

Entreprise



Certifiée

INDICE PHILANTHROPIQUE SALARIAL ET BIEN-ÊTRE 2023

Webinaire sur le bien-être



DANIEL H. LANTEIGNE *(il/lui)*
VICE-PRÉSIDENT, TALENT, STRATÉGIE ET IMPACT

Activement impliqué depuis plusieurs années au sein de l'Association des professionnels en philanthropie, il agit à titre de président du conseil d'administration pour le Québec. Il enseigne depuis 2019 le cours de l'ABC de la collecte de fonds. À compter de 2024, il se joindra au conseil d'administration d'AFP Global, à titre de vice-président du membrariat.

Il participe à de nombreuses tribunes comme auteur d'articles, conférencier et formateur dans le secteur de la philanthropie. Il est également chargé de cours en gestion philanthropique à l'Université de Montréal. Depuis 2022, il assure également la présidence du comité consultatif national des Prix pour le bénévolat du Canada et siège sur le conseil d'Ingenium Canada. Il est également l'animateur de l'émission *Les Héros Anonymes* qui met en lumière des organismes peu connus ou peu financés.



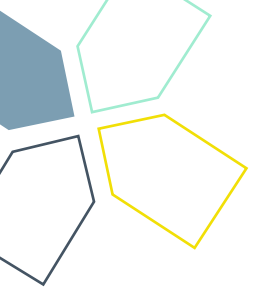
CRHA
Membre agréé



BON À SAVOIR

- Ce webinar est enregistré et **sera disponible sur l'Institut de la philanthropie** de BNP Performance philanthropique.
- La participation à ce webinar (en direct ou en réécoute) vous permet d'obtenir **1 crédit CFRE**.
- Les personnes inscrites recevront **une copie électronique de la présentation**.
- Le guide *Indice philanthropique salarial et bien-être 2023* sera disponible début novembre et ce, tout à fait gratuitement. **Suivez-nous sur les réseaux sociaux pour accéder au lien de téléchargement.**





CONTEXTE ET INTRODUCTION

Les organisations philanthropiques jouent un rôle vital, qui n'est plus à prouver, dans la création de changements positifs, en abordant notamment des problèmes sociaux, environnementaux et de santé avec une vision unique et une détermination inébranlable. Cependant, en dépit de leur engagement profond envers le bien commun, ces organisations ont souvent été confrontées à des défis complexes en matière de rémunération et de bien-être de leurs talents.

C'est dans ce contexte que BNP Performance philanthropique a lancé une étude sectorielle sur la rémunération et le bien-être propre au secteur philanthropique, une première attendue de tous et toutes.

À travers l'*Indice philanthropique salarial et bien-être 2023*, BNP s'engage à propulser le secteur philanthropique dans une profonde réflexion sur le cadre de travail offert aux talents de cette industrie significative au Québec. Cette initiative illustre l'engagement continu envers la création d'un secteur philanthropique plus résilient, éthique et durable.



QUELQUES FAITS SAILLANTS

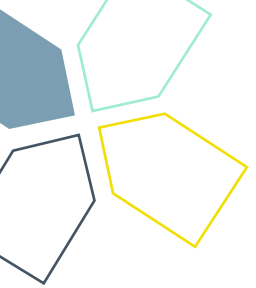
368
répondant(e)s

29 %
des talents sont
en mode
« démission
silencieuse »

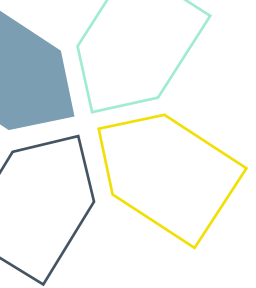
22 %
des talents
quitteront le
secteur

53 %
considèrent que
leur état
psychologique
est en santé

1 sur 2
a expérimenté
une situation
d'inconduite ou
de harcèlement



PLEINE LUMIÈRE SUR
**LA SANTÉ MENTALE ET
LA MOTIVATION**

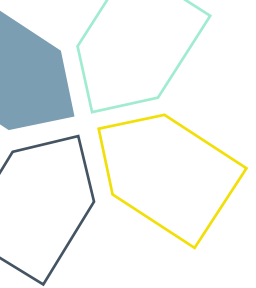


ENTRÉE EN LA MATIÈRE

À travers une lentille de compréhension et de prévention, cette section met en lumière l'impératif d'entretenir un environnement propice à la santé mentale, favorisant ainsi l'épanouissement personnel et professionnel des acteur(trice)s philanthropiques.

