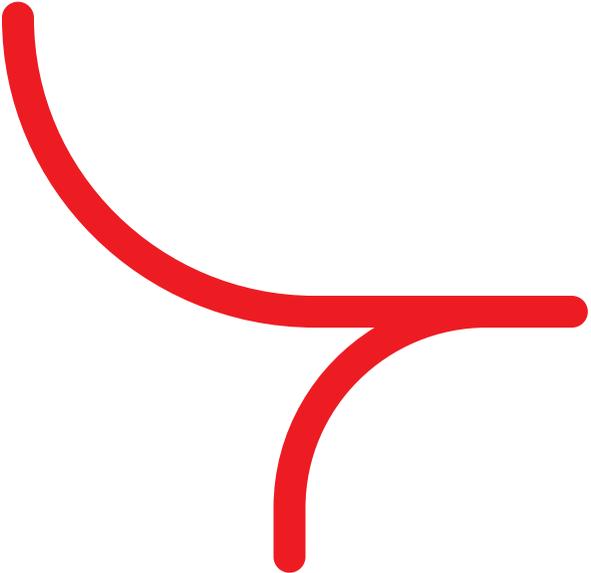




DE LA PRISE DE CONSCIENCE



À L'ACTION :

Favoriser l'équité dans le
domaine de l'investissement
communautaire des entreprises

IM△GINE
CANADA

 AGENTS**C**

Table des matières

Remerciements.....	3
Avant-propos.....	4
Transformer l'investissement communautaire.....	7
La multiplicité de JAIDE	9
Par qui, pour qui et dans quel but?.....	10
JAIDE dans la formation, la dotation en personnel et la certification	13
Formation : intention par rapport à application et responsabilisation	14
Placement et recrutement.....	15
Expérience, formation et accréditation	19
Sur le terrain : JAIDE et l'impact social concret	21
Attentes des partenaires du secteur à but non lucratif en matière de JAIDE	22
De la décolonisation à l'élimination des plus grandes barrières dans le domaine de la RSE	23
Quel est l'avenir de la RSE?	34
Recommandations.....	36
Partie 2 : Le point de vue des jeunes sur l'équité dans la RSE.....	39
Références	41
Crédits.....	42

Remerciements

Pour la production du présent rapport, Imagine Canada, avec le généreux soutien de RBC Fondation, s'est associé à AgentsC Inc. afin d'avoir un nouveau point de vue sur l'investissement communautaire des entreprises en tant que profession et sur les pratiques axées spécifiquement sur la diversité.

Imagine Canada est un organisme de bienfaisance national dont la cause est la place du bien commun au Canada. Nous travaillons pour amplifier le rôle des organismes caritatifs et à but non lucratif ainsi que les entrepreneurs sociaux dans la définition, la construction et l'enrichissement de notre pays et des collectivités qu'ils soutiennent partout dans le monde. Depuis plus de dix ans, les études d'Imagine Canada sur l'investissement communautaire des entreprises offrent un regard unique sur les pratiques et les outils actuels qui permettent d'avoir un réel impact social.

AgentsC Inc. est une société d'experts-conseils internationale ayant la certification B Corp qui est basée à Toronto. Fondée en 2015, AgentsC propose des solutions stratégiques à des organisations de partout dans le monde qui se soucient des questions sociales et environnementales. S'inspirant de la tradition africaine de l'*Ubuntu* (je suis parce que nous sommes), AgentsC est guidée par le principe de sa marque de commerce, Equity Philanthropy™, c'est-à-dire la conviction que l'amour

de la communauté et la justice sociale forment une alchimie essentielle pour s'attaquer aux plus grands problèmes du monde, tels qu'ils sont exprimés par les Objectifs de développement durable des Nations Unies et par les Déterminants sociaux de la santé de l'Organisation mondiale de la santé.

La présente étude, menée par AgentsC, présente des perspectives et des idées fondées sur des données qui permettront aux professionnels de l'investissement communautaire des entreprises d'adapter leurs pratiques et leurs stratégies en y intégrant les principes de justice, d'accès, d'inclusion, de diversité et d'équité (JAIDE) qui les aideront à accomplir leur mission.

Les personnes citées ont lu le présent rapport (en anglais) et confirmé que le sens qu'elles souhaitaient y trouver était exprimé avec exactitude (les citations sont en traduction libre). Nous les remercions pour leur franche contribution.

Ce projet a été rendu possible grâce au généreux soutien du Partenaire national d'Imagine Canada, RBC Fondation.



Fondation

Avant-propos



Avant-propos

Près de deux ans et demi après le début de la pandémie de COVID-19, la réparation raciale et les appels à la justice qui ont fait suite au meurtre de George Floyd et d'autres personnes noires tuées par des actes de racisme anti-noir ont conduit la responsabilité sociale des entreprises (RSE)¹ et la philanthropie à un point d'inflexion – un moment propice à la réflexion et à l'évaluation.

Des entreprises s'engagent à investir des millions de dollars dans les communautés pour favoriser une meilleure durabilité sociale et environnementale de la société dans un contexte de catastrophes mondiales croissantes. Certes, les contributions des entreprises canadiennes par l'entremise de leurs programmes de RSE partent d'une bonne intention, mais nous nous demandons si ces investissements auront un réel impact social dans toutes nos communautés : *Dans quelle mesure les engagements envers la justice, l'accès, l'inclusion, la diversité et l'équité (JAIDE)² ont-ils façonné les pratiques de RSE? À quel point les principes JAIDE ont-ils eu une incidence sur les perspectives des praticien.ne.s de l'investissement communautaire des entreprises? Outre dans leur programme de RSE, les entreprises ont-elles aussi intégré les principes JAIDE dans leurs pratiques organisationnelles? Les pratiques en matière de RSE favorisent-elles la justice, l'accès, l'inclusion, la diversité et l'équité ou y nuisent-elles? Dans quelle mesure la communauté de l'impact social des entreprises tient-elle compte des points de vue des personnes noires, des personnes autochtones, des membres de la communauté 2SLGBTQI et des autres personnes marginalisées?*

Toutes ces questions font partie intégrante de la présente discussion et seront abordées tout au long du document, mais le présent rapport porte essentiellement sur la dernière question. Premier d'une série de deux, le présent rapport répond aux études existantes sur la RSE et l'investissement communautaire des entreprises au Canada et met l'accent sur les points de vue négligés des groupes marginalisés au profit des histoires racontées par la majorité des praticien.ne.s de la RSE. Nous présentons les points de vue uniques de personnes noires, de personnes autochtones, de membres de la communauté sud-asiatique, de musulman.e.s d'origine sud-asiatique et de membres de la communauté 2SLGBTQI qui œuvrent à titre de praticien.ne.s de la RSE dans le service d'investissement communautaire de leur entreprise respective, des points de vue essentiels à la compréhension pour toute entreprise qui souhaite favoriser l'équité en investissant dans les collectivités.

Le deuxième rapport portera sur le point de vue de jeunes issus de la diversité qui étudient la RSE dans le cadre de leurs études de premier et de deuxième cycle. Dans l'ensemble, les entrevues, le sondage et le groupe de discussion³ nous ont permis d'apprendre que les voix

Avant-propos

de la diversité, lorsqu'elles ont l'occasion de s'exprimer, offrent un éclairage riche et, parfois, remettent en question des opinions largement répandues dans le cadre conventionnel de la RSE. Ces voix ont apporté des perspectives plus approfondies sur des expériences communes, mais négligées, des praticien.ne.s de la RSE issus de la diversité, et elles ont remis en question certaines hypothèses et certains discours prédominants concernant l'action sociale. C'est pourquoi nous, les chercheurs, avons estimé que, puisque l'étude tente d'évaluer le contexte actuel de la RSE par rapport aux pratiques axées sur JAIDE, les points de vue des personnes les plus susceptibles d'être touchées par JAIDE – les membres de la diversité et des communautés sous-représentées en RSE – fourniraient un portrait utile et constitueraient un bon point de départ.

L'intention n'est pas de fondamentaliser un groupe en particulier en raison de sa culture, de sa race, de son sexe, de son identité ou orientation sexuelle ou de toute autre notion de diversité, d'inclusion ou d'équité, ni de liguier un groupe contre un autre. Nous espérons plutôt que la diversité des voix et les témoignages plus étoffés que nous

présentons ici brossent un tableau plus riche des complexités de la RSE et des enjeux qui se posent lors de l'application des pratiques axées sur JAIDE, en plus d'aider à déterminer la voie à suivre pour la suite des choses.

AgentsC et Imagine Canada, avec le soutien de RBC Fondation, ont étudié des moyens de recueillir de nouvelles perspectives du paysage de la RSE au Canada, tout en constituant un ensemble de données probantes qui indiquent qu'il faut changer les pratiques en matière de RSE. Notre étude par méthodes mixtes combinait la collecte de données et un sondage de type « témoignage traditionnel » au moyen de récits authentiques à la première personne afin de recueillir de riches informations sur l'expérience humaine de la pratique de la RSE sur le terrain.

Un des avantages d'un processus de recherche par méthodes mixtes qui rompt avec les pratiques de recherche traditionnelles est la capacité d'amplifier les voix diversifiées. Puisque nous savions déjà que les groupes exclus étaient sous-représentés dans la pratique de la RSE, nous avons cherché de manière proactive à recueillir les opinions et les pensées des praticien.ne.s de la RSE issus de ces groupes au sein de notre réseau, car une participation

statistiquement représentative se serait très probablement traduite par la participation d'un nombre négligeable de personnes noires, de personnes autochtones, de membres de la communauté 2SLGBTQI, d'autres personnes marginalisées et de groupes de jeunes.

Notre approche unique nous a aussi permis de nous éloigner des méthodes rigides et impersonnelles qui privilégient l'objectivité scientifique au détriment de l'inclusivité. Pour créer un climat de confiance dans notre contexte de recherche, il a fallu établir un lien émotionnel entre nous et nos participant.e.s afin qu'ils se sentent à l'aise de nous raconter leurs histoires les plus marquantes et les plus captivantes. Cela vaut tout particulièrement pour les personnes marginalisées qui peuvent penser que leurs points de vue seront utilisés contre elles, ignorés ou mal compris par les chercheurs.

