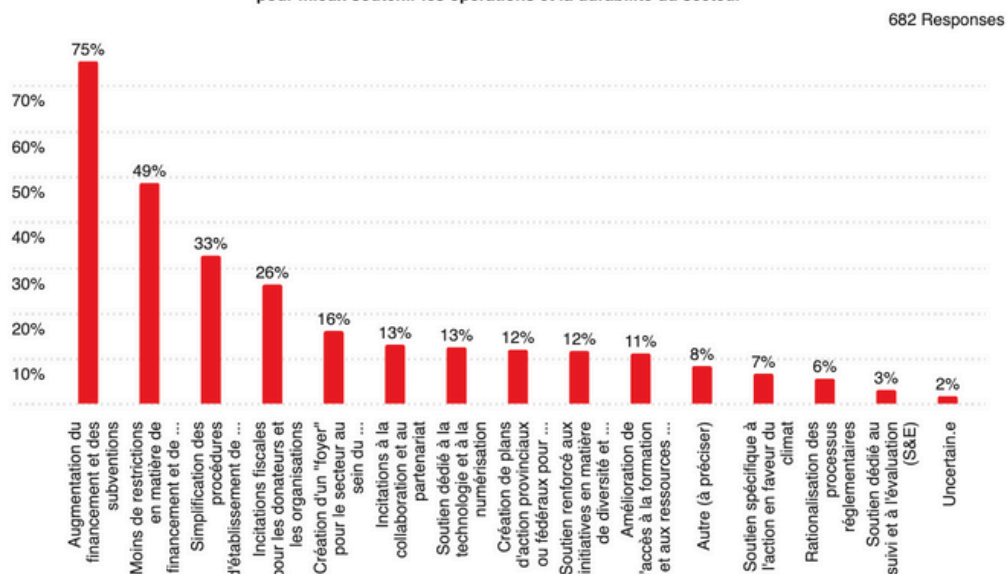


## SECTION 4: POLITIQUE

### Faire avancer les priorités politiques dans le secteur caritatif canadien

En 2024, les organismes de bienfaisance à travers le Canada ont identifié l'augmentation du financement et des subventions, et la réduction des restrictions de ressources comme étant les principales priorités politiques (voir également l'enquête PCPOB No.1.6.28). Étant donné qu'environ un tiers des organismes de bienfaisance signalent une diminution des dons des donateurs au cours des dernières années (voir le sondage du PCPOB no 1.6.26), il n'est pas surprenant d'apprendre que les organismes se tournent vers le gouvernement pour les aider à combler les lacunes financières.

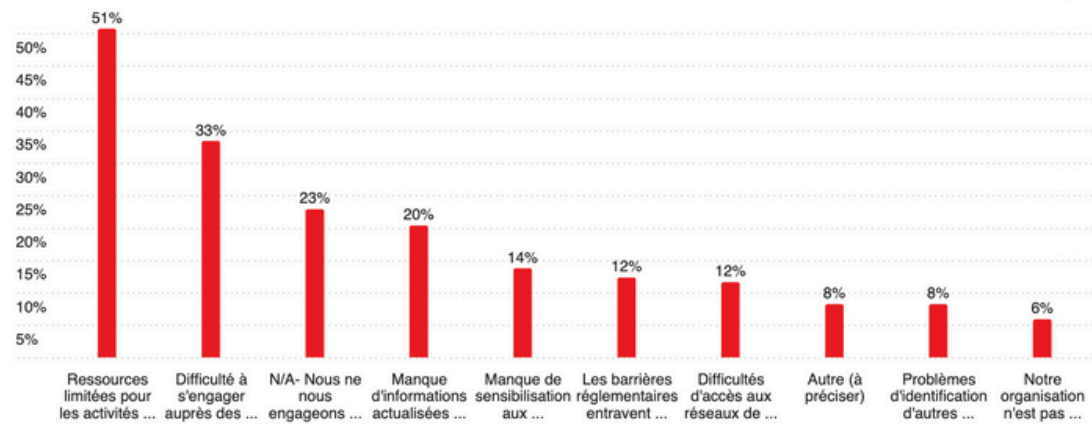
Principales priorités politiques sur lesquelles les organisations caritatives pensent que le gouvernement devrait se concentrer pour mieux soutenir les opérations et la durabilité du secteur



**Domaines politiques prioritaires :** Notre enquête de février (2024) sur les préoccupations politiques au sein du secteur caritatif canadien a identifié de manière on ne peut plus évidente l'augmentation du financement et des subventions comme un domaine que le(s) gouvernement(s) canadien(s) devrait(ent) prioriser afin de mieux soutenir les opérations et la durabilité des organisations du secteur. Ce domaine prioritaire a été identifié par 75 % des répondant.e.s à notre étude, suivi par le désir d'avoir moins de restrictions sur le financement et les subventions (49 %).

