



La diversité, l'équité et l'inclusion dans le milieu de la philanthropie au Canada

RÉSULTATS DU SONDAGE ET ORIENTATIONS FUTURES

JANVIER 2019



Remerciements

Nous remercions Hanifa Kassam et Susan Phillips, responsable du programme de maîtrise en philanthropie et en gestion des organismes sans but lucratif à l'Université Carleton, pour leur collaboration dans le cadre de ce projet. Nous remercions Lorraine Chuen pour le design du document.

À propos de FPC

Fondée en 1999, Fondations philanthropiques Canada (FPC) est une association nationale qui regroupe des fondations, des œuvres de bienfaisance et des entreprises donatrices. Elle soutient la philanthropie organisée ainsi que la croissance et le développement de fondations efficaces et responsables en offrant à ses membres des services et des ressources et en les représentant dans les questions qui les concernent. Pour en savoir plus, consultez le site <https://pfc.ca/fr/>



Avant-propos

En 2018, FPC a lancé un nouveau projet exploratoire pour se pencher sur la question de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein des fondations canadiennes. Puisque la diversité de la population canadienne augmente, et que nos partenaires communautaires et les donateurs eux-mêmes comprennent des personnes dont les bagages, les perspectives et les approches sont plus diversifiés, il est urgent de nous demander comment nous pouvons prendre acte et tenir compte de perspectives diversifiées. Dans quelle mesure les politiques et les pratiques du secteur de la philanthropie organisée sont-elles inclusives? Pouvons-nous tirer des leçons de l'expérience de pairs qui trouvent des moyens pour faire entendre des voix diversifiées à la table de leur conseil d'administration et pour tenir compte de points de vue diversifiés dans leurs décisions en matière de financement? Nous avons jugé qu'il serait utile de recueillir des données et de faire connaître les méthodes novatrices entourant ces enjeux dans le but d'aider les membres de FPC et les autres acteurs du milieu philanthropique à aborder ces questions importantes.

Nous avons mandaté Hanifa Kassam, ancienne présidente du conseil d'administration de la Laidlaw Foundation de Toronto et étudiante à la maîtrise en philanthropie et en gestion des organismes sans but lucratif de l'Université Carleton, afin qu'elle travaille avec nous sur ce projet exploratoire. Hanifa a réalisé un sondage sur les politiques et les pratiques actuelles des fondations membres de FPC en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Le rapport qui suit résume les résultats de ce sondage, qui a été réalisé à l'automne 2018. Hanifa a aussi eu des entretiens avec certains membres de FPC afin d'élaborer des études de cas sur la mise en œuvre de pratiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion au sein de leur organisation.

Ce rapport ne représente qu'un premier pas pour favoriser un dialogue plus éclairé sur la diversité, l'équité et l'inclusion et sur les raisons pour lesquelles il importe que les politiques et les pratiques de financement philanthropique en tiennent compte. FPC tient à créer plus d'occasions propices à la réflexion et à l'action en matière de diversité, d'équité et d'inclusion qui guideront les fondations lors de la mise en œuvre de leurs initiatives dans ces domaines. Dans le cadre de notre programme de 2019, nous tiendrons une série d'activités avec les fondations membres pour décortiquer et examiner les notions de diversité, d'équité et d'inclusion tant sur le plan conceptuel que d'un point de vue pratique. Nous sommes impatients de consulter les membres pour qu'ils nous aident à orienter ces activités et que nous puissions tous apprendre davantage les uns des autres.

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCTION..... | 7 |
| PARTIE 1 : PROFIL..... | 9 |
| PARTIE 2 : RESSOURCES HUMAINES..... | 12 |
| PARTIE 3 : RECRUTEMENT DES ADMINISTRATEURS..... | 22 |
| PARTIE 4 : DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION..... | 25 |
| PARTIE 5 : CONCLUSION..... | 28 |

Introduction

À l'automne 2018, FPC a lancé un projet visant à examiner comment le secteur philanthropique canadien aborde la question de la diversité, de l'équité et de l'inclusion sur le plan de ses ressources humaines, de ses politiques de gouvernance et de ses pratiques d'octroi de dons. Dans le cadre de ce projet, nous avons mené un sondage afin de recueillir des données de référence sur trois aspects :

- **Ressources humaines** : Quelles sont les caractéristiques démographiques des dirigeants et des employés des fondations?
- **Recrutement des administrateurs** : Comment les fondations trouvent-elles et choisissent-elles les membres de leur conseil d'administration?
- **Diversité, équité et inclusion** : Quels outils et structures les fondations utilisent-elles pour faire place à la diversité, à l'équité et à l'inclusion?

Ce rapport présente les conclusions tirées des données recueillies au moyen du sondage. Il importe de souligner que si ce rapport constitue un document de référence utile sur l'état de la diversité au sein des fondations membres de FPC, les données qu'il contient sont descriptives plutôt qu'instructives et devraient servir uniquement de point de départ à une discussion.

Sommaire des constatations

À partir des résultats de ce court sondage, il est possible de tirer certaines conclusions concernant la situation actuelle de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein des fondations canadiennes.

- De nombreuses fondations familiales sont administrées, sans surprise, par un groupe d'hommes et de femmes qui sont en majorité blancs, d'un certain âge et peu représentatifs de la diversité.
- Les conseils d'administration sont composés d'un peu plus d'hommes que de femmes. De plus, les fondations sont plus souvent dirigées par un homme que par une femme.
- La plupart des fondations ont un personnel très restreint, mais celui-ci est majoritairement féminin et légèrement plus diversifié que leur conseil d'administration.
- Ce sont généralement les conseils d'administration qui prennent les décisions en matière de dons avec l'aide du personnel et, dans certains cas, d'un comité d'octroi de dons et de conseillers issus des communautés où les fondations exercent leurs activités.
- Le recrutement au conseil d'administration d'une fondation est souvent informel et se fait par l'intermédiaire des réseaux personnels et familiaux. Des critères de diversité, d'équité et d'inclusion ne sont pas appliqués officiellement, mais l'âge et le sexe semblent être pris en compte pour équilibrer la composition du conseil.
- Peu de fondations ont une politique officielle en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Certaines fondations se soucient plus activement de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans le cadre de leurs activités, notamment en adoptant une optique d'équité lors de l'octroi de leurs dons.

Définitions

DIVERSITÉ

La diversité renvoie aux multiples différences entre les gens et englobe l'éventail des caractéristiques qui font qu'un individu ou un groupe est différent d'un autre. Bien que le terme « diversité » soit souvent employé en rapport avec la race, l'origine ethnique et le sexe, nous adoptons une définition plus large de la diversité qui comprend également l'âge, la nationalité d'origine, la religion, l'état physique et mental (ou handicap), l'orientation sexuelle, la situation socioéconomique, l'éducation, l'état matrimonial, la langue et l'apparence physique.

ÉQUITÉ

L'équité consiste à offrir à tous un traitement, un accès, des perspectives et des chances d'avancement équitables tout en tentant de cerner et d'éliminer les barrières qui empêchent la pleine participation de certains groupes. Accroître l'équité implique de rendre les procédures et les processus institutionnels et systémiques, de même que la répartition des ressources, plus justes et plus équitables.

INCLUSION

L'inclusion consiste à créer des milieux dans lesquels chaque personne ou chaque groupe est et se sent respecté, soutenu, valorisé et bien accueilli afin de permettre sa pleine participation.

POUR DÉCRIRE CES DIFFÉRENTS CONCEPTS SUCCINCTEMENT, ON DIRA QUE « LA DIVERSITÉ EST UN NOMBRE, L'ÉQUITÉ EST UN RÉSULTAT ET L'INCLUSION EST UN COMPORTEMENT ».

Méthodologie du sondage

Un sondage de 30 questions a été préparé en français et en anglais et a été distribué aux membres de FPC sous forme d'invitation à y répondre en ligne. Dans chaque cas, le sondage a été envoyé à un administrateur ou à un haut dirigeant de l'organisation. Les membres de FPC avaient trois semaines pour répondre au sondage. Entre le 27 août et le 10 septembre 2018, 37 membres ont répondu au sondage, ce qui représente environ le tiers des membres de FPC. Les sondages n'ont pas tous été remplis au complet puisque les participants avaient la possibilité de sauter certaines questions.