Multiplicité de JAIDE

Formation, dotation en personnel et certification

JAIDE et impact social concret

Recommandations



Transformer l'investissement communautaire

Transformer l'investissement communautaire

Nous croyons qu'une transformation radicale de l'investissement communautaire des entreprises au Canada s'impose. Des questions sont soulevées à ce sujet : Qui décide à qui une entreprise doit faire des dons ou où elle doit faire des investissements sociaux? Sur quoi se base-t-on pour prendre ces décisions? Quelle part de cet argent devrait être versée à des organismes à but non lucratif en particulier?

Un constat est clair : la majorité des personnes qui prennent les décisions en matière d'impact social au sein des entreprises canadiennes semblent être des femmes blanches d'âge moyen et de la classe moyenne. Par ailleurs, les organismes dirigés par des personnes noires et des personnes autochtones se disent nettement sous-financés⁴. Les organismes dirigés par des personnes noires et des personnes autochtones, ou au service des communautés noires et autochtones, reçoivent moins de 1 % de l'ensemble des fonds versés par des fondations (d'entreprises ou autres)⁵, et ce, malgré le fait que les personnes noires et les Autochtones constituent environ 8,5 % de la population du Canada.

Les relations entre le secteur des entreprises et le secteur à but non lucratif illustrent un déséquilibre du pouvoir qui perdure depuis plus d'un siècle. La philanthropie, d'entreprise ou autre, doit se faire dans un plus grand souci d'équité au Canada.

Le travail d'Edgar Villanueva, activiste, auteur et expert en philanthropie axée sur la justice sociale, souligne la nécessité d'abandonner les approches colonisées en philanthropie,

incluant l'investissement communautaire des entreprises. Son affirmation voulant que les traditions, la culture et les pratiques autochtones, et non l'héritage de la culture de la majorité blanche, doivent sous-tendre les pratiques philanthropiques est particulièrement frappante. Villanueva propose de créer une approche plus équitable, plus démocratique et davantage axée sur la communauté en matière de philanthropie. Il s'agit là d'un point de référence important pour l'ensemble des praticien.ne.s en RSE, pourtant peu de sociétés au Canada semblent le comprendre et adopter des pratiques décolonisées. Nous avons sondé les plus grandes entreprises du Canada et avons eu des conversations approfondies avec les praticien.ne.s en RSE de ces entreprises, mais nous n'avons recueilli peu de données probantes et de références relatives à de nouvelles méthodologies inédites : de façon générale, l'entreprise prend les décisions concernant les dons et un organisme à but non lucratif chanceux reçoit les fonds.

Pourtant, de petits pans de la pratique de la RSE adoptent activement de nouvelles approches telles la collecte de fonds axée sur la collectivité

et la philanthropie fondée sur la confiance. Comme nous l'avons constaté dans notre étude, ces approches semblent être portées par de jeunes professionnel.le.s et des professionnel.le.s issus des communautés noires, autochtones, 2SLGBTQI, sud-asiatiques et musulmanes sud-asiatiques, qui ont des opinions diverses au sujet des formes de don, et qui ont le plus abordé la manière dont leur race, leur sexualité ou leur âge leur permet de considérer la RSE davantage sous l'angle de la JAIDE.

Le présent rapport, le premier volet de notre série en deux parties, porte sur l'amplification des voix diversifiées et importantes au sein de la profession de RSE. Nos conclusions indiquent que ces points de vue peuvent être la clé de changements systémiques plus vastes dans le paysage de la RSE au Canada, ce qui améliorerait du même coup les approches actuelles visant à avoir un impact positif et plus équitable sur les communautés canadiennes.



La multiplicité de JAIDE (justice, accès, inclusion, diversité et équité)

Transformer l'investissement communautaire

La multiplicité de JAIDE

Par qui, pour qui, dans quel but?

Qu'on l'appelle JAIDE, IDEA, DEI, EID, JEDI ou un quelconque autre acronyme des mots « inclusion », « équité », « accès », « diversité » et « justice », ce qui a été le plus frappant au cours de notre étude, ce sont les différentes interprétations de ces principes et les différences dans la manière dont ils étaient fixés comme objectifs dans le cadre de la RSE. Pour une des personnes noires ayant participé à l'étude, dont le point de vue résulte de dizaines d'années d'expérience dans des entreprises traditionnelles et dans le nouveau contexte de RSE, JAIDE est abordé en tant que pratique – la manière dont les principes orientent les résultats pratiques et les avantages durables pour les groupes visés par la RSE. Par exemple, les investissements communautaires d'une entreprise axée sur JAIDE favoriseraient les objectifs JAIDE, tels que le soutien à la réussite éducative et professionnelle à long terme des jeunes personnes noires :

*Comment pouvons-nous changer notre approche en tant que personnes noires pour créer une richesse intergénérationnelle?
Comment pouvons-nous changer notre façon de faire pour que nos jeunes s'orientent vers des carrières en particulier? Par exemple, comment faire en sorte que nos jeunes filles noires se dirigent davantage vers l'ingénierie et les sciences?*

De l'avis de cette même personne qui, pendant des décennies, a constaté la lenteur des efforts de mise en œuvre des principes JAIDE, le décalage entre le principe et l'action est tout aussi répandu aujourd'hui. Ce décalage se retrouve à tous les échelons des organisations et se traduit souvent par une énergie apparemment mal orientée, par exemple en priorisant la diversité sans tenir compte de son pendant intégral, l'inclusion. Une autre erreur consiste à ne pas comprendre les complexités de la négritude et à ne pas reconnaître la myriade de régions, d'ethnies et de cultures différentes des personnes originaires du continent africain et des membres des diasporas des Amériques, des Caraïbes, d'Europe et du Royaume-Uni, entre autres. Vu l'unicité des histoires, des expériences et des luttes actuelles, on peut imaginer que des idées comme JAIDE et la décolonisation sont nuancées et résonnent différemment selon les cas.

Il y a les Africain.e.s francophones du Sénégal, de la Côte-d'Ivoire, etc. Puis il y a les Africain.e.s anglophones. Et je l'ai vu de mes propres yeux... C'est vraiment bizarre d'entrer dans une pièce pour faire part de votre point de vue en tant que personne noire. Les francophones sont réunis d'un côté et les anglophones de l'autre. Je pense donc qu'il y a beaucoup de choses qui créent des nuances qui ne sont pas aussi évidentes dans d'autres parties du pays où c'est peut-être plus simple, genre, voici les Noirs et voici les Blancs, n'est-ce pas?

Transformer l'investissement communautaire

La multiplicité de JAIDE

Fait intéressant à noter, une personne autochtone s'identifiant à la communauté 2SLGBTQI a mentionné à quel point les principes JAIDE, ou d'autres versions de ceux-ci, ne cadraient pas avec la perspective ou l'approche de l'investissement communautaire dans les traditions autochtones. D'une part, ni la justice, ni l'équité, ni même l'inclusion ne traduisent parfaitement l'essence de la conciliation et de la réconciliation – des concepts qui résonnent davantage chez les peuples autochtones. Une autre personne autochtone interrogée partageait cette opinion, en précisant que le concept de JAIDE n'offrait pas un regard suffisamment rétrospectif sur l'histoire d'injustice et d'iniquité envers les peuples autochtones et les séquelles qui les affligent encore aujourd'hui.

Ce qui me préoccupe, c'est de savoir si les conversations et la formation sont suffisantes et adéquates pour bien comprendre la différence entre JEDI et vérité et réconciliation. Parce que je crains que les entreprises oublient qu'il y a une différence. La démarche de DEI et de JEDI, même si elle est très certainement favorable à la population autochtone, ne peut remplacer le travail qui doit être fait sur la vérité et la réconciliation.

D'autre part, l'acte de faire le bien social était mieux défini en termes de réciprocité et d'autodétermination qu'en termes de JAIDE. C'est-à-dire qu'il faut « rencontrer » les gens là où ils en sont dans leur cheminement et redonner. De plus, la philanthropie autochtone doit être dirigée par des Autochtones. D'autres concepts mentionnés, tels que l'authenticité

et la souveraineté, mettent l'accent sur cette attention sincère les uns envers les autres et sur le libre arbitre des gens. Comme l'ont expliqué deux personnes autochtones interrogées :

C'est une question de réciprocité, qui n'est pas fondée sur la justice, l'accès, la diversité ou l'équité. [Le travail d'investissement communautaire] est basé sur la façon dont nous nous sommes toujours impliqués depuis des milliers d'années et continuons à nous impliquer aujourd'hui. Je ne fais rien de nouveau. Je l'applique simplement à la philanthropie.

Pour ma part, la voie de la vérité et la réconciliation est le cheminement de la prise de conscience à l'action... nous ne cherchons pas simplement à redresser les torts, mais bien, dans la réciprocité, à avoir une relation d'égal à égal, de cœur à cœur dans la réconciliation, pour vraiment ressentir et comprendre ce que nous avons vécu. C'est une question de conversation et de relation de compassion qu'il faut avoir avec les Aînés, les gardiens du savoir, nos grands-pères et nos grands-mères.

Transformer l'investissement communautaire

La multiplicité de JAIDE

Une conversation qu'il faut approfondir pour déterminer comment cheminer ensemble. C'est aussi une question de cœur et d'action, pas seulement de compréhension de l'esprit, mais bien de compassion, de sentiments ressentis et d'évolution dans ce qui nous a empêchés d'avancer, en tant que communauté et en tant que pays, pour aller où nous devons aller pour nous retrouver, nous sentir comme des êtres entiers de nouveau. Je trouve que les conversations des entreprises concernant la DEI ont tendance à porter sur le fait de faire la bonne chose du point de vue de la prise de conscience, et c'est important, bien sûr, mais nous devons passer à la question de savoir comment cheminer ensemble. Ce dont nous parlons ici, c'est d'une relation plus profonde. Comment mettre en pratique les plans d'action sur la DEI en unissant nos cœurs dans la réconciliation? Comment une société peut-elle se sentir et être vulnérable dans la compassion?

Ces différentes perspectives remettent en question l'idée que nous nous faisons de JAIDE en tant que pratique et de principes globaux : en effet, les divers objectifs et priorités sont implicites dans ce concept. De nombreuses sociétés qui s'engagent envers JAIDE donnent la priorité à la diversité et orientent les ressources vers ce pilier, négligeant souvent l'inclusion et l'équité, par inadvertance ou non.