Au cœur de cette exploration se trouve la reconnaissance du fait que le travail au sein d'organisations philanthropiques, bien que gratifiante, **peut être accompagnée de pressions uniques et de responsabilités considérables.**

Par conséquent, cette section s'engage à nommer et mettre de l'avant les défis spécifiques auxquels sont confrontés les professionnel(le)s de la philanthropie en ce qui concerne leur bien-être mental. Le tout, en ayant pour ambition de contribuer à la création d'une culture organisationnelle qui valorise le bien-être holistique et durable.



PRENDRE SOIN DE CEUX ET CELLES QUI PRENNENT SOIN

- Au cours de la dernière année, **près de 40 % des talents en philanthropie ont souffert d'épisodes d'épuisement, d'humeur dépressive ou de dépression**
- D'ailleurs, les personnes ayant vécu de tels épisodes, n'ont **pas été en mesure d'en discuter en toute confiance avec leur gestionnaire dans 47,76 % des cas !**

Lorsque les personnes ont nommé la situation à leur gestionnaire, ce ou cette dernière a :

- Été à l'écoute de leur situation - 45,45 %
- Offert de prendre congé - 28,57 %
- N'ont pas offert d'aide - 9,09 %
- Référé les personnes à un programme d'aide aux employé(e)s (PAE) - 11,69 %
- Référé les personnes des ressources spécialisées - 5,19 %

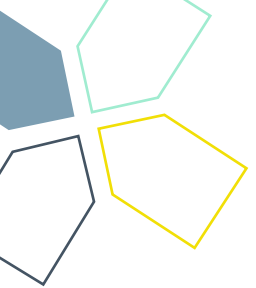


LIGNE DE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE



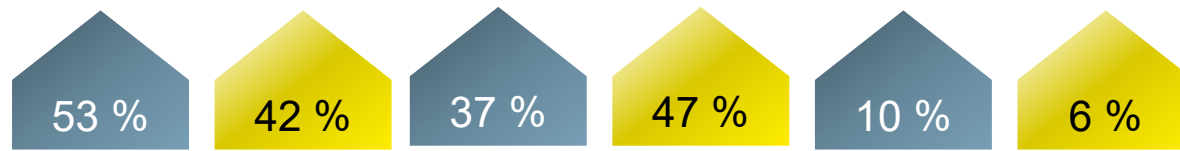
👉 **Saviez-vous que les COOP et les OBNL du Québec ont accès à une ligne de soutien psychologique ?**

LÉO offre un soutien professionnel gratuit, confidentiel et rapide aux personnes engagées (rémunérées et bénévoles) dans les COOP et OBNL du Québec, à la fois en français et en anglais. Ces personnes peuvent bénéficier de 5 séances d'une heure par téléphone ou visioconférence. **Pour plus d'information, composez le 1 855 768-7LEO ou visitez leoquebec.org.**

