
StatCan lance une enquête pour évaluer la diversité des conseils d'administration des OBNL

Title: StatCan lance une enquête pour évaluer la diversité des conseils d'administration des OBNL

Author: Fatima Syed

Published in: *The Philanthropist*

ISSN: 2562-1491

Date: December 4, 2020

Original Link: <https://thephilanthropist.ca/2020/12/statcan-lance-une-enquete-pour-evaluer-la-diversite-des-conseils-dadministration-des-obnl/>

Date of PDF Download: January 22, 2021

Statistique Canada fait une première tentative ciblée pour mesurer la diversité des conseils d'administration du secteur sans but lucratif et de bienfaisance.

Le 4 décembre, cet organisme lancera une enquête participative, sur une base volontaire (une enquête conçue en collaboration avec des représentants du secteur, des universitaires et le personnel de StatCan). L'enquête [sera menée en ligne](#) jusqu'à la fin du mois. Les questions posées aux membres des CA portent sur des renseignements sociodémographiques, notamment en matière de race, genre, orientation sexuelle, âge, statut d'immigration et handicap. On leur demandera aussi de décrire les communautés qu'ils servent, et d'indiquer si leur CA possède une politique écrite en ce qui a trait à la diversité.

Selon Larry MacNabb, un directeur de l'organisme fédéral, StatCan enverra l'enquête au plus grand nombre d'organismes possible, en demandant de la distribuer aux membres du CA. StatCan publiera aussi dans les médias sociaux des liens vers l'enquête. « Plus nous recevrons de réponses, plus les données seront fiables, dit-il. Cela nous aidera à dresser un portrait et à effectuer une meilleure mesure. »

Il n'existe pas de liste exhaustive des OBNL canadiens. M. MacNabb affirme que sa perception de la diversité a été remise en cause par « la portée et l'éventail des organismes. C'est un secteur très dynamique ». Mais StatCan a identifié certaines exclusions, entre autres des OBNL privés comme, par exemple, les CA des condos. Seuls les organismes de bienfaisance enregistrés et les OBNL publics peuvent accéder à l'enquête.

Bien qu'il puisse s'agir de la première tentative canadienne en vue de recueillir systématiquement des données sur le profil de la gouvernance du secteur, des enquêtes semblables menées à travers le monde montrent que la diversité demeure un enjeu au sein du CA des OBNL. En 2018, une étude effectuée au Royaume-Uni a révélé qu'en ce pays le CA de 62 % des principaux organismes de bienfaisance était entièrement blanc. La même année, un autre groupe britannique a rapporté que, au Royaume-Uni, seulement 9,6 % des membres du CA des principaux organismes de bienfaisance appartenaient à des minorités ethnoculturelles. Par ailleurs, aux États-Unis, une enquête menée en 2017 auprès des DG des plus grandes fondations et des plus importants OBNL a révélé que ces CA étaient blancs à 87 %.

Le moment est bien choisi, d'après la sénatrice Ratna Omidvar qui a collaboré étroitement avec StatCan à l'élaboration de l'enquête.

En juin 2019, la sénatrice s'est efforcée, sans succès, de faire amender le formulaire de déclaration de renseignements des OBNL et des organismes de bienfaisance, dans le but d'y ajouter l'obligation de dévoiler la diversité des membres du CA. Dans la foulée des appels à l'action des protestations du mouvement Black Lives Matter, qui ont eu lieu à travers le monde l'été dernier, la sénatrice Omidvar a écrit une lettre ouverte, qui a été publiée en juin dans *The Philanthropist*, où elle pressait le secteur de commencer à recueillir des données démographiques. Elle soulignait que les CA des entreprises ont subi des pressions pour donner des informations sur l'équité et créer des plans en matière de diversité, tandis que ce n'est pas le cas pour le secteur de la bienfaisance, qui représente 8 % du PIB canadien.

Le statisticien en chef du Canada, Anil Arora, a lu la lettre de la sénatrice Omidvar et a proposé que Statistique Canada prépare quelque chose. La sénatrice avoue : « J'ai été très fortement impressionnée par la volonté de StatCan en la matière. Nous avons vraiment besoin de données sur la gouvernance, parce que les données dont nous disposons maintenant sont très partielles. Lorsqu'elles sont disponibles, elles dévoilent un secteur qui aborde de nombreux enjeux liés à la marginalisation, mais dont le leadership est très homogène. »

Durant la pandémie, StatCan a mené beaucoup plus d'enquêtes participatives en ligne afin de connaître les répercussions de la COVID-19, notamment sur les entreprises, la santé mentale et certaines communautés. En juillet, l'organisme a aussi commencé à recueillir des données basées sur la race dans son Enquête mensuelle sur la population active. Environ 250 000 Canadiens ont répondu à ces enquêtes au début de la pandémie, mais ces chiffres ont chuté à 15-30 000 plus récemment.

La crise de la pandémie a aussi mené à une « plus grande prise de conscience » de la contribution des organismes de bienfaisance et des OBNL, selon la sénatrice Omidvar. Les effets disproportionnés de la pandémie sur les communautés de couleur et sur les Canadiens à plus faible revenu ont suscité la réflexion du secteur, avec en toile de fond les troubles raciaux aux États-Unis.

Les raisons d'accroître la diversité des CA sont évidentes, estime Eva Salinas dont un article paraissait en octobre dans *The Philanthropist*. Les CA prennent des décisions au sujet de l'utilisation de fonds publics et des communautés à soutenir.