Par conséquent, JAIDE n'est pas en soi un concept net et discret; la multiplicité inhérente à ce concept peut donner lieu à des pratiques différentes selon les organisations et les cultures. Il s'agit également d'un concept qui peut ne pas avoir la même résonance pour certains groupes, comme l'illustrent les réponses des personnes autochtones interrogées, pour qui la vérité, la réconciliation, l'autodétermination, l'authenticité et la souveraineté font plus de sens par rapport à leurs perspectives et à leurs principes directeurs en matière de philanthropie et de culture. Cette multiplicité est encore plus flagrante lorsqu'on tient compte du fait que de nombreuses stratégies axées sur JAIDE visent à corriger les préjugés découlant de la « blanchité », au lieu de s'appuyer sur les cultures et les aspirations des groupes non blancs.



JAIDE dans la formation, la dotation en personnel et la certification

Transformer l'investissement communautaire

JAIDE dans la formation, la dotation en personnel et la certification

Formation : intention par rapport à application et responsabilisation

Les divers répondant.e.s ont formulé une grande variété de points de vue au sujet de la formation, de la dotation en personnel et de la certification – trois champs d'enquête distincts, mais étroitement liés dans leur formulation. Au cours des dernières années, on a constaté une plus grande reconnaissance et un plus grand soutien envers la nécessité d'intégrer JAIDE dans de nombreux secteurs, incluant les gouvernements, les entreprises et les organismes à but non lucratif. La formation est l'une des tactiques qu'ont adoptées les organisations. Comme il s'agit d'un domaine relativement nouveau et non uniformisé, la formation sur la DEI varie grandement en matière de conception et de prestation, ainsi qu'en ce qui concerne les entités qui l'offre, les personnes à qui elle est offerte et à quelle fin elle est offerte.

Une personne noire œuvrant en RSE a évoqué la nature en apparence isolée de la formation, séparée du travail quotidien et des pratiques plus vastes de l'organisation en matière de DEI :

Oui, de la formation est offerte, mais si on pense à la manière dont cela se manifeste dans le cadre de notre travail auprès des communautés, il n'y a aucune formation particulière à cet égard... Et je pense que cela ne rend service à personne, car nous savons que ceux et celles qui commencent dans ces fonctions sont bien intentionnés et suivront toutes les formations. Mais à moins de vraiment baigner dans l'industrie, on ne voit pas toujours comment cela s'applique à notre

travail quotidien. Et puis comment nuancer tout cela et naviguer dans tout cela pour tenter de démanteler certains de ces systèmes dont vous faites partie? Comment pouvez-vous susciter de manière proactive le changement dans votre travail quotidien?

Ce constat a été repris par plusieurs autres répondant.e.s, qui ont souligné le fait que la formation sur la DEI est séparée de l'aspect commercial de l'entreprise. Autrement dit, les apprentissages et les leçons tirées dans le cadre de la formation visaient à éclairer les pratiques de RSE, mais pas nécessairement à inciter l'entreprise à adopter et à appliquer JAIDE à l'échelle de l'organisation. Parmi les répondant.e.s, les personnes noires ont également mentionné que la formation sur le racisme systémique n'était pas une priorité stratégique des organisations. Comme l'a dit l'une d'entre elles : « En matière de priorité, les activités principales de l'entreprise l'emportent, et bien que le service offre de la formation, c'est très difficile d'inciter le personnel à la suivre. »

Concernant la formation sur la lutte contre la discrimination envers des groupes particuliers, comme les musulmans, les immigrants et les personnes âgées, l'ensemble des participant.e.s au sondage ont dit qu'une formation avait été offerte dans au moins une des douze catégories. Toutefois, plus d'un tiers des répondant.e.s ont indiqué que la formation avait une portée générale, que les toutes les catégories étaient regroupées sous l'appellation « minorités visibles » ou étaient couvertes dans le cadre d'une formation sur les préjugés inconscients.

De plus, outre le fait que la formation n'était pas adaptée à la culture et aux méthodes de travail de l'organisation, plusieurs répondant.e.s ont estimé que le potentiel réel de la formation n'avait pas été exploité, car

Transformer l'investissement communautaire

JAIDE dans la formation, la dotation en personnel et la certification

il n'y avait que peu ou pas de suivi, de contrôle ou de responsabilisation. Comme l'a fait remarquer une personne interrogée de la communauté 2SLGBTQI :

C'est facile d'en parler, mais que faisons-nous correctement en réalité? On peut adhérer à l'initiative BlackNorth, mais les organisations doivent ensuite rendre des comptes afin de montrer chaque année les progrès réalisés par rapport à l'année précédente, parce que Dieu sait que la section de l'équité en matière d'emploi du gouvernement n'a pas suffisamment de personnel pour faire le suivi et dénoncer les gens lorsque leurs résultats ne sont pas bons. Vous n'avez embauché aucune personne autochtone au cours des dix dernières années? Quelle est la proportion de personnes noires au sein de votre organisation? Que faites-vous pour favoriser l'avancement professionnel des gens?

Bien que tout le monde s'entende au sujet des limites de la formation en matière d'applicabilité et de responsabilisation à grande échelle, une personne d'origine sud-asiatique ayant participé au sondage estimait pour sa part qu'il s'agissait d'un véhicule utile pour mettre en œuvre un changement organisationnel et comportemental plus large, en commençant par la RSE :

J'essaie de faire en sorte de toucher d'autres secteurs de l'entreprise également. Il ne s'agit donc pas seulement d'une stratégie de conscience sociale, car j'ai toujours adopté une optique d'inclusion à cet égard... Il y a un tout autre volet qui vise à créer notre chemin vers la vérité et la réconciliation. Nous examinons un certain nombre d'éléments qui relèvent de ce cadre très vaste. Mais j'essaie en fait d'aller au-delà de cette stratégie, j'essaie de l'incorporer à notre stratégie de ressources humaines, qui fait partie de notre stratégie d'établissement des objectifs. J'essaie de faire en sorte que la notion d'inclusion atteigne le sommet de la hiérarchie pour que nous ayons des conversations et que nous nous demandions si nous en faisons un pilier ou si nous en faisons une valeur dans l'entreprise. Et je tente de comprendre comment procéder pour que tout le monde adopte cette optique et l'intègre à son travail.

Placement et recrutement en investissement communautaire

La perception de caractère externe de la formation sur la DEI et de sa séparation des mandats organisationnels plus vastes reflète la perception de déplacement de la RSE au sein d'une entreprise en

Transformer l'investissement communautaire

JAIDE dans la formation, la dotation en personnel et la certification

Table des matières

Avant-propos

Transforming Community Investment

Multiplicité de JAIDE

Formation, dotation en personnel et certification

JAIDE et impact social concret

Quel est l'avenir de la RSE?

Recommandations

Partie 2 : Point de vue des jeunes sur l'équité dans la RSE

général. Les réponses qui reviennent le plus souvent à la question de savoir où se situe la RSE au sein d'une organisation comprennent le passage d'un service à un autre, la fusion avec un autre service, le fait de n'être « enracinée » nulle part et le fait de se trouver à plusieurs échelons de toute forme de surveillance de la part de la haute direction. Comme l'ont expliqué quelques praticien.ne.s de la RSE (des personnes noires, sud-asiatiques et musulmanes d'origine sud-asiatique) :

(...) Avant, nous faisons partie du service de marketing. Puis on nous a placés sous la responsabilité du chef du service juridique et, maintenant, l'équipe porte un nouveau nom... Je ne sais pas si ce sera notre dernier « déménagement ».

Il y a un débat au sein de l'entreprise relativement à la place de la RSE. Certaines personnes, parce qu'elles s'occupent beaucoup de la mobilisation du personnel, se demandent si elle devrait relever de leur équipe. Et puis, bien sûr, il y a ceux et celles d'entre nous qui croient qu'il devrait y avoir un lien jusqu'au PDG.

(...) Dans certaines organisations, les responsables de la RSE relèvent directement du président-directeur général et, à mon avis, c'est ce qu'il faut si vous voulez vraiment joindre le

geste à la parole. Si la haute direction n'adhère pas à la RSE, ce sera difficile d'accomplir quoi que ce soit, de faire avancer les choses. La DI doit aussi relever de la haute direction.

La composition du personnel constitue un défi supplémentaire associé à la nature désordonnée des équipes de RSE et à leur rôle dans une organisation. Notre enquête a révélé un profil démographique très particulier au sein de la communauté de RSE : la majorité des responsables de l'investissement communautaire au Canada sont des femmes blanches âgées de 35 à 54 ans qui gagnent plus de 100 000 \$ par année. Ce constat est démontré par d'autres études sur le profil démographique des entreprises⁶ et des conseils d'administration d'organismes à but non lucratif⁷, et plusieurs personnes interrogées, incluant des personnes asiatiques, des personnes noires et des personnes blanches, ont attesté du manque de diversité et d'inclusion au sein de leurs propres équipes de RSE et de leur organisation dans son ensemble :

(...) Chaque jour, il y a des situations où je suis encore une des rares personnes de couleur dans la pièce. Et je constate immédiatement une rupture entre mon quotidien, mon réseau et ce à quoi ressemble la communauté philanthropique... Jamais je n'aurais imaginé me retrouver dans le rôle que j'occupe aujourd'hui. Mais les circonstances de la vie m'ont permis d'accéder à ce poste privilégié.

Transformer l'investissement communautaire

*JAIDE dans la formation,
la dotation en personnel
et la certification*

(...) À mes débuts, à chaque conférence à laquelle j'assistais, j'avais l'impression d'être l'une des dix personnes de couleurs présentes. Je plaisantais à ce sujet en disant, « Tiens, je vais aller jaser avec les femmes blanches », parce que, en fait, ces conférences, c'était ça. J'ai constaté un léger changement au cours des cinq dernières années. Assurément, je pense que les choses sont appelées à changer en raison du meurtre de George Floyd, qui a poussé beaucoup de ces institutions à prendre des mesures concernant les pratiques d'embauche et à favoriser des groupes de talents diversifiés.

