

# Changer la dynamique du pouvoir

Équité, diversité et inclusion dans le secteur à but non lucratif



Collectif pour une relance équitable

# Préface

La Banque Scotia est fière d'appuyer cette importante étude menée par le Collectif pour une relance équitable et Imagine Canada afin de mieux comprendre les pratiques actuelles en matière d'équité des organismes à but non lucratif (OBNL) au Canada. La première étape pour rendre les organismes et les communautés plus équitables consiste à connaître l'ampleur des disparités existantes.

La Banque Scotia est résolument engagée à faire avancer la diversité, l'équité et l'inclusion, tant dans ses pratiques organisationnelles que dans les communautés où elle exerce ses activités. Cette implication est importante pour nos équipes et elle est au cœur de nos valeurs et de notre engagement pour créer une banque pour l'avenir de tous et toutes.

Les résultats de cette étude sont sans équivoque : pour certains groupes, le chemin vers le succès financier est parsemé d'obstacles plus importants. Nous reconnaissons cette réalité et, grâce à notre initiative ScotiANSPIRE<sup>MC</sup> dotée d'une enveloppe de 500 millions de dollars sur 10 ans, nous travaillons à créer des avenues qui permettront aux personnes défavorisées de participer davantage à notre économie.

Considérant le cheminement de notre organisation, nous croyons qu'éliminer les obstacles pour les groupes en quête d'équité requiert que celle-ci occupe une place centrale. Cette équité ne peut se réaliser en l'absence

d'engagement et de données sur les expériences des groupes défavorisés qui la méritent. En effet, les données sont cruciales pour réaliser des changements significatifs.

La présente étude constitue une étape importante pour doter les OBNL de capacités relatives à l'équité. Elle est le fruit d'une collaboration avec des organismes de divers horizons en ce qui concerne leur région d'activités, leur mission et les communautés ethniques concernées. L'équité était à la base de chaque étape du processus de travail, ajoutant ainsi de la valeur à ses résultats.

Ces résultats contribueront à faire avancer le dialogue pansectoriel sur les pratiques en matière d'équité d'emploi et sur le lien entre ces pratiques et l'engagement des organismes auprès des communautés qu'ils servent.

Nous souhaitons que ce rapport contribue à créer un secteur canadien des OBNL plus inclusif et, du même coup, à favoriser des approches qui mèneront à de réels changements sociaux.

## Meigan Terry

Première vice-présidente et chef, Impact social, durabilité et communications  
Banque Scotia

# Le projet d'analyse comparative en matière d'équité

Le projet d'analyse comparative en matière d'équité est une initiative d'un groupe de travail du Collectif pour une relance équitable, un regroupement d'organismes à but non lucratif qui s'attache à promouvoir l'équité dans les politiques touchant le secteur sans but lucratif, à favoriser un environnement de financement plus équitable et à renforcer les capacités dans l'ensemble du secteur afin d'améliorer l'équité au sein des organismes à but non lucratif.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

1. Favoriser l'équité en tissant des liens avec une grande variété d'organismes de bienfaisance, d'organismes à but non lucratif et de groupes en quête d'équité;
2. Accroître la sensibilisation aux différentes facettes de l'équité, notamment l'intersectionnalité, l'antiracisme et l'antioppression, la justice, l'équité, la diversité et l'inclusion, la réconciliation et la décolonisation;
3. Établir les mesures que le secteur peut prendre pour évoluer dans ces domaines et déterminer l'orientation que les spécialistes de la pratique souhaitent donner au secteur;
4. Contribuer à améliorer l'équité dans le secteur et au sein des communautés canadiennes.

Voici la liste des organisations membres du Collectif pour une relance équitable, dont certaines font partie du groupe de travail sur l'analyse comparative en matière d'équité :

- ASE Community Foundation for Black Canadians with Disability
- Association musulmane du Canada
- Association nationale des centres d'amitié
- Egale Canada
- Fondation canadienne des femmes
- Fondation pour les communautés noires
- Fondations communautaires du Canada
- Fondations philanthropiques Canada
- Imagine Canada
- La Société canadienne de la Croix-Rouge
- Le handicap sans pauvreté
- Ontario Nonprofit Network
- Pillar Nonprofit Network
- PolicyWise for Children & Families
- Réseau pour l'avancement des communautés noires
- The Circle on Philanthropy and Aboriginal Peoples in Canada

# Remerciements

Ce projet est rendu possible grâce au soutien généreux de notre partenaire principal, la Banque Scotia.

Nous remercions notre partenaire sectoriel, la Société canadienne de la Croix-Rouge, de sa participation et de son appui.

Nous tenons également à remercier nos partenaires du savoir, les Fondations communautaires du Canada et KCI.

# Banque Scotia<sup>MD</sup>



**Canadian  
Red Cross**

**Croix-Rouge  
canadienne**



**FONDATIONS  
COMMUNAUTAIRES  
DU CANADA**



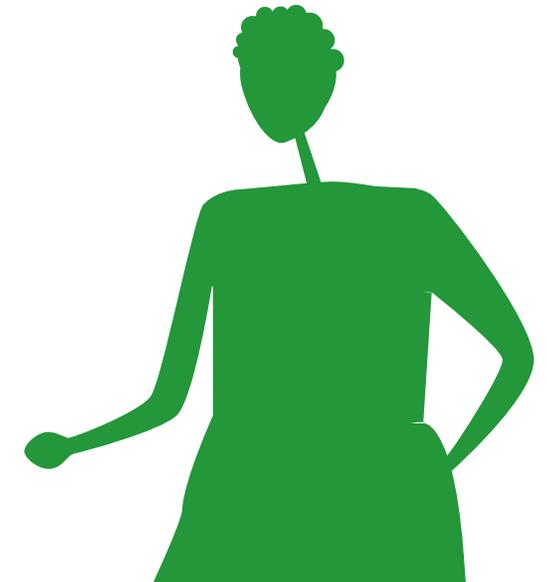
# Pourquoi une analyse comparative en matière d'équité?

L'enquête vise à mieux comprendre ce que les organismes de bienfaisance et les OBNL font actuellement pour améliorer leurs pratiques en matière d'équité, en interne dans leurs relations avec le personnel et les bénévoles, mais aussi en externe dans la manière dont ils interagissent avec leurs bénéficiaires.

L'enquête a été conçue pour s'appliquer à tous les organismes de bienfaisance et OBNL, peu importe leur emplacement, leur taille ou leur mission. L'objectif principal est de déterminer dans quelle mesure les organisations adoptent un ensemble d'activités et d'initiatives de base pouvant être utilisées pour gérer et faire progresser leurs pratiques en matière d'équité, tant en interne qu'en externe. L'enquête s'intéresse aux comportements organisationnels, parce que les répondant.e.s qui occupent différents rôles au sein d'une organisation (p. ex., les gestionnaires par rapport

aux cadres supérieurs) sont plus susceptibles de donner des réponses cohérentes et parce qu'en se concentrant sur les comportements, les résultats sont moins susceptibles d'être biaisés par la désirabilité sociale.

Des sujets susceptibles d'être importants ont été cernés en examinant la littérature existante, en recueillant les commentaires des membres du Groupe de travail sur l'analyse comparative en matière d'équité et en consultant d'éventuels utilisateur.trice.s finaux. Un sous-ensemble de sujets a été créé et inclus dans l'enquête en fonction de la mesure dans laquelle ces sujets pouvaient être liés à des comportements particuliers, de la mesure dans laquelle l'information existe déjà et de la question de savoir si le sujet était plus efficacement traité par des approches basées sur l'enquête.



# Caractéristiques des répondant.e.s

Les caractéristiques des organisations qui ont participé à l'enquête se sont révélées extrêmement importantes pour comprendre la manière dont les principes d'équité, de diversité et d'inclusion sont appliqués dans le secteur à but non lucratif au Canada.

Les plus importantes sont les caractéristiques d'équité des dirigeant.e.s des organisations et la présence d'une certaine structure de gestion permettant d'organiser et de gérer le travail relatif à l'équité, la diversité et l'inclusion. Ces deux facteurs sont importants dans pratiquement toutes les facettes évaluées par l'enquête et jouent un rôle plus important que des facteurs comme le sous-secteur d'activités et la région.

L'enquête répartit les organisations en trois catégories selon qu'un nombre important des

membres de la direction sont des personnes autochtones, noires ou de couleur (PANDC),<sup>‡</sup> des personnes issues d'autres groupes généralement sous-représentés dans des postes de direction dans le secteur à but non lucratif ou des personnes issues des milieux traditionnels. De même, les organisations sont classées selon qu'elles sont dotées d'un comité ou d'un groupe de travail axé sur les questions liées à l'équité.

Indépendamment de la dimension particulière explorée par l'enquête, les organisations dont les dirigeant.e.s sont issus de milieux non traditionnels et celles qui disposent d'un groupe de travail sur l'équité sont plus enclines à adopter des pratiques susceptibles d'améliorer l'équité.

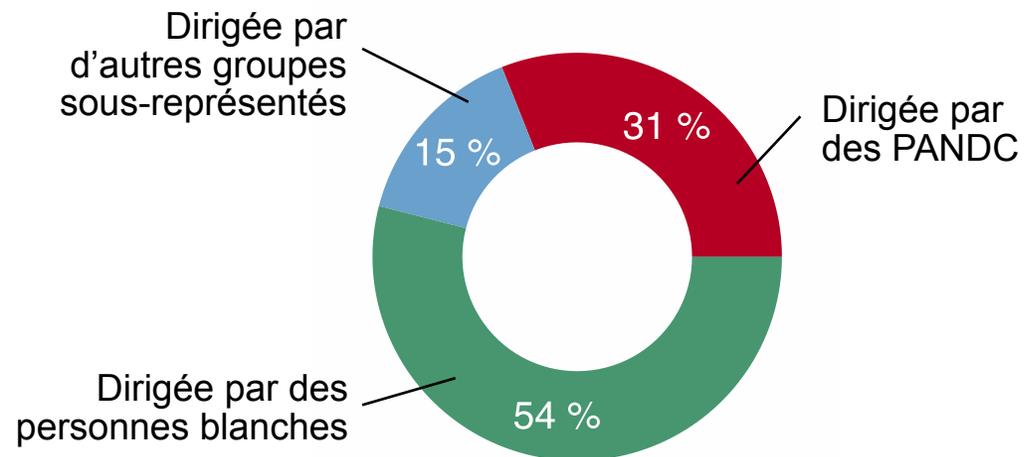
<sup>‡</sup> Pour plus de détails concernant notre utilisation du terme PANDC, prière de vous référer au glossaire.



# Environ un tiers des répondant.e.s provenaient d'organisations dirigées par des PANDC et une personne sur sept d'organisations dirigées par d'autres minorités.

Diriez-vous que votre organisation est dirigée par des PANDC? / Par des personnes d'autres origines qui sont généralement sous-représentées parmi les membres de la haute direction des organismes à but non lucratif?

% de répondant.e.s (pondéré)



Diriez-vous que votre organisation est dirigée par des PANDC? / Par des personnes d'autres origines qui sont généralement sous-représentées parmi les membres de la haute direction des organismes à but non lucratif?

Le leadership organisationnel est évalué à l'aide de deux questions nichées.

On a d'abord demandé aux répondant.e.s. s'ils étaient d'avis que leur organisation était dirigée par des PANDC, à savoir si un nombre important de membres de la haute direction sont des personnes autochtones, noires ou de couleur (non blanches). Les organisations qui ont répondu oui à cette question sont considérées comme étant **dirigées par des PANDC**.

Dans le cas des organisations qui ont répondu non à la première question, on leur demandait ensuite si elles estimaient être dirigées par des personnes d'autres origines qui sont généralement sous-représentées parmi les membres de la haute direction des organismes à but non lucratif. Les organisations qui ont répondu oui à cette deuxième question sont considérées comme étant **dirigées par des personnes issues d'autres communautés sous-représentées**.<sup>‡</sup>

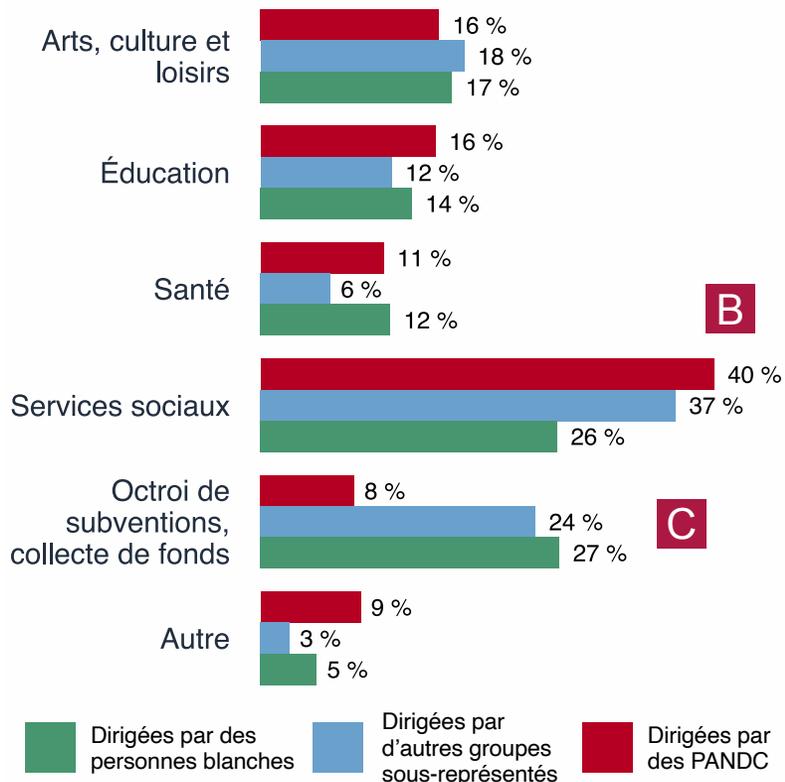
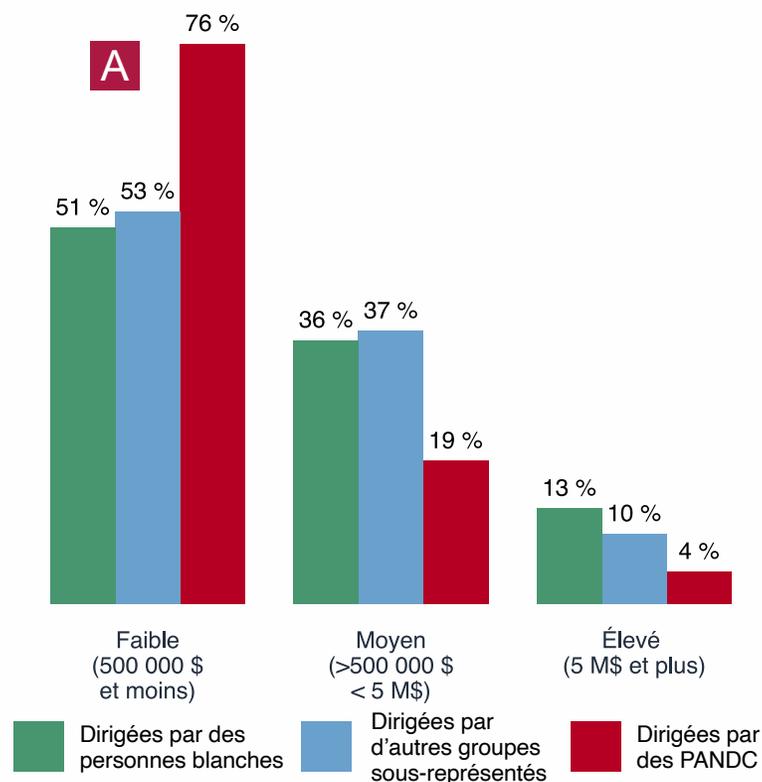
Les organisations qui ont répondu non aux deux questions sont considérées comme étant **dirigées par des personnes blanches**.

<sup>‡</sup>Pour plus de détails sur les spécificités des personnes issues d'autres communautés sous-représentées, prière de vous référer au glossaire.

# Parmi les organisations qui ont participé à l'enquête, les organisations dirigées par des PANDC étaient plus susceptibles d'être de petite taille et d'œuvrer dans des sous-secteurs particuliers.

Quel a été le revenu total de votre organisation l'an dernier, toutes sources confondues? / Dans quel sous-secteur votre organisation œuvre-t-elle principalement?

% de répondant.e.s (pondéré)



**A** Les organisations répondantes dirigées par des PANDC sont nettement plus susceptibles de travailler pour de petites organisations dont le revenu annuel est inférieur à 500 000 \$.

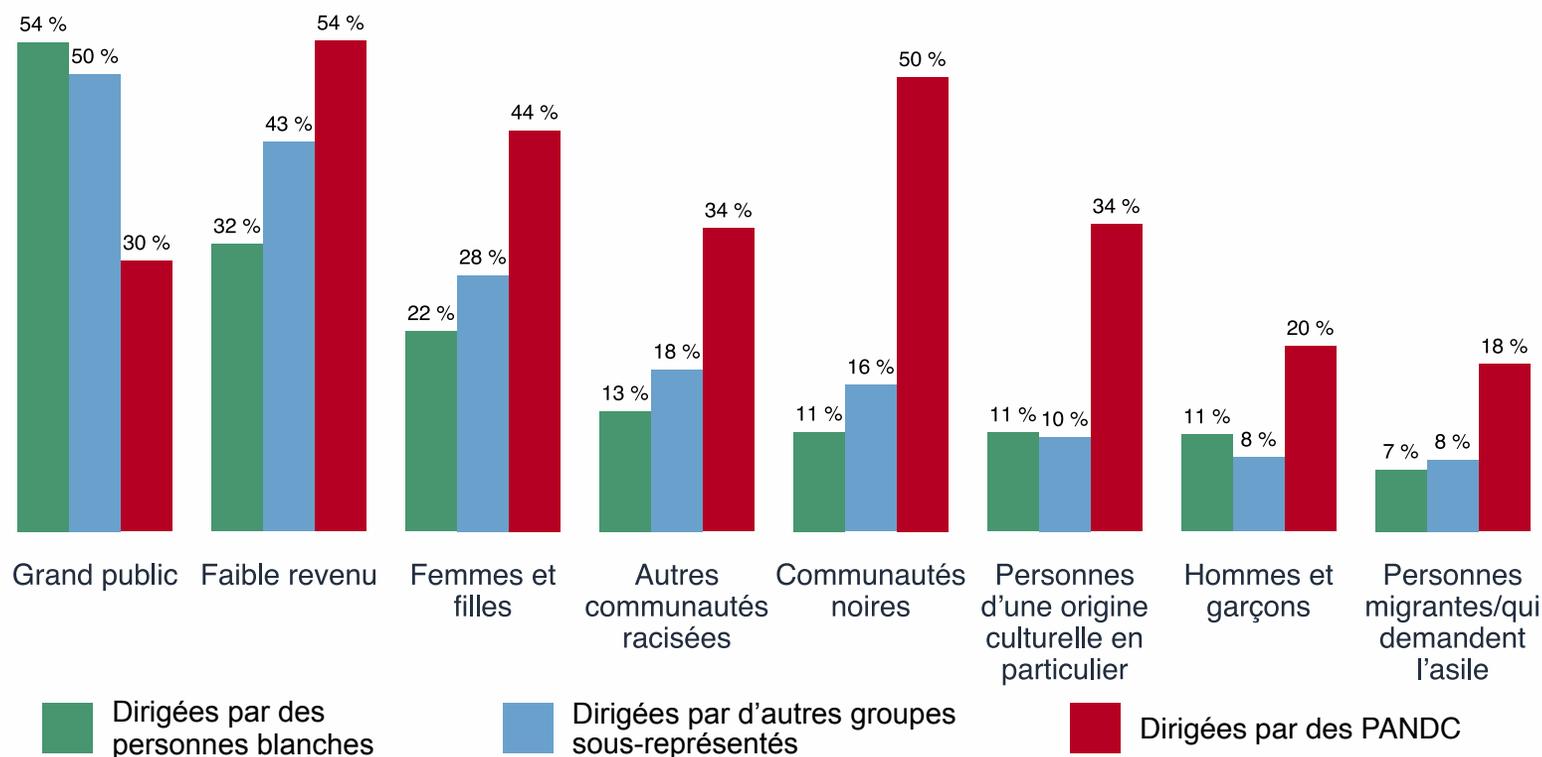
**B** Les organisations dirigées par des PANDC ou des personnes issues d'autres communautés sous-représentées sont plus susceptibles d'œuvrer dans le domaine des services sociaux.

**C** Les organisations répondantes dirigées par des PANDC sont beaucoup moins susceptibles de se consacrer à l'octroi de subventions, à la collecte de fonds et au bénévolat, et un peu plus susceptibles de se consacrer à d'autres activités.

# Parmi les organisations qui ont participé à l'enquête, les organisations dirigées par des PANDC étaient également beaucoup plus susceptibles d'avoir des programmes conçus pour des communautés en quête d'équité.

Votre organisation a-t-elle des programmes ou des services axés spécifiquement sur des communautés en particulier. Par « axés spécifiquement », nous entendons soit des activités conçues pour une communauté particulière, soit des activités dont une forte proportion des bénéficiaires proviennent d'une communauté en particulier.

## % de répondant.e.s (pondéré)



On a demandé aux organisations répondantes si elles fournissaient des programmes et des services axés spécifiquement sur certaines communautés.

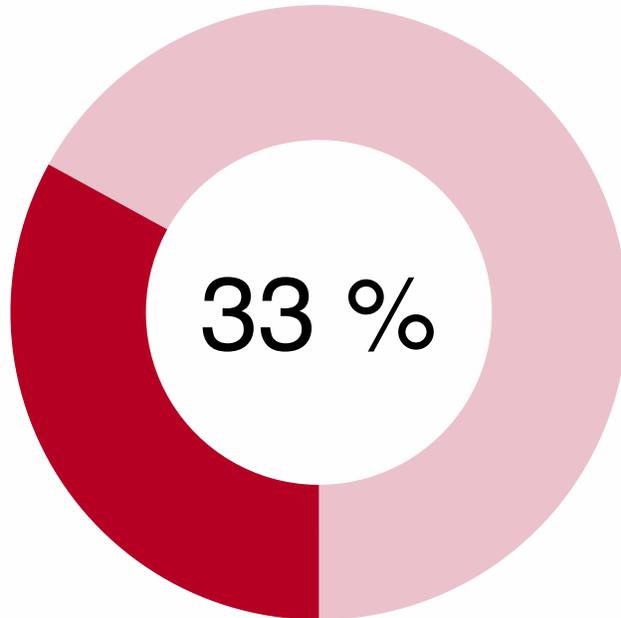
Les organisations répondantes dirigées par des PANDC sont beaucoup plus susceptibles d'offrir des programmes à des personnes noires et à d'autres communautés racisées ou distinctes sur le plan culturel. Elles sont aussi plus susceptibles d'offrir des services aux personnes immigrantes, aux femmes, aux hommes et aux personnes à faible revenu.

Les organisations répondantes dirigées par des PANDC sont nettement plus susceptibles d'offrir des services au grand public. Comme nous le verrons, le fait de se concentrer sur des communautés en particulier influe grandement sur la nature et la portée du travail de ces organisations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

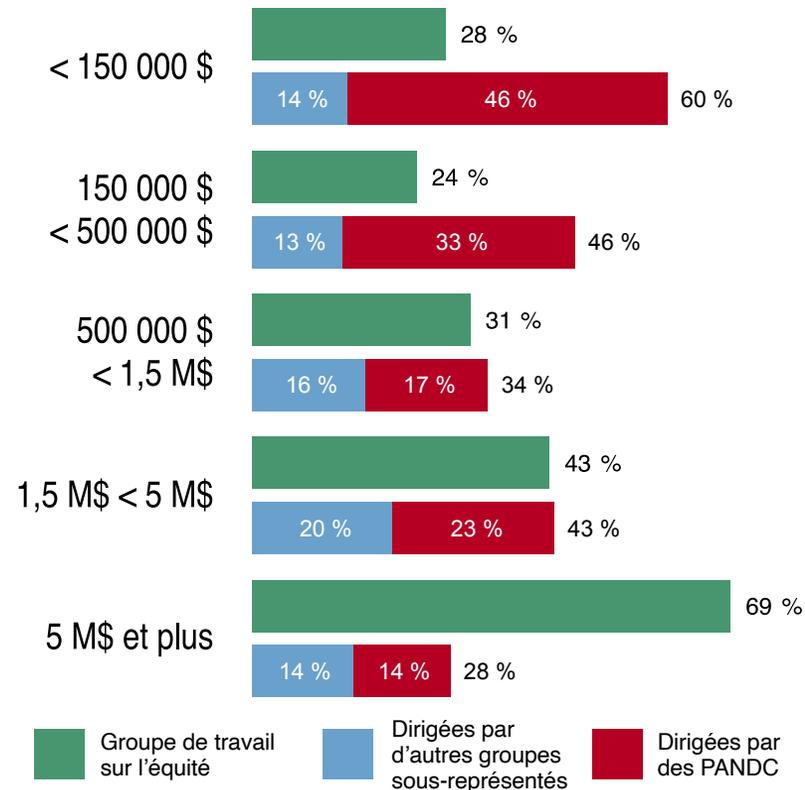
# Environ un tiers des organisations ont un groupe de travail sur l'équité. Les plus grands organismes sont plus susceptibles d'avoir un tel groupe, mais moins susceptibles que les organisations dirigées par des PANDC.

Votre organisation dispose-t-elle d'un quelconque comité ou groupe de travail axé sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion? / Diriez-vous que votre organisation est dirigée par des PANDC?/Par des personnes d'autres origines qui sont généralement sous-représentées parmi les membres de la haute direction des organismes à but non lucratif?

Dispose d'un groupe de travail sur l'équité



## % d'organisations selon la taille du revenu annuel



Dans l'ensemble, un tiers des organisations ont déclaré disposer d'un groupe de travail sur l'équité.

La probabilité qu'une organisation soit dotée d'un tel groupe tend à augmenter en fonction du revenu annuel, passant d'environ un quart des organisations ayant un revenu annuel inférieur à 500 000 \$ à plus des deux tiers des organisations dont le revenu annuel est de 5 millions de dollars ou plus.