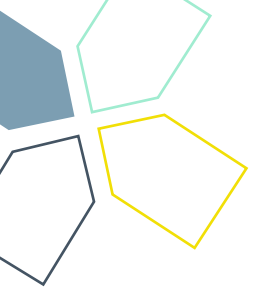


BAROMÈTRE DE LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

	EN SANTÉ	EN RÉACTION	FRAGILISÉ(E)	EN ÉTAT CRITIQUE
SIGNES	Être posé - Calme	Anxiété - Tristesse occasionnelle	Anxiété - Tristesse envahissante	Anxiété constante - Dépression - Idées suicidaires
	Sens de l'humour	Irritabilité - Sarcasme déplacé	Colère - Cynisme	Excès de colère - Agressivité
	Vivacité d'esprit	Oublis - Pensées intrusives	Indécision - Manque de concentration	Incapacité à se concentrer
	Sommeil réparateur	Sommeil perturbé	Sommeil agité, cauchemars	Trop ou manque de sommeil
	Rendement soutenu	Sentiment d'être surchargé - Procrastination	Sentiment d'être débordé - Piètre performance	Incapacité à faire ses tâches
	Confiance en soi, en les autres	Doute de soi	Doute des autres	Méfiant
	Se sentir bien	Tensions et maux de tête	Douleurs physiques	Maladies physiques
	Bon niveau d'énergie	Manque d'énergie	Fatigue	Épuisement
	Actif physiquement	Activités physiques réduites	Inactif physiquement	Léthargie
	Actif socialement	Contacts sociaux réduits	Contacts sociaux évités	Interruption des contacts avec ses proches
	Consommation occasionnelle et sociale	Consommation régulière mais contrôlée	Consommation difficile à contrôler	Abus ou dépendance

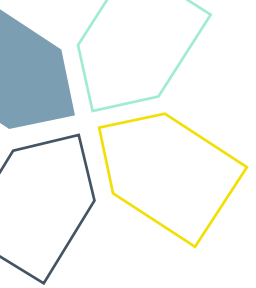


Source du graphique : Programme d'aide aux médecins du Québec. *Prendre ses signes vitaux psychologiques*, [pamq.org/wp-content/uploads/2021/08/Prendre-ses-signes-vitaux-psychologiques.pdf] (site consulté le 14 août 2023).

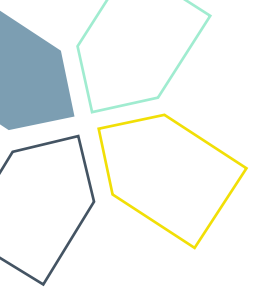


ÉNERGIE, MOTIVATION ET SATISFACTION

- **38,32 % des talents ont indiqué avoir une baisse d'énergie** dans la dernière année de manière individuelle
- **29,94 % constatent également une baisse au sein de l'équipe**
- Il n'est ainsi pas étonnant de voir une corrélation avec **la motivation de l'équipe qui a chuté de 23,95 %**
- La satisfaction à l'égard de l'organisme a diminué pour 21,56 % des talents
- À l'égard du superviseur(se) ou du gestionnaire, elle a diminué de 19,16 %



PLEINE LUMIÈRE SUR
**LA CRAINTE D'UN EXODE
PHILANTHROPIQUE**



ENTRÉE EN LA MATIÈRE

L'horizon philanthropique, bien que porteur de nobles aspirations et de causes louables, se trouve à la croisée de défis majeurs susceptibles d'influencer la trajectoire du secteur. La présente section au sein de l'*Indice philanthropique salarial et bien-être 2023* scrute de près l'émergence d'une préoccupation grandissante : **un possible exode des talents du secteur philanthropique**. Cette problématique soulève des questions cruciales quant à la pérennité et à la vitalité de la philanthropie.

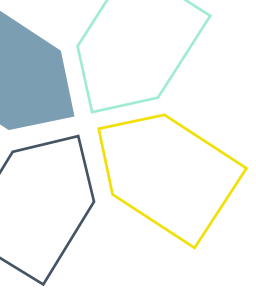
La démission silencieuse, caractérisée par **une diminution d'intérêt des talents pour leurs fonctions**, pourrait entraîner des conséquences significatives.

Cette section analyse les signaux précurseurs de ce phénomène, tout en explorant les raisons sous-jacentes qui pourraient pousser les professionnel(le)s à envisager d'autres horizons.