[Au sujet du manque de diversité au sein des équipes] (...) Mon équipe déploie des efforts pour corriger la situation. Notre nouvelle gestionnaire est une personne noire qui est très active dans les communautés minoritaires. Cela apporte une perspective qui manquait définitivement dans l'équipe et c'est un sujet qui revient souvent. Dans les groupes dont je fais partie, c'est la première chose que nous

devons reconnaître, à savoir que nous sommes un groupe de femmes blanches qui parlent de ça... ce ne devrait plus être un sujet de conversation.

(...) En fin de compte, l'inclusion est l'élément le plus difficile de cette discussion, car elle concerne un niveau beaucoup plus profond de la culture globale de l'organisation. On a embauché une femme blanche de [nom du pays omis volontairement] qui avait passé la plupart de son temps entre [nom de la ville omis volontairement] et [nom de la ville omis volontairement] et qui n'avait aucune racine dans la collectivité locale... Cela ne faisait aucun sens à mes yeux. Comment peut-on embaucher quelqu'un qui n'a aucune expérience vécue ici et ne comprend pas le tissu social, qui n'a aucun lien avec certaines des communautés marginalisées ou des communautés de minorités visibles? Ça me laisse complètement perplexe. Et puis j'ai fait remarquer ceci : s'il n'y a pas de budget associé à ça, vous n'avez en fait aucune intention de faire quoi que ce

Transformer l'investissement communautaire

*JAIDE dans la formation,
la dotation en personnel
et la certification*

soit. Puis j'ai également souligné ceci : cette personne rend compte à environ six niveaux hiérarchiques avant d'arriver au PDG... Votre intention est peut-être bonne, mais la façon dont vous vous y prenez ne me rassure pas quant à l'impact que cela aura.

Nonobstant les limites potentielles de cette homogénéité, ce qui complique les choses pour certains praticien.ne.s de la RSE issus de la diversité, c'est qu'on leur confie la tâche de diriger des initiatives JAIDE sur la base de leur diversité présumée et de leur « expérience vécue ». Il y a aussi les organisations qui s'efforcent de diversifier leur personnel en créant de nouveaux postes EDI et en ayant une plus grande représentation de la diversité aux échelons supérieurs ou au conseil d'administration. Le manque de diversité aux échelons supérieurs des organisations, bien que ce soit courant et accepté depuis longtemps, semble aujourd'hui être scruté de près et être une mesure de JAIDE. Si les efforts visant à accroître la représentation sont loués, ils font aussi l'objet de critiques selon lesquelles il ne s'agit que de cela, une simple représentation qui n'est aucunement fondée sur le mérite ou l'expérience, une représentation qui ne s'attaque pas au problème systémique. Cette pratique préoccupe également certaines des personnes noires et d'origine sud-asiatique interrogées :

Cela se produit aussi dans les milieux de travail où les gens pensent qu'en mettant tout simplement quelqu'un qui a l'air différent dans un poste consacré à la diversité, on aura fait notre part, au lieu de vraiment comprendre si

cette personne peut effectivement occuper ce poste. Le fait qu'elle ait une expérience vécue ne signifie pas qu'elle peut nécessairement mettre en place quelque chose dans une entreprise, que l'entreprise peut réellement faire ça, puis fournir les ressources, financières et autres, à cette personne pour que le travail soit fait.

(...) On présume aujourd'hui que si vous avez une expérience vécue, vous êtes apte à assumer ce rôle, n'est-ce pas? On se dit, bon, nous voulons financer les communautés noires, nous allons donc embaucher une personne noire. Ce à quoi je réponds : « Mais est-ce que cette personne a de l'expérience dans ce domaine? Connaît-elle et comprend-elle le secteur à but non lucratif? » Nous sommes donc passés à l'extrême de l'optique, mais il nous manque toujours cette compréhension fondamentale de l'expertise requise.

Transformer l'investissement communautaire

*JAIDE dans la formation,
la dotation en personnel
et la certification*

Nous n'avons pas besoin d'embaucher une personne en particulier, car ce n'est pas comme s'il fallait qu'elle ait cette connaissance particulière d'un système ou une connaissance précise d'un problème, genre, c'est juste une communauté. Et donc, je pense que, dans le secteur dans son ensemble, il y a encore un manque de compréhension totale à cet égard. C'est le genre de travail qui nécessite une formation continue et un apprentissage constant, et qui nécessite des personnes qui ont une compréhension de la justice et de l'équité. Je ne pense pas qu'on comprend parfaitement les compétences qui sont requises pour occuper ce rôle. On pourvoit donc le poste avec quiconque a un intérêt général.

On se retrouve donc face à un dilemme : soit il n'y a pas le personnel adéquat pour diriger la RSE dans le contexte de JAIDE, soit il y a une représentation symbolique au détriment de l'expérience et des compétences pertinentes. La question est donc de savoir qui est le mieux placé pour s'occuper de JAIDE? Quels types d'expériences (personnelles et professionnelles), de compétences et de titres de compétence ou d'attestations doit-on avoir pour mener à bien les initiatives de RSE tout en respectant les principes JAIDE? Pour tenter de répondre à cette question, nous nous concentrons sur les types de talents, d'ensembles de

compétences et d'accréditations qui pilotent actuellement les initiatives de RSE qui ressortent de notre échantillon d'enquête, en particulier parmi les praticien.ne.s de la RSE issus de la diversité.

Expérience, formation et accréditation en investissement communautaire

Dans l'ensemble, les répondant.e.s noirs qui ont participé à l'enquête comptaient généralement moins d'années d'expérience au sein d'équipes d'investissement communautaire des entreprises, comparativement aux répondant.e.s blancs et d'origine asiatique. Quelque 50 % des répondant.e.s blancs cumulaient plus de 11 ans d'expérience dans le domaine de l'investissement communautaire, tandis que 75 % des répondant.e.s noirs ont déclaré compter moins de cinq ans d'expérience dans ce domaine. La majorité des praticien.ne.s de la RSE d'origine asiatique cumulaient plus de six années d'expérience. Cela correspond à ce que nous considérons comme le résultat d'un préjugé intentionnel ou involontaire au sein des entreprises en ce qui concerne le profil acceptable des praticien.ne.s de la RSE, à savoir un rôle essentiellement exercé par des femmes blanches. La rareté des praticien.ne.s noirs et autochtones de longue date dans le monde de la RSE pourrait être le résultat direct d'une exclusion historique.

En outre, 50 % des répondant.e.s blancs avaient une éducation ou une formation en investissement communautaire, tandis que 88 % des répondant.e.s noirs ont déclaré n'avoir aucune formation. Par ailleurs, parmi ces mêmes personnes, seuls 25 % des praticien.ne.s de la RSE issus des communautés noires ont déclaré avoir la responsabilité de prendre les décisions en matière d'affectation des fonds – un contraste marqué avec le taux de 96 % des répondant.e.s blancs qui ont indiqué qu'ils supervisaient de telles décisions.

Transformer l'investissement communautaire

JAIDE dans la formation, la dotation en personnel et la certification

Ces données, découlant de l'information recueillie lors des entrevues individuelles, ne sont guère surprenantes. Comme l'ont noté plusieurs personnes interrogées, les équipes d'investissement communautaire ont tendance à être homogènes sur le plan racial, ethnique et culturel, et le passage d'un service à l'autre dans l'entreprise – par exemple, passer d'un rôle dans le service de marketing ou des ressources humaines à la RSE – était une voie d'entrée commune dans le domaine de l'investissement communautaire. Conformément aux résultats de notre propre enquête, la prédominance des praticien.ne.s de la RSE blancs, d'âge moyen et de sexe féminin à des postes stratégiques et décisionnels a également été constatée dans une étude américaine publiée au printemps 2022⁸.

Cette même étude américaine a également comparé la diversité raciale et de sexe à trois échelons des entreprises : responsable de la RSE, chef.fe de division et PDG. En ce qui concerne la race, les hommes et les femmes de race blanche étaient deux à six fois plus représentés que les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) à tous les

échelons; les PANDC de sexe féminin représentaient 15 % des cheffes de division, contre 47 % de femmes de race blanche, et les PANDC de sexe masculin représentaient 7 % des chefs de division, contre 31 % d'hommes blancs.

Toutefois, si l'on considère l'étude américaine du point de vue du sexe, la représentation des PANDC de sexe féminin et des femmes blanches diminuait en fonction de la hiérarchie des postes dans les entreprises, passant de 30 % (responsable de la RSE) à 15 % (cheffe de division), puis à 1 % (PDG), tandis que les PANDC de sexe masculin étaient de plus en plus représentés, passant de 6 % (responsable de la RSE) à 7 % (chef de division), puis à 13 % (PDG).

Ces constats corroborent ce que nous savions déjà concernant l'intersection de la race et du sexe dans les tendances d'embauche et les postes de pouvoir, mais ils n'expliquent pas nécessairement la différence entre les femmes blanches et les femmes racisées en ce qui concerne l'éducation et l'accréditation en tant que praticiennes de la RSE.



Sur le terrain : JAIDE et l'impact social concret

Transformer l'investissement communautaire

Sur le terrain : JAIDE et l'impact social concret

Maintenant que l'on a compris l'influence de JAIDE sur les structures et les pratiques en interne, il serait utile de connaître l'impact sur le terrain, c'est-à-dire la manière dont les principes JAIDE guident ou guideront les relations avec les organismes à but non lucratif. Les investissements communautaires des entreprises sont-ils assortis d'exigences et d'attentes axées sur JAIDE? Les politiques en matière de JAIDE ont-elles des répercussions sur les questions de financement, notamment sur la manière dont la notion d'investissement communautaire est encadrée ou politisée? Comment l'engagement envers JAIDE affecte-t-il les différents modèles de financement ou les relations philanthropiques entre les entreprises et les organismes à but non lucratif?