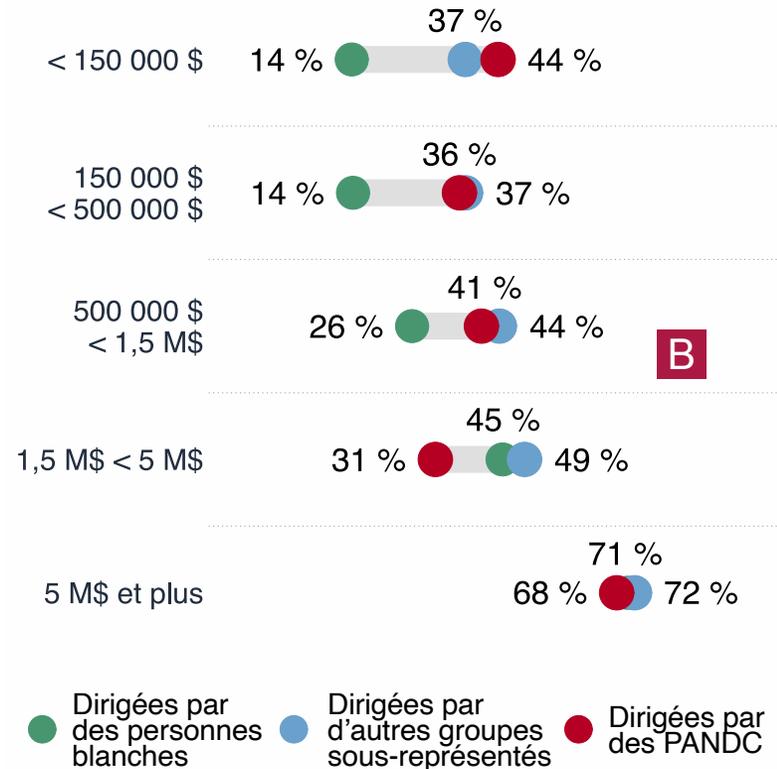
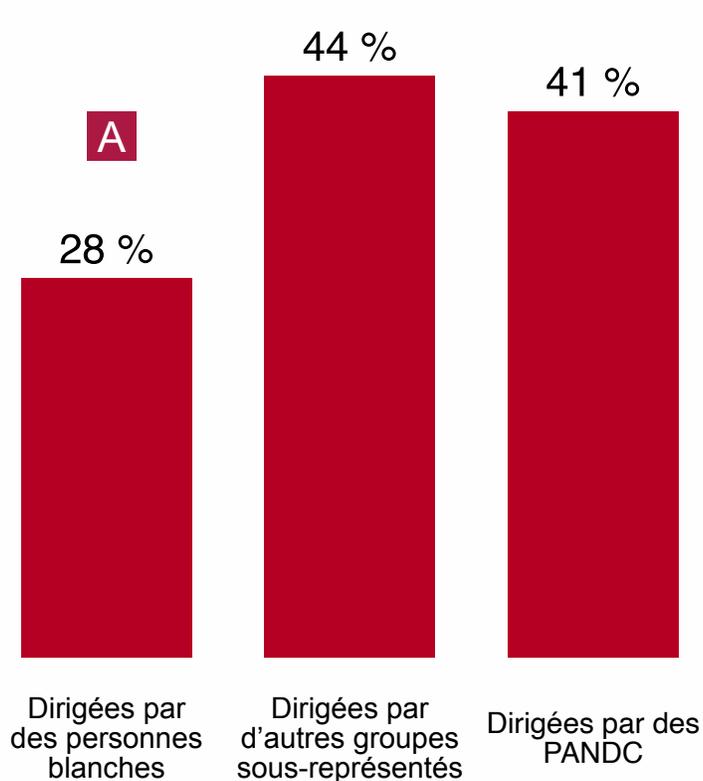
En revanche, la représentation des organisations répondantes qui ne sont pas dirigées par des personnes blanches tend à diminuer en fonction du revenu annuel.

Comme nous le verrons, ces deux facteurs ont une incidence notable sur les pratiques organisationnelles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

# La probabilité d'avoir un groupe de travail sur l'équité est beaucoup plus élevée chez les organisations dirigées par des PANDC ou d'autres minorités, mais seulement lorsqu'elles sont de petite taille.

Votre organisation dispose-t-elle d'un quelconque comité ou groupe de travail axé sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion?

% d'organisations, selon l'origine des dirigeant.e.s et la taille du revenu annuel



**A** Dans l'ensemble, les organisations dirigées par des personnes blanches sont nettement moins susceptibles de disposer d'un groupe de travail sur l'équité.

**B** Les petites organisations dirigées par des personnes blanches sont moins susceptibles de disposer d'un groupe de travail sur l'équité. Lorsque le revenu annuel atteint 1,5 million de dollars ou plus, cette différence s'estompe.

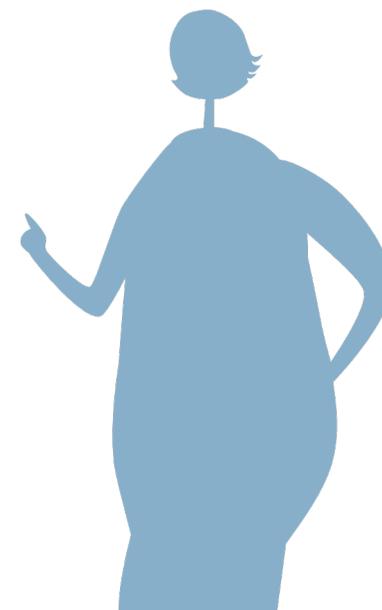
# Vérfications de l'équité

Lorsqu'on veut changer les pratiques organisationnelles, il est essentiel de comprendre la situation actuelle. Pour comprendre le rôle que pourrait jouer l'examen systématique des normes actuelles dans l'amélioration des pratiques en matière d'équité, on a demandé aux répondant.e.s si leur organisation avait déjà effectué des **vérifications de l'équité** de 13 aspects d'activités courantes.

L'enquête a utilisé une large définition afin de pouvoir s'appliquer à toutes les organisations répondantes. Les vérifications ont été définies comme étant une forme d'examen systématique sous l'angle de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, sans aucun horizon temporel précis pour la réalisation de cet examen.

Dans l'ensemble, le recours aux vérifications de l'équité est courant, mais loin d'être généralisé, même avec la définition large utilisée. Environ trois organisations sur cinq ont déclaré avoir déjà examiné certains aspects de leurs activités. En moyenne, ces organisations ont examiné 3,8 activités organisationnelles différentes.

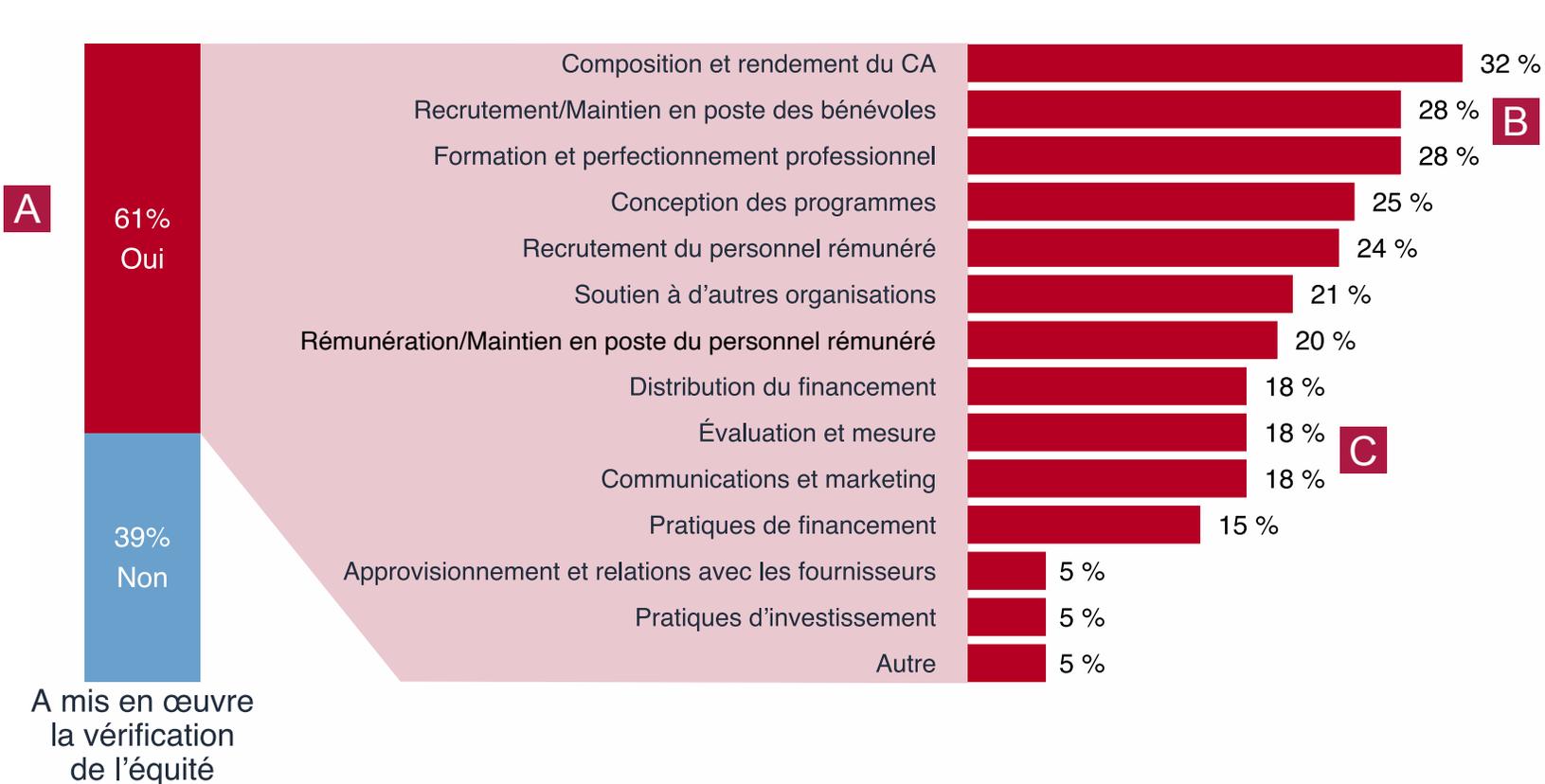
Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité et les organisations dirigées par des personnes non blanches sont nettement plus susceptibles d'avoir vérifié pratiquement tous les aspects des activités organisationnelles.



# Trois organisations sur cinq avaient vérifié au moins un aspect de leurs activités selon une optique d'équité, de diversité et d'inclusion.

Votre organisation a-t-elle déjà effectué une vérification de l'équité relativement à l'un des aspects suivants de ses activités?

% d'organisations



**A** Dans l'ensemble, un peu plus de trois organisations sur cinq ont vérifié au moins un aspect de leurs activités.

**B** Les organisations sont plus susceptibles de vérifier la composition et le rendement du conseil d'administration, leurs pratiques en matière de bénévolat ainsi que la formation et le perfectionnement professionnel.

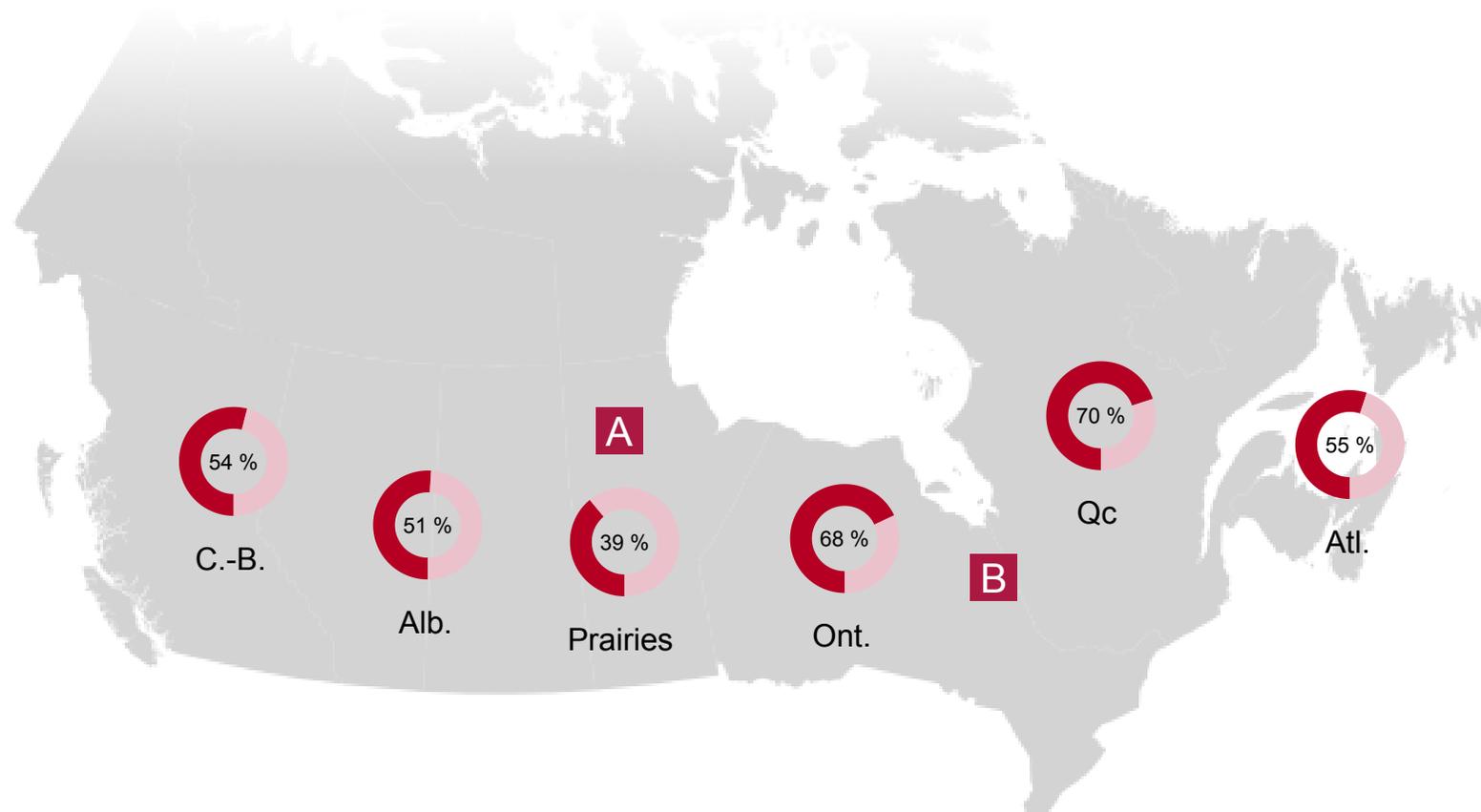
**C** Les questions concernant le financement s'adressaient uniquement aux organisations qui fournissent du financement ou un soutien similaire à d'autres organisations.

# La probabilité d'avoir réalisé des vérifications de l'équité varie beaucoup d'une région à l'autre.

Votre organisation a-t-elle déjà effectué une vérification de l'équité relativement à l'un des aspects suivants de ses activités?

% d'organisations ayant vérifié au moins un aspect de leurs activités

**A** Les organisations des Prairies sont moins susceptibles d'effectuer des vérifications concernant l'équité.

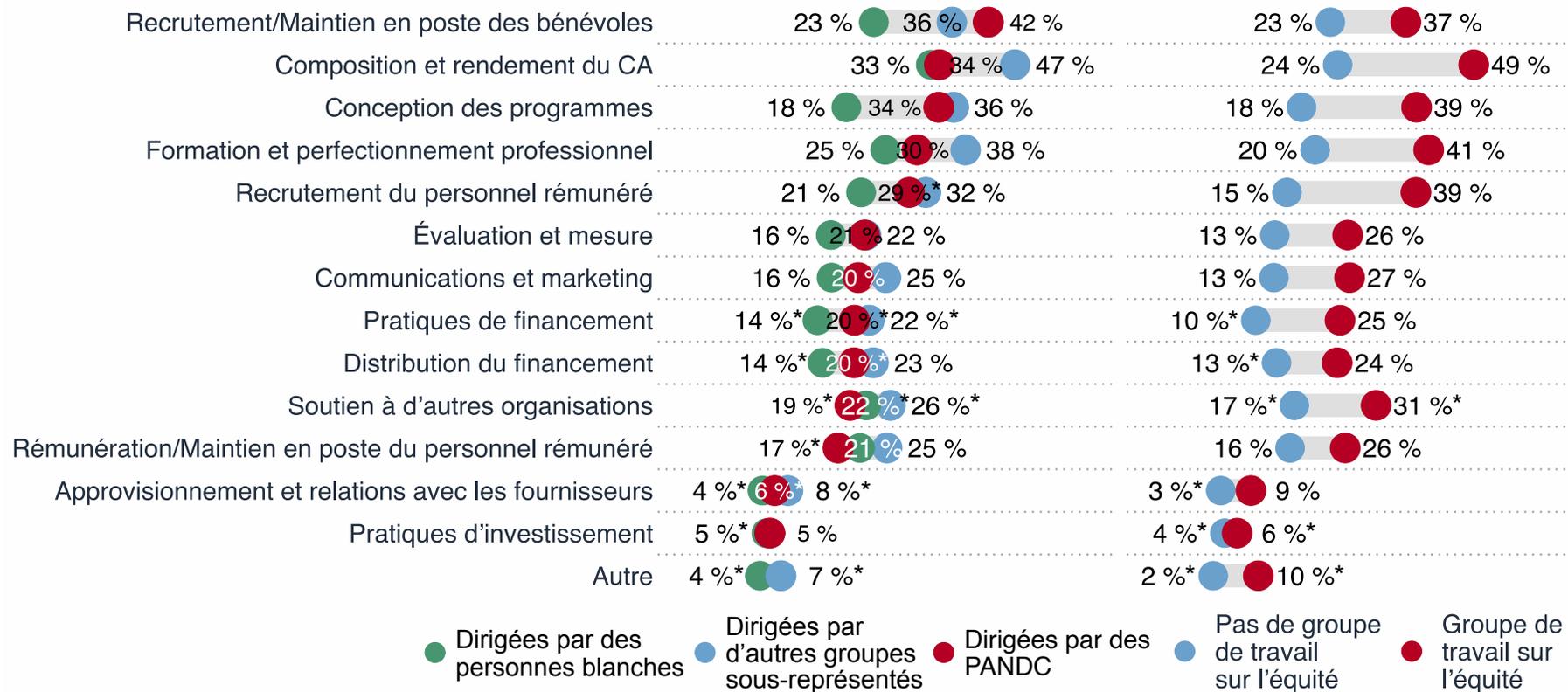


**B** Les organisations de l'Ontario et du Québec sont plus susceptibles d'effectuer des vérifications concernant l'équité.

# Les organisations dirigées par des minorités et celles qui ont un groupe de travail sur l'équité sont plus susceptibles d'avoir vérifié presque tous les aspects de leurs activités.

Votre organisation a-t-elle déjà effectué une vérification de l'équité relativement à l'un des aspects suivants de ses activités?

% d'organisations, selon l'origine des dirigeant.e.s/l'existence d'un groupe de travail sur l'équité



Les organisations dirigées par des personnes issues de communautés sous-représentées sont les plus susceptibles d'avoir vérifié la plupart des aspects de leurs activités, tandis que les organisations dirigées par des personnes blanches sont les moins susceptibles d'effectuer de telles vérifications. À quelques exceptions près, les organisations dirigées par des PANDC ont tendance à se situer entre les deux autres groupes à cet égard.

Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont plus susceptibles d'avoir vérifié tous les aspects de leurs activités.

\* utiliser avec prudence (voir la section « Méthodologie » pour plus de détails)

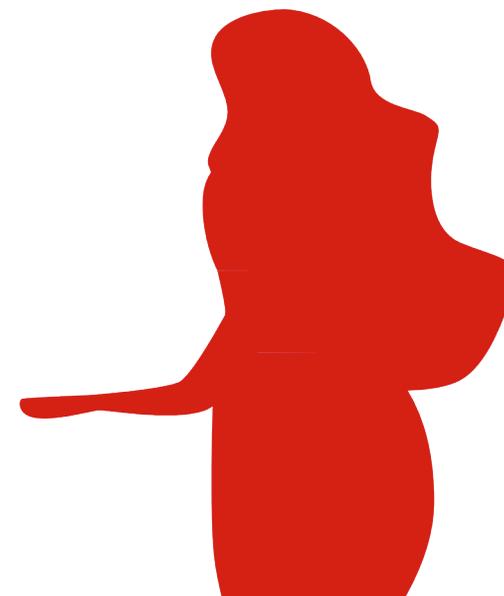
# Politiques et procédures

La mesure dans laquelle les énoncés de politiques et de procédures font mention des notions d'équité, de diversité et d'inclusion fournit des éclairages importants, liés au comportement, au sujet des normes organisationnelles. L'enquête demandait d'abord aux répondant.e.s si leur organisation disposait d'une politique autonome sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), puis si l'EDI était spécifiquement abordée dans 15 autres types de politiques organisationnelles. Afin de s'assurer que les questions s'appliquaient à tous, l'enquête a porté sur des politiques assez courantes, telles que les énoncés de valeurs organisationnelles, ainsi que sur des politiques moins courantes, telles que la politique de sélection des fournisseurs.

Les résultats de l'enquête révèlent que les organisations sont plus susceptibles d'évoquer

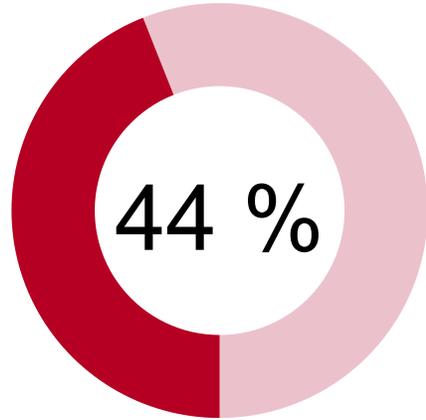
l'EDI dans d'autres politiques, plus particulièrement des politiques de haut niveau, plutôt que dans des documents distincts autonomes. Sans surprise, les organisations sont moins susceptibles de disposer de politiques plus spécialisées ou opérationnelles qui font valoir l'EDI. Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité et celles dirigées par des personnes issues des minorités, en particulier des PANDC, étaient plus susceptibles de disposer de politiques faisant valoir l'EDI.

Si la simple existence de politiques et de procédures ne garantit pas que les organisations les respecteront, les résultats montrent en revanche une très forte corrélation entre l'existence de politiques axées spécifiquement sur l'EDI et les pratiques d'amélioration de l'équité évaluées par d'autres éléments de l'enquête.

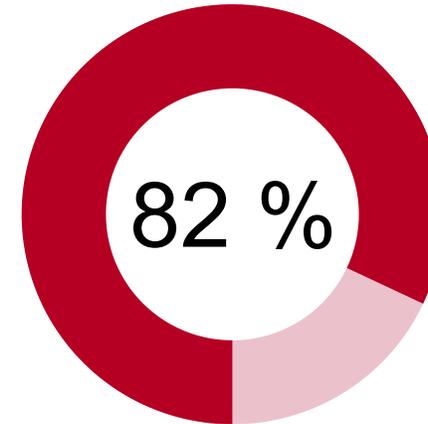


# La plupart des organisations intègrent l'équité, la diversité et l'inclusion dans leurs politiques opérationnelles, du moins dans une certaine mesure. Elles sont beaucoup moins nombreuses à avoir une politique distincte sur l'EDI.

% d'organisations



Votre organisation dispose-t-elle d'un document autonome ou d'un ensemble de politiques concernant l'équité, la diversité et l'inclusion?

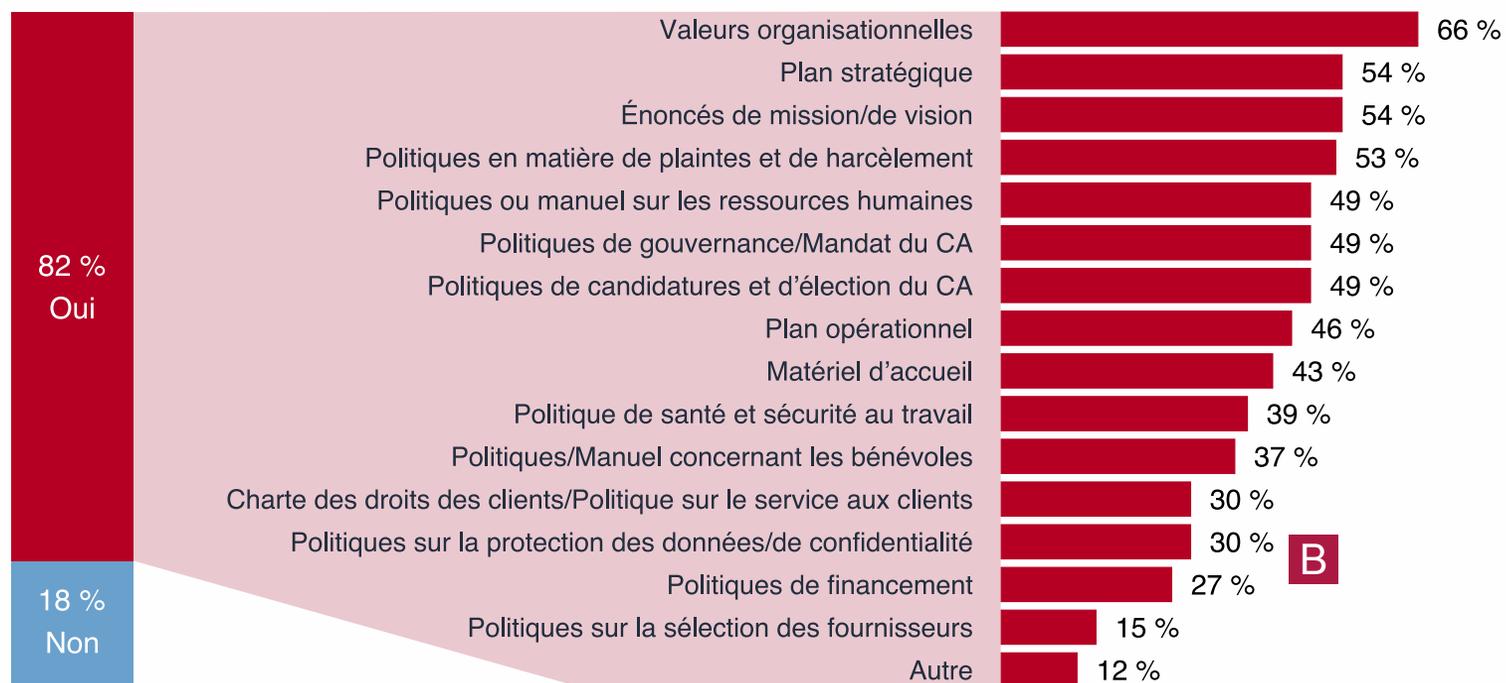


L'organisation a au moins une politique portant spécifiquement sur l'équité, la diversité et l'inclusion.

# Les principes d'équité, de diversité et d'inclusion sont le plus souvent évoqués dans les politiques organisationnelles de haut niveau.

Les principes d'équité, de diversité et d'inclusion sont-ils spécifiquement mis en évidence dans chacun des éléments suivants?

## % d'organisations



82 %  
Oui

18 %  
Non

Les politiques abordent l'EDI

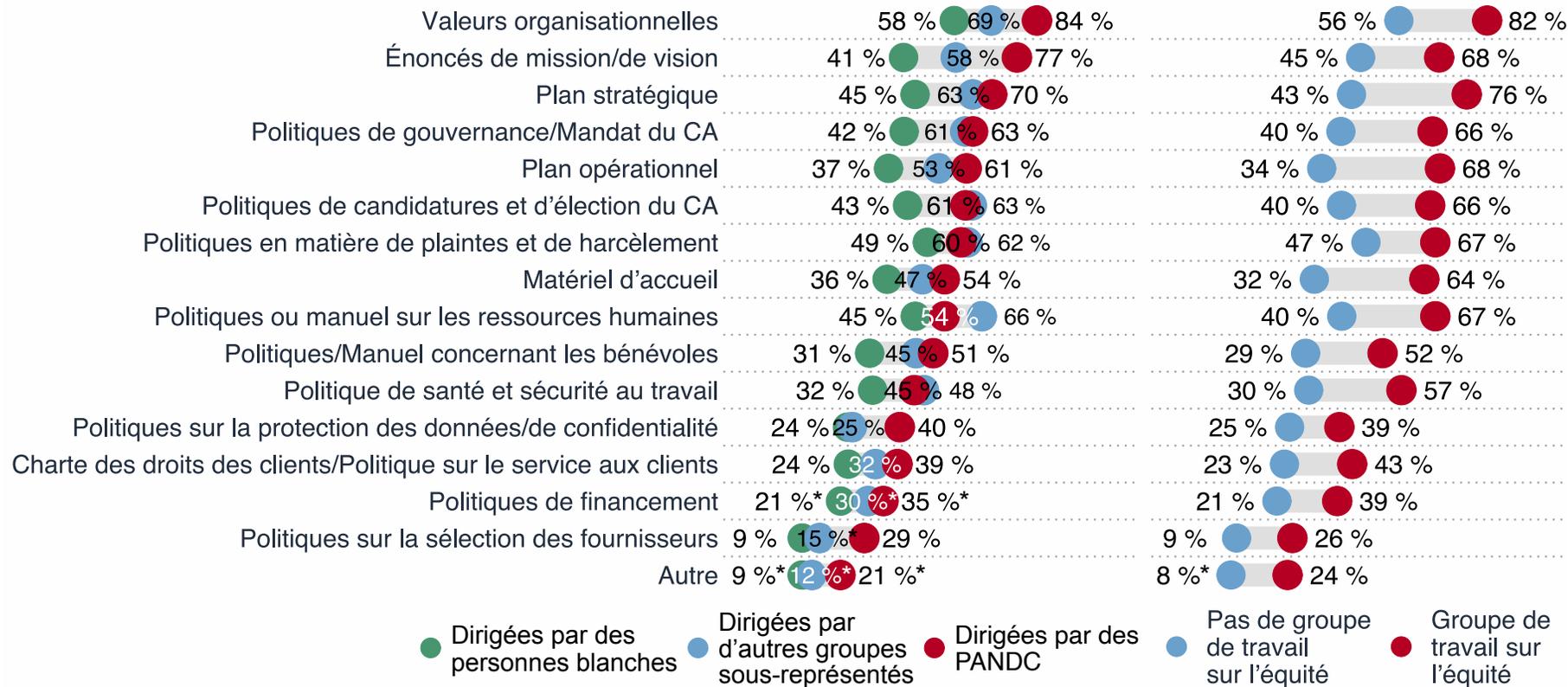
**A** Les organisations sont plus susceptibles de faire mention de l'EDI dans les politiques et les domaines de haut niveau, où il y a un plus grand risque de discrimination, comme les politiques sur les ressources humaines et les politiques en matière de plaintes et de harcèlement.