**Efficacité de l'engagement gouvernemental :** Un résultat notable de notre enquête sur les politiques menée en février 2024 concerne la perception qu'ont les répondant.e.s de l'efficacité de l'engagement du gouvernement auprès des organismes de bienfaisance pour répondre à leurs préoccupations et à leurs besoins en matière de politiques. Environ 43 % des panélistes interrogé.e.s ont jugé inefficace l'engagement du gouvernement auprès des organismes de bienfaisance en ce qui a trait à leurs préoccupations politiques. Seulement 16 % des organismes de bienfaisance interrogés ont jugé que l'engagement du gouvernement avec les organismes de bienfaisance sur les questions politiques était soit assez efficace (15 %), soit très efficace (1 %) (voir l'enquête n° 2.2.4 du PCPOB).

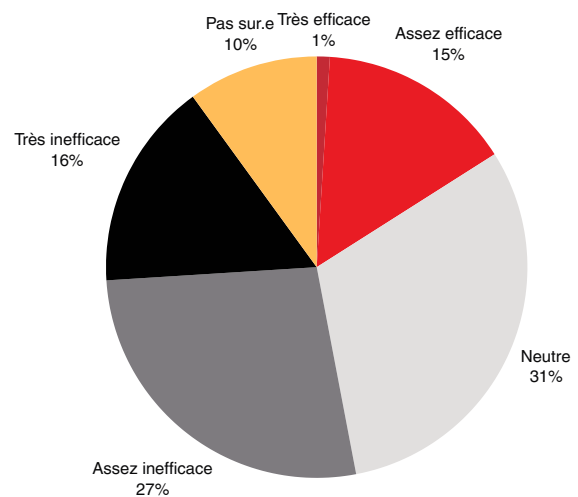
Principaux défis auxquels sont confrontées les organisations caritatives dans la défense de politiques favorables au fonctionnement et à la durabilité  
678 Responses



**Processus simplifiés et dialogue constructif :**

Notre recherche révèle que les procédures complexes/excessives de déclaration et de conformité posent des défis importants aux organismes de bienfaisance pour naviguer dans les programmes et les procédures du gouvernement (voir l'enquête du PCPOB n° 2.2.4 et No. 1.6.28). Les défis posés par les procédures complexes et l'engagement inefficace du gouvernement soulignent la nécessité de rationaliser les politiques et de renforcer la collaboration entre le gouvernement et le secteur caritatif. Alors que les organismes de bienfaisance s'efforcent de remplir leur mission et de répondre aux besoins changeants des communautés, les décideurs politiques doivent donner la priorité à la simplification des processus et à la promotion d'un dialogue constructif avec les organismes.

Effacité de l'engagement du gouvernement dans la résolution des problèmes politiques



**Conclusion :** Il est essentiel de s'attaquer aux priorités politiques et de renforcer l'engagement du gouvernement pour favoriser un environnement propice au secteur caritatif. En relevant les défis associés aux procédures complexes et en favorisant une communication et une collaboration plus efficaces, les décideurs peuvent mieux soutenir le travail inestimable des organismes de bienfaisance au Canada.

## Naviguer dans la conformité avec les exigences de la norme T3010A

Dans notre exploration de l'expérience des organismes de bienfaisance avec les exigences associées au formulaire T3010A de l'ARC, nous avons constaté que les organismes rencontrent une série de défis et ont développé des stratégies innovatrices pour maintenir la conformité tout au long de l'année.

Principaux défis auxquels les organisations sont confrontées lors de la mise en œuvre des exigences liées au formulaire T3010A de l'ARC

	854 Responses
Collecte et organisation des données nécessaires	24%
Autre (à préciser)	8%
Aucun problème avec le formulaire T3010A de l'ARC	28%
Pas certain.e	12%
Comprendre et interpréter les lignes directrices de l'ARC	25%
La rotation du personnel affecte la cohérence de l'archivage	9%
Formation insuffisante du personnel	12%
Communication interne et coordination entre les services	2%
Contacteur l'ARC pour obtenir un soutien ou des conseils	13%
Ressources insuffisantes (temps, main-d'œuvre, budget)	23%
Problèmes techniques avec les plateformes de soumission en ligne	9%
Préoccupations en matière de protection de la vie privée et de sécurité des données lors de la transmission d'informations sensibles	2%
Démontrer l'impact de manière efficace dans le cadre du formulaire	7%
Manque de connaissance des mises à jour de l'ARC concernant les changements dans les exigences de déclaration	14%
Gérer la complexité des rapports pour les organisations multi-programmes	12%
Traiter les divergences entre les définitions de l'organisation et celles de l'ARC	16%

**Défis rencontrés :** Alors que 28 % des répondant.e.s au sondage ont indiqué qu'ils / qu'elles n'avaient rencontré aucun défi lié aux exigences du formulaire T3010A de l'ARC, d'autres organisations ont déclaré avoir été confrontées à divers obstacles. La compréhension et l'interprétation des lignes directrices de l'ARC sont apparues comme le défi le plus fréquent, suivi par la collecte et l'organisation des données requises. Ces deux défis présentent un ensemble distinct de complexités, et le manque de ressources, en termes de temps, de budget et de ressources humaines, aggrave ces problèmes.