Les participants au sondage représentent un échantillon de fondations membres de FPC dont la taille, le type, l'actif et la structure varient.

1. Profil

> Qui a participé au sondage?

Soixante-dix pour cent (70 %) des participants au sondage occupent le poste de directeur général ou sont responsables du personnel de leur fondation. Dix présidents de conseil d'administration ont répondu au nom de leur organisation. La vaste majorité (86 %) de ces participants au sondage est à la tête d'une fondation familiale ou privée. Les autres participants représentent respectivement une entreprise donatrice, une fondation publique et trois œuvres de bienfaisance.

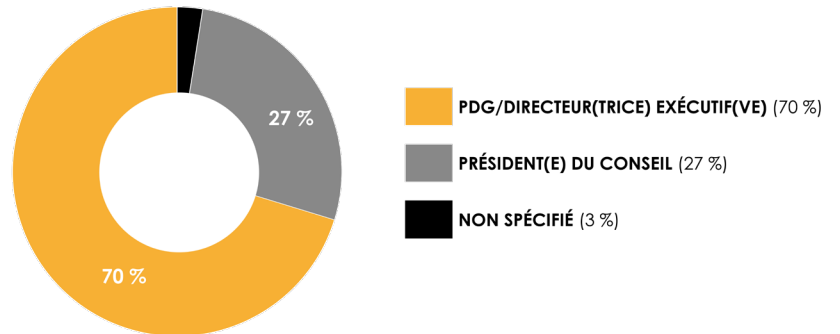
Les fondations ayant participé au sondage sont situées aux quatre coins du pays, soit en Ontario (46 %), au Québec (35 %), en Alberta (11 %), en Nouvelle-Écosse (5 %) ou en Colombie-Britannique (2 %). Les fondations participantes accordent des dons à l'échelle nationale (54 %), provinciale (49 %), régionale (35 %) ou internationale (19 %).

Un peu moins de la moitié des fondations participantes (44 %) possèdent une dotation de plus de 50 millions de dollars. 32 % ont une dotation qui se situe dans une fourchette de 5 millions à 50 millions de dollars, 16 % ont une dotation de moins de 5 millions de dollars et 8 % n'ont pas de dotation.



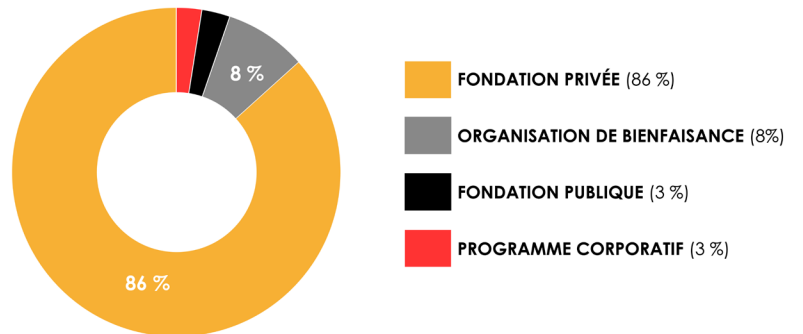
**FIGURE 1.
FONCTION DES PARTICIPANTS
AU SONDAGE**

70 % des participants au sondage occupent le poste de directeur général ou sont responsables du personnel de leur fondation.



**FIGURE 2.
CLASSIFICATION DES
FONDTIONS**

La vaste majorité (86 %) de ces participants au sondage est à la tête d'une fondation familiale ou privée.



**FIGURE 3.
EMPLACEMENT DES FONDATIONS**

Le bureau principal de la plupart des fondations participantes est situé en Ontario (46 %) ou au Québec (35 %).

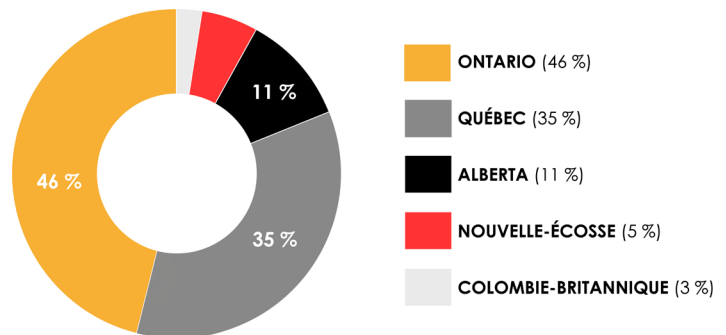


FIGURE 4.

CONCENTRATION GÉOGRAPHIQUE DU FINANCEMENT DES FONDATIONS

Les fondations participantes accordent des dons à l'échelle nationale (54 %), provinciale (49 %), régionale (35 %) ou internationale (19 %).

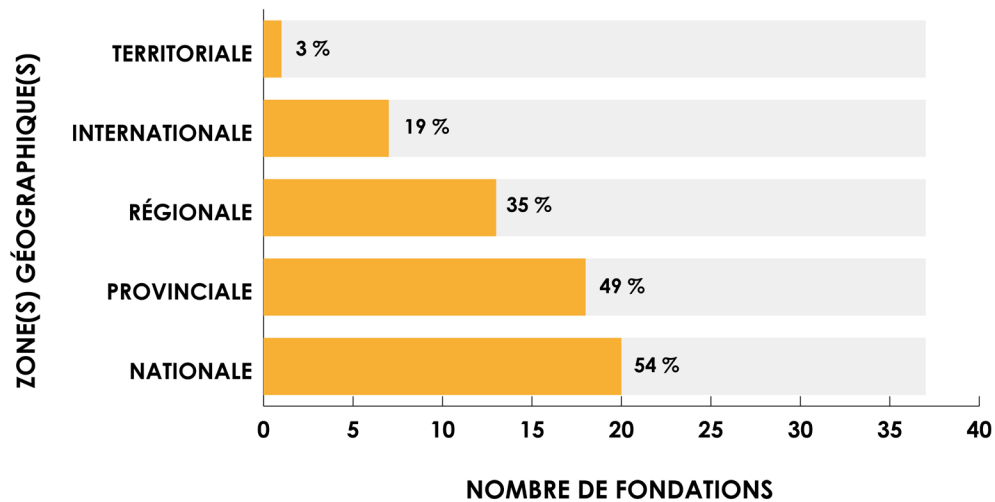
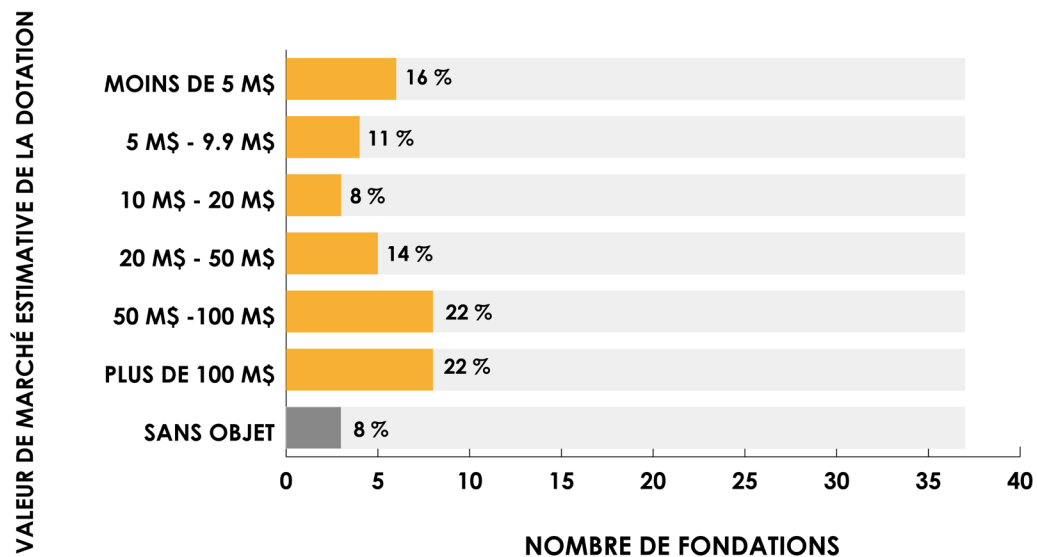


FIGURE 5.