**B** Les organisations sont relativement moins susceptibles de mentionner spécifiquement l'EDI dans les politiques axées sur les bénéficiaires des services qu'elles offrent, comme les politiques sur le service à la clientèle, les politiques de confidentialité et les politiques de financement.

# Les organisations dirigées par des PANDC et des personnes d'autres minorités ainsi que les organisations qui ont un groupe de travail sur l'équité sont plus susceptibles d'avoir des politiques et des procédures faisant référence à l'EDI.

Les principes d'équité, de diversité et d'inclusion sont-ils spécifiquement mis en évidence dans chacun des éléments suivants?

## % d'organisations



Les organisations dirigées par des personnes blanches sont moins susceptibles que les organisations dirigées par des personnes issues de minorités de disposer de tous les types de politiques et de procédures faisant référence à l'EDI.

Les organisations dirigées par des PANDC sont encore plus susceptibles d'avoir de telles politiques et procédures que les organisations dirigées par des personnes issues d'autres communautés sous-représentées. Les politiques sur les ressources humaines constituent la principale exception à cette tendance.

Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont beaucoup plus susceptibles de disposer de tous les types de politiques faisant référence à l'EDI.

\* utiliser avec prudence

# Ressources humaines

Les organisations dépendent de leurs bénévoles et de leur personnel rémunéré. Un traitement juste et équitable qui tient compte de la situation personnelle de chaque personne est au cœur des bonnes pratiques en matière d'équité. Pour mieux comprendre les normes actuelles parmi les organismes de bienfaisance et les OBNL, l'enquête a recueilli de l'information sur les pratiques de recrutement, de maintien en poste et de perfectionnement du personnel rémunéré et des bénévoles.

Afin d'évaluer la mesure dans laquelle les organisations s'attardent aux aspects d'équité des ressources humaines, on leur a demandé si elles faisaient le suivi des caractéristiques d'équité du personnel et des bénévoles et si elles évaluaient les effets de leurs efforts en matière d'équité au fil du temps. Pour déterminer les pratiques actuelles

dans le secteur à but non lucratif, on a demandé aux organisations si elles appliquaient l'une ou l'autre de la trentaine de pratiques précises en matière de ressources humaines qu'une revue de la littérature estime comme favorisant l'équité au sein des organisations.

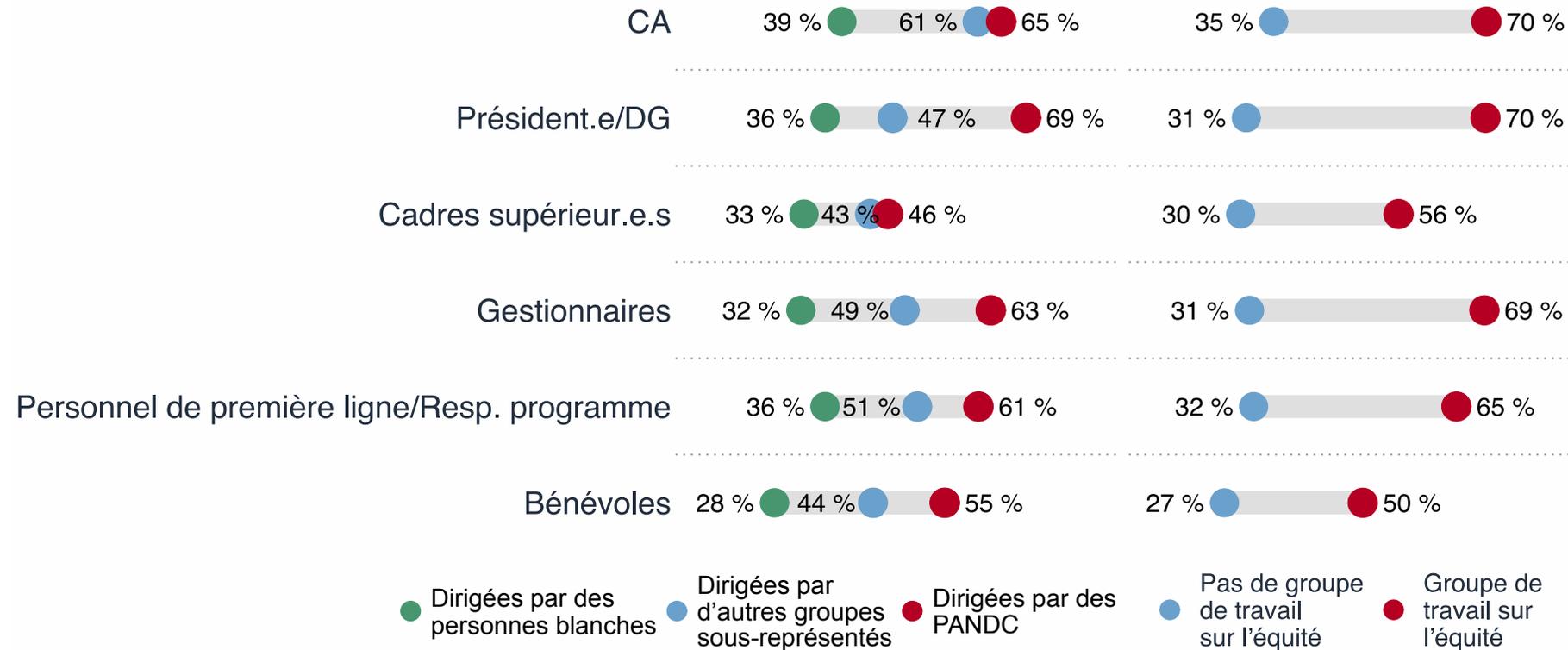
Dans l'ensemble, les résultats de l'enquête indiquent qu'une vaste majorité d'organisations adoptent des pratiques qui favorisent l'équité, mais qu'elles sont moins susceptibles de faire le suivi de l'efficacité des mesures mises en place. Quelle que soit la dimension des ressources humaines examinée, les grandes organisations, les organisations dirigées par des personnes non blanches et les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont plus susceptibles d'adopter des pratiques visant à améliorer l'équité.



# Les organisations dirigées par des PANDC et des personnes d'autres minorités ainsi que les organisations qui ont un groupe de travail sur l'équité sont nettement plus susceptibles de faire le suivi des caractéristiques des membres du CA, du personnel et des bénévoles.

Votre organisation recueille-t-elle des informations concernant les caractéristiques d'équité (p. ex., sexe/identité de genre, race, statut d'immigration, etc.) des groupes suivants?

## % d'organisations

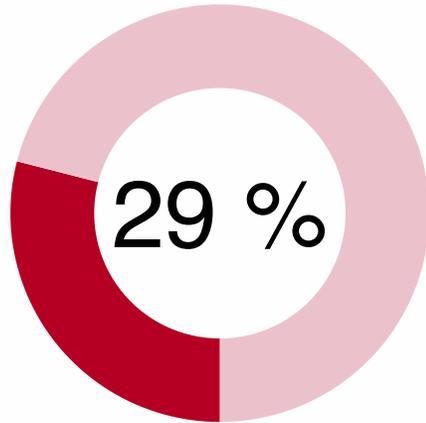


Les organisations dirigées par des PANDC sont plus susceptibles de faire le suivi des caractéristiques d'équité du personnel et des bénévoles. Les différences les plus notables concernent les postes de présidence/direction générale et les gestionnaires. Les différences relativement minimales concernant les membres de la haute direction peuvent s'expliquer par le nombre relativement peu élevé d'organisations d'une certaine taille dirigées par des personnes issues de minorités qui ont de tels postes.

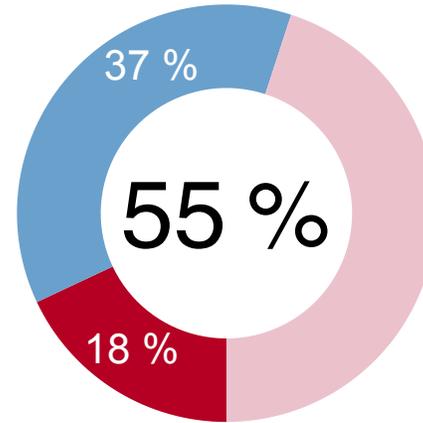
Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont près de deux fois plus susceptibles de faire le suivi des caractéristiques d'équité du personnel et des bénévoles. Ce constat est particulièrement vrai pour les postes plus élevés.

# En revanche, peu d'organisations examinent régulièrement leurs pratiques en matière de ressources humaines en fonction des caractéristiques d'équité du personnel rémunéré et des bénévoles.

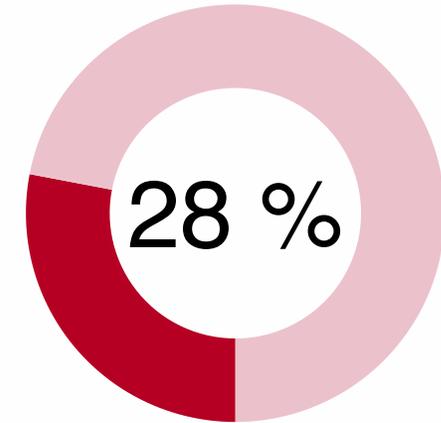
% d'organisations ayant du personnel rémunéré/des bénévoles occupant des rôles opérationnels



Votre organisation évalue-t-elle régulièrement les efforts de recrutement du personnel rémunéré en fonction des caractéristiques d'équité?



Votre organisation évalue-t-elle régulièrement les efforts de maintien en poste, de rémunération, de perfectionnement et de gestion du rendement du personnel rémunéré en fonction des caractéristiques d'équité?



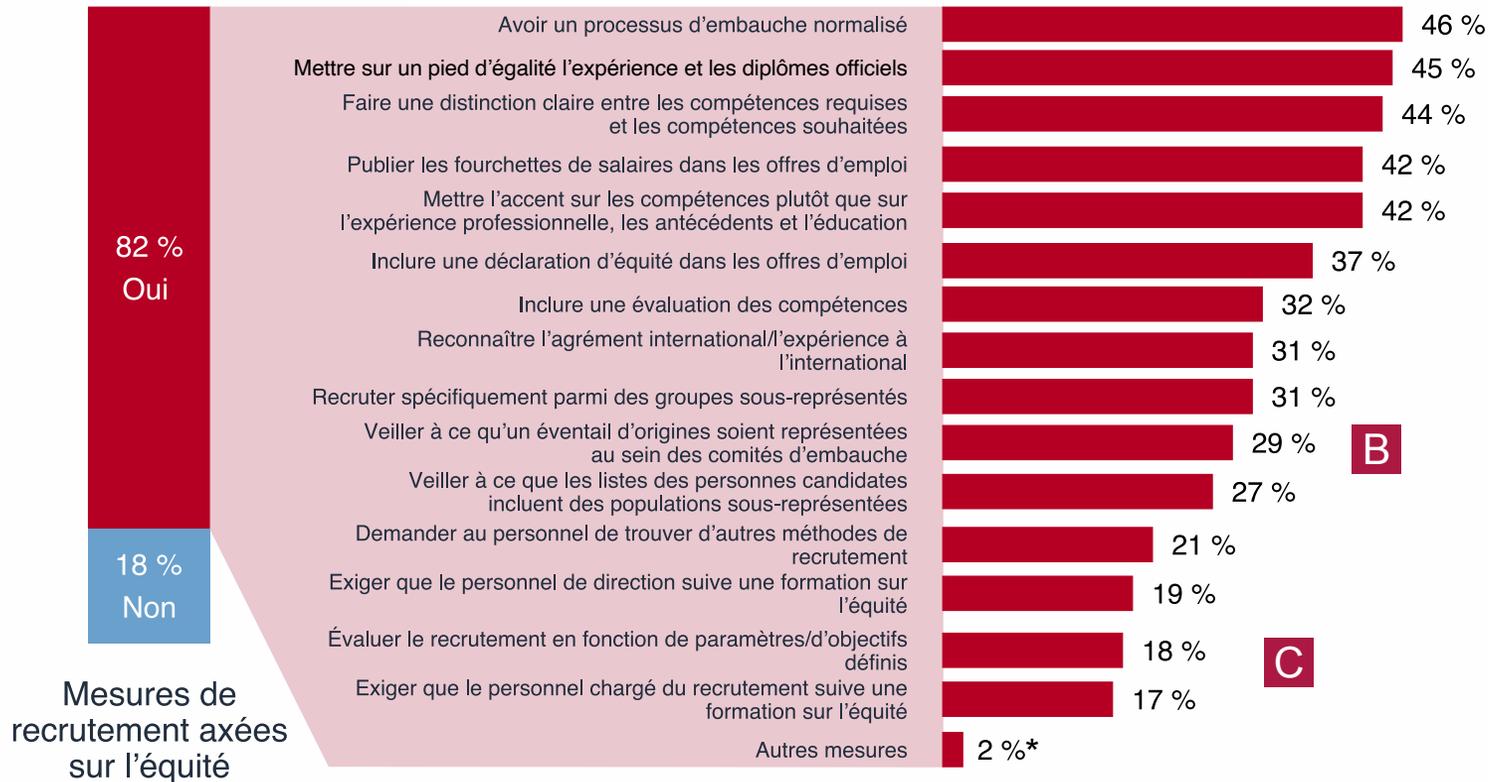
Votre organisation évalue-t-elle régulièrement les efforts de recrutement et de maintien en poste des bénévoles en fonction des caractéristiques d'équité?

● Tous les aspects ● Certains aspects

# Dans l'ensemble, les organisations sont plus susceptibles d'adopter des pratiques qui relèvent davantage de bonnes pratiques d'embauche que de mesures spécifiquement axées sur l'équité.

Votre organisation fait-elle l'une des choses suivantes pour rendre le processus de recrutement plus équitable?

## % d'organisations ayant du personnel rémunéré



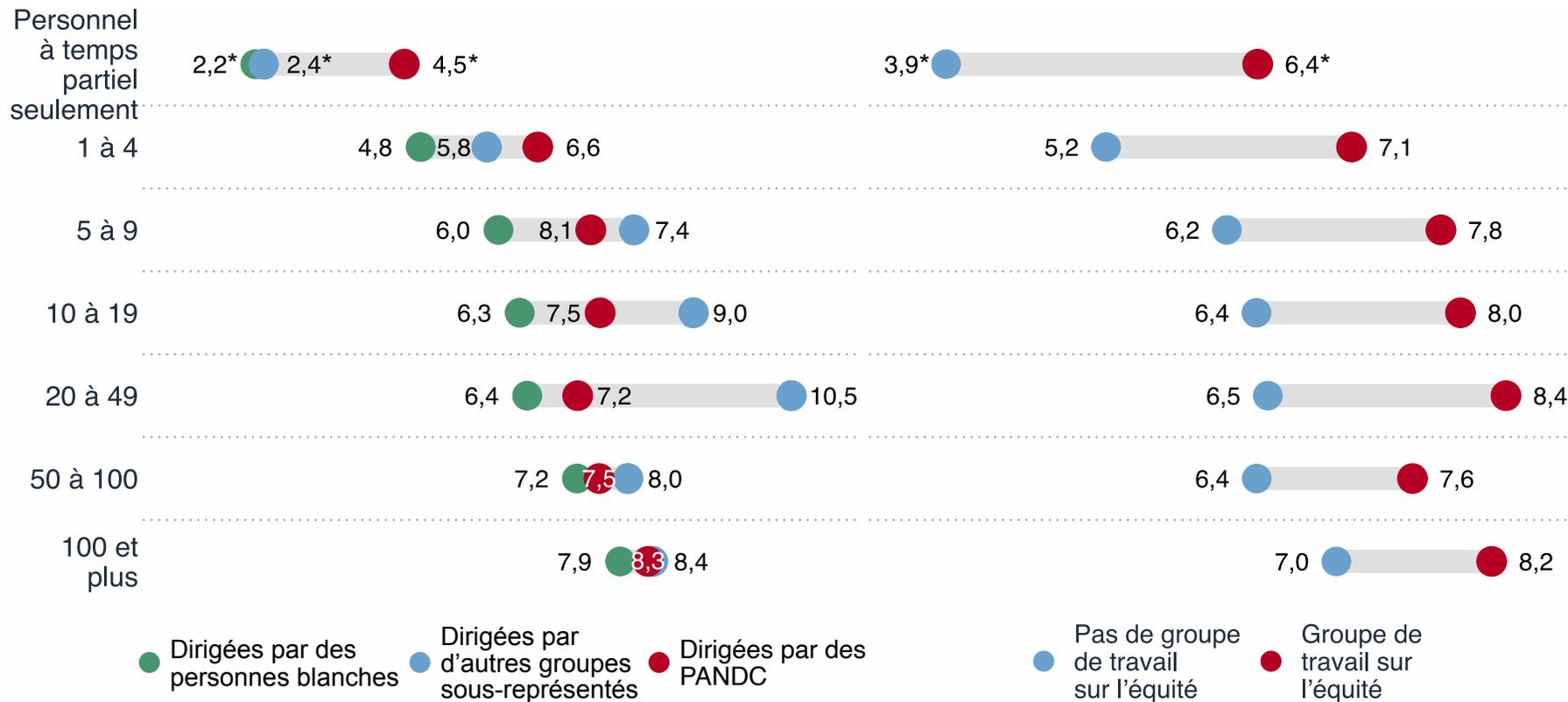
- A** Les mesures d'amélioration de l'équité les plus courantes tendent à être de bonnes pratiques d'embauche plus générales.
- B** Les approches plus proactives, comme recruter activement des personnes issues de groupes sous-représentés et garantir que les listes de candidat.e.s aux entrevues comprennent des personnes issues de communautés sous-représentées, sont moins courantes.
- C** Les formations obligatoires sur l'équité et l'évaluation des efforts de recrutement par rapport à des paramètres définis sont relativement rares.

\* utiliser avec prudence

# En général, les grandes organisations ont tendance à prendre plus de mesures que les petites organisations, tout comme les organisations qui sont dirigées par des personnes appartenant à des minorités et celles qui ont un groupe de travail sur l'équité.

Votre organisation fait-elle l'une des choses suivantes pour rendre le processus de recrutement plus équitable?

**N<sup>bre</sup> moyen de mesures, selon la taille du personnel rémunéré à temps plein et l'origine des dirigeant.e.s/l'existence d'un groupe de travail sur l'équité (organisations ayant du personnel rémunéré seulement)**



Quelle que soit leur taille, les organisations dirigées par des personnes blanches ont tendance à adopter moins de pratiques de recrutement qui favorisent l'équité. Les organisations dirigées par des PANDC arrivent en tête parmi les plus petites organisations, mais sont devancées par les organisations dirigées par des leaders issus d'autres groupes sous-représentés lorsque la taille du personnel augmente.

Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité ont tendance à adopter plus de pratiques qui favorisent l'équité.

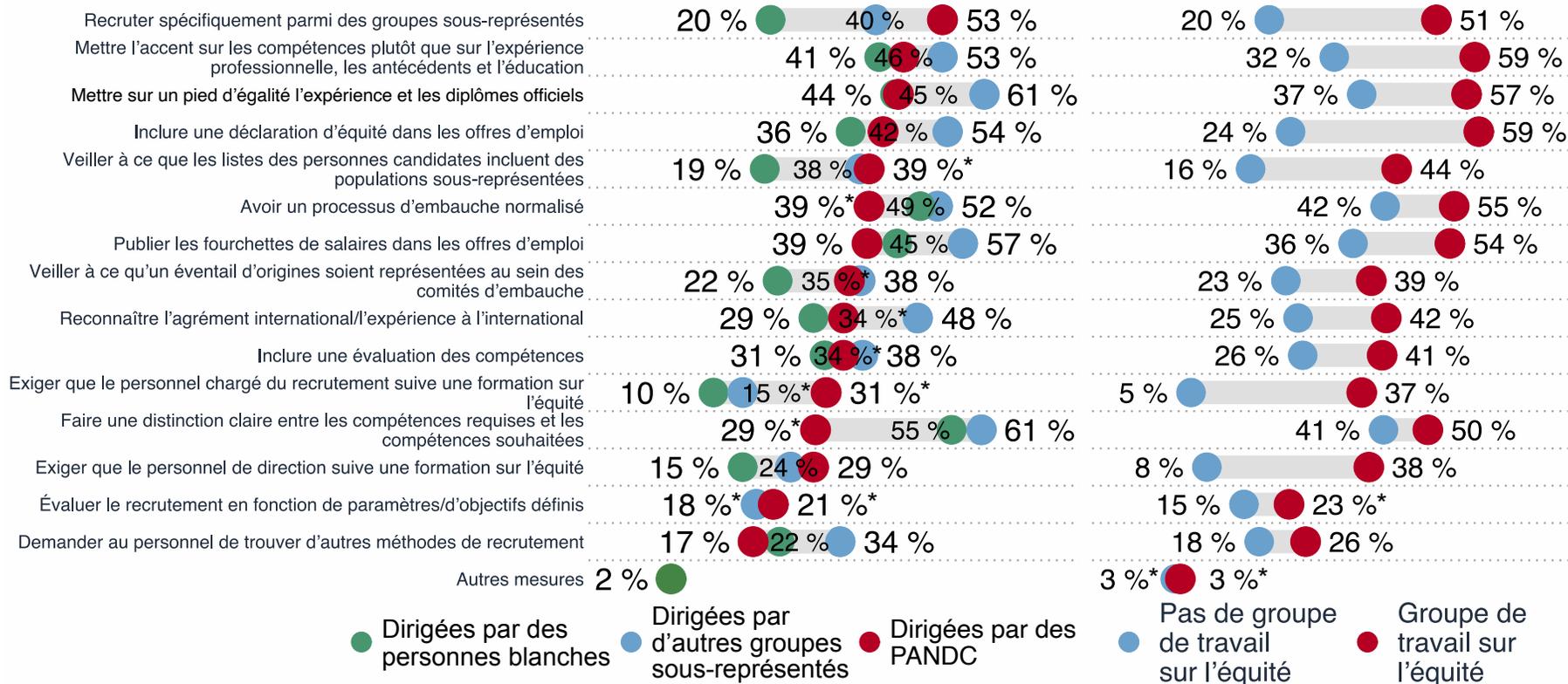
La différence entre les groupes tend à diminuer au fur et à mesure que la taille du personnel rémunéré augmente.

\* utiliser avec prudence

# Les organisations qui ont un groupe de travail sur l'équité sont plus susceptibles de prendre toutes les mesures, mais les organisations dirigées par des PANDC ont tendance à afficher un retard par rapport aux organisations dirigées par des membres d'autres minorités dans la plupart des mesures.

Votre organisation fait-elle l'une des choses suivantes pour rendre la rémunération, le perfectionnement et la gestion du rendement plus équitables?

## % d'organisations ayant du personnel rémunéré, selon l'origine des dirigeant.e.s/l'existence d'un groupe de travail sur l'équité



Les organisations dirigées par des personnes blanches tendent à être davantage moins performantes que les organisations dirigées par des personnes issues de minorités en ce qui concerne l'adoption d'approches plus proactives, comme garantir une liste de candidat.e.s aux entrevues comprenant des personnes issues des groupes sous-représentés et exiger que le personnel suive une formation obligatoire sur l'équité.

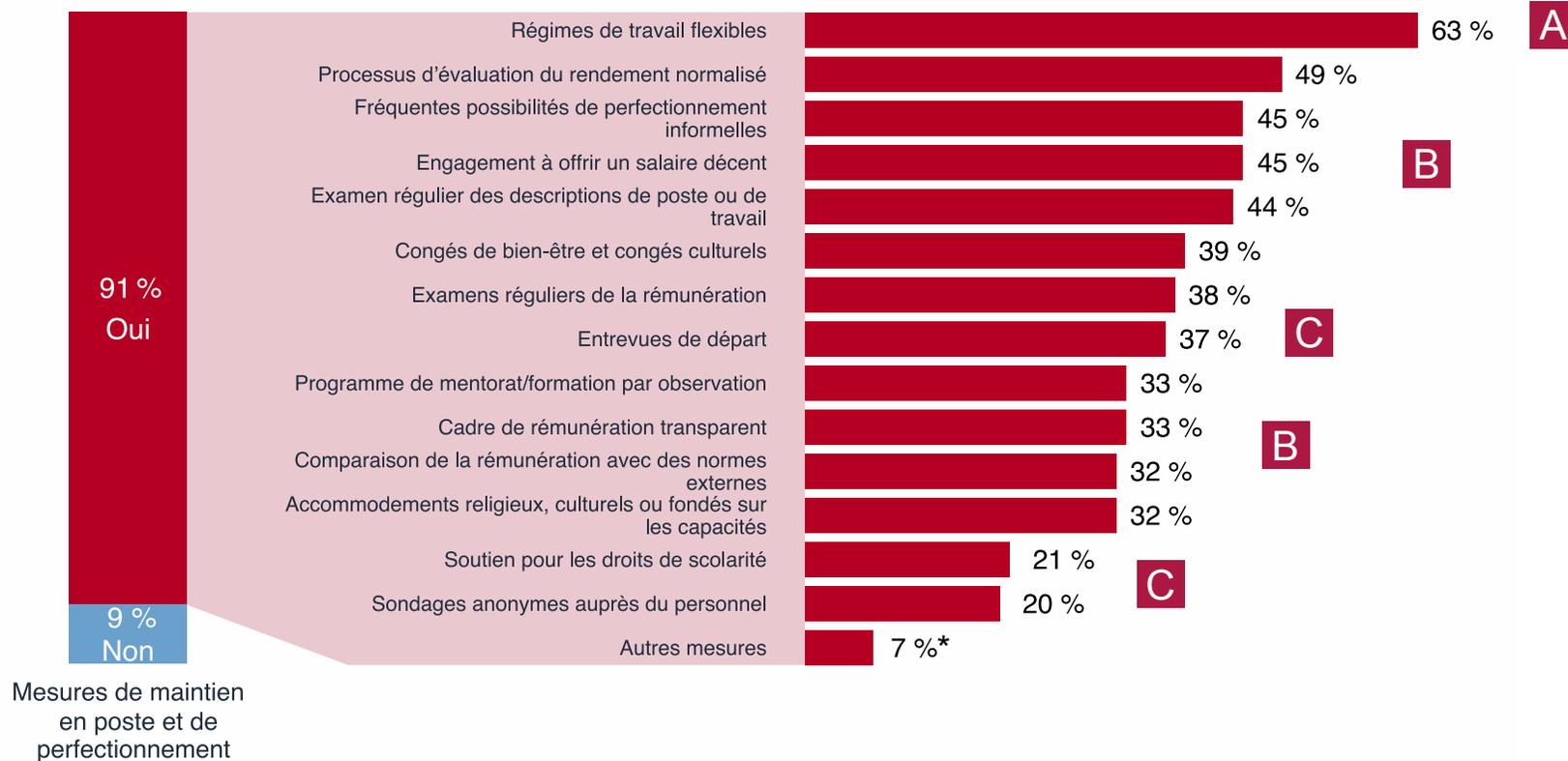
Les organisations dirigées par des PANDC ont tendance à être à la traîne relativement aux mesures qui sont en corrélation avec une infrastructure de ressources humaines développée. Cela s'explique probablement par le fait qu'elles sont généralement de plus petite taille.