**Naviguer dans la complexité :** Les divergences entre les définitions de l'organisation et celles de l'ARC et la gestion des rapports pour les organisations à programmes multiples ajoutent des difficultés aux efforts de mise en conformité. De plus, la nature dynamique des mises à jour de l'ARC et les changements dans les exigences de déclaration peuvent poser des problèmes aux personnes chargées de remplir ces formulaires. Toute mise à jour ou modification exige que les organismes de bienfaisance adoptent une approche proactive pour s'assurer que leur personnel est à jour et informé, ce qui souligne l'importance de maintenir des voies de communication efficaces avec l'ARC.

- *"Il est simple et direct à condition d'y consacrer au moins deux semaines de temps. -Membre du panel du PCPOB"*
- *"Notre personnel n'a pas l'expertise ou l'expérience nécessaire pour gérer les complexités du processus T3010A. Pour garantir la conformité et l'exactitude, nous passons un contrat avec un prestataire de services tiers pour superviser et gérer ce processus." -Membre du panel du PCPOB"*

## Comment les organisations relèvent les défis du maintien de la conformité avec les exigences de la norme CRA

T3010A

846 Responses

Pas certain.e	18%
N/A (veuillez préciser)	5%
Autre (à préciser)	10%
Recueillir et organiser régulièrement les données nécessaires	43%
Utiliser des logiciels ou des outils spécialisés pour rationaliser les rapports	7%
Former le personnel responsable de la conformité	15%
Veiller à ce que les définitions de l'organisation et de l'ARC soient alignées	17%
Atténuer l'impact de la rotation du personnel sur la cohérence de l'archivage	7%
Maintenir des liens internes solides pour la coordination entre les services	7%
Maintenir des avenues de communication efficaces avec l'ARC	7%
Allouer des ressources adéquates (temps, main-d'œuvre, budget)	24%
Mise en œuvre de mesures visant à résoudre les problèmes techniques liés aux plateformes de soumission en ligne	2%
Renforcer les protocoles de sécurité des données pour répondre aux préoccupations en matière de respect de la vie privée	4%
Développer des stratégies pour démontrer efficacement l'impact dans le cadre du formulaire	3%
Mettre en place des systèmes permettant de rester informé des mises à jour de l'ARC et des modifications des exigences en matière de déclaration	10%
Solliciter une assistance externe pour obtenir des conseils en matière de conformité	36%
Examiner et mettre à jour la documentation et les procédures relatives à la conformité	16%
Procéder à des évaluations périodiques des risques afin d'identifier et de combler les lacunes en matière de conformité.	6%
Favoriser la collaboration avec d'autres organisations ou groupes pour partager les connaissances	5%

**Stratégies innovantes** : Les organismes emploient une myriade de stratégies pour relever ces défis et assurer une conformité continue tout au long de l'année. La collecte et l'organisation régulières des données requises, la recherche d'une assistance externe pour obtenir des conseils sur l'observation et l'allocation de ressources adéquates sont les trois approches les plus fréquemment choisies par les organismes de bienfaisance qui ont répondu à l'enquête. En outre, l'alignement des définitions de l'organisme sur les lignes directrices de l'ARC, la formation du personnel responsable de la conformité et l'établissement de systèmes permettant de rester informé des mises à jour de l'ARC sont des tactiques clés utilisées par les organismes de bienfaisance pour maintenir la conformité.

**Collaboration et adaptation** : La collaboration avec des parties prenantes externes et l'utilisation de logiciels ou d'outils spécialisés pour rationaliser les rapports renforcent les efforts de conformité des organisations, bien que ces stratégies semblent être beaucoup moins utilisées dans le secteur que d'autres mesures. Les initiatives visant à atténuer l'impact de la rotation du personnel sur la cohérence des déclarations et à améliorer les protocoles de sécurité des données pour répondre aux préoccupations en matière de protection de la vie privée reflètent un engagement en faveur de l'adaptabilité et de la résilience face à un environnement réglementaire en constante évolution. Toutefois, ces mesures sont également peu utilisées par les répondants à l'enquête.

**Conclusion** : Alors que les organisations naviguent dans les complexités de la conformité aux exigences du formulaire T3010A de l'ARC, un engagement ferme en faveur de l'innovation, de la collaboration et de l'amélioration continue apparaît comme un principe directeur clé. En favorisant une culture de la conformité et de l'adaptabilité, les organisations peuvent relever les défis réglementaires en toute confiance, en garantissant la transparence et la responsabilité de leurs opérations.