DÉMISSION SILENCIEUSE (*QUIET QUITTING*)



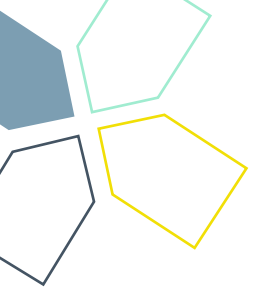
- **29,34 % des talents sont passés dans un mode de fonctionnement où ils font le strict minimum,** conséquence directe d'une démotivation au travail
- Il s'agit de près du tiers des talents du secteur qui sont possiblement en sous-performance dû à des éléments de démobilisation, souvent non nommés



L'INTÉRÊT POUR LA PHILANTHROPIE

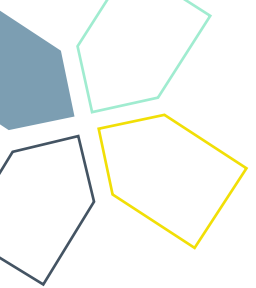
- **21,5 % des talents ont vu leur intérêt diminuer** à poursuivre dans le secteur au cours de la dernière année
- On peut attribuer cette donnée à des éléments internes (notons que la charge des tâches a augmentée pour 74,85 % des talents), mais également au marché qui s'avère très compétitif dans un contexte de plusieurs campagnes majeures de financement, de reprise d'activités postpandémiques et évidemment d'une croissance des besoins

Mais ce taux inquiète, car la rareté de main-d'œuvre qui fragilise déjà notre secteur ne risque pas de se résorber avec une tendance à quitter le secteur qui est de cet ordre.



DU MOUVEMENT À PRÉVOIR

- 27,51 % des professionnel(le)s songent à effectuer un changement professionnel d'ici moins de deux (2) ans, dont 8,75 % qui y pensent d'ici moins de six (6) mois !
- 6,25 % des talents tenteront de trouver un emploi au sein du même organisme
- 28,13 % tenteront de trouver un emploi dans un autre organisme
- 21,88 % quitteront le secteur
- 28,13 % partiront à la retraite dans les prochaines années



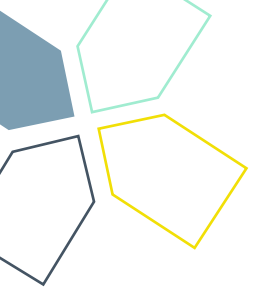
CE QUI CONTRIBUE AU MOUVEMENT

Les incitatifs à quitter

- Recherche d'un salaire plus élevé
- Recherche de meilleurs avantages sociaux
- Recherche d'un meilleur équilibre travail-vie personnelle

Les incitatifs à choisir une nouvelle organisation

- Autonomie dans les fonctions
- Bien-être de l'équipe
- Cause portée par l'organisme / alignement aux valeurs

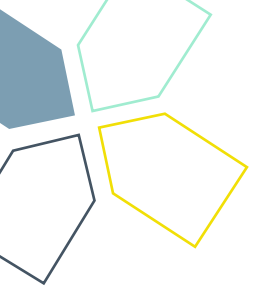


CE QUI PEUT ÊTRE FAIT POUR CONTRER L'EXODE

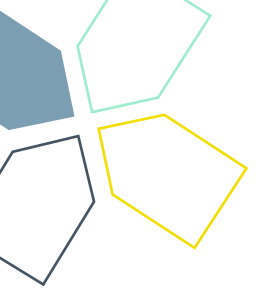
Mais comment réussir à travailler sur la rétention si l'on ne peut répondre pleinement aux attentes des principaux incitatifs à quitter un emploi ?

Il faut assurément capitaliser sur les éléments de rétentions dont les talents se satisfont. Notons que les éléments suivants sont ceux qui génèrent le plus de satisfaction dans les conditions actuelles de travail des talents :

- Cause portée par l'organisme / alignement aux valeurs
- Autonomie dans les fonctions
- Horaires flexibles
- Réputation et notoriété
- Culture de l'organisme



PLEINE LUMIÈRE SUR
**LE HARCÈLEMENT ET LES
INCONDUITES SEXUELLES ET
PSYCHOLOGIQUES**

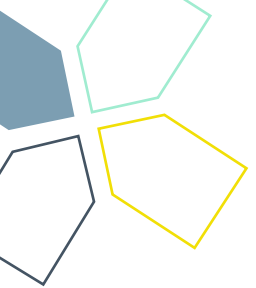


ENTRÉE EN LA MATIÈRE

Nous avons consciemment fait le choix d'accorder un espace distinct au harcèlement et aux inconduites sexuelles ou psychologiques au sein de cet indice, en raison de leur impact profond sur le milieu philanthropique. Les récents cas médiatisés à travers le pays ainsi que l'alarme sonnée par l'Association des professionnels en philanthropie ont mis en lumière la nécessité impérieuse d'examiner de près la situation au Québec.