VALEUR DE MARCHÉ ESTIMATIVE DE LA DOTATION DES FONDATIONS

Un peu moins de la moitié des fondations participantes (44 %) possèdent une dotation de plus de 50 millions de dollars. 32 % ont une dotation qui se situe dans une fourchette de 5 millions à 50 millions de dollars, et 16 % ont une dotation de moins de 5 millions de dollars.



2. Ressources humaines

> Quelles sont les caractéristiques démographiques des dirigeants et des employés des fondations?

2.1 LES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES FONDATIONS

Dans 51 % des fondations sondées, la totalité ou la majorité des membres du conseil d'administration sont des membres de la famille fondatrice. En revanche, la majorité des administrateurs de 32 % des fondations sont des membres de la communauté ou sont indépendants de la famille. Le conseil d'administration de 11 % des fondations participantes est entièrement composé d'administrateurs qui sont des membres de la communauté ou sont indépendants de la famille. Ce pourcentage inclut une fondation d'entreprise dont tous les administrateurs sont des employés de l'entreprise.

Les conseils d'administration des fondations comptent, en moyenne, sept administrateurs. Leur nombre se situe entre cinq et neuf dans 51 % des fondations participantes et 30 % en comptent de dix à quatorze. Dans la plupart des fondations familiales, c'est un membre de la famille qui occupe le poste de président du conseil (87 %).

La majorité des fondations (62 %) ont indiqué que plus de la moitié de leurs administrateurs sont des hommes. Un peu plus d'hommes (148) que de femmes (131) siègent aux conseils d'administration des fondations sondées. La plupart des administrateurs de ces fondations ont plus de 50 ans, 41 % ayant entre 50 et 64 ans et 26 % ayant plus de 65 ans. Seuls 18 % des administrateurs ont moins de 39 ans¹. Les conseils d'administration des fondations familiales participantes sont composés de membres de deux générations de la famille dans 59 % des cas, alors que trois générations de la famille sont représentées au conseil d'administration de 14 % des fondations familiales.

En réponse à une question sur la diversité de leur conseil d'administration, de nombreux participants ont indiqué que les éléments qui contribuent à la diversité actuelle de leur conseil d'administration sont l'âge (60 % des fondations participantes) et le sexe (65 % des fondations participantes). Le troisième élément de diversité le plus courant chez les administrateurs est une expérience vécue liée à mission, cette réponse ayant été sélectionnée par 46 % des participants. Peu de fondations comptent des membres de groupes en quête d'équité, tels que les groupes racisés, la communauté LGBTQ2S, les immigrants, les réfugiés, les Autochtones, ou des membres de groupes religieux parmi leurs administrateurs. Aucune personne handicapée ne siège au conseil d'administration de l'une des fondations sondées.

Un peu plus de la moitié (54 %) des fondations participantes ont des comités permanents du conseil. De ce nombre, 35 % ont deux comités permanents et 35 % en ont quatre ou plus. Parmi les fondations sondées qui ont de tels comités, 55 % invitent des personnes qui n'occupent pas un poste d'administrateur à y siéger. Ces personnes sont au nombre de six ou plus dans au moins six fondations.

¹ Dans le cas de quelques fondations, il y avait un léger écart entre le nombre total d'administrateurs déclaré par la fondation et le nombre total d'administrateurs obtenu en additionnant les nombres d'administrateurs par groupe d'âge. Dans ces cas, les statistiques sommaires sur l'âge des administrateurs ont été établies à partir des nombres fournis en réponse à cette question spécifique.

FIGURE 6.

COMPOSITION DES ADMINISTRATEURS DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES FONDATIONS

Dans 51 % des fondations sondées, la totalité ou la majorité des membres du conseil d'administration sont des membres de la famille fondatrice.

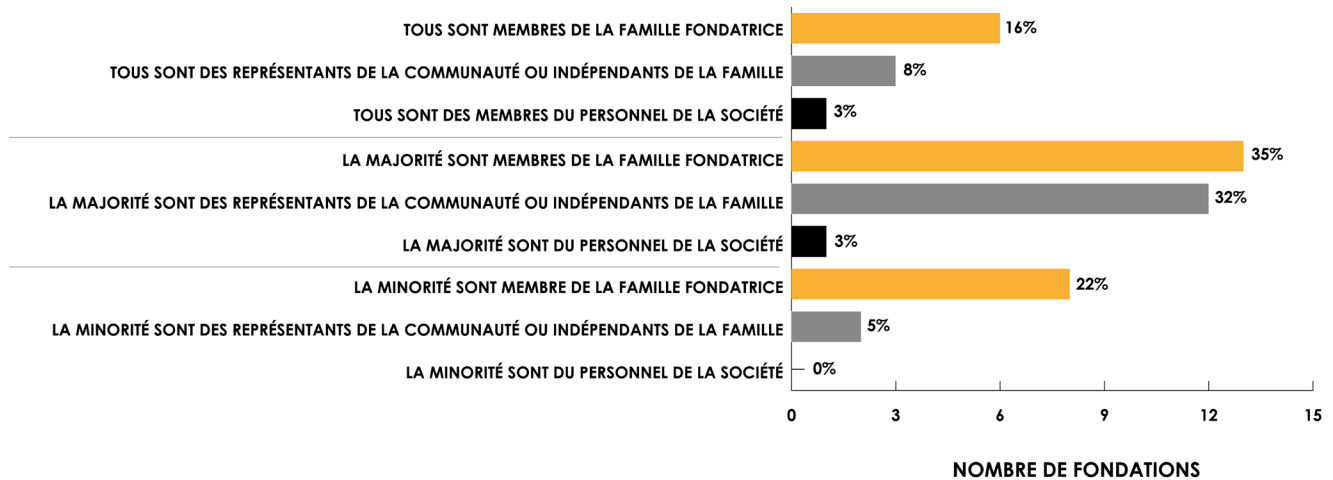


FIGURE 7.

NOMBRE D'ADMINISTRATEURS SIÉGEANT AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION DES FONDATIONS

Les conseils d'administration des fondations comptent, en moyenne, sept administrateurs. Leur nombre se situe entre cinq et neuf dans 51 % des fondations participantes et 30 % en comptent de dix à quatorze.

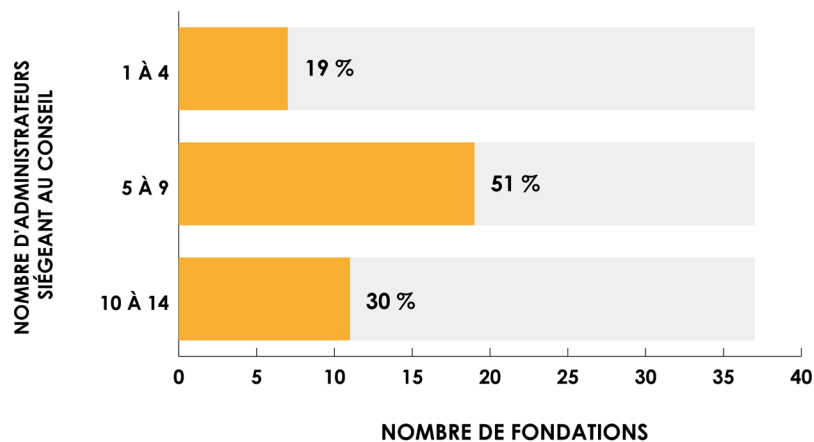


FIGURE 8.

DIVERSITÉ DES SEXES AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES FONDATIONS

La majorité des fondations (62 %) ont indiqué que plus de la moitié de leurs administrateurs sont des hommes.