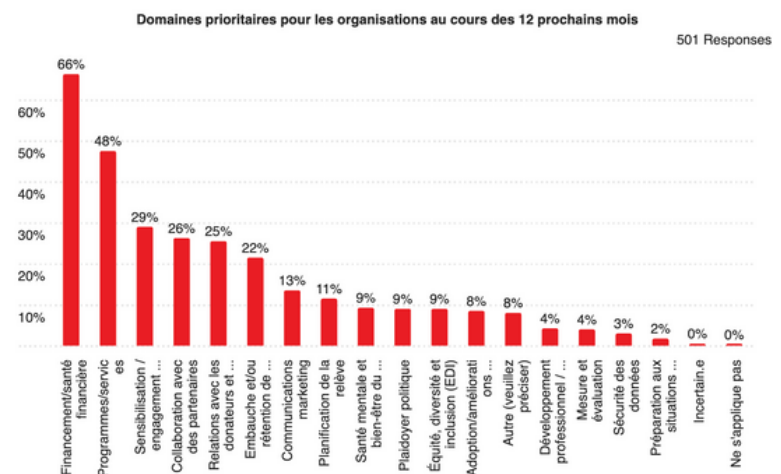
## SECTION 5: LES DÉFIS SECTORIELS



### Nouveaux défis pour les organismes de bienfaisance canadiens en 2024

En janvier, le PCPOB a interrogé les organisations caritatives à travers le Canada sur leurs priorités, leurs perspectives et leurs perceptions des défis émergents pour 2024.

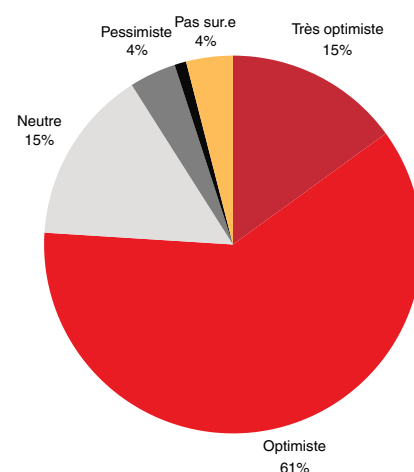
**La viabilité financière est une priorité absolue :** Les résultats de notre enquête ont révélé une attention constante au financement et à la santé financière, avec 66 % des répondant.e.s soulignant ces domaines comme des préoccupations principales. Ces résultats soulignent le défi omniprésent d'assurer la viabilité financière des organismes de bienfaisance au Canada. Bien que nos résultats ne soient pas surprenants pour de nombreux acteurs du secteur, ils nous rappellent la lutte constante que mènent les organismes pour obtenir des ressources adéquates pour leurs activités et initiatives essentielles.



**Programmes, services et engagement communautaire :** Après le financement, les programmes/services et la sensibilisation/l'engagement de la communauté sont apparus comme des priorités fréquemment sélectionnées par nos panélistes. Ces réponses reflètent un secteur profondément engagé dans la mise en œuvre d'initiatives efficaces qui favorisent des liens étroits avec les parties prenantes. En outre, l'attention accordée à la collaboration avec les partenaires et à l'entretien des relations avec les donateurs souligne l'approche collaborative et axée sur les relations du secteur.

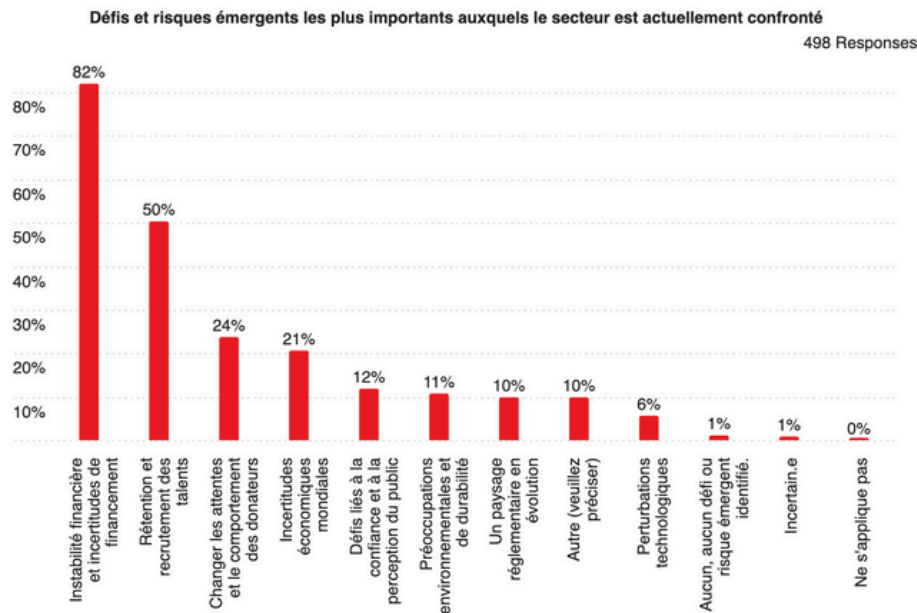
**Priorités négligées :** Malgré le besoin pressant de planification à long terme et de durabilité, les priorités telles que la planification de la relève et la préparation aux situations d'urgence et de crise ont reçu nettement moins d'attention dans l'enquête. Seuls 2 % des répondants ont identifié la préparation aux situations d'urgence et la planification des crises comme des priorités absolues, ce qui met en évidence un risque de négligence à la suite des défis récents, notamment la pandémie de grippe aviaire COVID-19. De même, le faible classement de la sécurité des données (3 %) et de l'adoption/amélioration des technologies (8 %) soulève des questions quant à la capacité du secteur à adopter les technologies émergentes et à protéger efficacement les informations sensibles.