\* utiliser avec prudence

# Dans l'ensemble, les organisations sont légèrement plus susceptibles de prendre des mesures liées au maintien en poste du personnel; là encore, les mesures reflétant les bonnes pratiques générales sont les plus courantes.

Votre organisation fait-elle ou offre-t-elle l'une des choses suivantes pour faire en sorte que la rémunération, le perfectionnement et la gestion du rendement soient plus équitables?

## % d'organisations comptant du personnel rémunéré



**A** L'adoption de régimes de travail flexibles est de loin la mesure la plus courante découlant de la pandémie.

**B** L'engagement à offrir un salaire décent est presque tout aussi courant, tandis que la transparence à l'égard de la rémunération et la comparaison de la rémunération sont des mesures moins répandues.

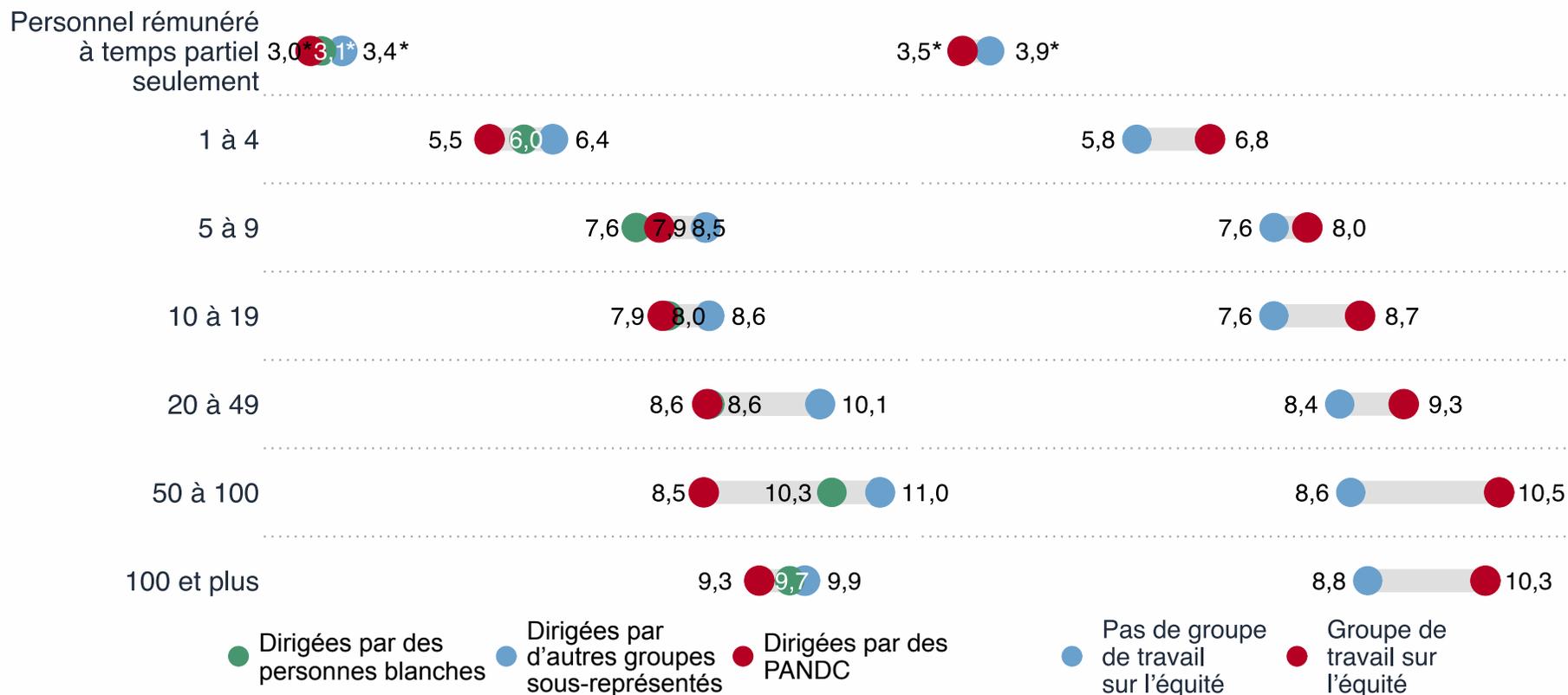
**C** Si la tenue d'entrevues de départ est une mesure plutôt répandue, en revanche, les sondages anonymes auprès du personnel, qui constituent pourtant un excellent moyen de suivre les progrès réalisés en matière d'EDI, sont nettement moins courants.

\* utiliser avec prudence

# Les organisations de grande taille ont tendance à prendre plus de mesures. En général, la présence d'un groupe de travail sur l'équité tend à avoir une plus grande incidence que le leadership de groupes minoritaires.

Votre organisation fait-elle ou offre-t-elle l'une des choses suivantes pour faire en sorte que la rémunération, le perfectionnement et la gestion du rendement soient plus équitables?

**Nbre moyen de mesures selon le nombre d'employé.e.s rémunérés à temps plein et le leadership de groupes minoritaires/l'existence d'un groupe de travail sur l'équité (organisations avec du personnel rémunéré uniquement)**



Les organisations dirigées par des personnes issues de communautés sous-représentées sont généralement celles qui prennent le plus de mesures de maintien en poste et de perfectionnement qui favorisent l'équité, tandis que les organisations dirigées par des PANDC tendent à être celles qui prennent le moins de mesures de ce type.

De même, les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité ont tendance à prendre plus de mesures que celles qui n'en ont pas.

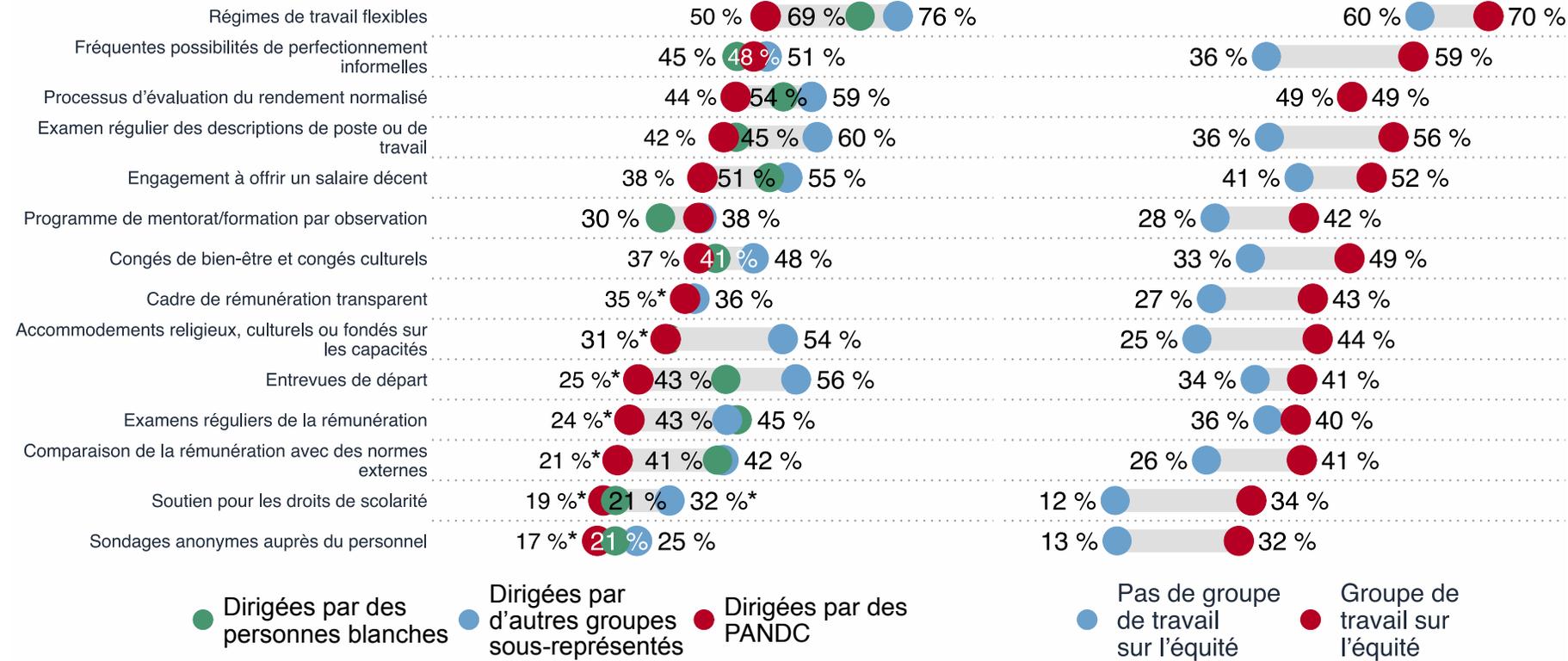
Les différences entre les groupes augmentent généralement en fonction de la taille des organisations.

\* utiliser avec prudence

# De nombreuses mesures axées sur le maintien en poste semblent liées à la taille et aux ressources de l'organisation, les organisations dirigées par des PANDC faisant face à des défis plus importants.

Votre organisation fait-elle ou offre-t-elle l'une des choses suivantes pour faire en sorte que la rémunération, le perfectionnement et la gestion du rendement soient plus équitables?

## % d'organisations ayant du personnel rémunéré, par leadership de groupes minoritaires/selon l'existence d'un groupe de travail sur l'équité



Les organisations dirigées par des PANDC sont moins susceptibles que les autres organisations d'adopter la plupart des mesures de maintien en poste et de perfectionnement. Cette situation est probablement en partie liée à la taille des organisations, mais l'ampleur des différences laisse penser que les organisations dirigées par des PANDC font face à des défis particuliers.

Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont plus susceptibles d'adopter toutes les mesures, en particulier celles qui sont les moins courantes.

\* utiliser avec prudence

# Les organisations sont un peu moins susceptibles de prendre des mesures visant le recrutement et le maintien en poste de bénévoles issus de la diversité.

Votre organisation fait-elle une des choses suivantes pour favoriser le recrutement et le maintien en poste de bénévoles issus des communautés sous-représentées?

## % d'organisations ayant des bénévoles dans des rôles opérationnels



**A** La collaboration avec d'autres organisations qui œuvrent auprès des communautés sous-représentées est de loin la mesure la plus courante pour améliorer l'équité.

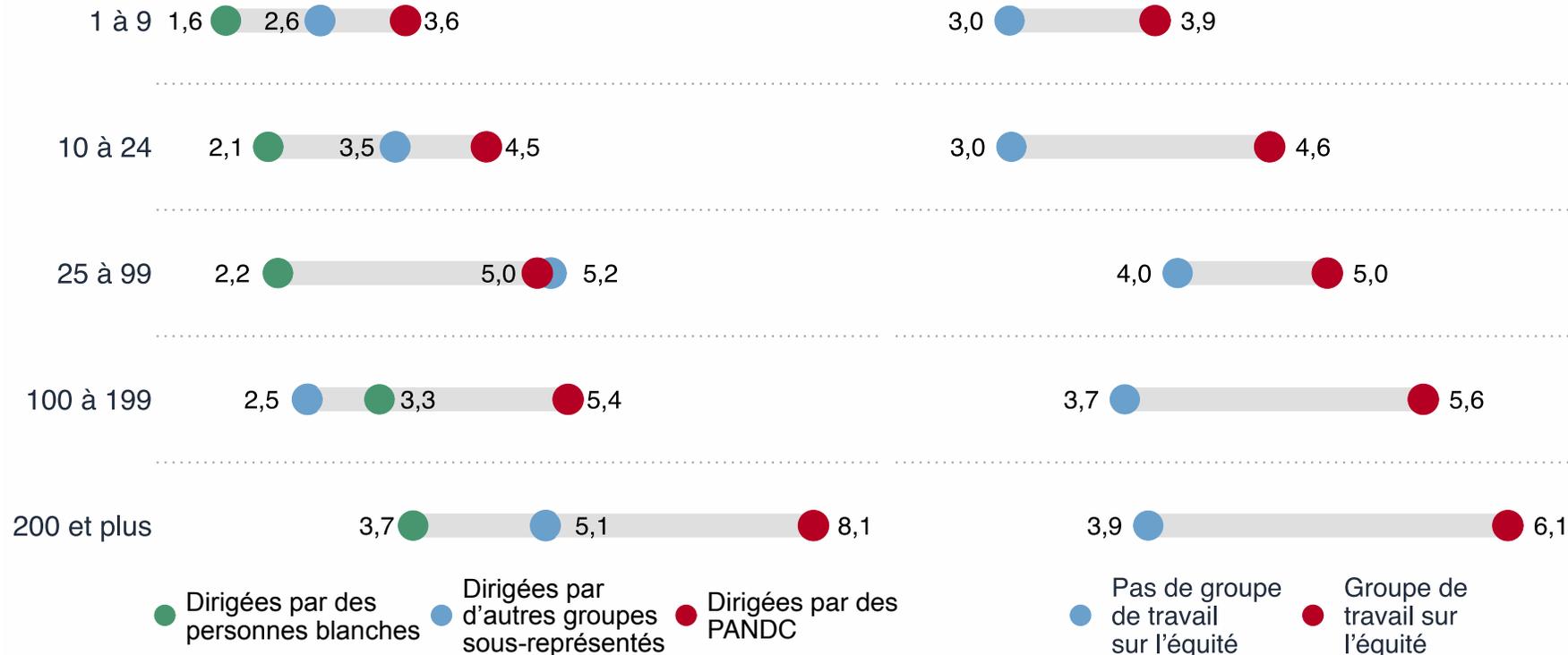
**B** Comme dans le cas du recrutement du personnel rémunéré, la formation obligatoire ainsi que l'établissement et le suivi de paramètres concrets sont les mesures d'amélioration de l'équité les moins courantes.

\* utiliser avec prudence

# Le nombre de mesures utilisées par les organisations tend à augmenter en fonction de la taille du groupe de bénévoles, du leadership de groupes minoritaires et de la présence d'un groupe de travail sur l'équité.

Votre organisation fait-elle une des choses suivantes pour favoriser le recrutement et le maintien en poste de bénévoles issus des communautés sous-représentées?

**Nbre moyen de mesures par nombre de bénévoles occupant des rôles opérationnels et leadership de groupes minoritaires/selon l'existence d'un groupe de travail sur l'équité (organisations ayant des bénévoles dans des rôles opérationnels seulement)**



Contrairement à la situation des mesures liées au personnel rémunéré, les organisations dirigées par des PANDC ont tendance à prendre plus de mesures d'amélioration de l'équité axées sur le bénévolat que les autres organisations, en particulier celles dirigées par des personnes blanches.

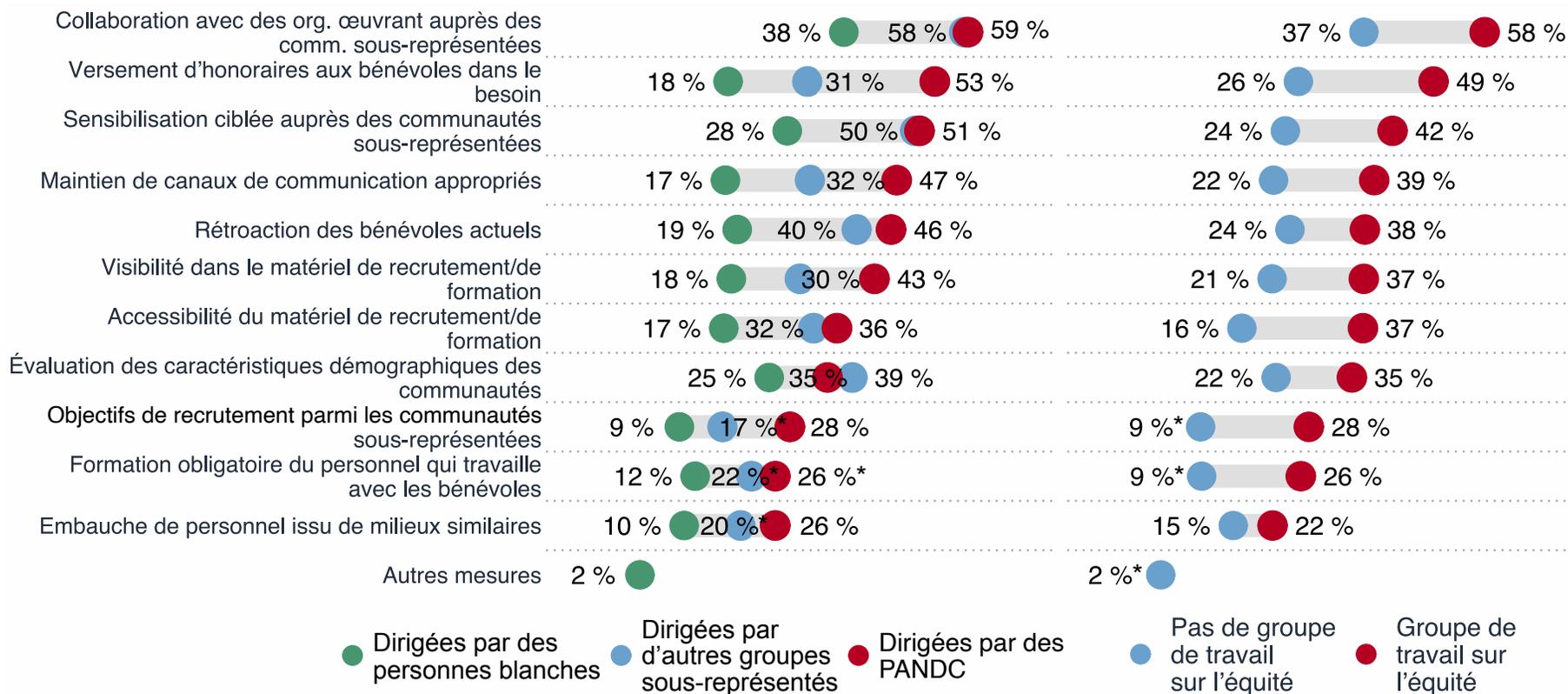
Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité ont tendance à adopter plus de mesures visant à favoriser l'équité.

L'ampleur des différences entre les groupes est également plus importante que dans le cas des mesures relatives au personnel rémunéré.

# Les organisations dirigées par des PANDC sont particulièrement susceptibles de prendre des mesures pour favoriser le recrutement et le maintien en poste de bénévoles issus des communautés sous-représentées.

Votre organisation fait-elle une des choses suivantes pour favoriser le recrutement et le maintien en poste de bénévoles issus des communautés sous-représentées?

% d'organisations ayant des bénévoles dans des rôles opérationnels, selon l'origine des dirigeant.e.s/l'existence d'un groupe de travail sur l'équité



Les organisations dirigées par des PANDC sont plus susceptibles que les autres organisations d'adopter des mesures visant à améliorer l'équité.

Elles sont particulièrement plus susceptibles de prendre les mesures suivantes :

- Verser des honoraires à des bénévoles dans le besoin;
- Maintenir des canaux de communication appropriés;
- Établir des objectifs de recrutement;
- Embaucher du personnel issu de milieux similaires;
- Exiger une formation obligatoire.

Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont plus susceptibles d'adopter des mesures visant à améliorer l'équité.

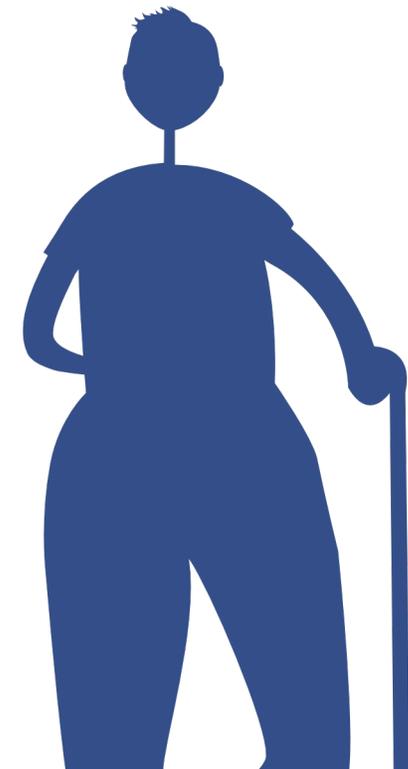
\* utiliser avec prudence

# Collecte et utilisation des données relatives à l'équité

La mesure dans laquelle les organisations cherchent à comprendre les caractéristiques d'équité de leurs bénéficiaires et tiennent compte de cette information pour prendre leurs décisions constitue une mesure clé de l'état des pratiques d'équité au sein des OBNL et des organismes de bienfaisance.

Pour mieux comprendre les pratiques actuelles des organisations, on a demandé aux répondant.e.s si leur organisation recueillait chacun des 15 types de données relatives à l'équité au sujet des bénéficiaires de ses services, soit directement auprès des bénéficiaires ou indirectement à partir d'autres sources. Les organisations ayant répondu qu'elles recueillent des données sur l'équité devaient ensuite préciser la manière dont elles obtenaient cette information et indiquer si elles utilisaient les données recueillies dans l'une ou l'autre des 18 activités organisationnelles proposées.

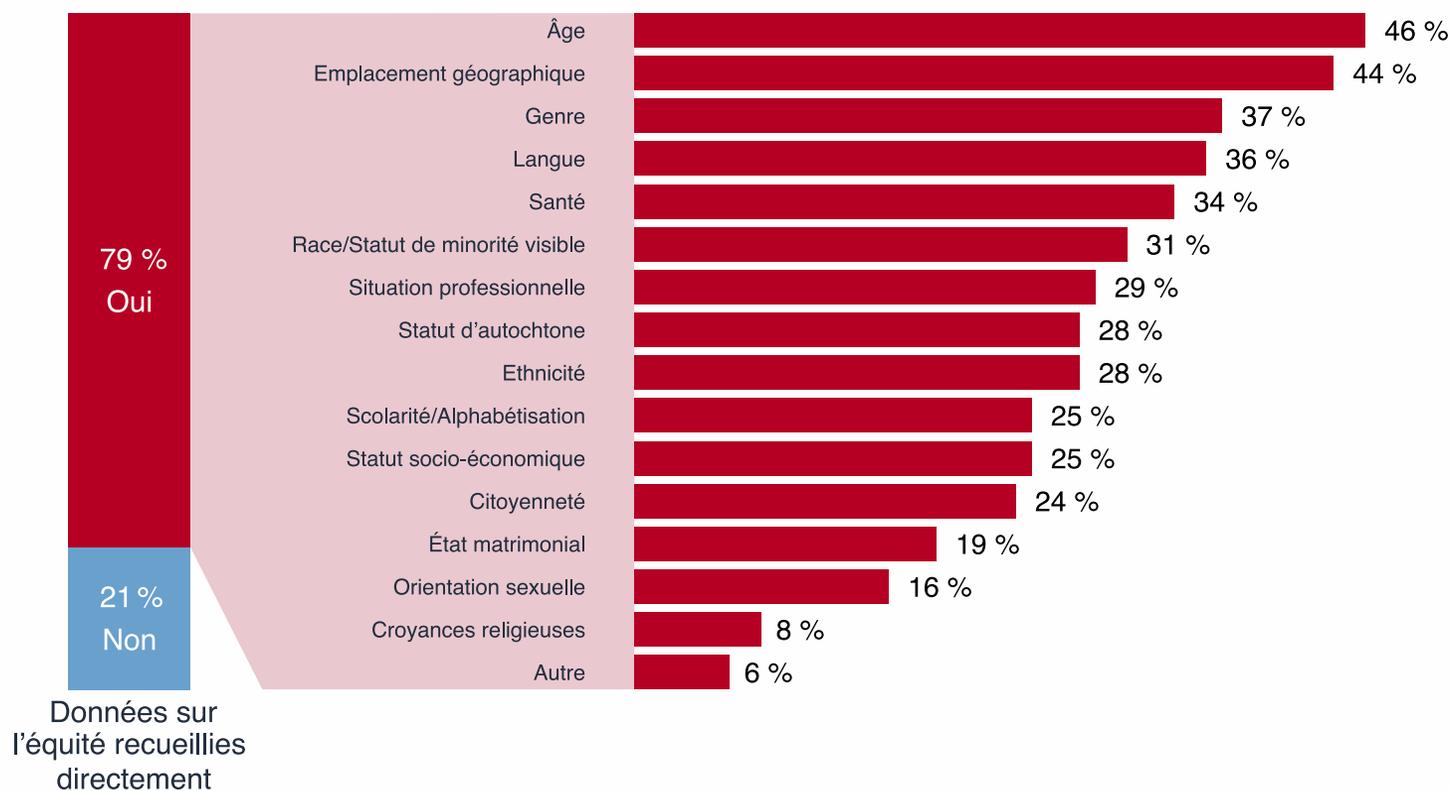
Dans l'ensemble, les résultats indiquent que si la plupart des organisations recueillent des données sur l'équité, leur prise en compte dans les décisions est très inégale. Les utilisations les plus courantes des données relatives à l'équité sont liées à l'exécution des programmes et aux fonctions organisationnelles de haut niveau, mais deux organisations sur cinq qui collectent des données sur l'équité ne les utilisent pas. Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont nettement plus susceptibles de recueillir des données relatives à l'équité et de les utiliser de manière plus intensive. Les organisations dirigées par des personnes non blanches font systématiquement un usage plus intensif des données relatives à l'équité, mais elles ne sont pas nécessairement plus susceptibles de recueillir certains types de ces données.



# La plupart des organisations recueillent des renseignements sur l'équité au sujet des bénéficiaires de leurs services.

Votre organisation recueille-t-elle les données suivantes relatives à l'équité au sujet des personnes qui bénéficient de ses services?

## % d'organisations offrant des services aux gens directement



Dans l'ensemble, un peu moins de quatre organisations sur cinq recueillent des données relatives à l'équité au sujet des personnes qui bénéficient de leurs services.