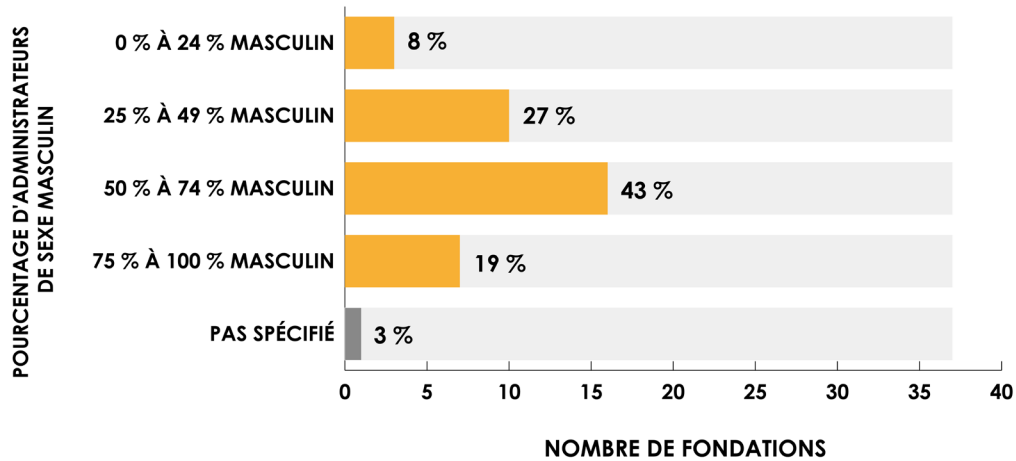


FIGURE 9.

ÂGE DES ADMINISTRATEURS DES FONDATIONS

La plupart des administrateurs de ces fondations ont plus de 50 ans, 41 % ayant entre 50 et 64 ans et 26 % ayant plus de 65 ans. Seuls 17 % des administrateurs ont moins de 39 ans.

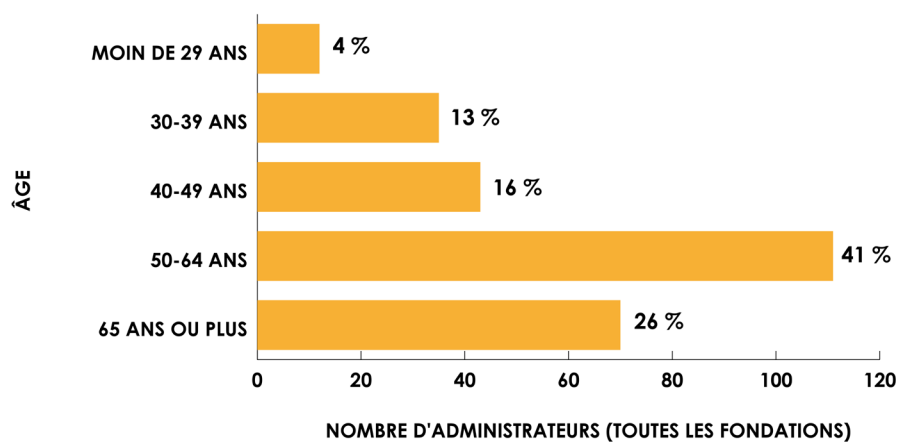


FIGURE 10.

FACTEURS PERÇUS COMME CONTRIBUANT À LA DIVERSITÉ DU CONSEIL

De nombreux participants ont indiqué que les facteurs qui contribuent à la diversité actuelle de leur conseil d'administration sont l'âge et le sexe. Peu de répondants ont indiqué que des membres de groupes en quête d'équité, tels que les personnes racisées, les personnes se définissant comme LGBTQ2, les immigrants, les réfugiés, les Autochtones, ou les membres d'un groupe religieux, contribuent à la diversité de leur conseil d'administration. Aucune personne handicapée ne siège au conseil d'administration de l'une des fondations sondées.

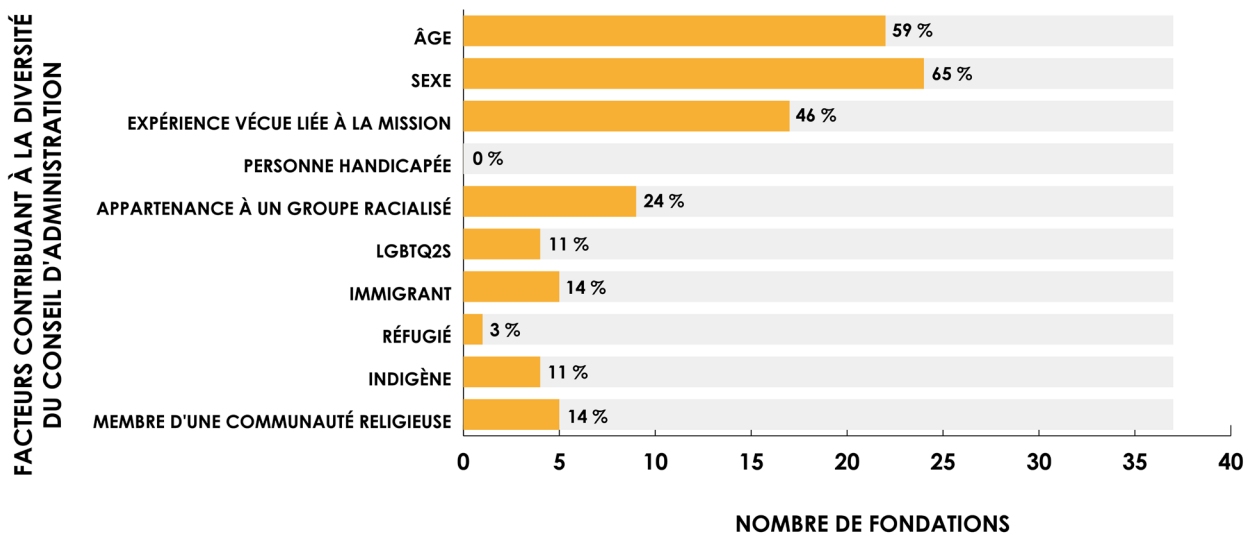


FIGURE 11.

LIENS FAMILIAUX DES PRÉSIDENTS DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

Dans la plupart des fondations familiales (78 %), c'est un membre de la famille qui occupe le poste de président du conseil.

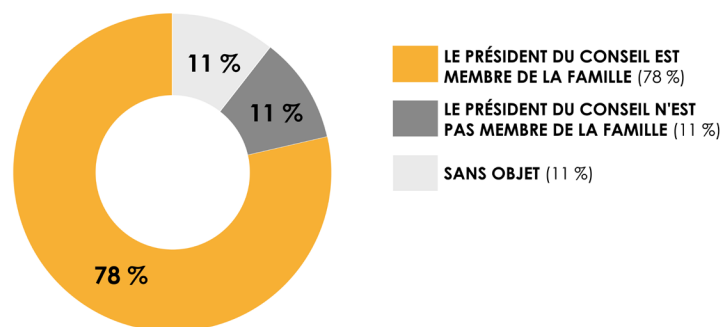


FIGURE 12.

NOMBRE DE GÉNÉRATIONS DE LA FAMILLE REPRÉSENTÉES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les conseils d'administration des fondations familiales participantes sont composés de membres de deux générations de la famille dans 59 % des cas, alors que trois générations de la famille sont représentées au conseil d'administration de 14 % des fondations familiales.

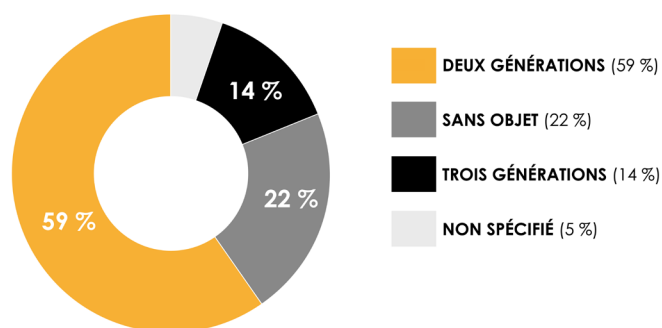


FIGURE 13.