Les associations caritatives perçoivent les perspectives générales pour l'année à venir





**Opportunités en matière d'innovation** : L'adoption de nouvelles technologies et d'autres solutions innovantes semblent notamment être sous-priorisées, malgré le potentiel de l'intelligence artificielle avancée (IA) pour répondre à divers défis auxquels sont confrontées les organisations caritatives (voir également l'enquête PCPOB [No. 2.4.12](#) et [1.10.42](#)). Les technologies émergentes offrent des possibilités d'optimiser les stratégies de financement, de rationaliser les programmes, d'améliorer le recrutement des talents et de faciliter l'engagement communautaire. La réticence du secteur à donner la priorité aux avancées technologiques suggère une possible lacune dans l'utilisation des outils émergents pour soutenir les efforts déployés dans le cadre de sa mission.



**Conclusion** : Malgré ces défis, le secteur caritatif canadien demeure optimiste quant à l'avenir. Plus de 75 % des répondant.e.s ont exprimé leur optimisme quant aux perspectives de leur organisme pour l'année à venir, ce qui témoigne d'un esprit de persévérance et de détermination. Bien que les défis persistent, l'engagement inébranlable du secteur à avoir un impact positif sur la société transparaît, motivant ses efforts continus pour surmonter les obstacles et apporter des changements significatifs.

## SECTION 6: AUTRES THÈMES ÉMERGENTS

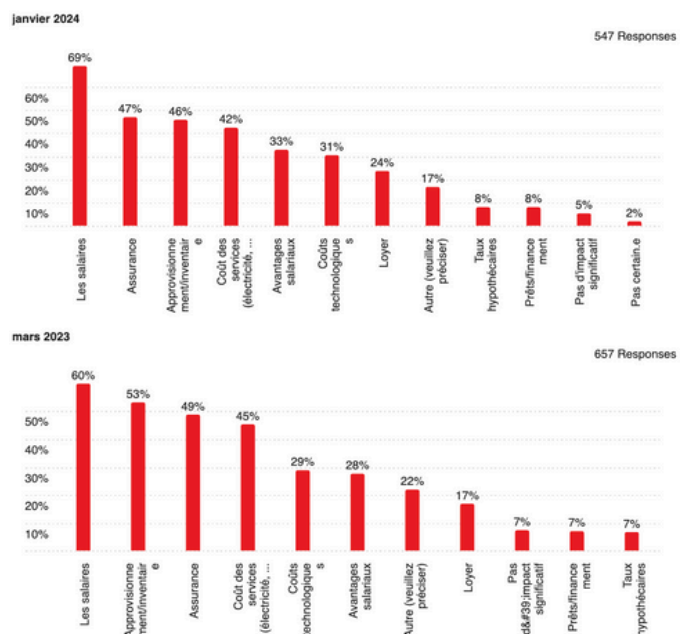


### Impact des tendances économiques actuelles sur le secteur

À la suite de notre enquête sur les nouveaux défis, en janvier 2024, nous avons également interrogé les organismes de bienfaisance sur l'impact des tendances économiques actuelles sur leurs perspectives et leurs activités. Malgré certaines améliorations des perspectives économiques du Canada, le secteur de la bienfaisance continue d'être aux prises avec les répercussions de l'inflation. Nous pouvons comparer les résultats de notre enquête de janvier 2024 sur l'inflation à ceux de notre enquête de mars 2023 ([voir l'enquête PCPOB no 1.3.15](#)).

**Zones touchées par l'inflation :** Les données de notre enquête sur l'impact de l'inflation sur les organismes de bienfaisance canadiens au cours de l'année écoulée révèlent plusieurs tendances clés. Les salaires continuent d'être affectés de manière significative, avec une augmentation notable de l'impact par rapport à d'autres domaines entre mars 2023 et janvier 2024. Bien que les pressions inflationnistes sur l'assurance et l'approvisionnement/les stocks demeurent les principales préoccupations des organismes de bienfaisance, l'impact sur les services publics, la technologie et d'autres aspects opérationnels varie davantage. Notamment, l'impact de l'inflation sur les prêts/financements reste relativement faible et stable ([voir également l'enquête PCPOB n° 1.3.15](#)). Dans l'ensemble, nos données soulignent l'importance d'une planification financière adaptative et de stratégies d'allocation des ressources pour atténuer les défis posés par l'inflation et assurer la durabilité des activités caritatives au Canada.