Attentes en matière de JAIDE à l'égard des partenaires du secteur à but non lucratif

Notre enquête auprès des plus grandes entreprises canadiennes comportait une série de questions visant à comprendre les différentes pratiques qui caractérisent les stratégies d'investissement communautaire des entreprises, notamment une question sur JAIDE telle qu'elle est appliquée par les partenaires du secteur à but non lucratif. Plus précisément, on a demandé aux entreprises si, en matière de collaboration, elles accordaient la priorité aux partenaires du secteur à but non lucratif qui embrassent la diversité et l'inclusion. Quelque 47 % des répondant.e.s ont déclaré que leur stratégie d'investissement communautaire donne la priorité aux organismes à but non lucratif dirigés par des femmes et des Autochtones, et 26 % ont indiqué que la stratégie de leur entreprise ne priorisait pas les organismes à but non lucratif dirigés par l'un ou l'autre des groupes spécifiés dans la liste, y compris les femmes et les Autochtones. Cependant, à la question de savoir si les entreprises ont des méthodes de mesure et s'enquière de la diversité des membres de la haute direction de leurs partenaires du secteur à but non lucratif, seuls 18 % des répondant.e.s ont répondu par l'affirmative. Les praticien.ne.s en investissement communautaire des entreprises ne semblent pas jouer un

rôle prépondérant dans l'application des pratiques JAIDE au sein des organismes à but non lucratif soutenus par leur entreprise. Bien que l'offre d'une formation axée sur JAIDE soit très répandue dans les entreprises, elle ne se traduit pas par des discussions sur les pratiques JAIDE des partenaires du secteur à but non lucratif ni par des exigences de reddition de comptes de la part de ces derniers.

D'autres répondant.e.s mettaient davantage l'accent sur la diversité des bénéficiaires des services des organismes à but non lucratif soutenus par l'entreprise, plutôt que sur la diversité raciale des dirigeant.e.s des organismes eux-mêmes, exception faite du leadership autochtone. En outre, les répondant.e.s ont souvent répété que les entreprises elles-mêmes n'en sont qu'aux premiers stades de leur stratégie en matière d'EDI :

Nous n'avons pas une seule stratégie d'investissement communautaire, mais plusieurs : par l'entremise d'une de nos fondations, nous visons à soutenir des initiatives menées par des groupes communautaires et issus de la diversité. Mais nous ne priorisons pas un groupe en particulier dans nos priorités stratégiques, à l'exception des peuples autochtones.

Nous faisons nos premiers pas en ce qui concerne la DEI et la manière dont l'investissement communautaire de l'entreprise peut apporter sa contribution. L'accent est mis sur la sensibilisation aux domaines généraux de la DEI et sur la création d'un comité DEI.

Transformer l'investissement communautaire

Sur le terrain : JAIDE et
l'impact social concret

Table des matières

Avant-propos

Transforming Community Investment

Multiplicité de JAIDE

Formation, dotation en personnel et certification

JAIDE et impact social concret

Quel est l'avenir de la RSE?

Recommandations

Partie 2 : Point de vue
des jeunes sur l'équité
dans la RSE

Fait intéressant, selon une étude sur les perceptions des donateur.trice.s américains et canadiens envers l'EDI et les facteurs déterminants menée en 2022 aux États-Unis, 42 % des donateur.trice.s canadiens estiment que le manque de représentation équitable de leur race, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur handicap ou de leur religion au sein du conseil d'administration et du personnel d'un organisme de bienfaisance n'aurait pas d'incidence sur leur choix de soutenir cet organisme. À l'inverse, seuls 26 % des gens ont indiqué qu'ils seraient moins susceptibles de soutenir un organisme de bienfaisance en raison d'un tel manque de représentation⁹.

La réticence des praticien.ne.s de la RSE ainsi que d'autres philanthropes et organismes subventionnaires à encourager les partenaires du secteur à but non lucratif à adopter des pratiques JAIDE et à tenter d'obtenir des preuves que de telles pratiques sont en place est probablement un des facteurs les plus importants qui expliquent pourquoi les conseils d'administration des organismes de bienfaisance et des organismes à but non but lucratif au Canada demeurent composés presque exclusivement de personnes blanches et continuent d'exclure les personnes noires et les Autochtones¹⁰.

Une autre question de notre enquête visait à comprendre les attitudes des entreprises à l'égard des modèles de travail axés sur JAIDE, comme le subventionnement participatif ou l'octroi de subvention participatif, la philanthropie fondée sur la confiance, *ubuntu*¹¹ et le tressage¹². Bien que 31 % des répondant.e.s aient indiqué que leur entreprise avait mis en œuvre des stratégies de subventionnement participatif et de philanthropie fondée sur la confiance, 25 % ont répondu que leur entreprise n'abordait pas l'investissement communautaire selon l'une ou l'autre des approches énumérées. De même, certaines entreprises choisissent leurs partenaires en fonction du modèle de financement de ces derniers, par exemple, les investissements à retombées sociales (37 % des répondant.e.s) et le financement centré sur la communauté (31 %). Cependant, le modèle de financement des partenaires n'était pas un facteur pour près d'un tiers

des répondant.e.s (29 %). Bien que plusieurs répondant.e.s aient indiqué qu'ils étaient favorables à la mise en œuvre de modèles axés sur JAIDE dans le cadre de leurs propres programmes ou des programmes de leurs partenaires du secteur à but non lucratif, lors des entrevues, par contre, les personnes interrogées ont été incapables d'expliquer clairement les mesures prises pour mettre en œuvre des approches alternatives, telle la prise de décision centrée sur la communauté.

De la décolonisation à l'élimination des plus grandes barrières dans le domaine de la RSE

Tous les participant.e.s à nos entrevues et à notre enquête auprès des grandes entreprises canadiennes se sont montrés favorables au dialogue, à l'adoption de politiques et à la mise en œuvre de pratiques pour favoriser la réalisation des objectifs JAIDE. Par exemple, plus de 50 % des personnes sondées étaient d'accord pour dire que l'aide pour mieux comprendre le racisme systémique à l'égard des personnes noires et autochtones est une priorité stratégique de l'entreprise, 65 % ont mis en place une mesure de référence pour l'embauche et la promotion des femmes, 53 % ont mis en place une mesure semblable pour les Autochtones et 65 % ont des paramètres pour suivre la diversité au sein de leurs équipes de direction. En outre, 73 % des répondant.e.s ont indiqué qu'ils soutiendraient la décolonisation¹³ de la richesse de leur entreprise s'ils en avaient l'occasion.

Dans le même ordre d'idées, nous avons demandé aux personnes interrogées de nous faire part de leur point de vue sur la décolonisation de la richesse. Comme l'ont montré les questions relatives aux principes JAIDE, les répondant.e.s blancs et issus de la diversité ont des perspectives différentes sur ce qu'implique la décolonisation et sur les facteurs qui entrent en jeu dans sa mise en œuvre. Lorsqu'on a demandé aux praticien.ne.s de la RSE qui s'identifient comme des personnes musulmanes d'origine sud-asiatique et des personnes noires ce que signifie pour eux la décolonisation de la richesse, voici ce qu'elles nous ont répondu :

Transformer l'investissement communautaire

Sur le terrain : JAIDE et
l'impact social concret

Table des matières

Avant-propos

Transforming Community Investment

Multiplicité de JAIDE

Formation, dotation en personnel et certification

JAIDE et impact social concret

Quel est l'avenir de la RSE?

Recommandations

Partie 2 : Point de vue
des jeunes sur l'équité
dans la RSE

C'est difficile de répondre à cette question, parce que la décolonisation est un terme vaste et qu'il y a tellement de choses à aborder. Il y a la décolonisation de la richesse, mais aussi la décolonisation des esprits. Quand je pense à la décolonisation de la richesse, il s'agit d'une distribution plus équitable de la richesse, et ça concerne davantage la manière de procéder, pas seulement la richesse du point de vue monétaire. Ça concerne aussi les possibilités. Comment nous assurer que nous comprenons? Je pense que cela revient à ce que j'ai dit précédemment au sujet des communautés autochtones... à savoir que lorsque nous pensons à la décolonisation, nous ne pouvons pas vraiment le faire sans comprendre l'histoire, car l'histoire définit le contexte actuel. Il est impossible de décoloniser la richesse ou les possibilités sans comprendre pourquoi certaines communautés sont dans la position où elles sont aujourd'hui. Et je pense... ce serait la première étape pour briser certaines de ces barrières.

*[Décolonisation au sens de « réparation »]
Je dirais ensuite que j'ai toujours fait partie des personnes qui se demande pourquoi nous ne faisons pas plus pour les Premières Nations. Pourquoi? Comment se fait-il que dans un pays qui a tant d'eau, nous ne puissions pas fournir de l'eau potable aux Premières Nations du nord de l'Alberta ou même ici, dans le nord de l'Ontario? C'est insensé.*

Dans le cas des personnes de la communauté 2SLGBTQI, des personnes non binaires, des personnes noires, des Autochtones, des personnes autochtones gaies et des personnes d'origine asiatique, la décolonisation est intrinsèquement liée à la réparation et à l'abandon du contrôle :

Je pense à la décolonisation, à la réparation et à la restitution des terres. C'est ce qui doit se passer au bout du compte. Mais avons-nous jusqu'ici restitué des terres? Non. Et le fait de suggérer cela aux entreprises – de la possibilité de faire de petites donations de terres – est un sujet tabou, même pour les entreprises multimilliardaires qui défendent régulièrement leur engagement envers la réconciliation.

Transformer l'investissement communautaire

Sur le terrain : JAIDE et
l'impact social concret

On ne peut pas décoloniser la philanthropie et sa structure actuelle, car elle repose sur une structure de pouvoir où il y a d'un côté les nantis et de l'autre côté les démunis, où un groupe cherche à obtenir les miettes d'un autre groupe. La philanthropie, c'est donner les feuilles d'un arbre, mais pas les racines. Nous avons donc ce genre de structure, puis vous ajoutez l'idée de communautés diversifiées. Et nous savons que, pour toutes les raisons systémiques, ce sont souvent celles à qui nous venons en aide ou qui bénéficient des services des organismes à but non lucratif. On renforce en quelque sorte ce discours au sujet des nantis et des démunis, mais les démunis me ressemblent et vous ressemblent. Et donc, lorsqu'on parle de la décolonisation de la richesse... on pense généralement à ces conversations sur l'EDI. Lorsque je participe à de telles conversations, les gens autour de la table sont toujours des personnes de couleur ou des Autochtones. Mais je me dis que ce sont les Blancs qui doivent y participer. On ne peut pas

réaliser la décolonisation, et on ne peut pas être décolonisé en restant inactif. La décolonisation doit se faire de façon participative et avec les personnes qui sont en position de pouvoir au sein du système... or, je ne vois pas vraiment de réel appétit pour cela parce que c'est essentiellement comme si on vous disait que vous devriez renoncer à la place que vous occupez ou à votre argent. Les gens ne sont pas conditionnés pour renoncer à quoi que ce soit, et c'est comme ça que c'est perçu.