POURCENTAGE DE FONDATIONS AYANT DES COMITÉS PERMANENTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Un peu plus de la moitié (54 %) des fondations participantes ont des comités permanents du conseil.

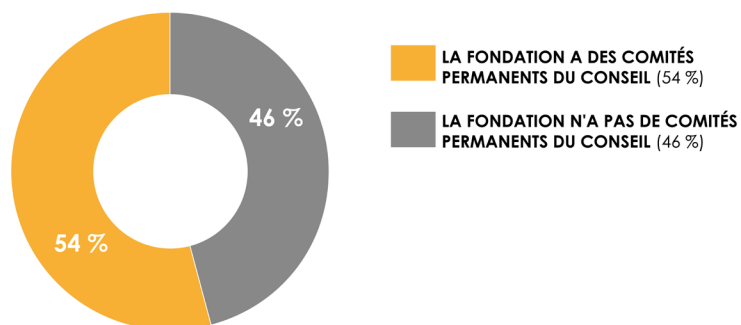
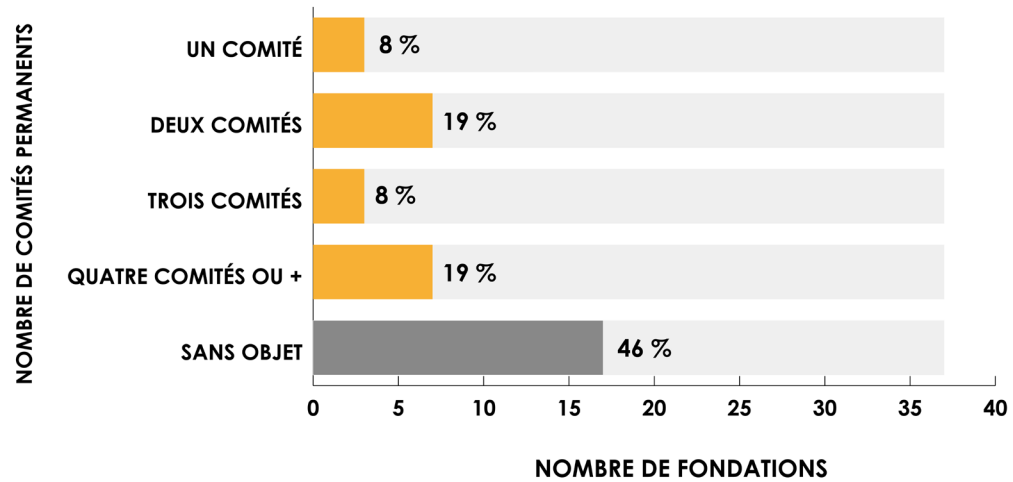


FIGURE 14.

NOMBRE DE COMITÉS PERMANENTS

19 % des fondations ont deux comités permanents et 19 % en ont quatre ou plus.





2.2 CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYÉS DES FONDATIONS

Dans la majorité des cas (57 %), les chefs de la direction ou directeurs généraux des fondations participantes ne sont pas des membres de la famille.

Note : Le sondage ne comportait aucune question sur le sexe de la personne occupant le poste de dirigeant principal de la fondation, mais une analyse distincte portant sur les dirigeants principaux des 136 membres de FPC révèle que 47 % de ces derniers sont des hommes et 53 % sont des femmes.

La plupart des fondations sont relativement petites : 43 % des fondations participantes comptent de un à trois employés à temps plein et 14 % n'en ont aucun. D'après les réponses des 33 fondations participantes qui ont fourni des données sur le sexe de leurs employés, le personnel des fondations est généralement composé d'au moins deux fois plus de femmes que d'hommes. La plupart des employés des fondations ont plus de 30 ans : seuls 32 % des fondations ont déclaré avoir des employés de moins de 29 ans, tandis que 76 % ont indiqué avoir des employés de plus de 30 ans².

De l'avis des personnes interrogées, le personnel de leur fondation n'est qu'un peu plus diversifié que leur conseil d'administration. Selon les réponses aux questions concernant la diversité de leur personnel, les formes les plus courantes de la diversité perçue par les participants au sondage sont l'âge (selon 51 % des dirigeants de fondation), le sexe (49 %) et une expérience vécue liée à la mission (35 %). D'après les dirigeants des fondations, les immigrants (27 % des fondations), les personnes racisées (24 %) et les LGBTQ2 (14 %) contribuent aussi à la diversité de leur personnel, bien que dans une moindre mesure. Comme dans le cas des conseils d'administration des fondations, peu de participants ont indiqué que les membres des autres groupes en quête d'équité, c'est-à-dire les personnes handicapées, les réfugiés, les Autochtones et les membres de groupes religieux, concourent à la diversité de leur personnel.

² Dans le cas d'une fondation, il y avait un léger écart entre le nombre total d'équivalents temps plein indiqué par la fondation et le nombre total obtenu en additionnant les nombres d'équivalents temps plein par groupe d'âge et par sexe. Dans ce cas, les statistiques sommaires sur l'âge et le sexe des personnes occupant un poste équivalent temps plein ont été calculées à l'aide des nombres fournis en réponse à ces questions spécifiques.

FIGURE 15.

LIENS FAMILIAUX DES CHEFS DE LA DIRECTION OU DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DES FONDATIONS

Dans la majorité des cas (57 %), les chefs de la direction ou directeurs généraux des fondations participantes ne sont pas des membres de la famille.

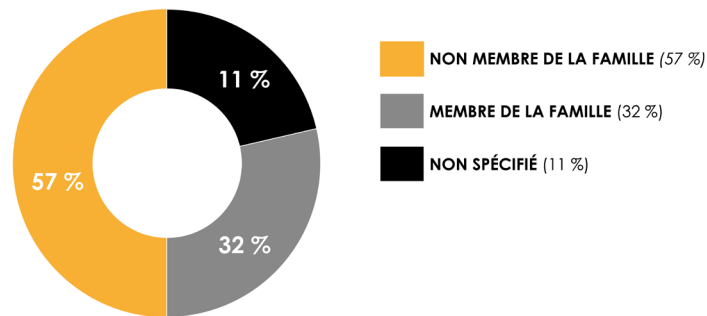


FIGURE 16.

DIVERSITÉ DES SEXES DES DIRIGEANTS PRINCIPAUX DES FONDATIONS

Une analyse distincte portant sur les dirigeants principaux des 136 membres de FPC révèle que 47 % de ces derniers sont des hommes et 53 % sont des femmes.

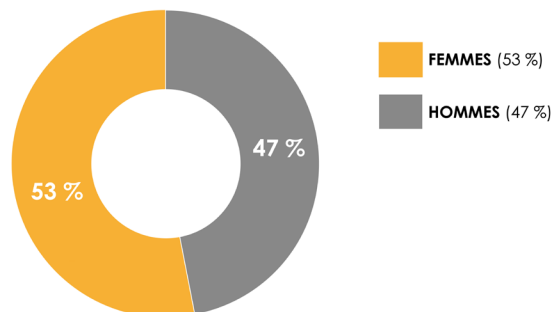


FIGURE 17.
NOMBRE D'EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN DES FONDATIONS

La plupart des fondations sont relativement petites : 43 % des fondations participantes comptent de un à trois employés à temps plein et 14 % n'en ont aucun.