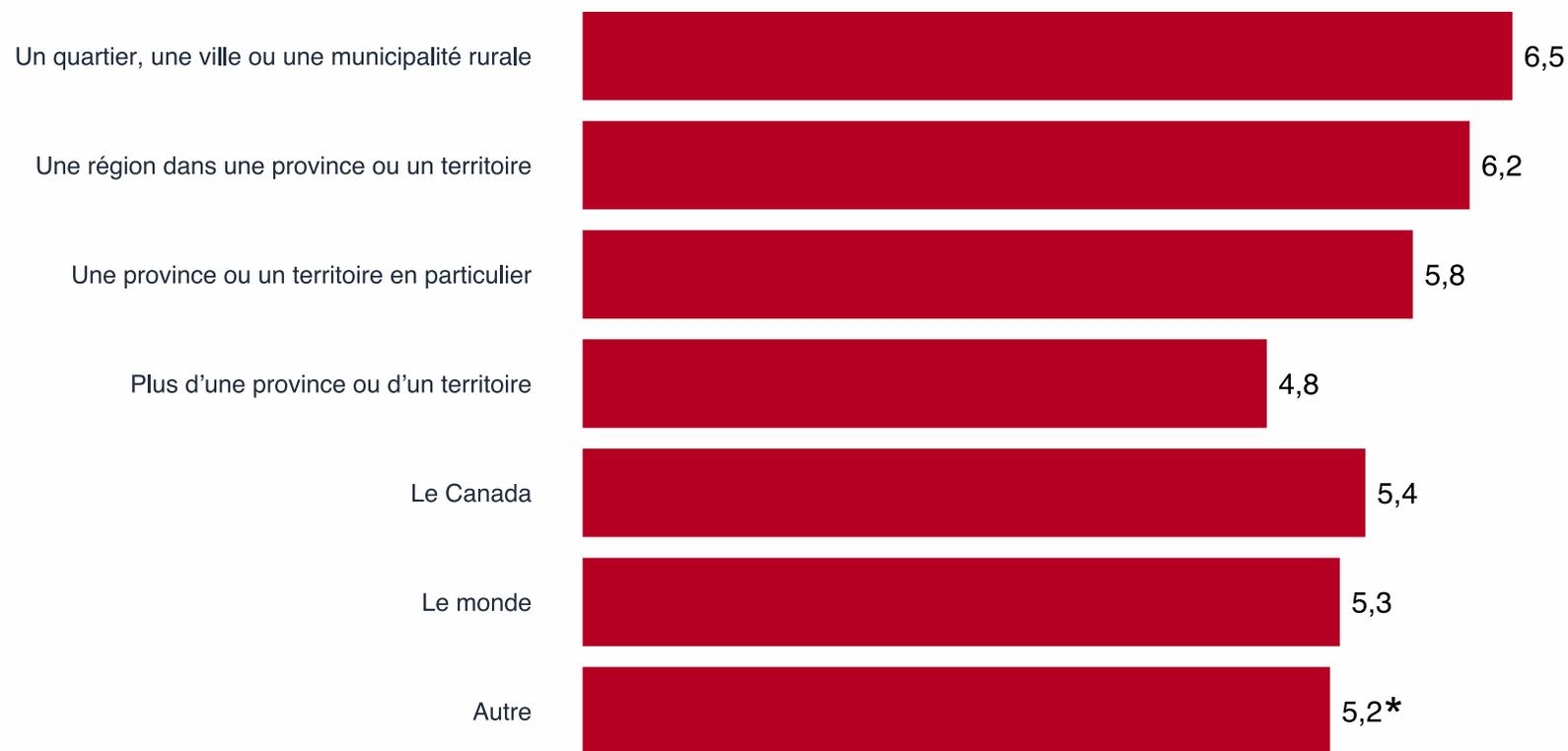
Les organisations sont plus susceptibles de recueillir de l'information concernant l'âge, l'emplacement géographique et le genre que concernant la race ou l'ethnicité.

Elles sont moins susceptibles de recueillir de l'information au sujet des croyances religieuses, de l'orientation sexuelle et de l'état matrimonial des personnes qui bénéficient de leurs services.

# Les organisations à portée plus locale ont tendance à recueillir plus de données relatives à l'équité concernant leurs bénéficiaires.

Votre organisation recueille-t-elle les données suivantes relatives à l'équité au sujet des personnes qui bénéficient de ses services?

**N<sup>bre</sup> moyen de types de données recueillies, selon la portée géographique de l'organisation (organisations offrant des services directs aux bénéficiaires)**

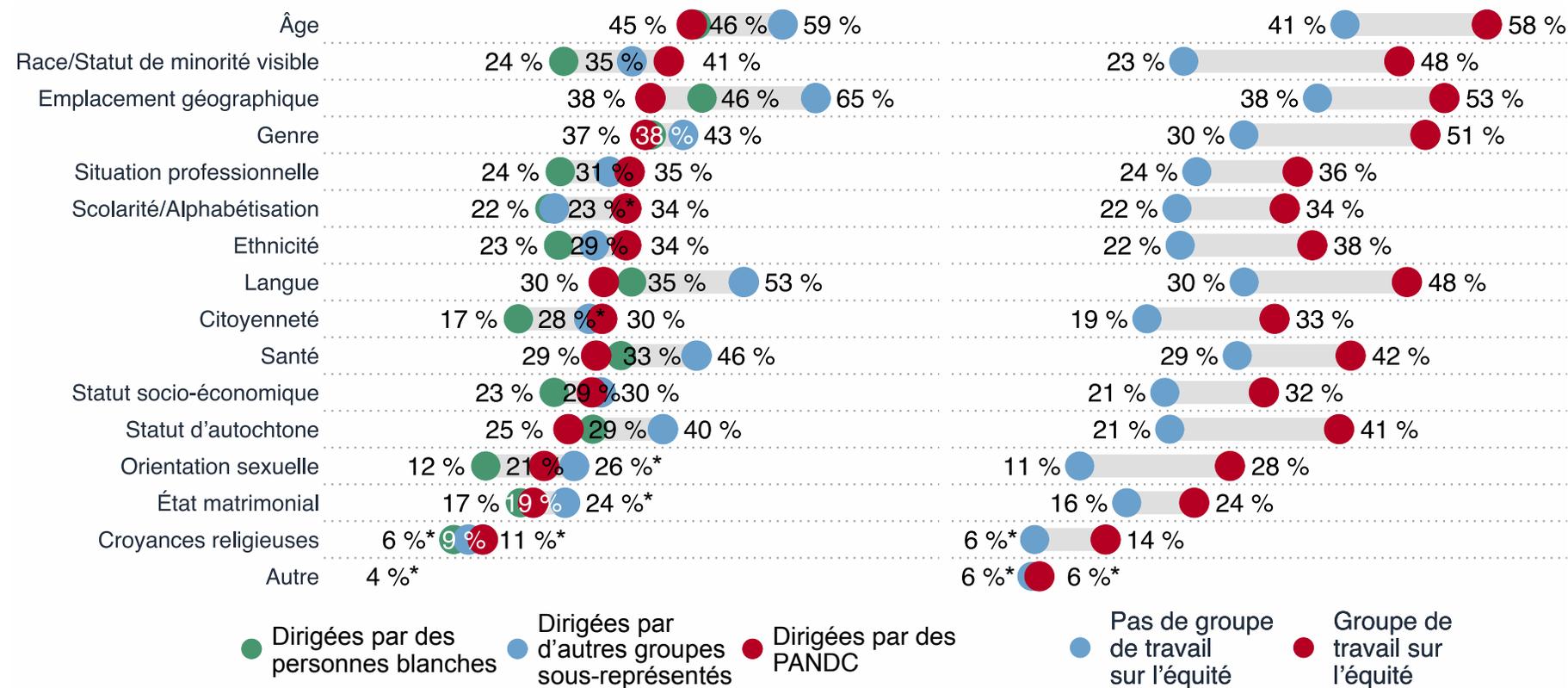


\* utiliser avec prudence

# Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont plus susceptibles de recueillir des données relatives à l'équité; quelques types de données clés sont particulièrement importants pour les organisations dirigées par des groupes minoritaires.

Votre organisation recueille-t-elle les données suivantes relatives à l'équité au sujet des personnes qui bénéficient de ses services?

**% d'organisations offrant des services directs à la population, par leadership de groupes minoritaires/selon l'existence d'un groupe de travail sur l'équité**



L'information sur l'équité que les organisations recueillent dépend beaucoup des populations qui bénéficient de leurs services.

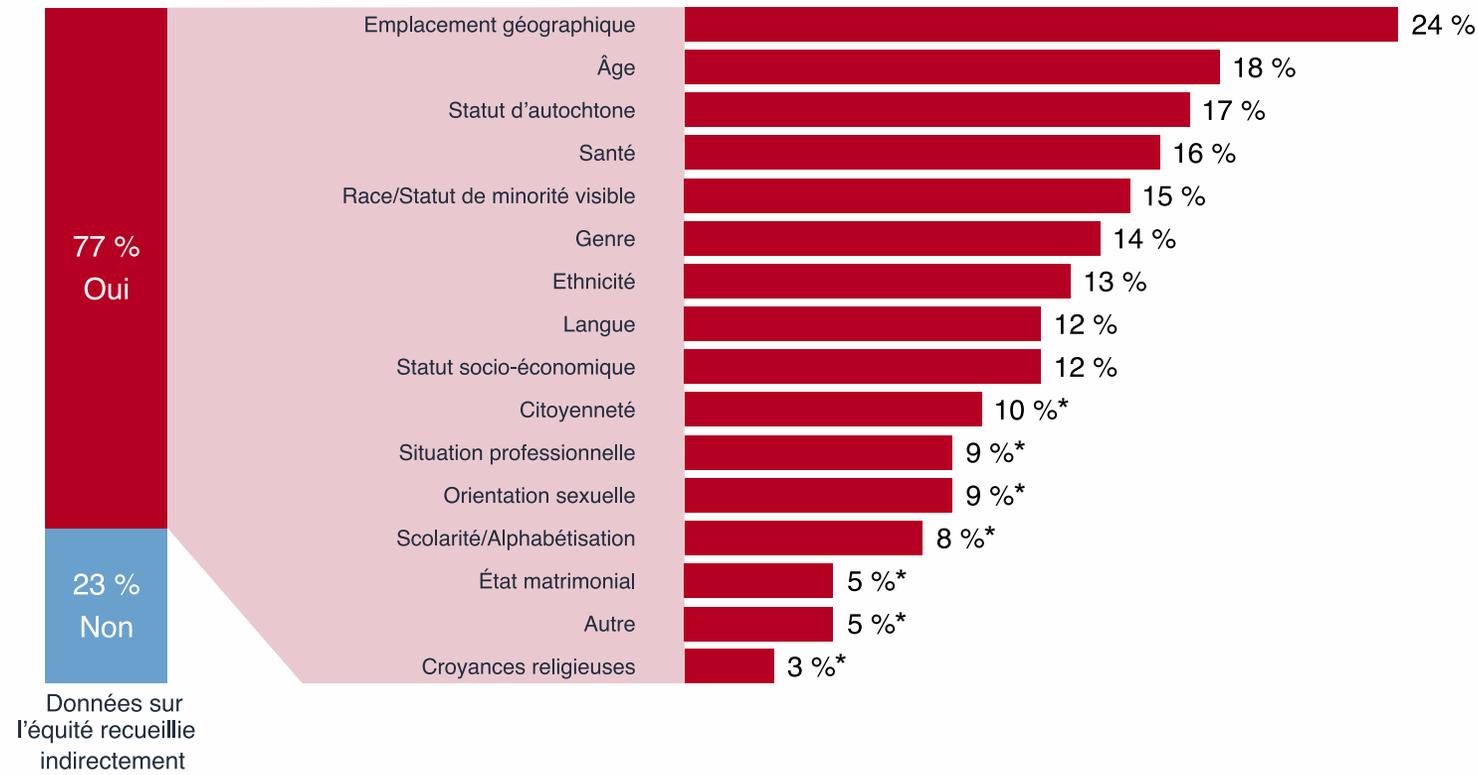
Les organisations dirigées par des personnes issues de minorités sont plus susceptibles de recueillir la plupart des types de données liées à l'équité. La race, la situation professionnelle, l'ethnicité et la citoyenneté sont des données plus particulièrement recueillies par les organisations dirigées par des PANDC, tandis que l'âge, l'emplacement géographique, la langue, la santé, le statut d'autochtone et l'orientation sexuelle sont des données plus particulièrement recueillies par les organisations dirigées par des personnes issues d'autres groupes sous-représentés.

\* utiliser avec prudence

# Les organisations qui accomplissent leur mission indirectement sont moins susceptibles d'exiger que de l'information soit recueillie au sujet des personnes auxquelles leurs partenaires offrent des services.

Votre organisation exige-t-elle des organismes qu'elle finance ou soutient qu'ils recueillent les données suivantes relatives à l'équité au sujet des personnes qui bénéficient de leurs services?

## % d'organisations qui soutiennent des gens par l'entremise d'autres organisations ou en collaboration avec des partenaires



Dans l'ensemble, les organisations qui accomplissent leur mission indirectement sont beaucoup moins susceptibles d'exiger des organisations qu'elles soutiennent qu'elles recueillent un quelconque type de donnée que de le faire elles-mêmes, mais elles sont à peu près aussi susceptibles de leur demander de recueillir un type ou un autre d'information.

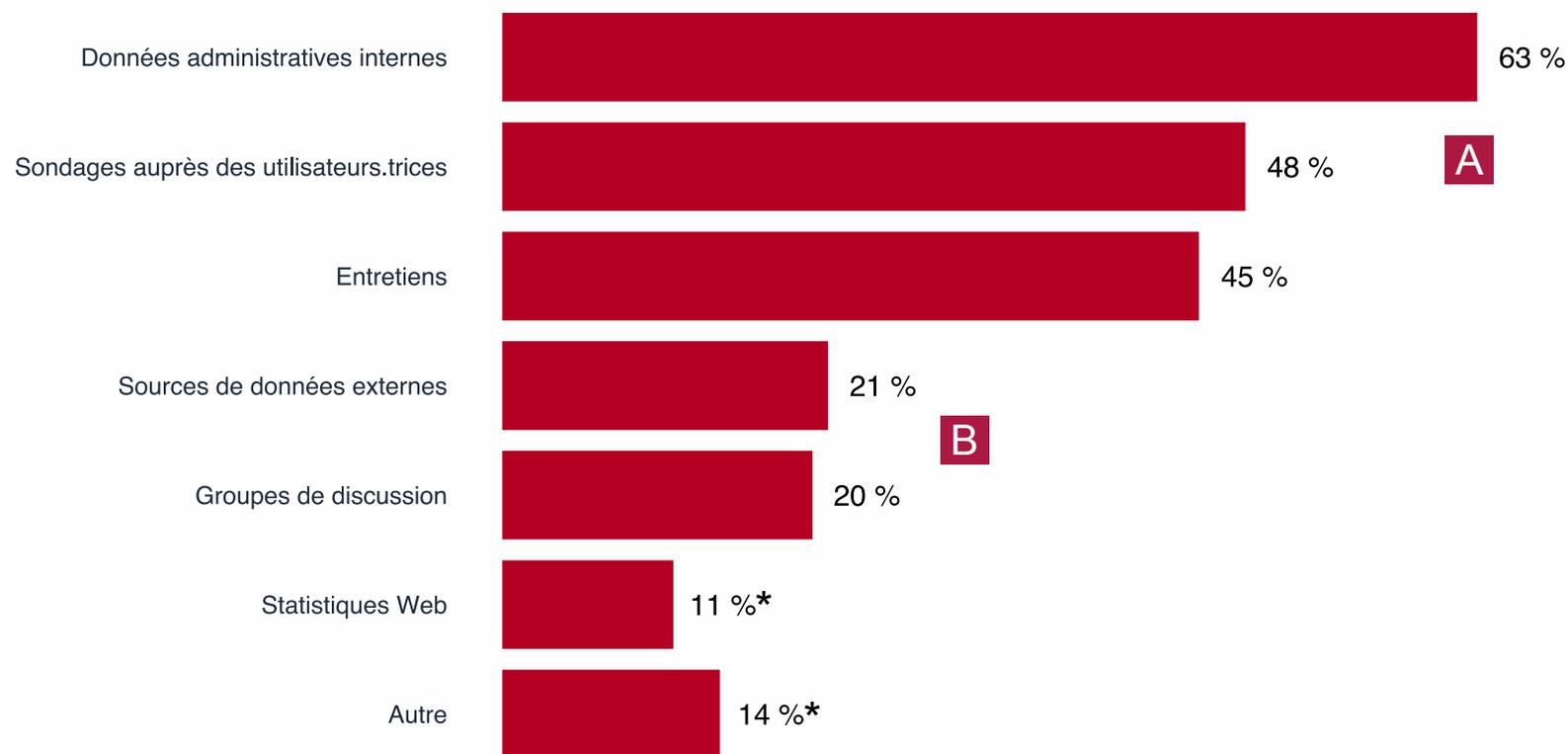
Selon les différences dans le classement relatif de certains types de données, les organisations qui accomplissent leur mission indirectement semblent accorder une plus grande importance au fait de s'assurer que les organisations qu'elles soutiennent recueillent des données sur le statut d'autochtone et une importance un peu moindre à la collecte de données sur le genre, la langue et la situation professionnelle.

\* utiliser avec prudence

# Les données relatives à l'équité sont essentiellement recueillies en interne.

De quelle manière les données relatives à l'équité sont-elles recueillies?

**% d'organisations qui recueillent directement les données relatives à l'équité.**



**A** Les organisations sont plus susceptibles de recueillir des données relatives à l'équité à partir de données administratives ainsi qu'à l'aide de sondages auprès des bénéficiaires et d'entretiens avec ces derniers.

**B** Elles sont moins susceptibles de recourir à des sources de données externes (p. ex., Statistique Canada) et à des groupes de discussion.

\* utiliser avec prudence

# Les organisations qui recueillent des données relatives à l'équité les utilisent à de nombreuses fins (6,0 en moyenne), bien qu'une importante minorité ne les utilise pas du tout.

Quelles sont les plus importantes utilisations que votre organisation fait des données relatives à l'équité au sujet des bénéficiaires de ses services?

## % d'organisations qui recueillent de l'information sur l'équité



**A** Étonnamment, deux organisations sur cinq qui collectent des données relatives à l'équité ne les utilisent pas. On peut donc déduire qu'environ la moitié seulement des organisations les utilisent.

**B** Les utilisations les plus courantes des données relatives à l'équité sont liées à la programmation et aux fonctions de gestion organisationnelle de haut niveau.

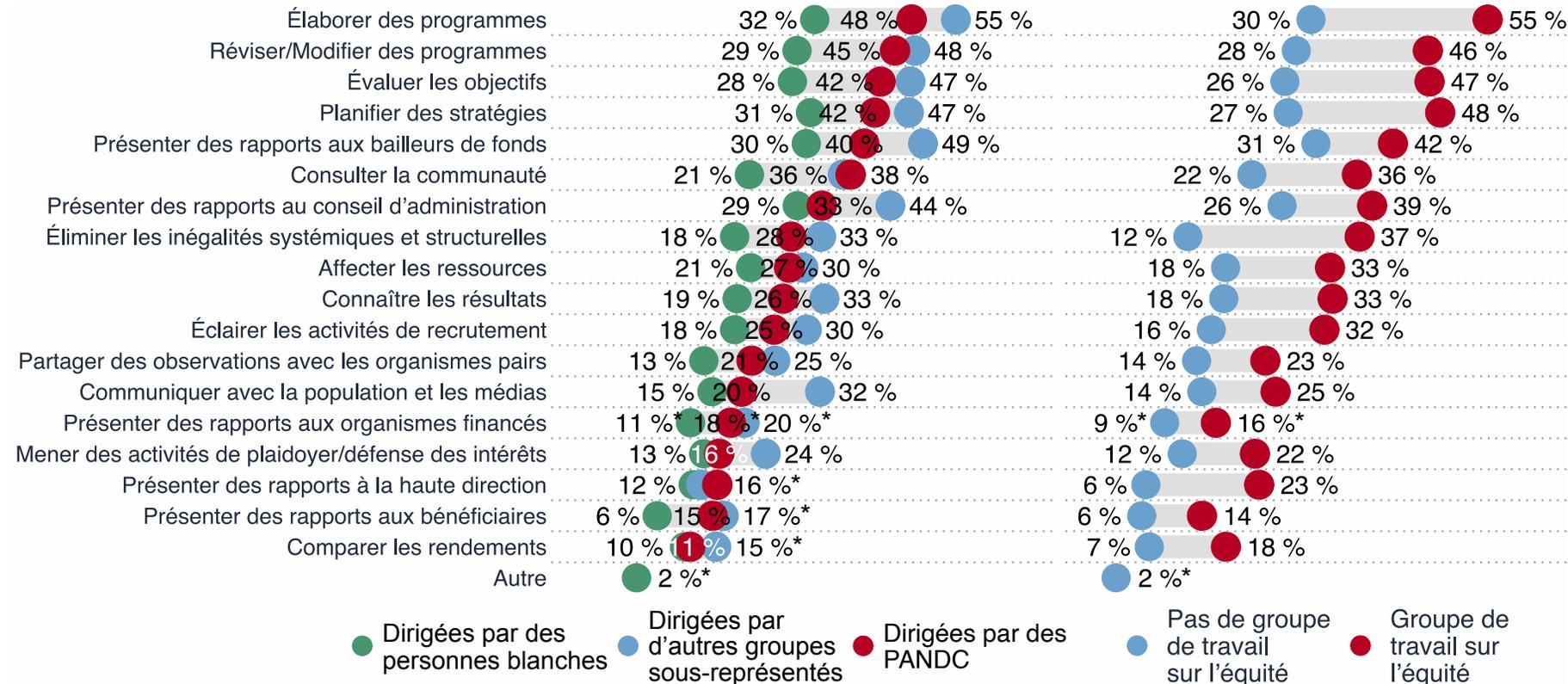
**C** Les organisations sont moins susceptibles d'utiliser les données relatives à l'équité à des fins opérationnelles plus ciblées ou pour rendre compte aux personnes qui bénéficient de leurs services.

\* utiliser avec prudence

# Les organisations dirigées par des groupes minoritaires et des PANDC ainsi que les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont plus susceptibles d'utiliser les données relatives à l'équité de presque toutes les façons.

Quelles sont les plus importantes utilisations que votre organisation fait des données relatives à l'équité au sujet des personnes qui bénéficient de ses services?

## % d'organisations qui recueillent des données relatives à l'équité



Les organisations dirigées par des personnes issues de communautés sous-représentées sont plus susceptibles d'utiliser les données relatives à l'équité de presque toutes les façons.

La tendance des organisations dirigées par des PANDC à être à la traîne par rapport aux organisations dirigées par des personnes d'autres origines est probablement liée au fait que les organisations que les PANDC dirigent sont généralement de plus petite taille.

\* utiliser avec prudence

# Bénéficiaires

Pour mieux comprendre les différents contextes opérationnels où des pratiques en matière d'équité ont cours, les répondant.e.s devaient indiquer si leur organisation offrait des programmes ou des services axés spécifiquement sur certaines communautés. On entendait ici par « axés spécifiquement » tout programme ou service destiné à une communauté en particulier ou dont un grand nombre des bénéficiaires sont issus d'une communauté en particulier. Les répondant.e.s pouvaient sélectionner jusqu'à 10 communautés parmi les 24 proposées.

Les résultats de l'enquête révèlent que les organisations offrent des programmes destinés à un nombre incroyable de groupes. Les trois quarts des organisations offrent des services à plus d'un groupe, la moyenne se situant autour de cinq. En

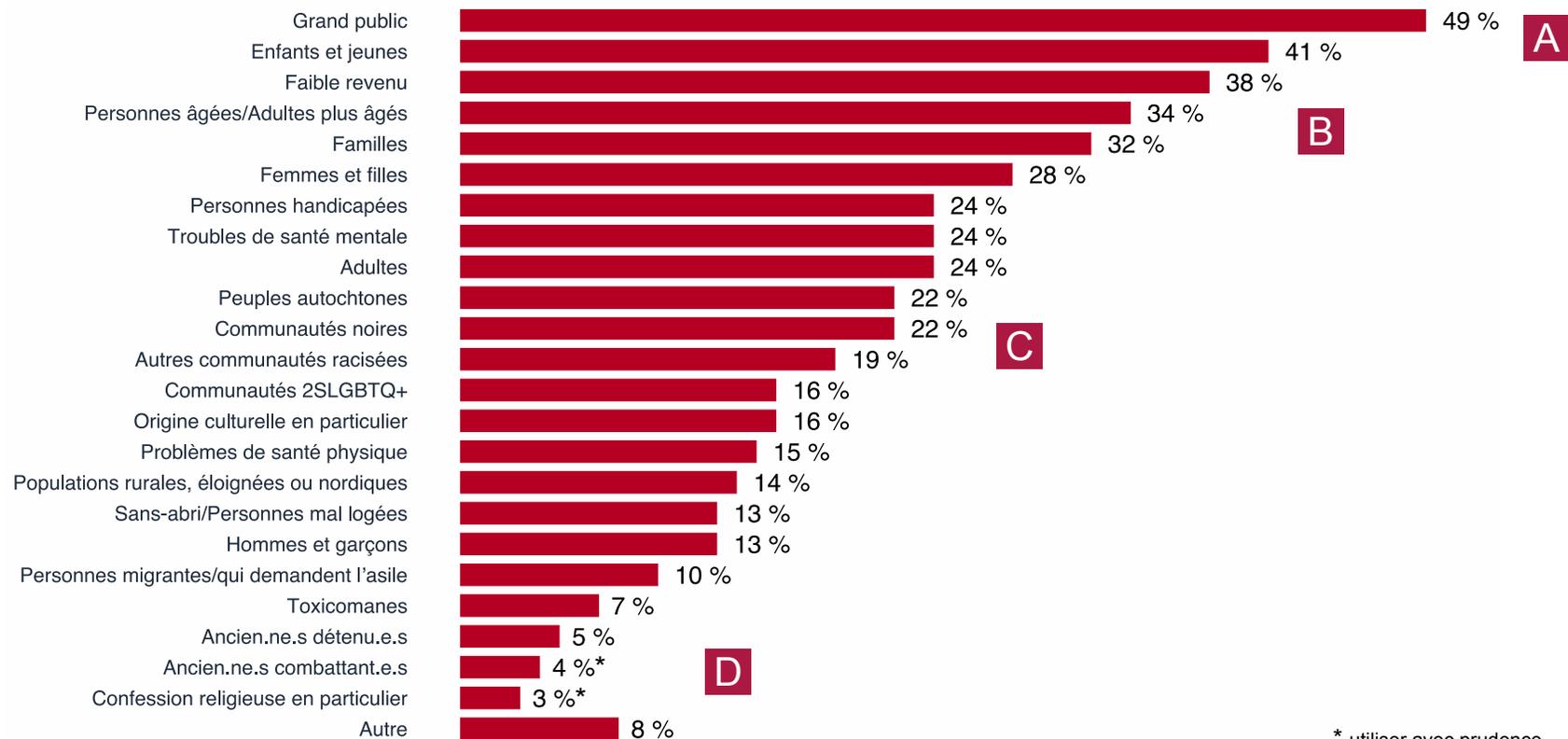
général, les organisations proposent des programmes destinés au grand public et à quelques autres groupes particuliers. Les résultats montrent également une forte corrélation entre les bénéficiaires et les antécédents des personnes qui dirigent l'organisation.



# Les organisations ont des programmes et des services destinés à un très large éventail de publics.

Votre organisation offre-t-elle des programmes ou des services axés spécifiquement sur des communautés en particulier? Par « axés spécifiquement », nous entendons soit des activités conçues pour une communauté particulière, soit des activités dont une forte proportion des bénéficiaires proviennent d'une communauté en particulier.

## % d'organisations



**A** Bien que les organisations soient les plus susceptibles d'avoir des programmes destinés au grand public, 87 % d'entre elles ont des programmes axés sur d'autres communautés.

**B** Les programmes basés sur l'âge et le genre sont relativement courants, mais l'éventail est large (p. ex., adultes et hommes/garçons).