En analysant les données recueillies auprès d'organisations philanthropiques diverses, **nous souhaitons considérer les défis existants et offrir des perspectives pour l'amélioration continue.**

Cette démarche vise à sensibiliser, à informer et à promouvoir un environnement sûr, inclusif et respectueux au sein de la philanthropie. En mettant en lumière ces questions sensibles, nous espérons contribuer à l'évolution positive de la culture philanthropique et à l'édification d'une communauté éthique et responsable, où chaque individu(e) peut s'épanouir librement et de manière sécuritaire, digne et intègre.



VICTIMES ET TÉMOINS D'INCONDUITE OU DE HARCÈLEMENT

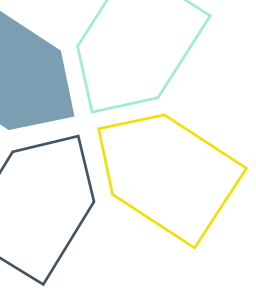
Victimes directes

- **4,19 % des talents au sein d'organismes philanthropiques ont été directement victimes** d'inconduite ou de harcèlement psychologique ou sexuel dans leur environnement de travail
- Ce nombre grimpe à **23,35 % si l'on considère l'ensemble de la carrière**. On parle ici de près d'un(e) professionnel(e) sur quatre en philanthropie !

Témoins

- À ces 4,19 % de victimes, on doit ajouter 7,78 % de situations d'inconduites ou de harcèlement qui ont été observées par les répondant(e)s
- Ce nombre grimpe à 27,71 % si l'on considère l'ensemble de l'historique en collecte de fonds

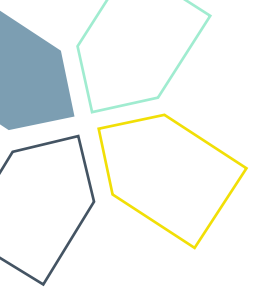
Combinées, ces données mettent en lumière que **1 professionnel(le) sur 2 expérimentera une situation d'inconduite ou de harcèlement psychologique ou sexuel au cours de sa carrière.**



UNE POLITIQUE OBLIGATOIRE DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2019 !

- **73,65 % des organisations semblent disposer d'une politique de prévention du harcèlement** au travail et de traitement des plaintes
- À noter que ce pourcentage devrait être de 100 % puisqu'une telle politique est obligatoire (et doit être connue des talents) pour l'ensemble des organisations depuis des années
- Invitées à se prononcer sur leur confiance envers le processus, si elles devaient le suivre, 81,79 % des personnes répondantes ont indiqué être confortables.

L'employeur qui n'a pas de politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes est passible d'une amende allant de 600 \$ à 1 200 \$ à la première offense. En cas de récidive, le montant passe de 1 200 \$ à 6000 \$.



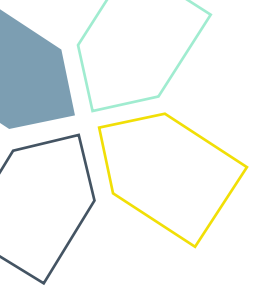
SPEAKING TRUTH TO POWER IN FUNDRAISING

👉 Saviez-vous que l'Association des professionnels en philanthropie (AFP) a publié un rapport en 2022 qui vise à aider les professionnel(le)s de la collecte de fonds et les organisations à adresser et prévenir le harcèlement, l'intimidation et la discrimination ?