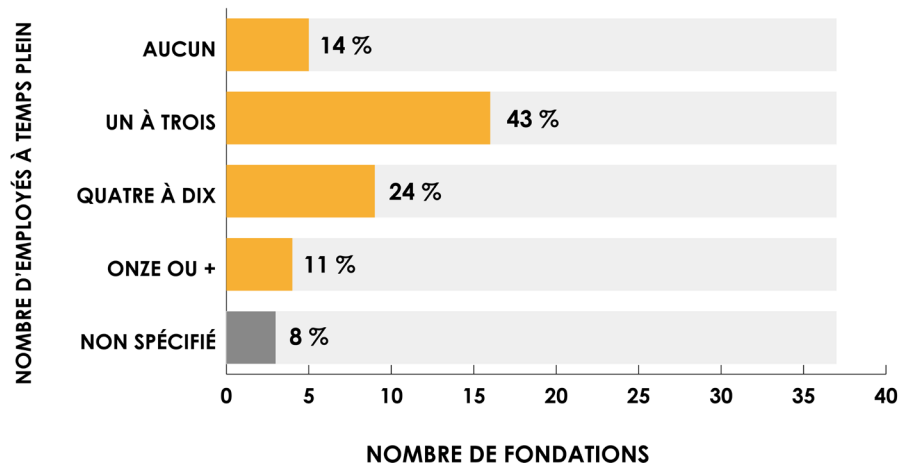


FIGURE 18.
SEXE DES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN DES FONDATIONS

D'après les réponses des 33 fondations participantes qui ont fourni des données sur le sexe de leurs employés, le personnel des fondations est généralement composé d'au moins deux fois plus de femmes que d'hommes. Seule une fondation a déclaré avoir à son emploi une personne qui se définit comme étant non binaire (ni homme ni femme).

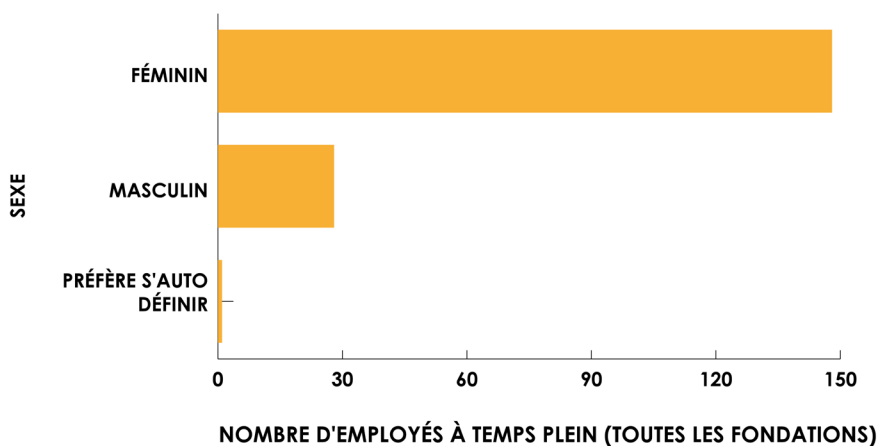


FIGURE 19.

ÂGE DES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN (ETP) DES FONDATIONS

Seuls 32 % des fondations ont déclaré avoir des employés de moins de 29 ans, tandis que 76 % ont indiqué avoir des employés de plus de 30 ans

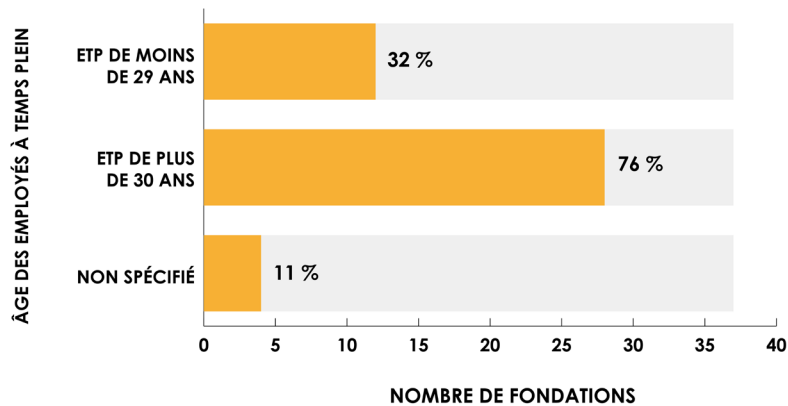
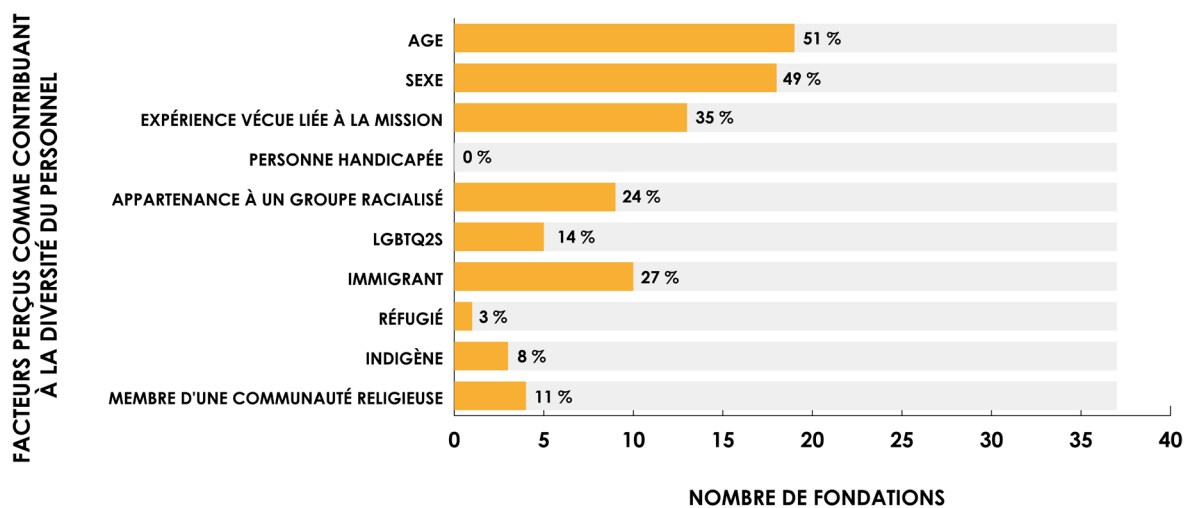


FIGURE 20.

FACTEURS PERÇUS COMME CONTRIBUANT À LA DIVERSITÉ DU PERSONNEL

Les formes les plus courantes de la diversité perçue par les participants au sondage sont l'âge, le sexe et une expérience vécue liée à la mission. Moins de 30 % des dirigeants des fondations considèrent que les immigrants, les personnes racisées et les LGBTQ2 contribuent aussi à la diversité de leur personnel. Peu de participants ont indiqué que des membres des autres groupes en quête d'équité concourent à la diversité de leur personnel.



3. Recrutement des administrateurs

> Comment les fondations trouvent-elles et choisissent-elles les membres de leur conseil d'administration?

Parmi les fondations sondées, 51 % n'ont pas de politique officielle en ce qui a trait au recrutement de leurs administrateurs et 41 % ne suivent pas un processus de recrutement préétabli.

Certaines fondations participantes ont indiqué qu'elles tentent d'obtenir un éventail de points de vue dans le cadre de leur processus de recrutement et qu'elles ont recours à des méthodes informelles pour recruter de nouveaux administrateurs. Par exemple, elles demandent à leurs administrateurs actuels de recruter des candidats au sein de leurs réseaux, elles recrutent des administrateurs parmi les représentants des donateurs et des associations que leurs administrateurs et employés connaissent en raison de leurs interactions avec les gens du milieu, et elles sollicitent les membres de la famille qui ont manifesté un intérêt à devenir administrateurs.

Parmi les fondations qui suivent un processus de recrutement préétabli, les méthodes les plus souvent utilisées sont la sollicitation ciblée par des membres du conseil, les entrevues, les manifestations d'intérêt et l'étude de curriculum vitae. Les fondations participantes ont aussi mentionné le rôle joué par leur comité de gouvernance dans le recrutement de membres de la famille et d'autres personnes aux postes d'administrateur et dans le choix des administrateurs en fonction de leur adéquation. Les grandes familles utilisent des processus pour déterminer quels membres de la famille sont intéressés et pourraient bien cadrer.