**C** Environ une organisation sur cinq propose des programmes axés sur des minorités visibles en particulier.

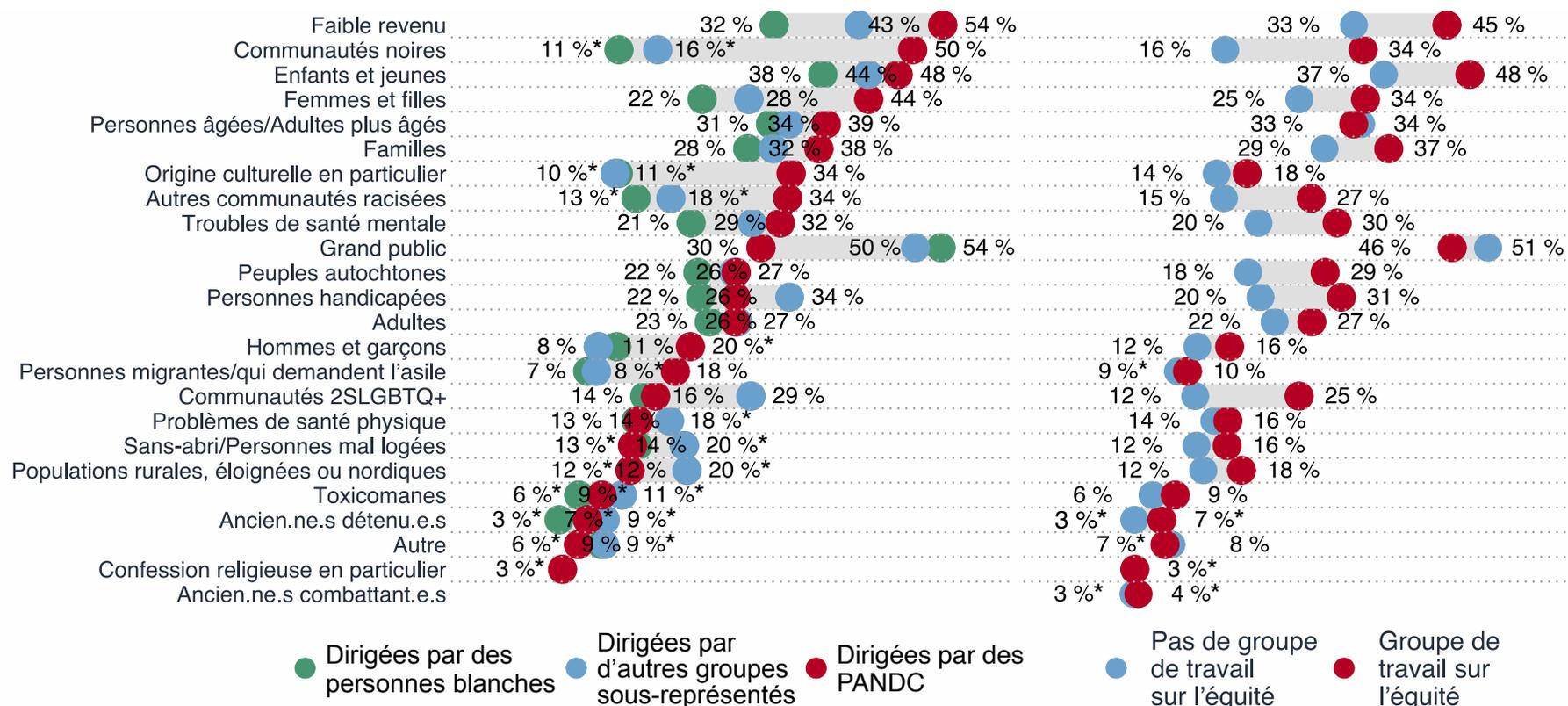
**D** En comparaison, peu d'organisations interrogées proposent des programmes spécifiquement destinés à ces groupes.

\* utiliser avec prudence

# Les organisations dirigées par des personnes blanches sont plus susceptibles d'offrir des programmes et des services axés sur des groupes en particulier.

Votre organisation offre-t-elle des programmes ou des services axés spécifiquement sur des communautés en particulier? Par « axés spécifiquement », nous entendons soit des activités conçues pour une communauté particulière, soit des activités dont une forte proportion des bénéficiaires proviennent d'une communauté en particulier.

## % d'organisations



Les organisations dirigées par des PANDC sont nettement plus susceptibles d'offrir des programmes destinés à des communautés particulières sur le plan de l'âge, du genre, de la culture et de la race.

Les organisations dirigées par des personnes issues d'autres communautés sous-représentées sont comparativement plus susceptibles de proposer des programmes destinés à des communautés qui se démarquent par la plupart des autres caractéristiques.

Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont plus susceptibles d'offrir des programmes axés sur des communautés en particulier.

\* utiliser avec prudence

# Facteurs habilitants et obstacles

Divers facteurs internes et externes influent sur la capacité des organisations à mener des activités axées sur l'EDI. Afin de mieux comprendre ce qui peut aider les organisations ou leur nuire à cet égard, on a demandé aux répondant.e.s à quel point les 15 éléments proposés constituaient des facteurs habilitants ou des obstacles aux efforts de leur organisation à appliquer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans ses activités. On proposait un vaste éventail d'éléments, dont la disponibilité des ressources et des soutiens matériels, l'engagement des parties prenantes en interne et en externe, la capacité du personnel et le contexte sociétal en général.

Selon les résultats de l'enquête, l'adhésion et l'engagement, tant au sein de l'organisation que de la part des parties prenantes externes, constituent les plus importants facteurs habilitants, tandis que

les plus importants obstacles sont le manque de temps et le manque d'argent. Les opinions sont les plus partagées en ce qui concerne les connaissances, la formation et le soutien des bailleurs de fonds.

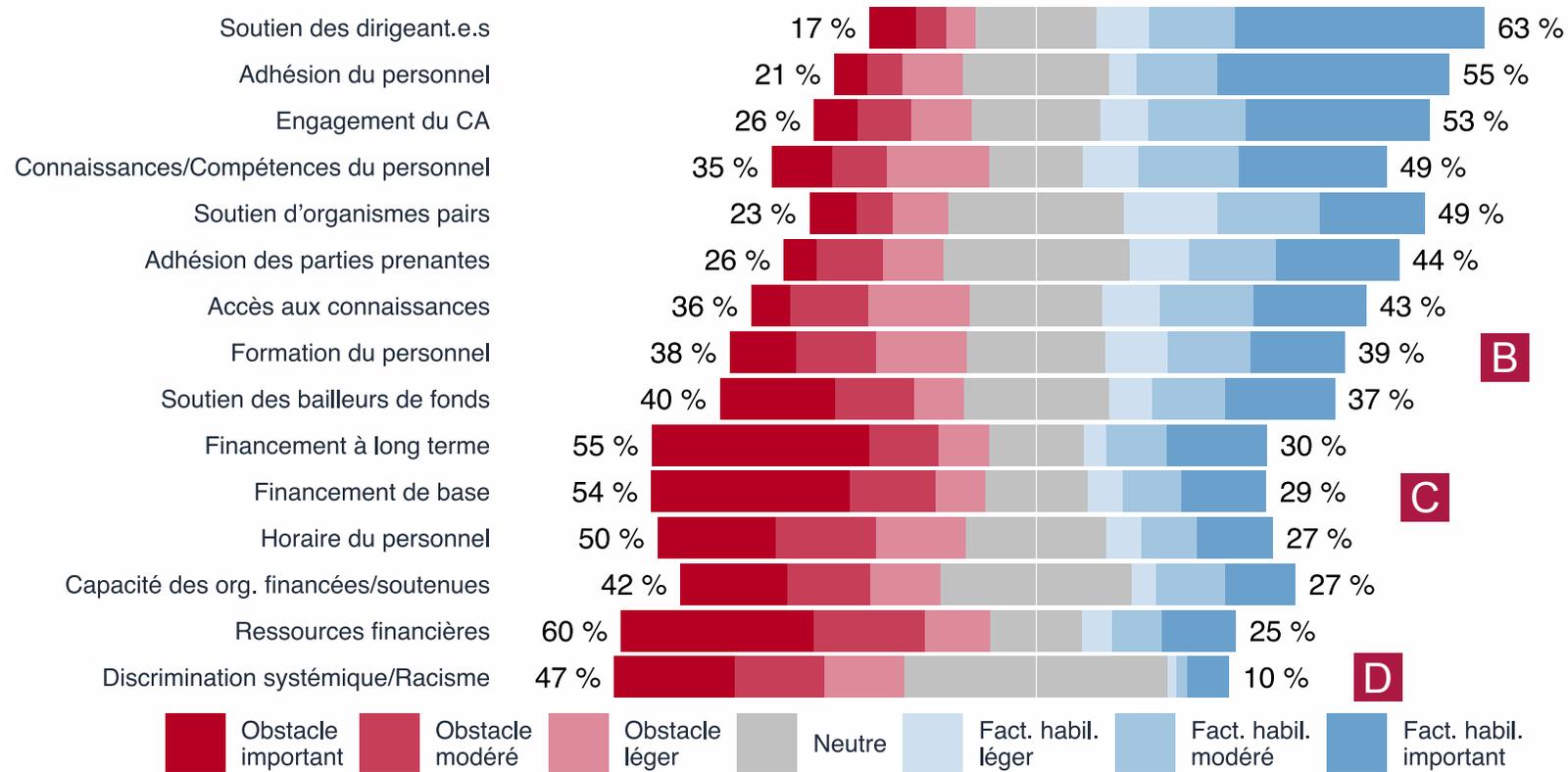
Dans l'ensemble, les résultats montrent que les organisations dirigées par des PANDC font face à des défis plus importants, notamment en matière de financement ainsi que d'adhésion et d'engagement des parties prenantes. Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont plus susceptibles de considérer l'adhésion et l'engagement comme des facteurs habilitants, mais elles sont également plus susceptibles de faire face à des défis plus grands en matière de financement, très probablement parce qu'elles consacrent plus d'efforts à ces activités.



# L'orientation et l'adhésion sont les principaux facteurs habilitants dans l'application des principes d'équité, de diversité et d'inclusion, tandis que le manque de ressources et la discrimination systémique sont les principaux obstacles.

Dans quelle mesure les éléments ci-dessous constituent-ils des obstacles ou des facteurs habilitants pour votre organisation lorsqu'elle tente d'appliquer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans le cadre de son travail?

## % d'organisations

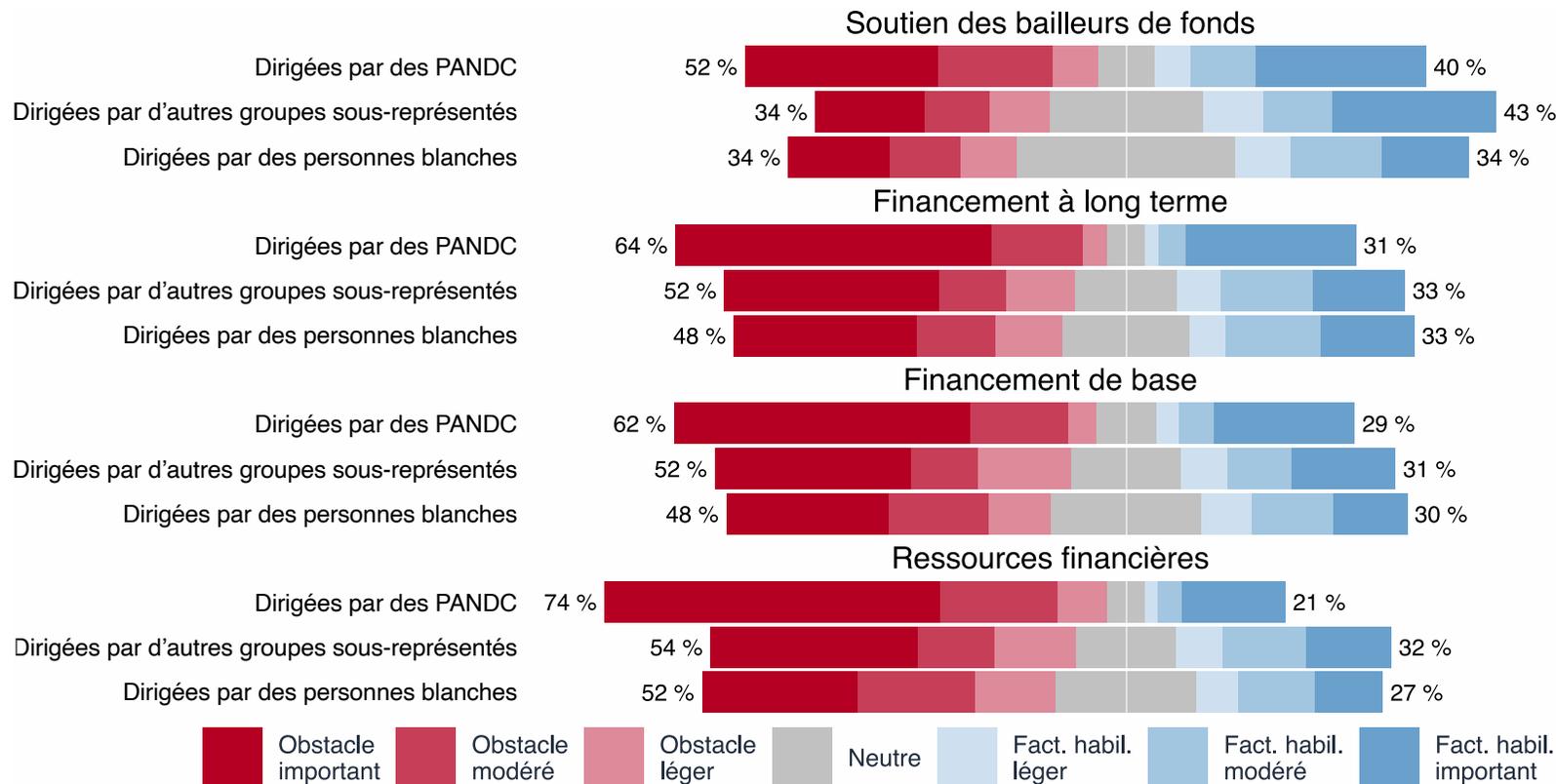


- A** L'adhésion des gens au sein de l'organisation est le plus important facteur habilitant.
- B** Les organisations sont plus partagées quant à savoir si les connaissances, la formation et le soutien des bailleurs de fonds sont des facteurs habilitants ou des obstacles à la réalisation de leur travail.
- C** Le manque d'argent et le manque de temps sont les deux principaux obstacles à la réalisation de progrès en matière d'EDI.
- D** Une part importante d'organisations est incertaine des répercussions de la discrimination systémique sur leur travail relatif à l'équité.

# Le financement et les ressources financières sont les obstacles les plus importants pour les organisations dirigées par des PANDC qui cherchent à appliquer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans le cadre de leur travail.

Dans quelle mesure les éléments ci-dessous constituent-ils des obstacles ou des facteurs habilitants pour votre organisation lorsqu'elle tente d'appliquer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans le cadre de son travail?

## % d'organisations



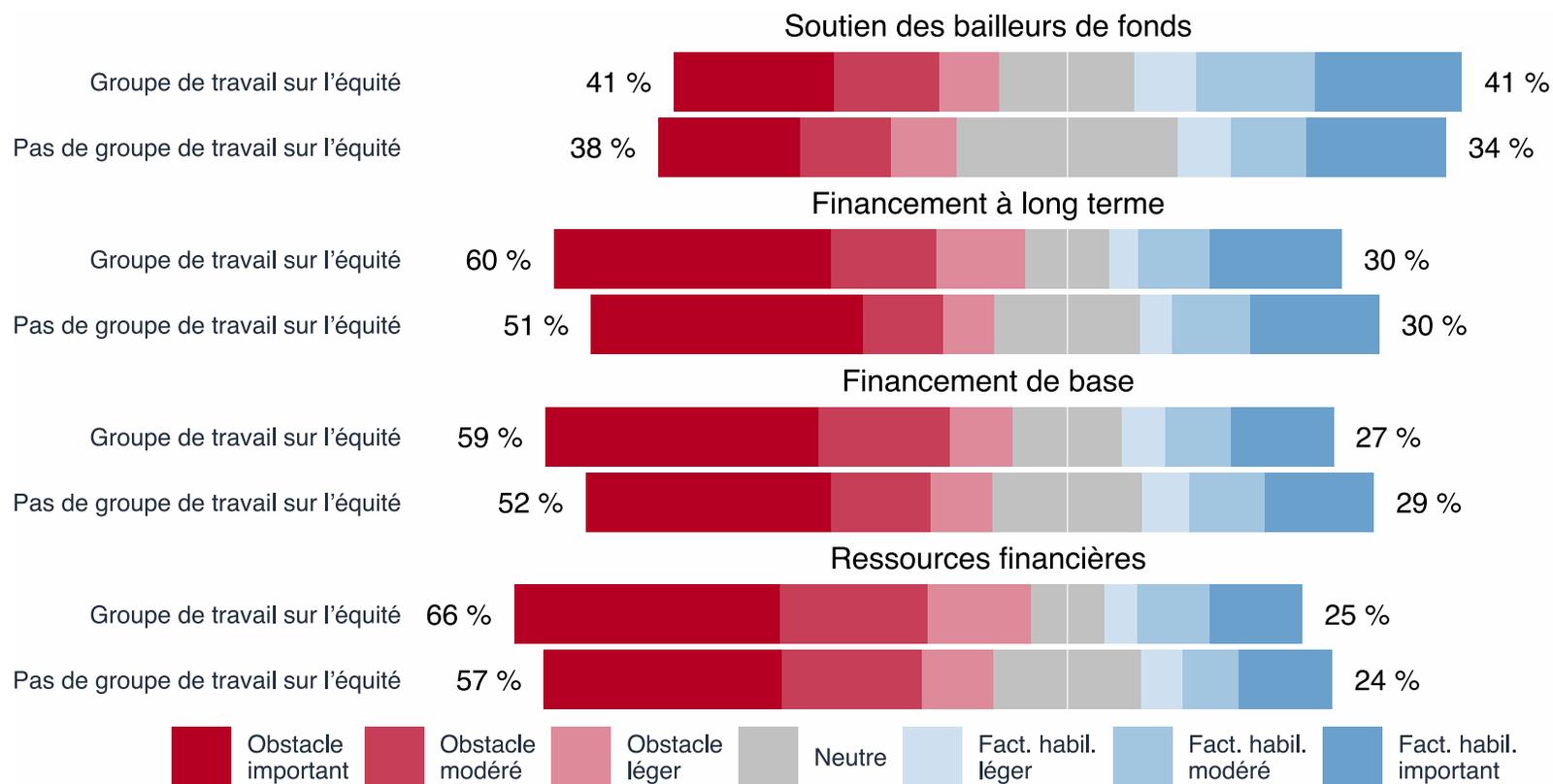
Les facteurs liés au financement constituent de plus grands obstacles à l'application des principes d'EDI pour les organisations dirigées par des PANDC que pour celles dirigées par des personnes blanches et celles dirigées par des personnes issues d'autres communautés sous-représentées.

L'accès à des ressources financières est particulièrement problématique pour les organisations dirigées par des PANDC. Contrairement aux autres organisations, le manque de ressources financières représente pour elles un obstacle plus important que le type de financement et de soutien de la part des bailleurs de fonds.

# Le financement et les ressources financières tendant également à être les obstacles les plus importants pour les organisations qui ont un groupe de travail sur l'équité.

Dans quelle mesure les éléments ci-dessous constituent-ils des obstacles ou des facteurs habilitants pour votre organisation lorsqu'elle tente d'appliquer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans le cadre de son travail?

## % d'organisations



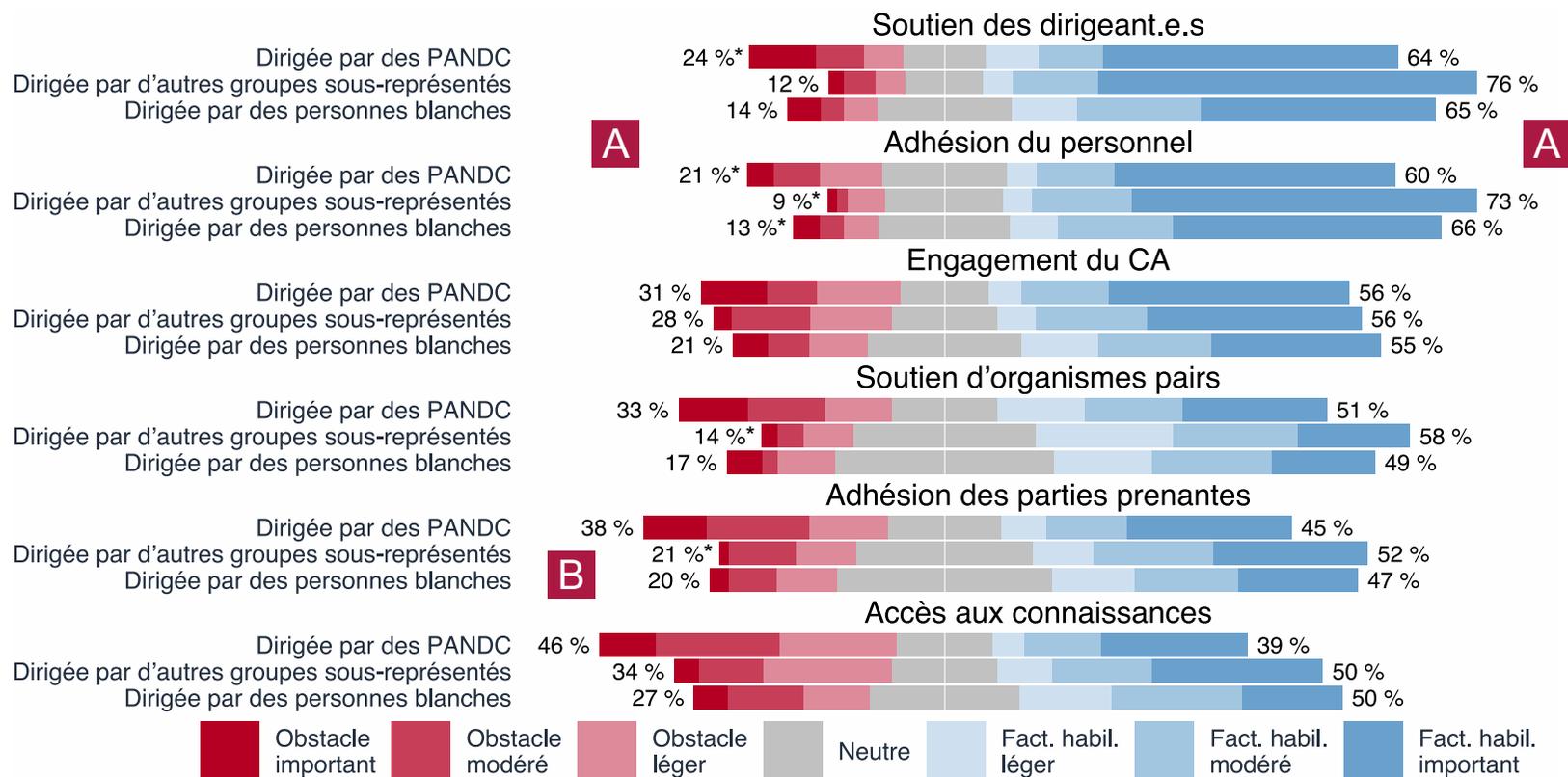
Les facteurs liés au financement et les ressources financières posent des défis plus importants aux organisations qui ont un groupe de travail sur l'équité qu'à celles qui n'en ont pas.

À première vue, cela peut paraître paradoxal, mais nous croyons que cela est dû au fait que ces organisations déploient plus d'efforts en matière d'EDI et souhaitent en faire encore plus, mais sont limitées par des préoccupations financières.

# Les organisations dirigées par des PANDC ont également de plus grands défis à surmonter en ce qui concerne l'adhésion, l'engagement et l'accès aux connaissances.

Dans quelle mesure les éléments ci-dessous constituent-ils des obstacles ou des facteurs habilitants pour votre organisation lorsqu'elle tente d'appliquer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans le cadre de son travail?

## % d'organisations



**A** Les organisations dirigées par des personnes issues d'autres communautés sous-représentées sont plus susceptibles de considérer le soutien de la direction et l'adhésion du personnel comme des facteurs habilitants, tandis que les organisations dirigées par des PANDC sont plus susceptibles de les considérer comme des obstacles.

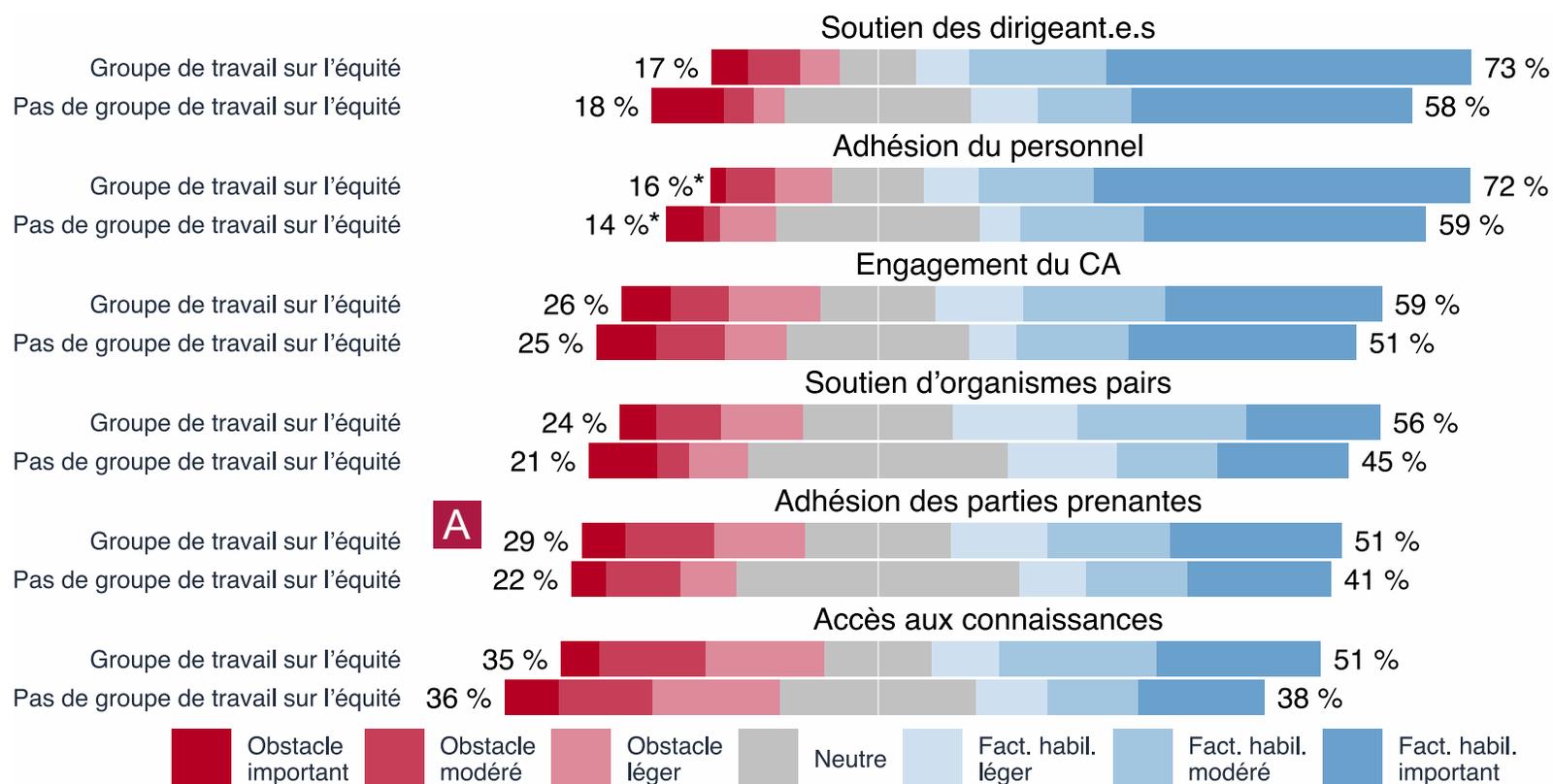
**B** Les organisations dirigées par des PANDC sont particulièrement susceptibles de considérer le manque d'adhésion des parties prenantes et la difficulté d'accès aux connaissances comme des obstacles à leurs efforts pour appliquer les principes de l'EDI dans leur travail.