Je remercie Edgar Villanueva d'avoir proposé le terme « décolonisation de la richesse ». Mais je ne m'attarde pas à cette expression. Je vais donc aborder les choses sous un angle un peu différent. Le recours à l'argent comme remède est un concept qui correspond bien mieux à nos valeurs et à notre façon de savoir, d'être et d'exister dans ce monde. Je comprends la nécessité de décoloniser la richesse, mais [dans l'espace d'investissement dans la communauté autochtone de cette personne], nous ne décolonisons rien. Parce que tout est géré par les Autochtones.

Transformer l'investissement communautaire

Sur le terrain : JAIDE et
l'impact social concret

Dans le secteur philanthropique, nous appliquons nos façons de savoir et d'être.

Cela relève de la tradition. Je vous fais un don ou je vous donne un cadeau. Et le cadeau peut être un remède qui peut être pris sous n'importe quelle forme. Mais nous nous concentrons sur l'intelligence, l'ingéniosité et les réponses de la communauté et sur ce qui vous sera le plus utile. Nous sommes donc une bande de jardiniers dans la culture haudenosaunee ou des agriculteurs... Ce que je propose de faire, ce serait de semer le sol le plus riche pour votre communauté, tout en sachant qu'il y a une transaction rattachée à cela. Donc l'accent n'est pas mis sur la colonisation. L'accent n'est pas mis sur l'argent.

Le processus de décolonisation consiste à comprendre ce à quoi vous avez renoncé ou ce que vous avez perdu. Dans bien des cas, il s'agit de quelque chose dont vous n'êtes pas au courant, car cela s'est produit des générations avant vous. Mes parents et mes grands-parents n'ont jamais voulu admettre qu'ils étaient des Autochtones. Je suis la première

génération de ma famille à s'intéresser à notre culture autochtone et à renouer avec elle. Dans mon apprentissage de ma culture, j'ai atteint un point où je dois désapprendre et comprendre que je viens d'une culture très riche qui a des points de vue bien différents de ceux de l'Occident. À titre d'exemple pour illustrer cela, je suis une personne bispirituelle du point de vue de ma culture autochtone, et je suis une personne homosexuelle d'un point de vue occidental. La société occidentale dans laquelle j'ai grandi m'a appris qu'il était mal d'être homosexuel. Or, si j'avais grandi dans l'enseignement et le contexte autochtones, j'aurais appris que, du point de vue autochtone, le fait d'être une personne bispirituelle est un don magnifique dont je n'ai pas à avoir honte. Lorsque quelqu'un prononce le mot « décoloniser », je me dis bon, quoi d'autre vais-je avoir à désapprendre? Parce qu'il y a encore bien des choses que je dois désapprendre, même en tant que personne autochtone. J'ai donc tendance à utiliser un point de référence positif relativement à ce que j'essaie d'accomplir,

Transformer l'investissement communautaire

Sur le terrain : JAIDE et
l'impact social concret

et non un point de vue négatif déficitaire. Quand quelqu'un dit « décoloniser », c'est souvent sur un ton négatif. Et je préférerais comprendre comment nous pouvons aujourd'hui nous assurer que les peuples autochtones peuvent participer pleinement à l'économie canadienne. Quand je pense à cela, à ce que nous tentons d'accomplir en ce qui concerne la décolonisation de la richesse, je me demande en fait comment faire en sorte que les peuples autochtones puissent participer pleinement et renouer avec qui nous sommes en tant que culture et communauté. (...) Je comprends maintenant cependant qu'il y a de grands torts qui doivent être réparés. Je ne suis pas spécialiste en la matière, en ce qui concerne les traités et tout le reste... d'autres personnes peuvent en parler avec beaucoup plus d'éloquence que moi. Mais je crois sincèrement que ce dont nous parlons vraiment, c'est de permettre aux peuples autochtones de s'autodéterminer.

Nous n'utiliserions jamais des termes comme « colonisation » dans une entreprise. Cela ne passerait tout simplement pas. Mais cela ne veut pas dire que nous ne discutons pas de [la blancheur] dans cette industrie particulière. Il y a un problème avec le fait qu'il y a une longue tradition dans l'histoire qui, pour beaucoup de gens, semble dépassée et est historiquement très blanche. Et il y a ce besoin de diversification, parce que si vous ne le faites pas, alors à quel avenir est vouée l'entreprise?

D'autres répondant.e.s, dont une personne autochtone gaie et une personne musulmane d'origine sud-asiatique, se sont attardés aux mécanismes et aux limites à une échelle organisationnelle et systémique plus large :

Je peux vous dire comment je vois le processus, mais je ne sais pas quels résultats on obtiendrait. Mais selon le processus actuel, ils ont embauché des Autochtones pour établir un processus de consultation auprès des Autochtones afin de déterminer le résultat souhaité et la manière dont les banques vont procéder pour parvenir à ce résultat. Donc, pour moi, il s'agit davantage du processus de consultation que vous avez créé pour décider de ce qu'il faut faire.

Transformer l'investissement communautaire

Sur le terrain : JAIDE et l'impact social concret

Table des matières

Avant-propos

Transforming Community Investment

Multiplicité de JAIDE

Formation, dotation en personnel et certification

JAIDE et impact social concret

Quel est l'avenir de la RSE?

Recommandations

Partie 2 : Point de vue des jeunes sur l'équité dans la RSE

Eh bien, je m'attendrais à ce que les banques garantissent cela. Par exemple, dans un marché comme celui de Winnipeg, 18 % des prêts sont consentis à des Autochtones parce que ces derniers représentent 18 % de la population. Je ne pense pas que ce soit le type de prescription, le type de résultat dont on a besoin. Les banques doivent mener un processus de consultation afin de déterminer les mesures qu'elles doivent prendre et les résultats qu'elles doivent obtenir.

Je pense qu'il faut d'abord accroître la représentation. Il faut des personnes avec une expérience vécue, des personnes qui appartiennent à ces communautés, qui assument ces rôles, qui prennent ces décisions et qui racontent leurs expériences. Le problème, selon moi, c'est que ce sont des personnes sans aucune connaissance des réalités quotidiennes et des expériences de certaines de ces communautés qui prennent des décisions pour elles ou en leur nom. Je crois que la représentation est importante dans le présent cas, car si ces communautés ne nous parlent

pas directement, rien ne changera. Il y aura toujours cette disparité au sein de la profession.

Je crois que le changement doit absolument se produire à l'échelon des cadres supérieurs. Cela doit faire partie des priorités stratégiques de l'organisation. Il y a la responsabilisation, et c'est un moyen pour susciter le changement, car, vous connaissez l'adage : ce qui peut être mesuré peut être géré. Alors, à moins d'en faire un objectif dont vous serez tenu responsable... Par exemple, les gens disent qu'ils veulent plus de diversité. C'est beau en théorie, mais en pratique, ça ne se concrétise pas, et ce, depuis longtemps déjà. Je pense donc que ce sujet doit être abordé par les membres de la direction et du conseil d'administration. Et il doit y avoir plus de responsabilisation.

L'Occident a une occasion de découvrir le point de vue des Autochtones en matière de culture et de structure. Et ce point de vue est que nous sommes des êtres entiers, que nous sommes tous reliés, non seulement à une famille humaine

Transformer l'investissement communautaire

Sur le terrain : JAIDE et
l'impact social concret

au sein de la roue médicinale, qui est l'un de nos enseignements, mais aussi aux animaux – les oiseaux, les poissons, les quadrupèdes font partie de notre famille, tout comme les arbres et les rochers. Et notre point de vue sur ce que signifie être en vie dans cet univers, sur cette Terre mère en ce moment, est de comprendre que nous sommes tous reliés. Ainsi, dans cette démarche de compréhension et d'intégration du point de vue autochtone, je crois que nous avons tous quelque chose à gagner, que pour faire ce pas en avant, il faut passer de la prise de conscience à l'action et être unis. Donc, quand on parle de cette interrelation, lorsque les gens sont au travail et assument leurs fonctions, ils sont aussi des mères, des pères, des sœurs, des frères, des grands-mères et des grands-pères. Et la question que je leur pose est la suivante : lorsque vous prenez des décisions, cessez-vous d'être un parent parce que vous êtes le ou la gestionnaire de X au sein de votre entreprise? N'est-il pas temps de comprendre et d'intégrer le fait que

vous ne pouvez pas prendre une décision d'un point de vue organisationnel et cesser d'être une grand-mère, un grand-père, une mère, un père, une sœur, un frère? Nous devons commencer à penser collectivement, au-delà de nos titres, et comprendre que nous sommes beaucoup plus, beaucoup, beaucoup plus que cela. Et c'est là que nous parlons d'action, n'est-ce pas? Je pense que lorsqu'on parle de décolonisation, il s'agit d'avoir une nouvelle vision du monde ouverte à la sagesse autochtone selon laquelle nous sommes tous reliés.

Comme plusieurs personnes interrogées l'ont souligné ci-dessus, la décolonisation va au-delà de la réparation. Il s'agit d'éliminer l'oppression et les barrières systémiques à la réalisation de JAIDE sur le plan individuel et à l'échelle de la société. Il y a eu diverses interprétations de la manière dont la décolonisation de la richesse devrait se faire, mais la discussion sous-entendait qu'il fallait s'attarder aux obstacles à JAIDE et à l'investissement communautaire en tant que pratique. Il s'agit notamment d'encadrer l'investissement communautaire au sein de l'entreprise pour en faire un résultat viable et tangible, digne du même type de considération que toute autre branche de l'activité principale et d'une intégration complète au sein de l'organisation dans son ensemble. Une personne d'origine sud-asiatique œuvrant en RSE a fait remarquer ceci :

Transformer l'investissement communautaire

Sur le terrain : JAIDE et l'impact social concret

Je crois que c'est une combinaison d'attitudes et de mésinformation. Mais je pense que les gens commencent de plus en plus à comprendre que lorsque vous intégrez à votre entreprise quelque chose qui relève de la conscience sociale, votre personnel est plus heureux et devient plus productif, et les congés de maladie sont moins nombreux... Nous avons réalisé des sondages dans notre entreprise. À un certain moment, nous avons pris l'habitude de sonder le personnel sur les entreprises où il fait bon travailler. Pendant des années consécutives, le principal point qui ressortait était que c'était les activités communautaires qui rendaient les gens heureux et les motivaient. Et pourtant, il n'y a pas nécessairement plus d'argent ni plus de ressources qui y ont été consacrés.