La passion pour la mission, les compétences désirées et une expérience vécue liée à la mission sont les critères de sélection les plus couramment utilisés lors du recrutement d'administrateurs. Seuls 22 % des fondations participantes tiennent spécifiquement compte de la diversité parmi leurs critères.

FIGURE 21.

POLITIQUE DE RECRUTEMENT DES ADMINISTRATEURS

51 % de fondations n'ont pas de politique officielle en ce qui a trait au recrutement de leurs administrateurs.

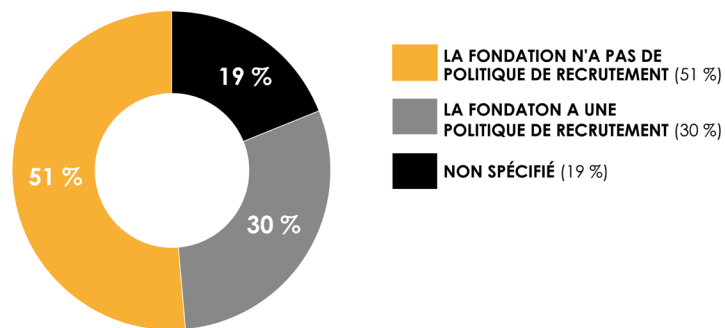


FIGURE 22.

PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES ADMINISTRATEURS

41 % de fondations ne suivent pas un processus de recrutement préétabli.

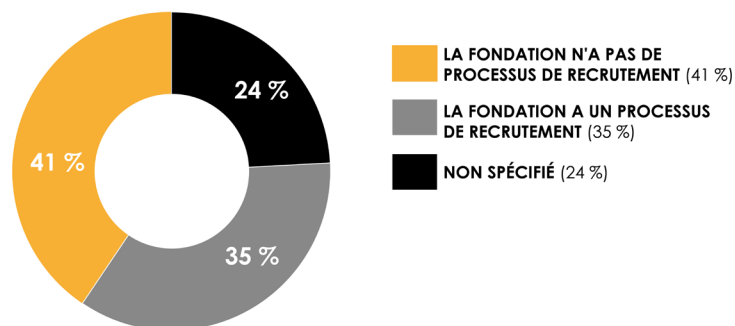


FIGURE 23.

COMPOSANTES DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT AU CONSEIL

Parmi les fondations qui suivent un processus de recrutement préétabli, les méthodes les plus souvent utilisées sont la sollicitation ciblée par des membres du conseil, les entrevues, les manifestations d'intérêt et l'étude de curriculum vitae.

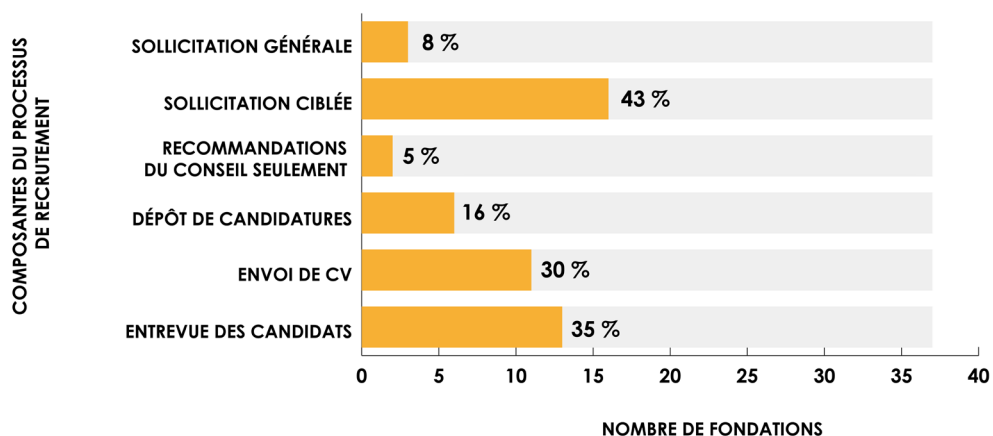
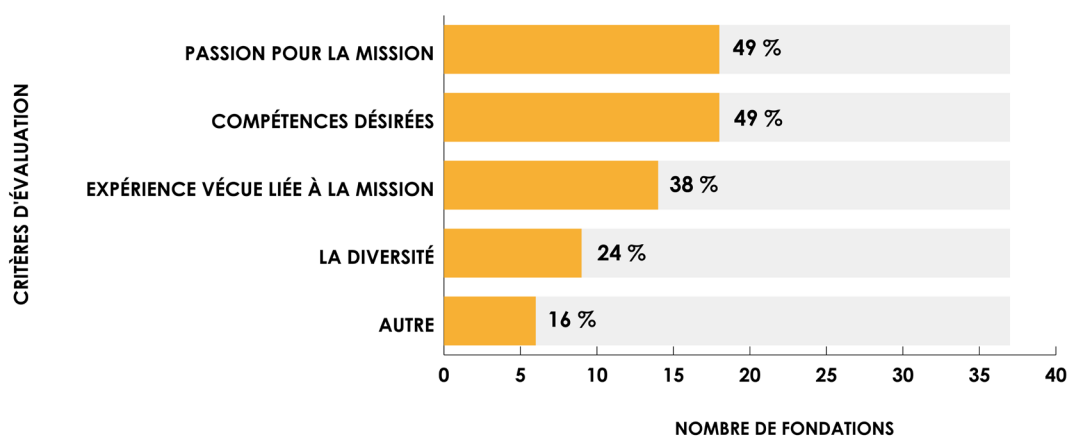


FIGURE 24.

CRITÈRES D'ÉVALUATION POUR SÉLECTIONNER DE NOUVEAUX ADMINISTRATEURS

La passion pour la mission, les compétences désirées et une expérience vécue liée à la mission sont les critères de sélection les plus couramment utilisés lors du recrutement d'administrateurs. Seuls 24 % des fondations participantes tiennent spécifiquement compte de la diversité parmi leurs critères.



4. Diversité, équité et inclusion

> Quels outils et structures les fondations utilisent-elles pour faire place à la diversité, à l'équité et à l'inclusion?

Parmi les fondations participantes, 22 % ont déclaré avoir une politique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Des huit fondations ayant une telle politique, sept ont indiqué que leur politique est constituée d'un engagement envers la diversité et d'une approche axée sur la diversité, l'équité et l'inclusion dans le cadre des activités de gouvernance, de gestion et d'exploitation.

Bien que la plupart des fondations sondées n'aient pas de politique officielle en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, 54 % ont indiqué qu'elles adoptent une approche axée sur la diversité, l'équité et l'inclusion dans leurs décisions en matière de dons. Une optique d'équité est adoptée par 30 % des fondations pour éclairer leurs décisions d'octroi de dons.

En réponse à une liste de pratiques de diversité, d'équité et d'inclusion que les fondations sont susceptibles de mettre en œuvre, outre celle consistant à adopter une optique d'équité pour prendre leurs décisions en matière de dons, plusieurs ont indiqué qu'elles offrent un soutien à l'accessibilité à leurs administrateurs (pour favoriser leur participation à la gouvernance de la fondation) et ont aussi mentionné dans leurs commentaires qu'elles recrutent des membres diversifiés de la communauté à leur conseil d'administration et à leur comité d'octroi de dons. Relativement peu de fondations vont plus loin et évaluent leurs pratiques et leurs résultats sur le plan de la diversité, de l'équité et de l'inclusion ou offrent à leurs administrateurs et à leurs employés des possibilités de formation dans ces domaines.

Les participants au sondage ont indiqué que leur fondation adopte également les pratiques suivantes pour favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion :

- Intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion aux critères d'embauche et aux outils d'évaluation des candidats;
- Axer des programmes sur les groupes et communautés en quête d'équité;
- Accorder plus de poids à la diversité, à l'équité et à l'inclusion qu'aux autres critères lors de l'octroi de dons;
- Mettre en place un comité de la diversité, de l'équité et de l'inclusion pour opérer une transformation au sein de l'organisation;
- Renforcer les capacités du personnel à examiner les demandes de dons sous l'angle de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et à faire des choix tenant compte de ces aspects;
- Inclure des questions portant sur la diversité, l'équité et l'inclusion dans les formulaires de demande de don;
- Établir un organe décisionnel formé de pairs pour prendre les décisions en matière de dons et appliquer des critères d'exclusion.