\* utiliser avec prudence

# Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont plus susceptibles d'estimer que ces éléments constituent des facteurs habilitants.

Dans quelle mesure les éléments ci-dessous constituent-ils des obstacles ou des facteurs habilitants pour votre organisation lorsqu'elle tente d'appliquer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans le cadre de son travail?

## % d'organisations



Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont plus susceptibles de considérer tous ces éléments comme des facteurs habilitants, principalement parce qu'elles sont moins neutres à leur égard. Elles ne sont pas beaucoup plus susceptibles de considérer la plupart des facteurs comme des obstacles.

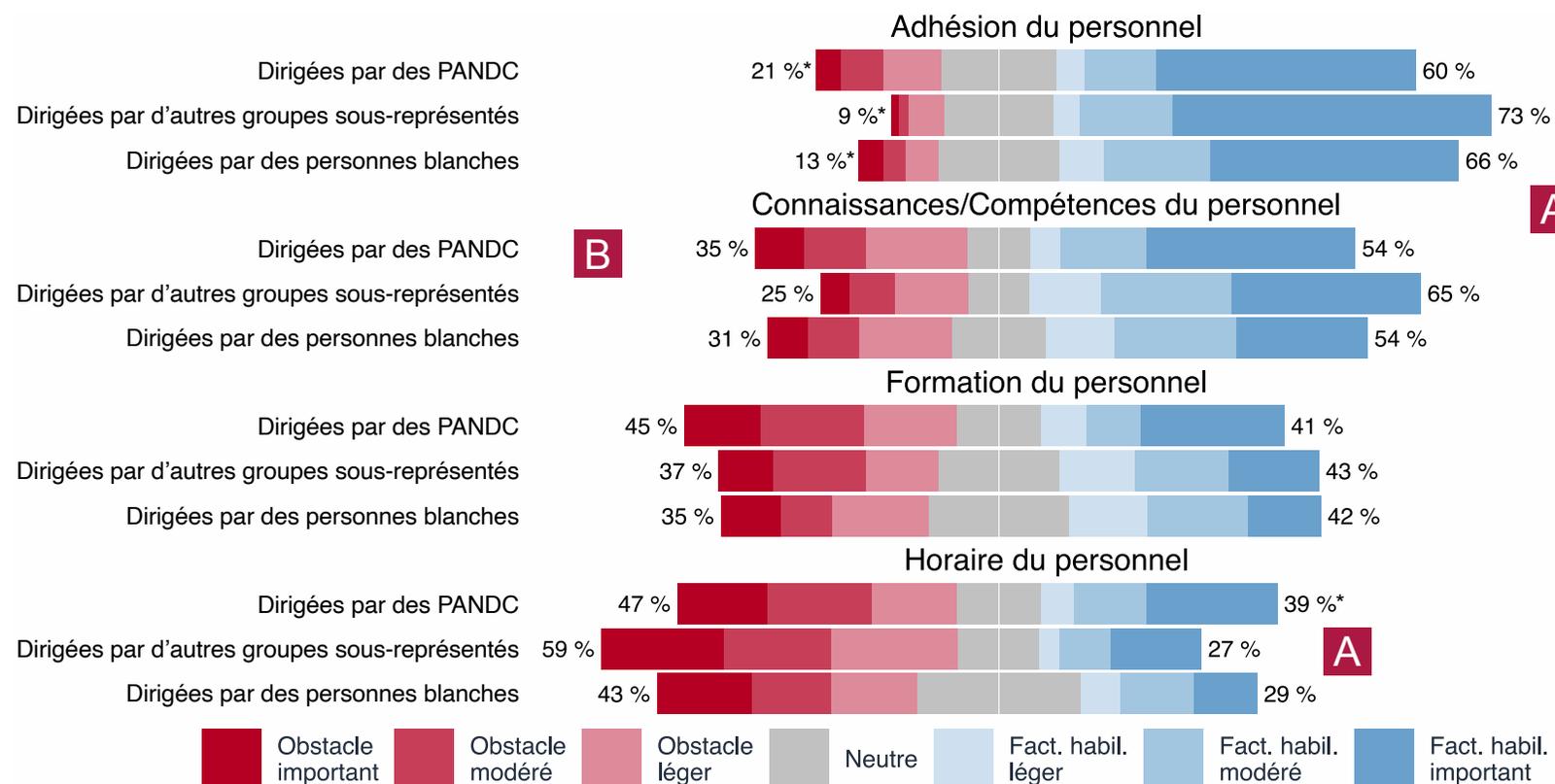
**A** L'adhésion des parties prenantes constitue l'exception à cette tendance générale. Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont plus susceptibles de rencontrer des difficultés dans ce domaine. Nous pensons que cela est lié au fait qu'elles sont généralement plus actives dans le domaine de l'EDI.

\* utiliser avec prudence

# Les organisations dirigées par des PANDC sont plus susceptibles de faire face à la plupart des obstacles liés au personnel.

Dans quelle mesure les éléments ci-dessous constituent-ils des obstacles ou des facteurs habilitants pour votre organisation lorsqu'elle tente d'appliquer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans le cadre de son travail?

## % d'organisations



**A** Les organisations dirigées par des personnes issues d'autres communautés sous-représentées sont plus susceptibles de considérer l'adhésion et les compétences du personnel comme des facteurs habilitants à leur travail relatif à l'EDI, mais elles font face à des difficultés particulières en ce qui concerne le temps que le personnel peut consacrer à ce travail.

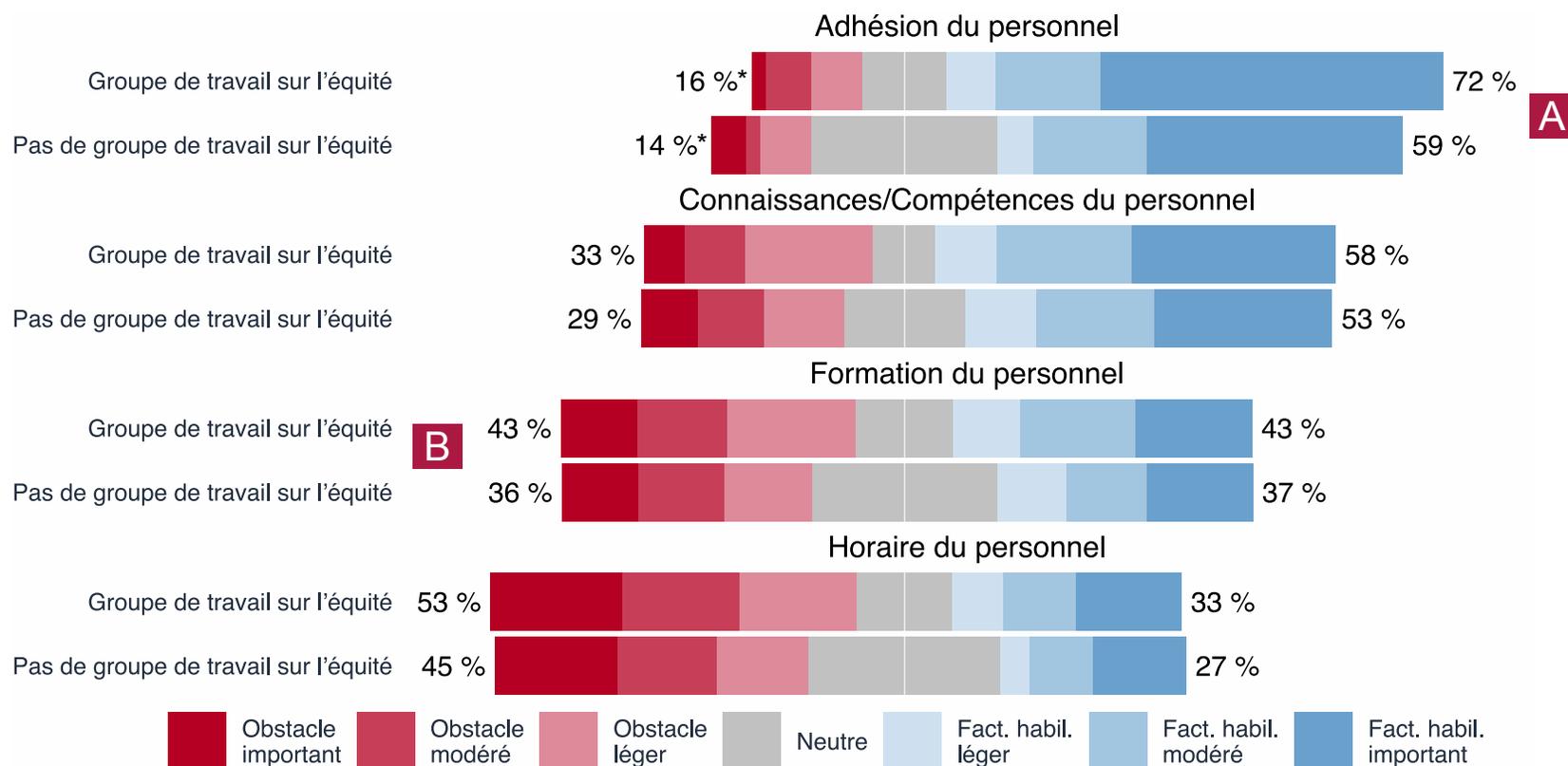
**B** Les organisations dirigées par des PANDC font face à de plus grandes difficultés en ce qui a trait à la formation et à l'adhésion du personnel.

\* utiliser avec prudence

# Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité obtiennent une plus grande adhésion de la part du personnel, mais elles sont plus divisées en ce qui concerne les autres éléments relatifs au personnel.

Dans quelle mesure les éléments ci-dessous constituent-ils des obstacles ou des facteurs habilitants pour votre organisation lorsqu'elle tente d'appliquer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans le cadre de son travail?

## % d'organisations



Là encore, les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont moins susceptibles de se montrer neutres à l'égard des éléments potentiels.

**A** Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité obtiennent généralement une plus grande adhésion du personnel.

**B** Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont plus susceptibles de dire que la plupart des éléments sont des obstacles, notamment l'horaire de travail et la formation du personnel. Ceci est probablement dû au fait que ces organisations mènent généralement plus d'activités liées à l'EDI.

\* utiliser avec prudence

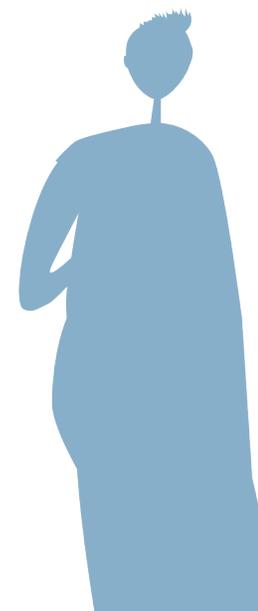
# Attitudes et opinions

Afin de mieux comprendre le contexte des réponses fournies, on a demandé aux répondant.e.s d'indiquer s'ils étaient d'accord ou en désaccord avec des énoncés portant sur la mesure dans laquelle les questions d'EDI sont plus importantes depuis le début de la pandémie, sur la mesure dans laquelle leur organisation est bien outillée pour appliquer les principes d'EDI dans son travail et sur les valeurs de leur organisation en matière d'EDI.

Dans l'ensemble, les répondant.e.s estiment qu'il est important d'adopter des méthodes de travail qui améliorent l'EDI, croient que leur organisation le fait et considèrent qu'il est important de mettre en place des cadres plus actifs tels que l'antiracisme et l'anti-oppression (ARAO). Si la plupart des répondant.e.s estiment que leur organisation est bien outillée pour améliorer ses pratiques en

matière d'EDI et que les attentes en matière d'EDI sont plus élevées depuis la pandémie, les avis sur ces sujets sont en revanche plus partagés.

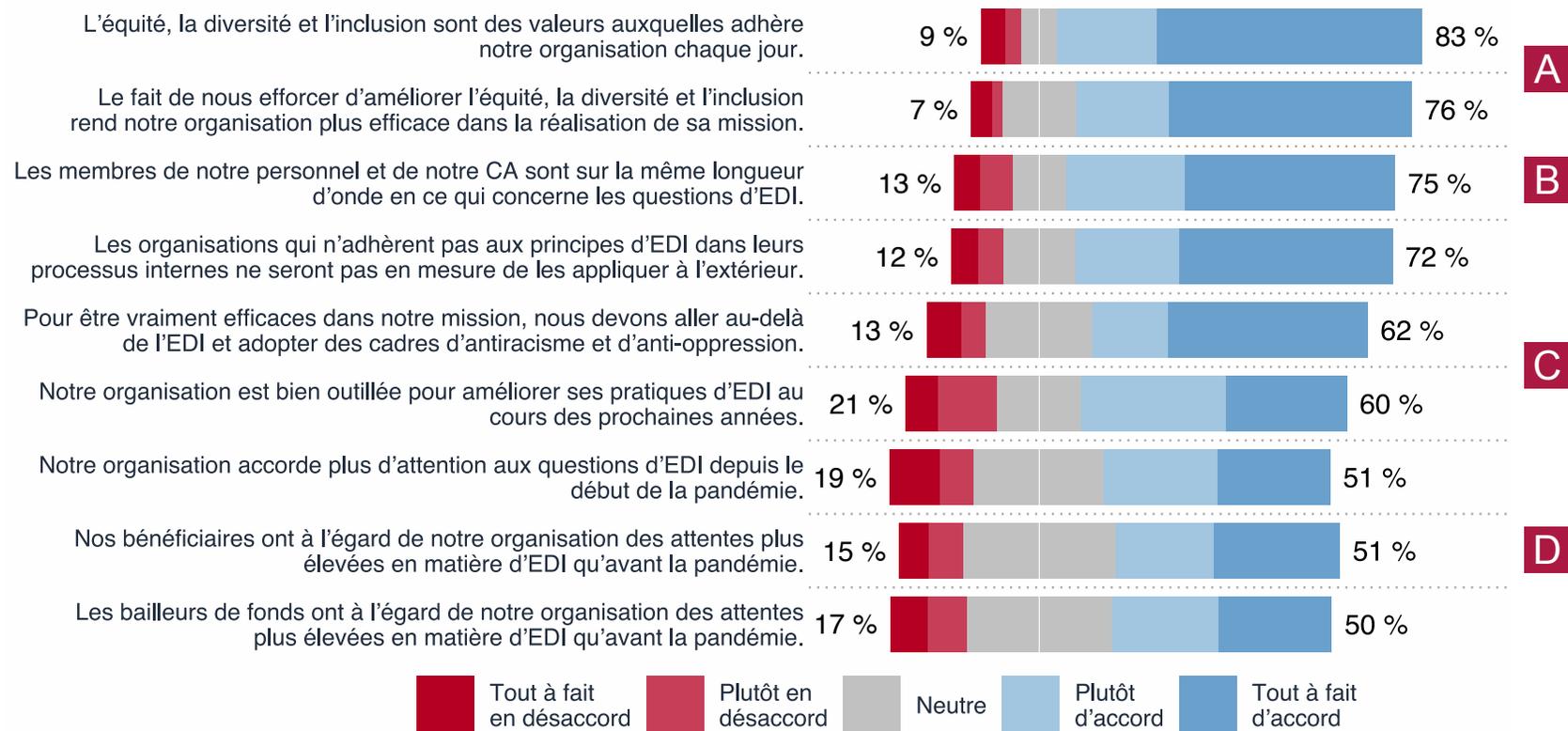
On constate des différences notables dans les opinions des organisations dirigées par des PANDC ou par des personnes issues d'autres groupes sous-représentés dans les postes de direction par rapport à celles des organisations dirigées par des personnes issues des milieux traditionnels. Ces dernières sont moins susceptibles d'estimer que l'importance de l'EDI s'est accrue depuis la pandémie, moins susceptibles de penser que l'adoption de méthodes de travail qui favorisent l'EDI accroît leur efficacité et moins susceptibles d'estimer important de mettre en place des cadres plus actifs. On observe les mêmes tendances chez les organisations qui ne sont pas dotées d'un groupe de travail sur l'équité.



# En grande majorité, les organisations accordent de l'importance aux pratiques d'EDI et sont bien placées pour intensifier leurs efforts. Elles sont en revanche plus divisées quant au rôle de catalyseur de la pandémie.

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants.

## % d'organisations

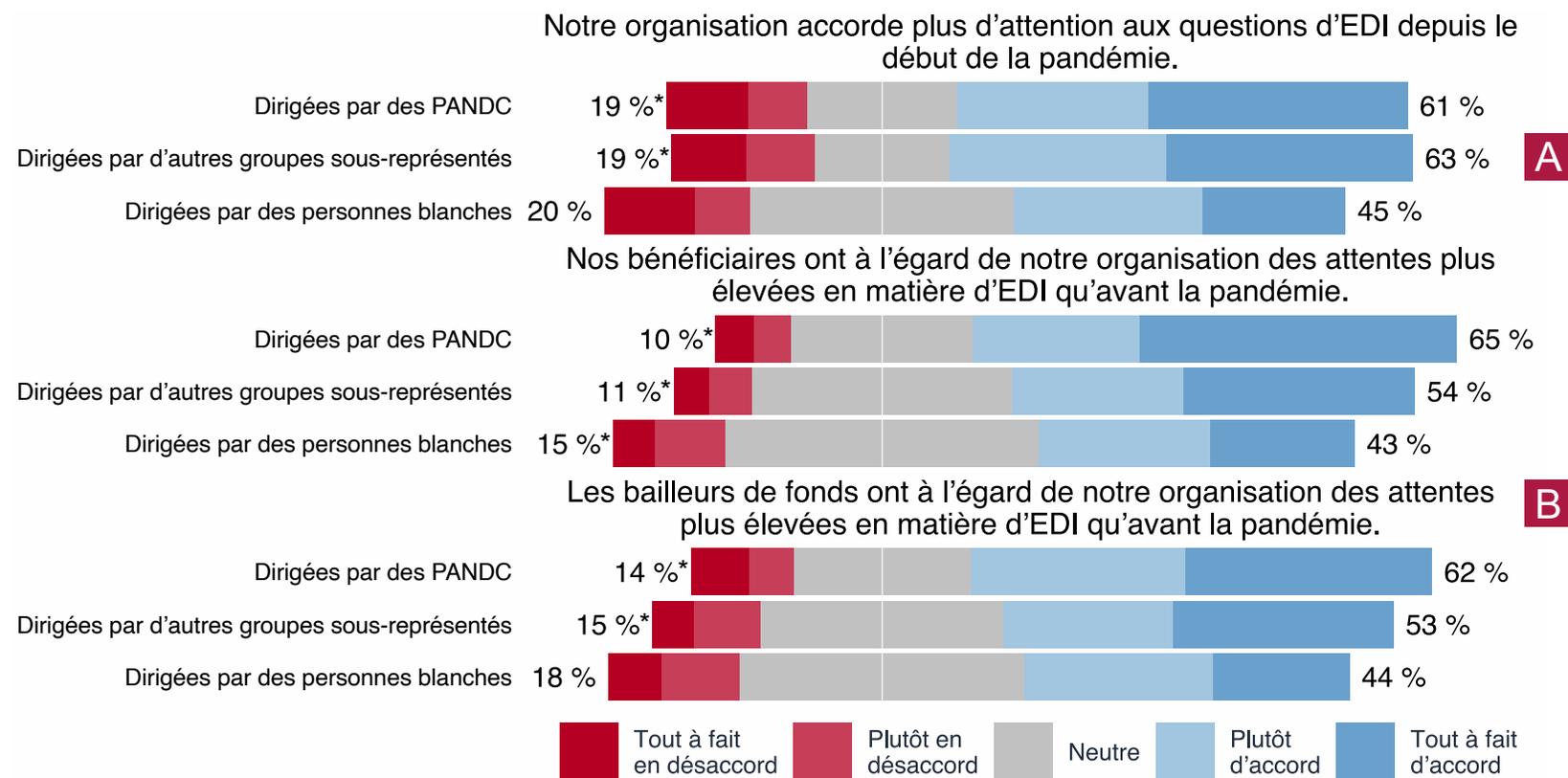


- A** Les organisations sont les plus susceptibles de croire qu'elles respectent les principes d'EDI et de considérer que cela est utile.
- B** Les organisations étaient en revanche peu susceptibles d'avoir des opinions neutres quant à savoir si le conseil d'administration et le personnel sont sur la même longueur d'onde, ce qui souligne l'importance de la communication sur les questions liées à l'EDI.
- C** La plupart des organisations estiment avoir besoin d'en faire plus en matière d'EDI et être outillées pour le faire, mais des minorités importantes ne partagent pas ce point de vue.
- D** Les organisations sont les plus divisées sur la question de savoir si les attentes en matière d'EDI ont changé depuis la pandémie.

# Les organisations dirigées par des personnes blanches sont moins susceptibles de convenir que la pandémie a entraîné des changements dans les attentes relatives à l'EDI.

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants.

## % d'organisations



**A** Les organisations dirigées par des personnes non blanches sont plus susceptibles d'avoir accordé plus d'attention aux questions d'EDI depuis le début de la pandémie.

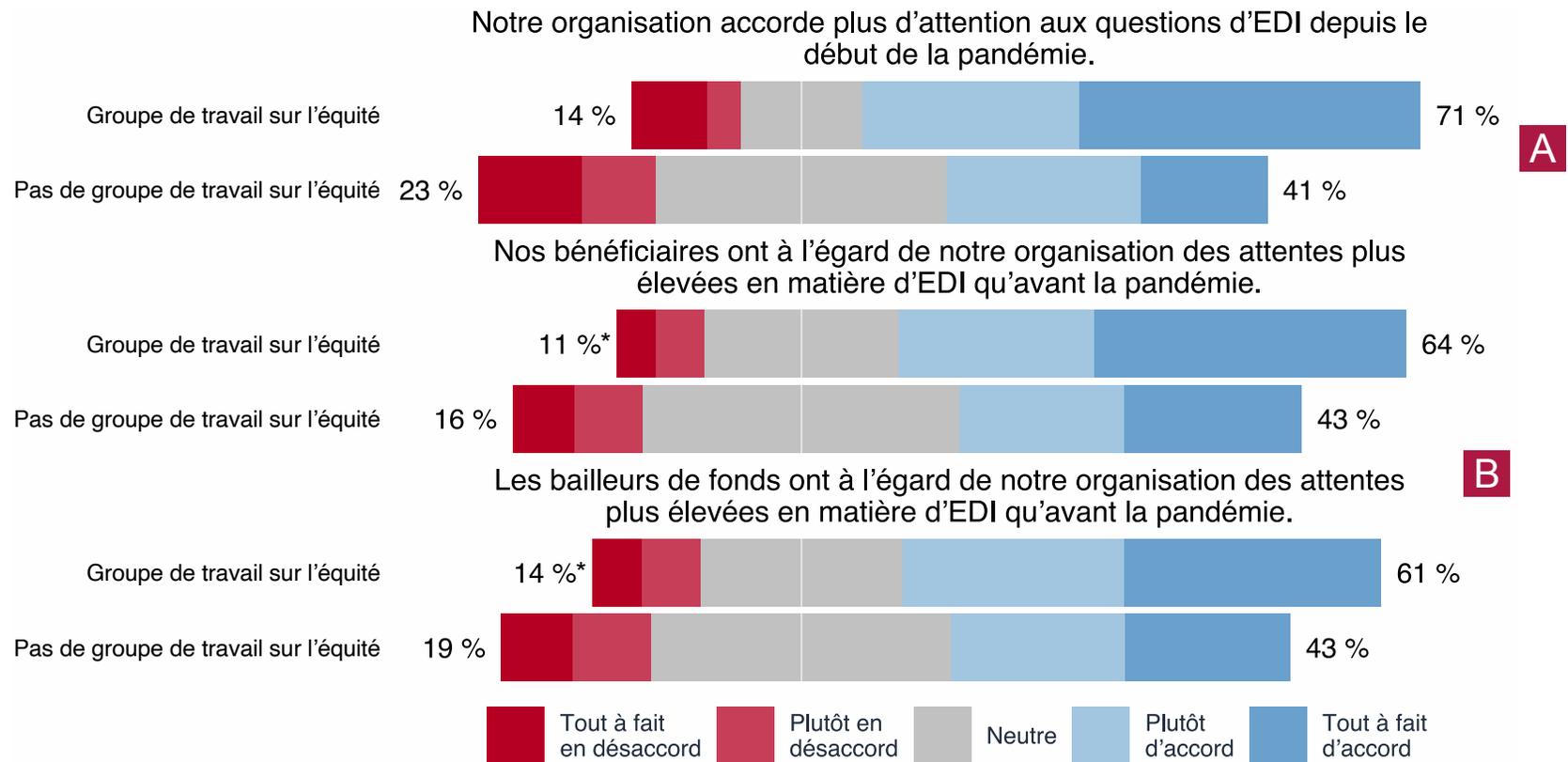
**B** Les organisations dirigées par des personnes issues de groupes minoritaires, en particulier celles dirigées par des PANDC, ont constaté une hausse des attentes en matière d'EDI depuis le début de la pandémie.

\* utiliser avec prudence

# À l'inverse, les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont plus susceptibles de reconnaître que la pandémie a modifié les attentes en matière d'EDI.

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants.

## % d'organisations



**A** Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont beaucoup plus susceptibles d'avoir accordé plus d'attention aux questions d'EDI depuis le début de la pandémie.

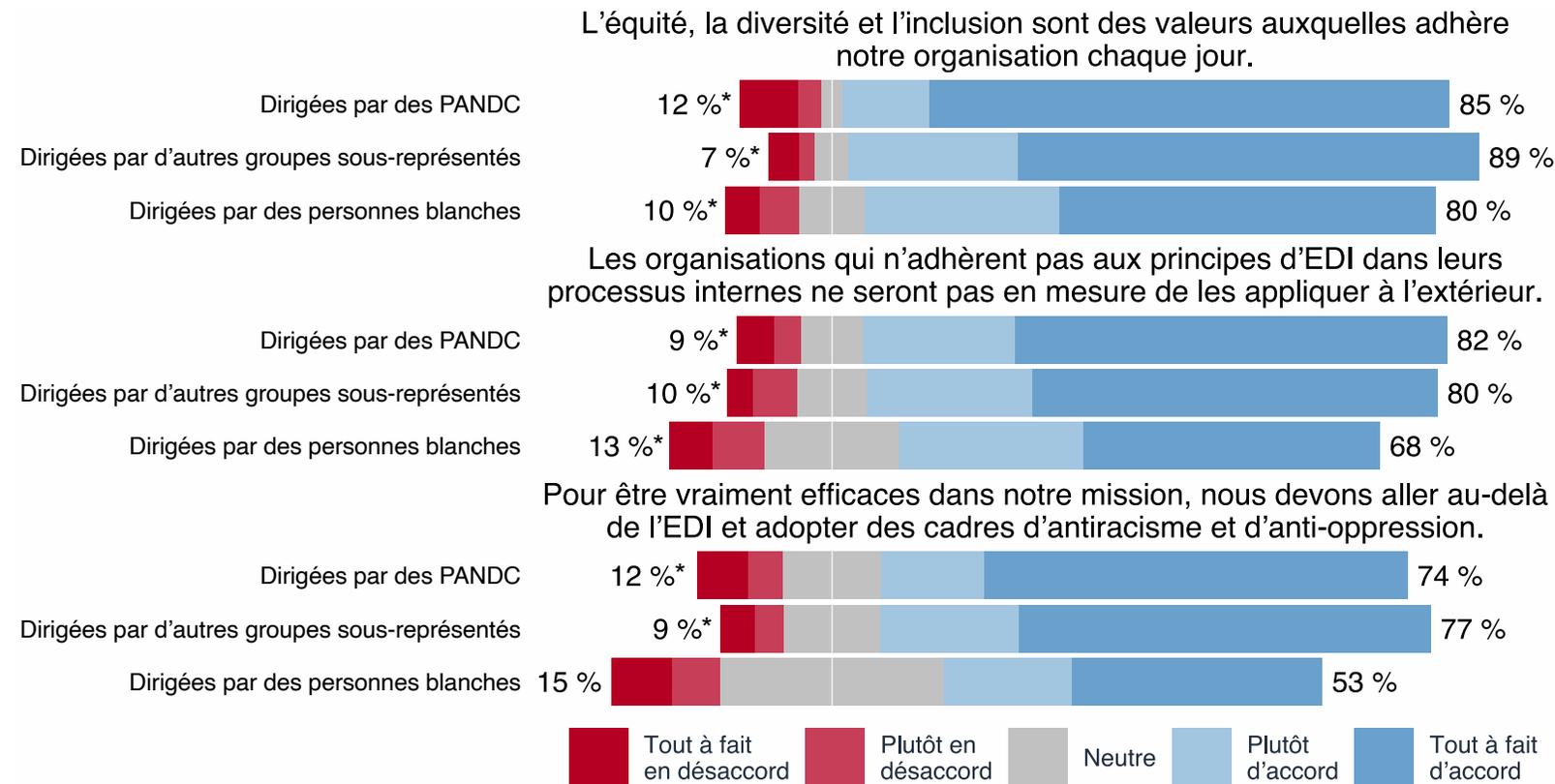
**B** De même, les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont plus susceptibles d'estimer que les attentes à l'égard des questions d'EDI ont augmenté depuis avant la pandémie. Les organisations qui n'ont pas de groupe de travail sont plus susceptibles d'être neutres à ce sujet, ce qui pour beaucoup d'entre elles signifie, selon nous, qu'elles sont incertaines.