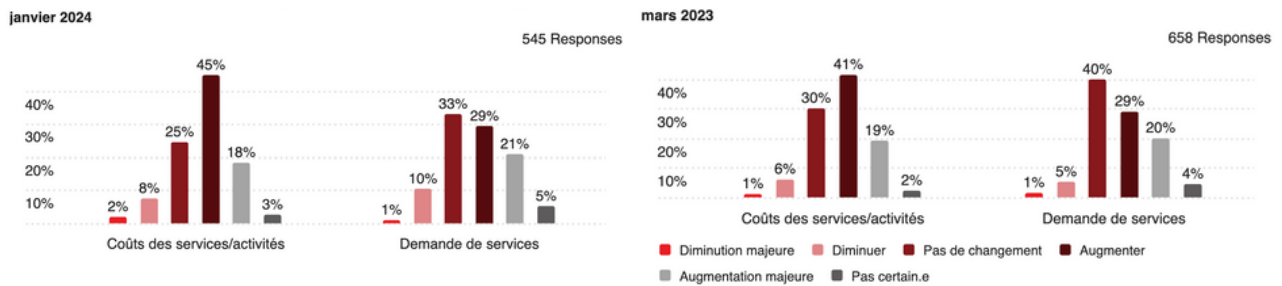
**Prestation de services et demande :** La comparaison des données de l'enquête PCPOB de mars 2023 et de janvier 2024 révèle que les organismes de bienfaisance canadiens continuent de ressentir les effets de l'inflation sur la prestation de services et la demande. La proportion d'organismes déclarant une augmentation des coûts associés à la prestation de services/activités a légèrement augmenté, passant de 60 % en 2023 à 63 % en 2024, ce qui indique une pression financière continue. Parallèlement, la demande de services reste élevée, 50 % des organismes de bienfaisance interrogés faisant état d'une augmentation en 2024, contre 49 % en 2023.



Il y a un changement notable dans la demande de prestation de services, puisque 6 % des organismes de bienfaisance ont signalé une diminution en mars 2023, comparativement à 11 % qui ont constaté une diminution en janvier 2024. Malgré ces défis liés à la demande et à la prestation de services, une grande partie des organismes ont maintenu la prestation de services à son niveau actuel, ce qui suggère que des stratégies d'adaptation sont employées pour maintenir les niveaux de services malgré les fluctuations économiques.

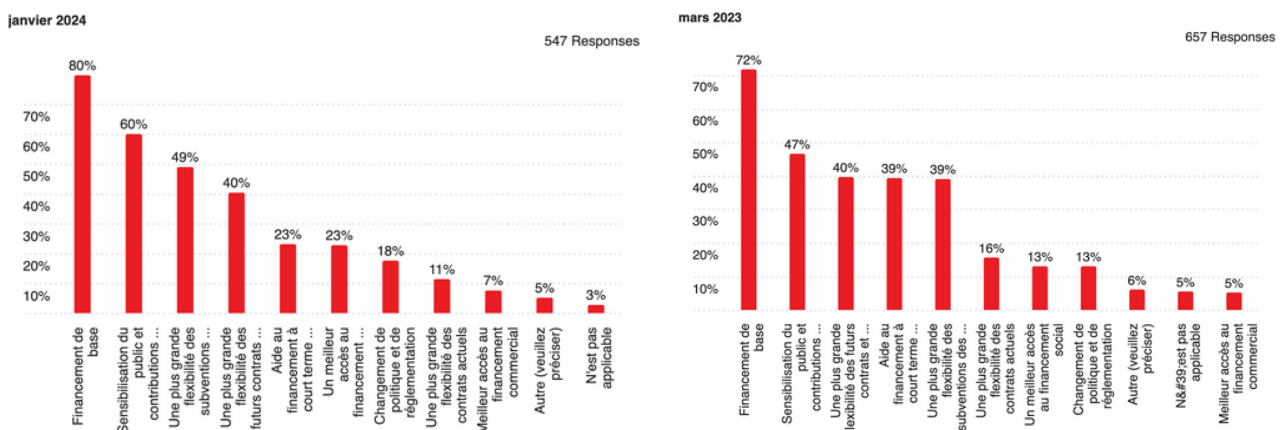
Nos données soulignent en outre le besoin continu de planification stratégique et d'affectation des ressources pour gérer efficacement la hausse des coûts et répondre à la demande persistante de services de bienfaisance au Canada.

Comment l'inflation affecte-t-elle la fourniture de services aux organisations ?



**Type de besoins de soutien identifiés par les organismes de bienfaisance :** Notre comparaison entre mars 2023 et janvier 2024 révèle également des changements dans les types de soutien que les organismes de bienfaisance canadiens ont identifiés comme étant nécessaires pour faire face aux défis inflationnistes. Le financement de base demeure la principale priorité, les répondant.e.s à l'enquête ayant indiqué que son importance augmentait au fil du temps, passant de 72 % en 2023 à 80 % en 2024. L'accent mis sur la sensibilisation du public et l'augmentation des contributions est en hausse notable, ce qui peut refléter une reconnaissance croissante du rôle du soutien public dans l'atténuation de l'impact de l'inflation (de 47 % en 2023 à 60 % en 2024). À l'inverse, la demande d'aide financière à court terme, spécifique à l'inflation, a diminué entre l'enquête de 2023 et celle de 2024. Une plus grande flexibilité dans les subventions des fondations semble être devenue plus importante depuis l'enquête de 2023, indiquant un désir d'une plus grande autonomie dans l'allocation des ressources. D'autres besoins de soutien, tels que la flexibilité des contrats et l'accès au financement, sont restés relativement stables entre les deux enquêtes.