Les organismes peuvent aussi intégrer un cadre de diversité, d'équité et d'inclusion aux processus de recrutement du personnel et limiter le nombre de questions et de conditions d'embauche qui risquent de constituer des barrières. Le sondage ne révèle pas dans quelle mesure les fondations participantes utilisent ces approches.

FIGURE 25.
FONDATEURS AYANT UNE POLITIQUE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

Seuls 22 % des fondateurs ont déclaré avoir une politique de diversité, d'équité et d'inclusion.

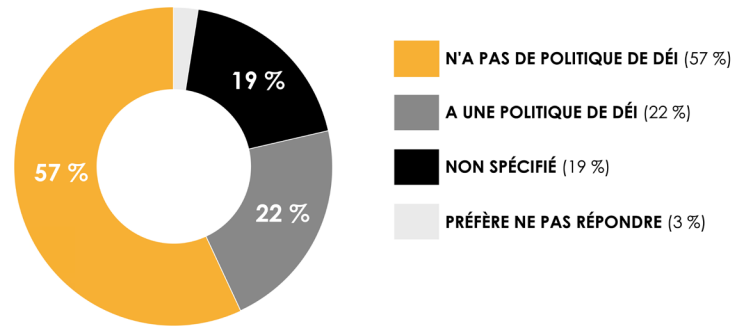
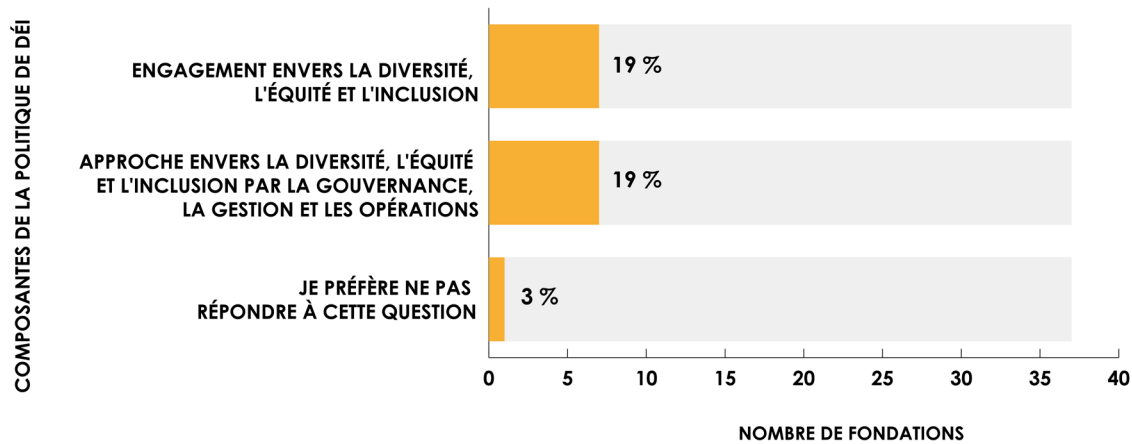


FIGURE 26.
COMPOSANTES DES POLITIQUES DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION DES FONDATEURS

19 % des politiques de diversité, d'équité et d'inclusion (DÉI) des fondateurs sont constitués d'un engagement envers la DÉI et d'une approche axée sur la DÉI dans le cadre des activités de gouvernance, de gestion et d'exploitation.



TABEAU 1. LES PRATIQUES DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION UTILISÉES PAR DES FONDATIONS

| Pratiques | Fondations |
|---|------------|
| Effectue un audit sur la diversité, l'équité et l'inclusion tous les 2 à 5 ans | 0 % |
| Applique une optique d'équité aux décisions d'octroi | 30 % |
| Recrute divers membres de la communauté au conseil d'administration | 22 % |
| Recrute divers membres de la communauté pour participer aux comités subventionnaires | 19 % |
| Les membres du conseil, des comités et du personnel participent aux formations et aux opportunités de formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion | 14 % |
| Le conseil s'évalue sur les pratiques et les résultats en matière de diversité, d'équité et d'inclusion | 3 % |
| L'organisation s'évalue sur les pratiques et les résultats en matière de diversité, d'équité et d'inclusion | 14 % |
| Fournit un soutien à l'accessibilité aux administrateurs (garde d'enfants, transport, nourriture, honoraires, appels téléphoniques et accès vidéo) | 24 % |
| Fournit un soutien à l'accessibilité aux membres du comité (garde d'enfants, transport, nourriture, honoraires, appels téléphoniques et accès vidéo) | 16 % |
| L'organisation n'utilise aucune des pratiques ci-dessus | 14 % |
| Je ne sais pas | 0 % |
| Je préfère ne pas répondre à cette question | 5 % |
| Autre (veuillez élaborer) | 22 % |

5. Conclusion

> Pourquoi la diversité, l'équité et l'inclusion sont-elles importantes en philanthropie?

L'avancement de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein des fondations aide ces dernières à être fidèles à leurs valeurs et à avoir un effet plus grand. La diversité des communautés que nous servons et de nos partenaires des secteurs privé, gouvernemental et sans but lucratif ne cesse d'augmenter. Nous devons donc comprendre ce riche éventail de perspectives et être à son image pour maximiser notre impact.

Fondamentalement, les personnes qui siègent à un conseil d'administration influent sur le fonctionnement de celui-ci et sur les décisions qu'il prend. Bien qu'aucune composition précise du conseil d'administration ne soit adaptée à toutes les fondations, un conseil d'administration moins diversifié risque d'avoir des angles morts qui pourraient nuire à la qualité de ses décisions. Les angles morts résultant d'un manque de diversité sont particulièrement préoccupants puisqu'ils peuvent mener à des décisions qui n'atténuent pas les inégalités et les problèmes sociétaux ou, pire encore, qui les aggravent.

De même, la diversité des perspectives au sein du personnel d'une fondation a aussi un effet important sur les décisions. Les employés des fondations jouent différents rôles, dont plusieurs impliquent d'interagir avec les donateurs, la population et les parties intéressées en général. Le personnel d'une fondation joue un rôle de premier plan dans l'incarnation et la mise en œuvre du mandat et des valeurs de cette dernière.

La transparence au sujet de la diversité des conseils d'administration et des effectifs est importante pour le secteur des fondations. La collecte et la présentation de données sur les membres du conseil d'administration et du personnel d'une fondation encouragent d'autres fondations à faire de même. Elles peuvent aussi aider les fondations à rendre compte de leur travail et à accroître la transparence de celui-ci.

Pour constituer un conseil d'administration plus diversifié qui sera en mesure de prendre des décisions plus éclairées ou plus imaginatives, il est essentiel de recruter les administrateurs de façon stratégique. Lorsqu'un conseil d'administration procède au recrutement de manière stratégique, les critères sont plus axés sur les administrateurs dont le conseil et l'organisme auront besoin au fil des ans. Trouver les bons candidats prend beaucoup de temps et d'attention de la part du comité de gouvernance et de l'ensemble des administrateurs. Un engagement continu à dénicher et à cultiver les talents potentiels est nécessaire. Il faut aussi être disposé à refuser les candidats qui ne cadrent pas avec les objectifs de recrutement du conseil d'administration.

Promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion est difficile, mais les dirigeants du secteur philanthropique ont l'habitude de s'attaquer à des défis difficiles. En veillant à ce que de nouveaux points de vue et de nouvelles compétences viennent éclairer nos décisions, nous avons la possibilité d'accroître notre efficacité. La diversité et l'inclusion peuvent aider les fondations que nous représentons à trouver des solutions novatrices à leurs problèmes internes et aux problèmes auxquels se heurtent les communautés qu'elles soutiennent. Tenir compte de l'équité lors de l'octroi de nos dons nous aide aussi à contribuer à l'épanouissement de toutes les communautés.