\* utiliser avec prudence

# Bien que presque toutes les organisations estiment qu'elles appliquent les principes d'EDI, les organisations dirigées par des personnes blanches sont moins susceptibles de convenir de la nécessité d'accroître les efforts en interne et à l'extérieur.

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants.

## % d'organisations



**A**

Le fait que les organisations dirigées par des personnes blanches soient moins susceptibles de convenir de la nécessité d'accroître les efforts en matière d'EDI s'explique davantage par leur neutralité sur cette question que par un désaccord flagrant.

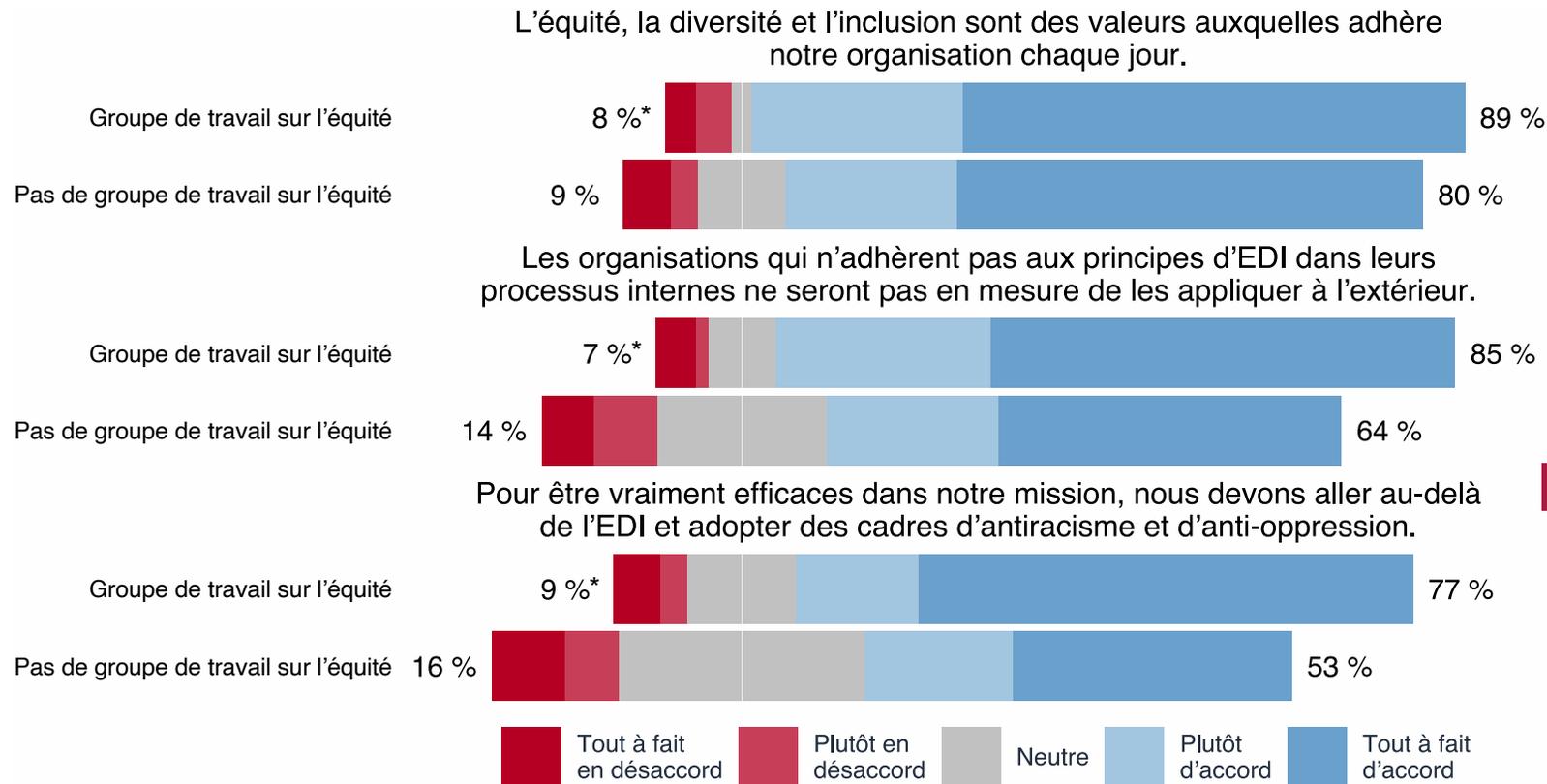
**A**

\* utiliser avec prudence

# Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont nettement plus susceptibles de reconnaître la nécessité d'accentuer les efforts en matière d'EDI, tant en interne qu'à l'extérieur de l'organisation.

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants.

## % d'organisations



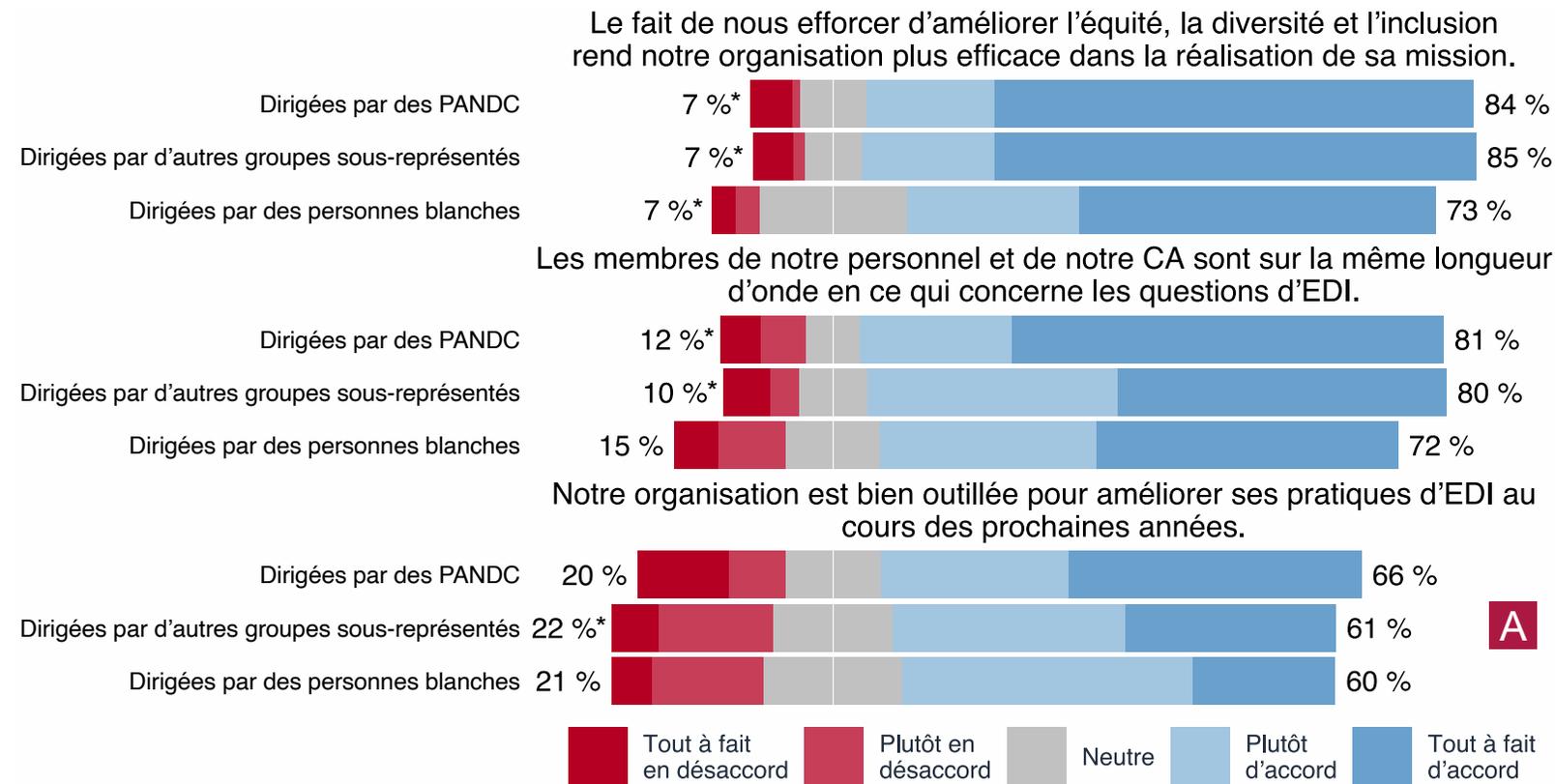
**A** Comme dans le cas des différences selon les caractéristiques du leadership, le fait que les organisations qui n'ont pas de groupe de travail sur l'équité soient moins susceptibles de convenir de la nécessité d'accroître les efforts en matière d'EDI s'explique davantage par la neutralité que par un désaccord manifeste.

\* utiliser avec prudence

# Les organisations dirigées par des personnes blanches sont légèrement moins susceptibles de reconnaître l'utilité des initiatives axées sur l'EDI et moins bien placées pour promouvoir l'EDI.

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants.

## % d'organisations



**A**

Comme pour la plupart des autres attitudes et opinions non liées aux attentes depuis la pandémie, les principaux clivages se situent entre les organisations dirigées par des personnes blanches et celles dirigées par des personnes issues de minorités.

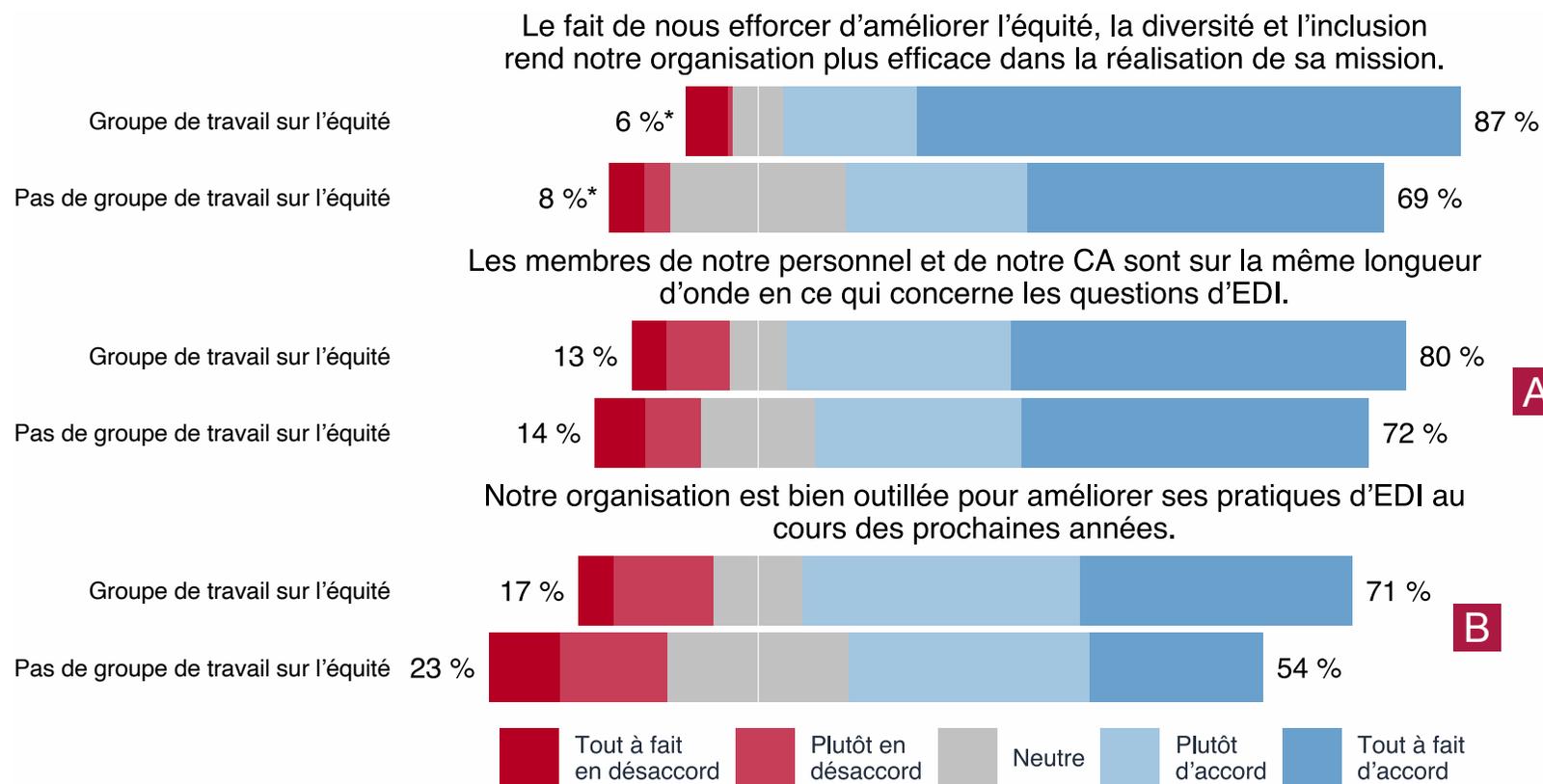
L'une des seules variations potentiellement significatives par rapport à cette tendance concerne les opinions sur le fait d'être bien placé pour améliorer les pratiques d'EDI, ce qui laisse entendre que les organisations dirigées par des personnes issues d'autres communautés sous-représentées peuvent faire face à des obstacles particuliers. Encore une fois, cela est probablement dû aux caractéristiques de ces organisations (p. ex., la taille, le sous-secteur d'activité, etc.).

\* utiliser avec prudence

# Les organisations dotées d'un groupe de travail sur l'équité sont mieux placées pour mener des initiatives axées sur l'EDI et en reconnaître l'utilité.

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants.

## % d'organisations



**A** Les organisations, qu'elles soient ou non dotées d'un groupe de travail sur l'équité, sont moins divisées dans leurs opinions sur la question de savoir si le personnel et le conseil d'administration sont sur la même longueur d'onde qu'elles ne le sont sur de nombreuses autres questions.

**B** Les différences d'opinions sur la question de savoir si l'organisation est bien outillée pour améliorer les pratiques d'EDI en fonction de la présence ou non d'un groupe de travail sont plus importantes que les différences fondées sur les caractéristiques du leadership, ce qui laisse entendre que les groupes de travail sur l'équité peuvent être la voie à suivre pour que les organisations fassent des progrès en matière d'EDI.

\* utiliser avec prudence

# Méthodologie

L'enquête a été réalisée en ligne par l'entremise d'un site Web interactif entre le 18 août et le 31 octobre 2022. Un total de 1 655 personnes y ont participé.

L'enquête a utilisé une méthodologie à deux composantes pour s'assurer de rejoindre un large éventail d'organismes de bienfaisance et d'OBNL. La première composante était constituée d'une population connue d'organismes de bienfaisance enregistrés qui n'étaient pas des congrégations religieuses et dont le revenu annuel s'élevait à au moins 30 000 \$. Ces organismes ont été contactés directement, par courriel. La deuxième composante était constituée d'une population non connue d'OBNL, de donateurs reconnus et d'organismes de bienfaisance enregistrés (pouvant inclure des congrégations religieuses et des organisations dont le revenu annuel est inférieur à 30 000 \$) qui ont été contactés indirectement, au moyen d'invitations distribuées par des organisations partenaires. Ces

partenaires étaient principalement des organisations parapluies et des organisations de renforcement des capacités ciblant des régions géographiques, des causes ou des bénéficiaires en particulier.

Les réponses ont été pondérées en fonction de la taille de l'organisation, de la région et du sous-secteur afin de produire des estimations jugées les plus représentatives du secteur à but non lucratif dans son ensemble. La page suivante présente une comparaison de la distribution pondérée et non pondérée des organisations répondantes.

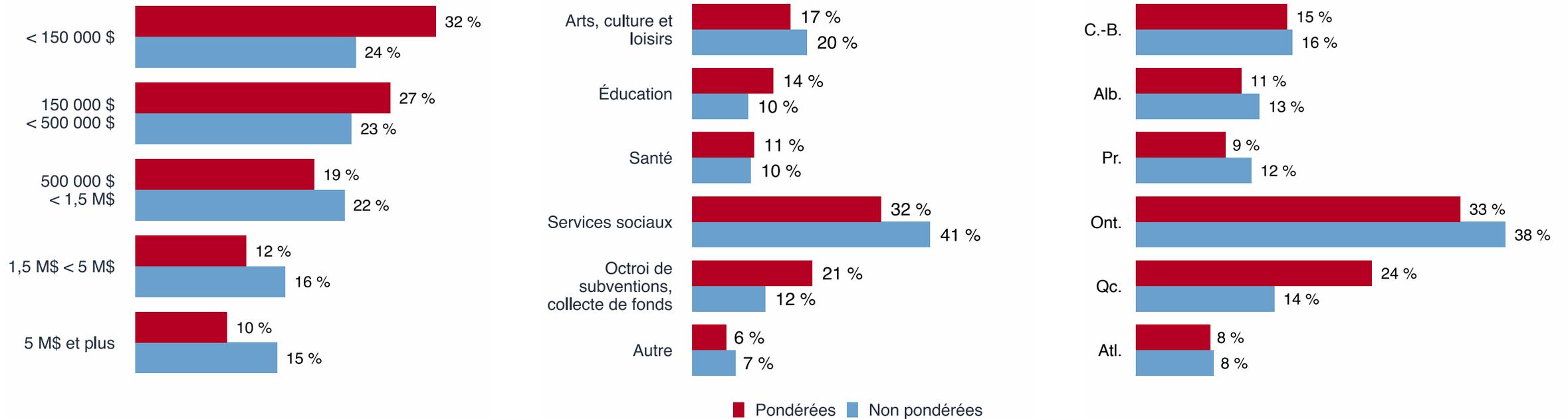
L'analyse multivariée a été utilisée tout au long de l'étude pour cerner les facteurs clés. Cette analyse a clairement mis en évidence l'importance cruciale des caractéristiques des membres de la direction et de la présence d'un groupe de travail sur l'équité, et ce, indépendamment de la taille de l'organisation, de la région et de la cause.

Comparativement à de nombreuses autres enquêtes menées auprès d'organismes de bienfaisance par Imagine Canada, la région et le sous-secteur ont constitué des facteurs explicatifs moins importants, quoique la taille de l'organisme, mesurée par le nombre de membres du personnel rémunéré, demeurait un facteur important.

En règle générale, plus le nombre d'organisations qui ont contribué au résultat affiché est important et plus leurs réponses sont cohérentes, plus l'estimation est susceptible d'être précise. Lorsqu'un petit nombre d'organismes de bienfaisance ont contribué à une estimation et que leurs réponses variaient grandement, les estimations sont suivies d'un astérisque (\*). Ces estimations demeurent utiles pour la prise de décision, mais il faut les utiliser avec prudence.

# Les réponses sont pondérées par certains facteurs, dont les revenus, le sous-secteur et la région, afin de produire des estimations plus fidèles à la population des organisations.

% de répondant.e.s au sondage



# Glossaire

**Communautés/populations sous-représentées** : termes utilisés dans les questions individuelles de l'enquête pour désigner les personnes qui sont généralement sous-représentées parmi le personnel rémunéré et les bénévoles.

**Dirigée par d'autres groupes sous-représentés/des personnes issues d'autres groupes sous-représentés** : organisation dirigée par des personnes issues de groupes généralement sous-représentés dans les postes de haute direction des organismes à but non lucratif, notamment, comme l'ont précisé les répondant.e.s, les membres de la communauté 2SLGBTQIA+, les femmes, les personnes handicapées ou ayant un problème de santé, les immigrant.e.s et les membres des minorités linguistiques.

**Dirigée par des minorités/des personnes issues des minorités** : terme général renvoyant à la fois à une organisation dirigée par des

PANDC ou par d'autres personnes issues de groupes sous-représentés.

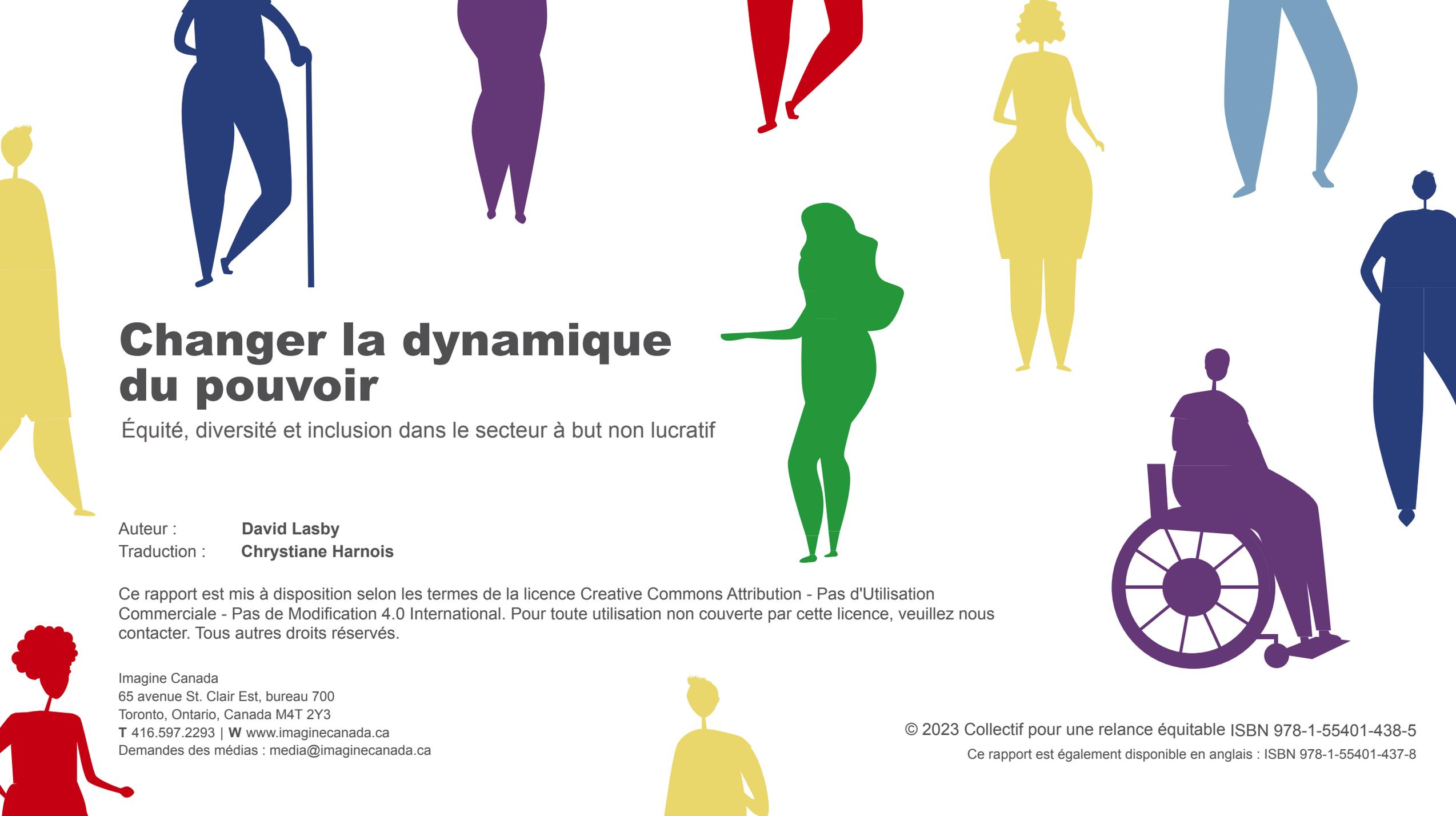
**Dirigée par des PANDC** : organisation dans laquelle une large part du personnel de haute direction est constitué de personnes autochtones, noires ou de couleur (non blanches).

**Dirigée par des personnes blanches** : organisation qui n'est pas dirigée par des PANDC ou des personnes issues d'autres milieux sous-représentés.

**Groupe de travail sur l'équité** : groupe établi pour déterminer et régler les problèmes d'équité. De façon générale, ce groupe de travail est composé de membres issus de l'ensemble de l'organisation et met l'accent sur la diversité des points de vue et des antécédents. Pour les besoins de l'enquête, un groupe de travail sur l'équité se définit comme une sorte de comité ou de groupe de travail axé sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion.

**PANDC** : L'acronyme « PANDC » fait référence aux personnes autochtones, noires et de couleur. Nous reconnaissons que l'utilisation de cet acronyme est controversée, et que ce regroupement suscite à juste titre des critiques du fait qu'il occulte la diversité des expériences et des points de vue des populations qui le composent. Cependant, en raison de la taille de l'échantillon, nous devons regrouper les réponses des personnes autochtones, noires et de couleur afin de disposer d'une puissance statistique.

**Vérification de l'équité** : de façon formelle, une vérification de l'équité est un vaste examen systémique des politiques, des pratiques et des structures organisationnelles existantes afin de cerner les facteurs qui perpétuent ou favorisent les inégalités. Pour les besoins de l'enquête, une vérification de l'équité se définit comme une forme d'examen systématique sous l'angle de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.



# Changer la dynamique du pouvoir

Équité, diversité et inclusion dans le secteur à but non lucratif

Auteur : **David Lasby**  
Traduction : **Christiane Harnois**

Ce rapport est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International. Pour toute utilisation non couverte par cette licence, veuillez nous contacter. Tous autres droits réservés.

Imagine Canada  
65 avenue St. Clair Est, bureau 700  
Toronto, Ontario, Canada M4T 2Y3  
T 416.597.2293 | W [www.imaginecanada.ca](http://www.imaginecanada.ca)  
Demandes des médias : [media@imaginecanada.ca](mailto:media@imaginecanada.ca)

© 2023 Collectif pour une relance équitable ISBN 978-1-55401-438-5

Ce rapport est également disponible en anglais : ISBN 978-1-55401-437-8