Les soutiens organisationnels souhaités pour mieux relever les défis posés par l'inflation



**Conclusion :** Dans l'ensemble, les données de notre enquête soulignent l'évolution des priorités et des défis des organismes de bienfaisance qui s'adaptent aux pressions inflationnistes, et mettent l'accent sur l'importance de mécanismes de financement souples et durables et de l'engagement du public dans le soutien de leurs missions.





## Conclusion

Les résultats présentés dans ce rapport donnent un aperçu des expériences et des points de vue des organismes de bienfaisance du Canada sur un éventail d'enjeux. Grâce à la collecte et à l'analyse hebdomadaires des données, nous avons acquis des connaissances précieuses sur les défis, les possibilités et les tendances émergentes qui façonnent le paysage caritatif. Qu'il s'agisse d'examiner la représentation et la diversité dans les rôles de leadership ou d'explorer les défis liés aux relations avec les donateurs, d'analyser le soutien octroyé à la santé mentale, aux pratiques de gouvernance et à la conformité aux exigences réglementaires, chaque section du rapport présente des conclusions clés et des idées exploitables tirées des données de l'enquête.

Les implications des résultats de nos recherches sont considérables. Ils tentent d'offrir aux décideuses et décideurs politiques, aux praticien.ne.s et aux parties prenantes du secteur caritatif des informations précieuses pour éclairer la prise de décision, guider l'attribution des ressources et inspirer une action collaborative. En fournissant cet aperçu des résultats de l'enquête du premier trimestre du PCPOB, nous souhaitons soutenir les efforts visant à renforcer le secteur.

Bien que notre recherche donne un aperçu de certains des défis auxquels est confronté le secteur caritatif au Canada, il est important de reconnaître certaines limites. Les biais potentiels dans les réponses au sondage, les limites inhérentes aux données autodéclarées et les contraintes liées à la représentativité de l'échantillon et à la méthodologie du sondage doivent être pris en compte lors de l'interprétation des résultats. Néanmoins, les idées présentées dans ce rapport servent de base à d'autres recherches et explorations dans le secteur caritatif.

Alors que nous entamons notre année de recherche, nous tenons à exprimer notre gratitude à toutes les organisations caritatives qui ont participé et qui participent actuellement à nos enquêtes et qui nous font part de leurs idées et de leurs expériences précieuses. Nous tenons également à remercier nos parties prenantes et nos partenaires pour leur soutien et leur collaboration tout au long du processus de recherche.

Pour l'avenir, nous restons déterminé.e.s à faire progresser les connaissances, à favoriser le dialogue et à susciter des changements positifs au sein du secteur caritatif. En continuant à nous engager auprès du secteur et de ses intervenant.e.s, en explorant les nouvelles tendances et en identifiant les nouveaux défis, nous pouvons travailler ensemble pour construire un secteur caritatif plus résilient, plus inclusif et plus efficace au Canada.

Nous invitons les lectrices et les lecteurs à s'intéresser aux résultats présentés dans ce rapport, à réfléchir à leurs implications et à nous rejoindre dans nos efforts continus pour créer un changement positif dans nos communautés.





## REGARDER VERS L'AVENIR

L'année 2 du PCPOB est officiellement en cours ! Nous tenons à remercier tou.te.s nos panélistes dévoué.e.s pour leur temps, leur engagement et leurs contributions au cours des derniers mois. Nous remercions particulièrement les nombreuses/nombreux panélistes qui ont décidé de se joindre à nous pour une nouvelle année d'étude. Nous sommes très heureuses et heureux d'annoncer qu'au cours des 20 premières semaines de l'étude de cette année, le panel d'enquête a maintenu un taux de réponse moyen d'environ 82 %.

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 recueillies, de finaliser les « white papers » 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 nous proposer des questions à poser à nos panélistes, veuillez nous les envoyer par courrier électronique à l'adresse [CICP.Research@carleton.ca](mailto:CICP.Research@carleton.ca). Nous ne pouvons pas garantir leur inclusion, mais elles recevront assurément toute notre attention. Contactez-nous à l'adresse électronique suivante et suivez-nous sur nos réseaux sociaux pour plus d'informations :

**Courriel** : [CICP.Research@carleton.ca](mailto:CICP.Research@carleton.ca)

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

**Inscription au bulletin d'information** : <https://confirmsubscription.com/h/t/3D0A2E268835E2F4>

**LinkedIn**: <https://www.linkedin.com/company/cicp-pcpob/>

**Twitter / X**: @CICP\_PCPOB

**Facebook**: @CICP.PCPOB





## ANNEXE : Méthodologie

Les participants à cette étude ont été recrutés à l'aide de listes aléatoires créées à partir de données T3010 accessibles au public (2021), 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 associés au Survey Research Centre de l'Université de Waterloo pour créer nos listes d'échantillons initiales. En tant qu'équipe, nous avons estimé qu'il était bon de confier à une tierce partie le soin de constituer nos échantillons aléatoires. À partir de la population initiale d'environ 85 000 organismes de bienfaisance enregistrés au Canada en 2021, nous avons décidé d'exclure certains organismes de l'étude. Comme nous continuons d'étudier l'ensemble de la population des organismes de bienfaisance enregistrés, nous espérons que les années suivantes incluront plus 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 environ 1 000 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 en juin et juillet 2022 ait révélé d'importantes difficultés à recruter certaines strates de la population des organismes de bienfaisance enregistrés après nos exclusions initiales. Les détails méthodologiques complets 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 organisations caritatives enregistrées qui -