C'est certain qu'il faut diversifier les personnes qui font le travail, mais pas seulement ce travail en particulier, parce que l'influence doit vraiment s'exercer dans toutes les organisations et la diversité en général. Si ce travail ne relève pas du PDG ou du chef de l'exploitation, il doit

relever d'un espace au sein de l'entreprise où il n'est pas cloisonné au point où les gens se disent que ce n'est pas leur responsabilité... Je pense donc que le positionnement est un élément important pour son avenir, et qu'il faudra ensuite mieux le définir. Il s'agit d'un énorme champ de travail. Et comment va-t-il commencer à se définir et à se redéfinir, à se tailler une place et à avoir du sens pour les entreprises dans le travail qu'elles font?

Un plus grand investissement en RSE de la part d'une organisation favoriserait une formation plus pertinente et plus approfondie, une meilleure participation de la part du personnel ainsi que le partage des connaissances. Comme une personne noire du domaine de la RSE l'a expliqué :

J'aimerais bien mettre en place au sein des entreprises des pratiques qui aident réellement les personnes qui travaillent dans ce domaine à mieux le comprendre, plus particulièrement selon une optique d'équité. C'est quelque chose qui me passionne vraiment, alors j'en ai parlé et nous sommes en train de faire une planification stratégique pour l'an prochain. Une des priorités que je veux y inscrire concerne la façon

Transformer l'investissement communautaire

Sur le terrain : JAIDE et l'impact social concret

Table des matières

Avant-propos

Transforming Community Investment

Multiplicité de JAIDE

Formation, dotation en personnel et certification

JAIDE et impact social concret

Quel est l'avenir de la RSE?

Recommandations

Partie 2 : Point de vue des jeunes sur l'équité dans la RSE

d'outiller notre équipe et l'équipe élargie. Lors de l'intégration, comment doit-on procéder? Où offre-t-on de la formation sur la façon de faire ce travail? Quelles sont les meilleures pratiques et comment maintenir cette formation?

La volonté de réexaminer et de stimuler l'investissement communautaire dans une organisation aura également des répercussions sur le pipeline de talents : la formation et l'éducation des futurs praticien.ne.s en RSE et les perspectives diversifiées qu'ils apporteront. Comme l'ont proposé les personnes blanches et les personnes noires que nous avons rencontrées en entrevue :

J'ai l'impression qu'on doit vraiment laisser plus de place à de nouvelles voix dans ces conversations, quelle que soit la manière. Et ça peut vouloir dire tout simplement restructurer un peu les choses. Je pense que la prochaine génération ne sera pas composée uniquement de femmes ou de personnes blanches... Si nous voulons vraiment que les conversations sur les systèmes aient de la valeur, elles doivent aller au-delà de l'argent et des questions comme « Combien de membres du personnel ont fait du bénévolat ce mois-ci? » ou d'autres indicateurs du genre. Parce que les indicateurs changent

en ce qui concerne la RSE, mais les entreprises n'aiment pas ça parce qu'elles sont habituées aux panels et qu'elles aiment savoir ce qu'elles savent. On reste donc pris avec ces modèles archaïques de mesure pour les éléments de RSE qui ne correspondent pas réellement à ce que vous voudriez faire pour favoriser JAIDE ou renforcer d'autres domaines. Et donc, je pense qu'il faut permettre une certaine souplesse dans l'évolution des indicateurs, mais ce n'est pas nécessaire de le faire année après année. Cela dépend du projet, de ce que vous recherchez, de ce qui est pertinent, de ce qui nous aide à promouvoir le discours et de ce qui a réellement contribué au changement des systèmes.

Je pense que beaucoup de personnes, moi y compris, atterrissent dans ce rôle par accident. Nous venons du service des ressources humaines, du service du marketing, de différents endroits, puis nous aboutissons dans le travail communautaire et le travail d'investissement communautaire. Personnellement, j'aimerais promouvoir ce

Transformer l'investissement communautaire

Sur le terrain : JAIDE et l'impact social concret

métier en tant que carrière, profession ou point de départ, pour que nous commençons dans ce travail à un plus jeune âge. Tous les membres de mon équipe sont des experts et expertes en durabilité. C'est ainsi qu'ils ont commencé ou c'est le travail qu'ils faisaient au sein de l'organisation. Ils ont en quelque sorte cheminé jusqu'ici. Que pouvons-nous faire pour former les jeunes suffisamment tôt en vue d'occuper un poste dans ce domaine? Parce que nous avons aussi besoin des voix des jeunes. Mais il n'y en a pas et nous ne pouvons pas les trouver parce qu'ils ne travaillent pas dans le domaine, parce que ce n'est pas un parcours professionnel clairement défini pour eux lorsqu'ils entament leur carrière.

Je pense que plus d'intégration est nécessaire, jusqu'aux échelons supérieurs de la hiérarchie. Vous savez, il arrive parfois que nous ayons le sentiment qu'une partie de ce travail est perçu comme étant secondaire. Je pense toutefois que dans le cas des entreprises qui le font bien, il est bien intégré dans le tissu de l'organisation. Et quand je dis cela, je fais référence au fait que les

jeunes ont un plus grand désir d'avoir un impact. La plupart d'entre eux veulent de l'argent, bien sûr, mais beaucoup d'entre eux veulent aussi quelque chose de plus. Ils veulent avoir un but, une raison d'être. Alors si c'est le cas, je pense que les leaders intelligents reconnaîtront que si vous avez une main-d'œuvre qui aime venir travailler et qui a le sentiment de travailler pour une organisation qui sert ses parties prenantes, mais aussi, plus largement, la communauté, cela contribue énormément à la construction non seulement d'un objectif, mais aussi d'une culture. Et je pense que tous ces éléments, même s'ils ne sont pas tangibles, créent un impact.

Enfin, un obstacle majeur à l'avancement de l'impact social, souligné par une personne noire chevronnée en RSE, est le fait de ne pas être pris au sérieux par les entreprises, qui semblent encourager les actions axées sur JAIDE (outre l'offre de formation) uniquement quand les médias populaires les poussent à le faire. Cet obstacle profondément enraciné témoigne de la nécessité de planifier et de donner la priorité aux voix des personnes noires, des Autochtones, des membres de la communauté 2SLGBTQI et des autres personnes marginalisées, en particulier parce qu'ils peuvent provenir des communautés qui ont besoin de soutien ou y être liées. En outre, ce type de discrimination et d'aliénation ne fait que renforcer le sentiment d'être ignoré et qu'on ne vous fait pas confiance au travail tant que vos idées ne sont pas validées par les médias ou vos collègues blancs :

Transformer l'investissement communautaire

Sur le terrain : JAIDE et
l'impact social concret

Ce que je retiens, c'est que nous, les personnes noires, avons toujours été un peu en marge, à la périphérie, pas tout à fait dans la ligne de mire. Je pense que le changement substantiel qui s'est produit découle directement de ce qui s'est passé au cours des deux dernières années [le meurtre de George Floyd et le début de la pandémie de COVID-19]. Donc, si je devais m'appuyer sur mon expérience vécue, considérant que je travaille ici depuis plus d'une décennie, je dirais que je m'implique dans la communauté depuis bien plus longtemps que cela. Ce n'est qu'au cours des deux ou trois dernières années que l'organisation a commencé à reconnaître mon implication... en toute honnêteté, j'avais renoncé à essayer de l'amener à me soutenir il y a quelques années. J'ai dit « Et puis merde, je vais juste y aller et faire ce que je dois faire, ce que je sais que je dois faire, c'est aussi simple que ça! » C'est donc en fait plutôt amusant que depuis deux ans, surtout depuis que j'ai obtenu

la reconnaissance d'entités extérieures, des collègues viennent me voir et me disent « Oh, pourquoi ne nous en as-tu pas parlé? » et « J'aurais aimé te soutenir ». Ce à quoi je réponds, de grâce, arrêtez vos conneries. Vous n'étiez pas là pour apporter votre soutien quand il le fallait. Mais que vous me le disiez maintenant me réjouit. Je vais donc vous prendre sur parole. Ce que j'ai obtenu de la part de mon organisation en matière de prise de conscience, d'impact et de soutien au cours des deux dernières années est extraordinaire. Je dirais donc que nous avons accompli plus de choses ici, en interne, au cours des 18 à 24 derniers mois qu'au cours des 15 années précédentes combinées. Et encore une fois, comprenez bien que c'est uniquement un point de vue qui concerne mon expérience vécue et non le reflet complet de la réalité en ce qui concerne l'entreprise aujourd'hui.

Quel est l'avenir de la RSE?

A young woman with dark braids is shouting into a white and red megaphone. She is wearing a brown turtleneck. In the background, other people are visible, some holding signs. The image is overlaid with a red and a yellow curved line.