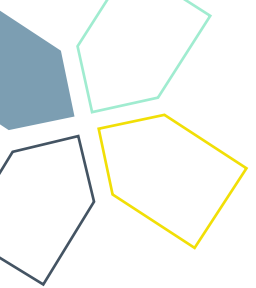
L'AFP a mis en lumière que le harcèlement est une pratique malheureusement beaucoup trop commune dans notre secteur, précisant que 42 % des collecteur(trice)s de fonds ont vécu du harcèlement sexuel dans les 2 dernières années et que 51 % des professionnel(le)s LGB ont expérimenté la même chose. En tout, 76 % des professionnel(le)s ont subi du harcèlement sexuel dans leur carrière.

Le rapport *Speaking Truth to Power in Fundraising: A Toolkit* est disponible sur le [site web de l'AFP](#) (en anglais seulement).





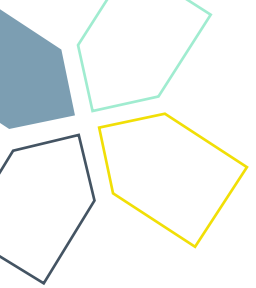
PLEINE LUMIÈRE SUR
**LES PERSONNES QUI ONT RENDU
CELA POSSIBLE**



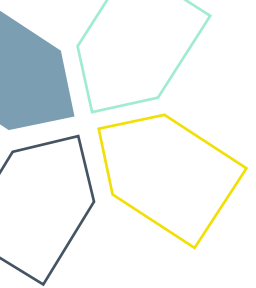
MERCI !

**MERCI
AUX 368**
répondant(e)s !





PLEINE LUMIÈRE SUR **LES RESSOURCES**



RESSOURCES

Indice philanthropique

INDICE Philanthropique

PAR **BNP** AUDIO

Écouter sur **Apple Podcasts**

Prendre sa carrière en mains



Plan de carrière

BNP PERFORMANCE PHILANTHROPIQUE

PLAN DE CARRIÈRE

bnppformance.com

VOTRE CABINET-CONSEIL OÙ LIE LES EXPERTISES RH ET PHILANTHROPIQUE.

AVEZ-VOUS MANQUÉ NOTRE PREMIER WEBINAIRE SUR LA RÉMUNÉRATION ?

Rémunération en philanthropie au Québec

Découvrez l'état de la situation

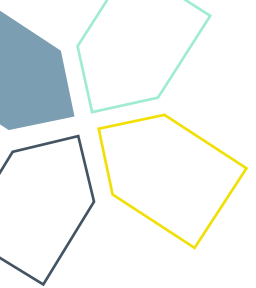


Profitez du webinaire enregistré

Il sera disponible prochainement sur l'Institut de la philanthropie de BNP Performance philanthropique.

Les sujets couverts seront :

- Rémunération directe
- Cadre du travail
- Rémunération indirecte
- Collecte de fonds
- Portrait de notre secteur et diversité



BNP PERFORMANCE PHILANTHROPIQUE : PLUS DE 20 ANS D'ACCOMPAGNEMENT AUPRÈS DES ORGANISATIONS !

Ce qui nous distingue :

- Une méthodologie rigoureuse et personnalisée en fonction du projet
- Des résultats avérés grâce à des stratégies philanthropiques et organisationnelles performantes
- Une écoute active pour une collaboration axée sur l'humain
- Un développement des compétences des ressources accompagnées pour gagner en autonomie et en vision stratégique
- Une expertise pancanadienne pour professionnaliser la philanthropie à l'échelle nationale

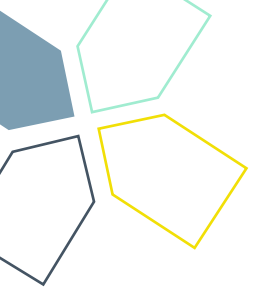
Entreprise



Certifiée

BNP Performance philanthropique est le premier cabinet-conseil pancanadien en philanthropie à détenir la certification B Corp !





Daniel H. Lanteigne, ASC, C.Dir., CFRE, CRHA

Vice-président, talent, stratégie et impact
BNP Performance philanthropique

1 888 528-8566, poste 37 – dlanteigne@bnppperformance.com



Entreprise



Certifiée

1 888 528-8566 – info@bnpperformance.com
bnpperformance.com