- Ont été désignés comme organismes de bienfaisance (type C dans le formulaire T3010, excluant ainsi les fondations publiques et privées (types A et B).
- Avaient au moins un employé à temps plein (ETP) d'après les données du formulaire T3010
- Ont effectué des dépenses supérieures à 1 \$ sur leur formulaire T3010 de 2021 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 d'environ 32 000 personnes. Nous avons dressé une liste aléatoire de toutes les organisations restantes et recruté un panel d'environ 1 100 participants. Nous appelons ce premier échantillon "l'échantillon principal". Cependant, étant donné notre intérêt pour des sous-groupes spécifiques d'organismes de bienfaisance enregistrés canadiens et en consultation avec les experts en échantillonnage de l'Université de Waterloo, nous avons créé une série de sous-échantillons qui nous permettraient 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 développerons des stratégies pour améliorer nos efforts de recrutement. Ces sous-échantillons (SS) sont les suivants :

- **Sous-échantillon 1 (SS1)** : Inclut uniquement les organismes de bienfaisance avec la désignation A et B (fondations publiques et privées) qui ont eu des dépenses d'au moins 1 \$ en 2021. (N=947)
- **Sous-échantillon 2 (SS2)** : Comprend uniquement les organismes de bienfaisance de catégorie C (organismes de bienfaisance) qui n'ont pas d'employé à temps plein (ETP) ou qui ont laissé le champ vide et qui ont engagé des dépenses d'au moins 1 \$ en 2021. Il s'agit de ce que nous considérons comme des organismes gérés par des bénévoles. (N=3,053)
- **Sous-échantillon 3 (SS3)** : Comprend tous les organismes de bienfaisance désignés C (organismes de bienfaisance) ayant 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 2021. (N=1,940)
- **Sous-échantillon 4 (SS4)** : Comprend les organismes de bienfaisance de désignation C ayant au moins 1 ETP et des dépenses de 1 \$ en 2021, assurant une représentation de toutes les régions géographiques du pays. (N=14,333)
- **Sous-échantillon 5 (SS5)** : Comprend les organismes de bienfaisance de désignation C ayant au moins 1 ETP, 1 \$ de dépenses en 2021 assurant une représentation de la province de Québec. (N=4,515)
- **Sous-échantillon 6 (SS6)** : Comprend les organismes de bienfaisance de désignation C ayant au moins 1 ETP et 1 \$ de dépenses en 2021 qui ont dépensé au moins 1 \$ à l'échelle internationale. (N=795)
- **Sous-échantillon 7 (SS7)** : Comprend les organismes de bienfaisance de désignation C qui comptent au moins 1 ETP et dont les dépenses s'élèvent à 1 \$ en 2021 et qui se consacrent à l'avancement de la religion (codes de catégorie 0030, 0040, 0050, 0060, 0070, 0080, 0090). (N=13,935)

Un numéro aléatoire distinct a été attribué à chacune des listes ci-dessus à l'aide de la fonction `ranuni()`, puis elles ont été triées en fonction de ce numéro afin de les brouiller.

Au 20 juin, nous disposons d'un panel de 1 063 panélistes inscrits. Le recrutement des participants s'est fait par courrier électronique et par téléphone. Tous les panélistes ont rempli un formulaire d'information. Les données collectées à l'aide de ces formulaires sont ensuite rassemblées avec les données T3010 de l'ARC afin d'obtenir 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 (Raggo et Mathieson). Nous sommes en train de mettre en place un comité consultatif qui nous aidera à répondre aux besoins des communautés et à nous assurer que le projet tient compte des tendances émergentes. Les membres du conseil consultatif seront recrutés parmi diverses organisations représentant le secteur caritatif au Canada.



Les enquêtes sur les projets sont distribuées chaque semaine le mercredi matin (6 heures, heure de l'Est). Les panélistes disposent d'un délai de réponse initial 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 CICP tous les vendredis matin, fournissant des graphiques initiaux et des résultats descriptifs pour les questions de la semaine. Les rapports mensuels et les documents de recherche fourniront plus de détails sur les tendances observées et des analyses plus approfondies des données collectées.

De plus amples informations techniques seront bientôt disponibles sur notre site web, y compris les tableaux de données complets téléchargeables pour la période allant de décembre 2022 à aujourd'hui. 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 chercheurs intéressés à collaborer avec notre équipe.