« Les types de décisions prises en l'absence de diversité sont moins éclairés », déclare Peter Dinsdale, président-directeur général de YMCA Canada. « Si vous êtes un administrateur qui

n'a pas été arrêté par des policiers la nuit, comment pouvez-vous être proactif et servir les plus démunis? »

Le problème, ajoute-t-il, c'est que les membres des CA attirent naturellement des collègues qui œuvrent dans les mêmes cercles sociaux. Toute tentative visant à diversifier ces cercles « nécessite une grande détermination », précise-t-il, et il souligne que, pour la première fois, le CA du YMCA, composé de 16 membres, compte plus de femmes que d'hommes.

D'après M. Dinsdale, l'enquête montrera qu'il existe des barrières structurelles à l'entrée au CA, qui empêchent ceux-ci d'être représentatifs. Les membres d'un CA doivent avoir certaines expériences, la capacité de recueillir d'importantes sommes d'argent, ou des liens avec de riches particuliers. Ces barrières « ne sont pas intentionnelles ni mauvaises », dit-il, mais elles doivent changer.

C'est aussi l'avis de Bailey Greenspon, co-directrice générale intérimaire de G(irls)20, qui aide à diriger un mouvement visant à intégrer plus de filles aux CA, et qui mentionne que ces obstacles structurels tendent à favoriser les personnes plus âgées, riches et de race blanche.

« Nous avons besoin d'une nouvelle grille de compétences qui comporte des compétences pratiques, telles que la collecte de fonds, la planification d'événements et la comptabilité, ainsi qu'une expérience vécue des problèmes que nous nous efforçons de solutionner », dit-elle, ajoutant que cette grille pourrait inclure la recherche de nouvelles perspectives sur la façon d'utiliser les médias sociaux, des idées neuves pour le sociofinancement, et plus de réponses concrètes aux mouvements tels que Black Lives Matter.

« Il ne suffit pas d'intégrer des personnes diversifiées », affirme-t-elle. Pour que les OBNL et les organismes de bienfaisance abordent et relèvent efficacement les enjeux liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, « la culture des CA doit changer afin que [les nouveaux membres] ne soient pas là uniquement parce qu'il faut cocher une case, mais pour ajouter une valeur et intensifier nos efforts ».

Selon la présidente du CA d'Imagine Canada, Margaret Mason, pour qu'un tel changement se produise, les OBNL et les organismes de bienfaisance auront besoin de beaucoup d'aide pour savoir comment « diversifier d'une façon authentique, pas seulement cosmétique.

« Si un CA n'est pas diversifié, la plus grande difficulté est de savoir comment établir des relations avec des réseaux de personnes qui pourraient s'intéresser à l'organisme et avoir le désir de servir, dit-elle. On ne sait tout simplement pas comment ou par où commencer sans potentiellement offenser des personnes qu'on aimerait recruter, ni comment positionner son organisme afin d'attirer des demandes potentielles provenant de personnes diversifiées. » Il y a un « plafond » dans le secteur pour les personnes PANDC (autochtones, noires et de couleur), déclare Mohammed Hashim, le nouveau directeur général de la Fondation canadienne des relations raciales. Le personnel de première ligne est essentiellement très diversifié, mais « plus on monte dans la hiérarchie, moins la diversité est présente ».

D'après lui, c'est un problème parce que les personnes issues de groupes marginalisés, dont les nouveaux immigrants et les réfugiés, utilisent de nombreux services fournis par le secteur. Il souligne qu'au fil du temps ces communautés se sont dotées de services pour elles-mêmes, parce qu'elles ne pouvaient pas les recevoir dans le secteur caritatif établi. Les gens qui ont

fondé ces services parlaient la même langue que les personnes qui avaient besoin d'aide, ils comprenaient leur culture et savaient comment surmonter les barrières. M. Hashim poursuit : « Dans le réseau des services sociaux, il doit y avoir une réelle confiance pour intégrer des programmes et des services à des organismes desservant de nouvelles communautés émergentes. Cette enquête pourrait au moins démontrer dans quelle mesure les plus importantes décisions peuvent être connectées ou non à ce qui se passe dans les communautés aux quatre coins du pays. »

Pour la plupart des observateurs, l'enquête est un bon départ afin de découvrir le cœur de ces plus larges problèmes structurels ayant trait à la culture des CA, même si les données recueillies peuvent être imparfaites.

Shannon Kindornay, directrice en matière de recherche, politique et pratique chez Coopération Canada, et elle aussi membre du groupe consultatif de StatCan, espère que l'enquête démontrera éventuellement non seulement comment s'identifient les membres des CA, mais également leur façon de travailler et de s'intégrer à des systèmes de diversité et d'inclusion. Par exemple, y a-t-il une politique au CA en ce qui a trait à la diversité, et y a-t-il une formation antiraciste? Mme Kindornay aide à élaborer un cadre d'autovérification pour le secteur, qui sera lancé au début de 2021, en vue de créer des mécanismes de reddition de compte aux CA en ce qui a trait à ces questions.

« L'enquête confirmera ce que nous savons déjà, dit-elle. Notre secteur et tous nos alliés ont le devoir de passer concrètement à l'action. »

Patti Pon, présidente-directrice générale de Calgary Arts Development, et membre du CA de la Fondation Agora, partage cet avis, mentionnant que l'enquête ne changera pas le système des fondateurs, donateurs et bénéficiaires, qui a été « établi selon une mentalité coloniale.

« C'est une chose de recueillir des données, remarque-t-elle. C'est une tout autre chose de s'en servir. Il incombe aux personnes participant aux processus décisionnels de... reconnaître que cette information ne représente pas uniquement des chiffres sur une page. Nous sommes ici pour tout le monde. Nous sommes de tous les côtés, dans chaque secteur. Si le Canada est véritablement une mosaïque, les personnes participant aux prises de décisions devraient refléter ce fait. »