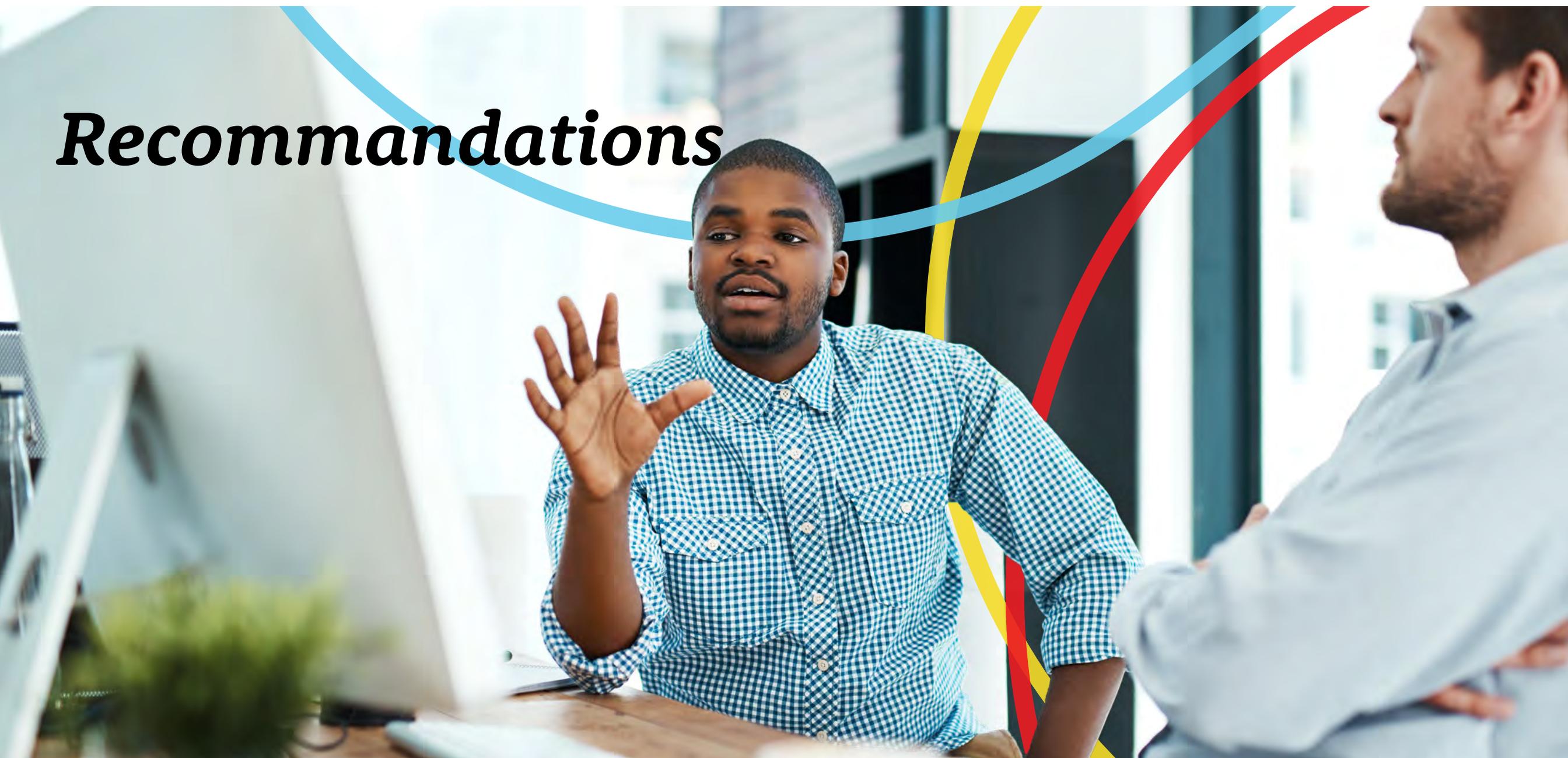
Quel est l'avenir de la RSE?

De nombreux praticien.ne.s de la RSE, y compris ceux d'origines culturelles diverses, de différents types de sexualité, qui occupent des postes différents et qui ont des points de vue différents, souhaitent que la responsabilité sociale des entreprises subisse une transformation radicale. Indépendamment des différences entre les professionnel.le.s sondés et interrogés, ils souhaitent tous, à divers titres, un changement social concret, durable et équitable dans la manière dont s'exerce traditionnellement la RSE.

Malgré ce point commun, les divers points de vue présentés ici mettent en évidence les fractures et les zones d'ombre fondamentales qui vont à l'encontre des objectifs JAIDE et qui empêchent la progression et l'application de JAIDE au-delà des investissements dans la formation. Les expériences et les points de vue dont nous ont fait part les praticien.ne.s en RSE, en particulier ceux des personnes noires, des Autochtones, des personnes d'origine sud-asiatique, des personnes musulmanes d'origine sud-asiatique et des membres de la communauté 2SLGBTQI, démontrent la nécessité de s'attaquer à ces obstacles de manière systémique et concrète si l'on veut que JAIDE soit véritablement, pleinement et authentiquement réalisée.

Il ne faut pas minimiser les remarquables efforts que déploient un grand nombre de praticien.ne.s et d'entreprises pour susciter un changement axé sur JAIDE. Oui, la formation est importante. Oui, les changements dans les pratiques d'embauche sont cruciaux et attendus depuis longtemps. Oui, il est nécessaire de s'engager collectivement à adopter des pratiques antiracistes et anti-oppression et à soutenir les organismes à but non lucratif non financés et sous-financés. Notre proposition est la suivante : veiller à ce que les postes et les politiques JAIDE soient véritablement en phase avec les actions et les pratiques JAIDE de telle sorte que des changements mesurables se produisent réellement. Les événements mondiaux des deux dernières années ont grandement contribué à inspirer un changement dans le domaine de la RSE et, à bien des égards, le travail ne fait que commencer. Nous espérons que la présente étude suscite l'autoréflexion, le questionnement, l'apprentissage et un dialogue constructif, et vous donne quelques pistes susceptibles de faciliter le processus.

Recommandations



Recommandations

1. Observez votre entreprise, votre service et vos points de vue personnels, puis tentez de reconnaître ce qui est authentique et réel, par rapport aux aspirations. Reconnaissez vos limites et vos échecs passés, et mettez en place des solutions qui améliorent concrètement la pratique et la compréhension de la RSE au sein de votre organisation.

Faites face à votre passé avec ouverture et honnêteté, en sachant que cette introspection peut vous aider à aller de l'avant. Les entreprises sont, d'abord et avant tout, des entreprises. C'est important qu'elles soutiennent des causes sociales et défendent la JAIDE, mais il ne faut pas négliger leur fonction sociétale première, qui est également importante. Le fait de faire preuve de transparence quant au rôle et à la fonction d'une entreprise, tout en démontrant son engagement envers JAIDE, permettrait d'éviter les pièges de paraître hypocrite dans le domaine de l'impact social.

2. Tâchez de comprendre et d'énoncer le type de JAIDE que vous aimeriez voir dans la pratique d'investissement communautaire de votre entreprise et au sein de votre entreprise en général.

JAIDE ne signifie pas la même chose pour tout le monde. Pour certaines personnes, JAIDE ne suffit pas, voire n'est pas pertinente sur le plan culturel. JAIDE est une notion complexe et l'utiliser comme terme générique reviendrait à ignorer la myriade de diversités et de défis qu'impliquent les pratiques JAIDE et à ne pas leur accorder toute l'importance qu'elles méritent. Pour bien comprendre en quoi consiste JAIDE pour votre entreprise, il faut comprendre les points de vue des personnes les plus touchées par les pratiques anti-JAIDE, telles que les personnes noires, les Autochtones, les membres de la communauté 2SLGBTQI, les personnes d'origine sud-asiatique, les personnes musulmanes d'origine sud-asiatique, les jeunes et tous ceux et celles qui sont victimes de différents types de marginalisation ou de discrimination, tant au sein de votre entreprise que des organisations partenaires.

3. Fixez des attentes en matière de formation. Tâchez de comprendre les lacunes, les besoins et les styles d'apprentissage de votre organisation. Favorisez une formation qui soit pertinente et attrayante pour tous les membres de l'organisation, et qui soit toujours prise en compte et évaluée sur le plan des actions positives après la formation.

Lorsqu'elle est bien faite, la formation favorise grandement le changement chez les gens et dans l'organisation. Il ne s'agit pas d'un élément ponctuel. Comme tout apprentissage efficace, il faut mettre en place de nouvelles pratiques, des pratiques qui doivent être axées sur des relations respectueuses, l'écoute, la continuité et la responsabilité. Il n'y a pas deux formations identiques; la formation doit être offerte par des praticien.ne.s de confiance qui possèdent une expérience et une expertise valables, qui comprennent les besoins particuliers de votre organisation et qui peuvent vous aider à définir les priorités et les actions essentielles.

Recommandations

4. Exigez des organismes à but non lucratif que vous soutenez, de vos fournisseurs, de vos parties prenantes et de vos partenaires qu'ils respectent le même standard que votre propre entreprise en matière de pratiques JAIDE, et soyez prêt.e à consentir de réels investissements et à prendre des risques dans votre quête de changement.

Indépendamment de la manière dont votre entreprise définit JAIDE, il doit s'agir d'une pratique systémique, non pas d'une pratique limitée à un seul service de l'entreprise ou un seul secteur de la société. En exigeant de la part des autres services de l'entreprise, des fournisseurs et des partenaires du secteur à but non lucratif le même standard en matière de JAIDE, vous favoriserez un changement social plus vaste. Les organismes à but non lucratif font face aux mêmes défis que les entreprises en matière de JAIDE et une transformation radicale est nécessaire dans ce secteur également. Il ne s'agit pas d'exercer une pression indue sur les organisations, mais plutôt d'inviter les partenaires à engager le dialogue, à adopter des pratiques JAIDE et à vous rejoindre dans ce mouvement de changement social. En outre, vous devez reconnaître que le travail lié à JAIDE est un travail difficile et pertinent en soi qui exige un réel investissement en temps, en argent, en réflexion et en action pour garantir des ressources et une expertise optimales.

5. Reconnaissez le fait que l'on dit depuis de nombreuses années aux différentes communautés que le changement prend du temps. Préparez un plan pour garantir que l'atteinte des objectifs, les progrès constants, le suivi et la responsabilisation en ce qui concerne JAIDE et la RSE sont prioritaires.

Il est facile de dire que le changement à grande échelle est une question de temps. C'est vrai dans une certaine mesure, mais il est important d'œuvrer continuellement en faveur du changement et d'inscrire ces efforts dans un plan. Quelle que soit l'ampleur du plan, ce dernier doit énoncer clairement les objectifs, les résultats souhaités, les rôles, les ressources requises, les mesures et les échéanciers afin de réussir la mise en œuvre dans les entreprises. Une telle structure permettrait d'accélérer la maturité et le changement organisationnels et d'éviter l'inaction et la perte d'intérêt envers la RSE en interne et en externe.

Partie 2 : Le point de vue des jeunes sur l'équité dans la RSE



Partie 2 : Le point de vue des jeunes sur l'équité dans la RSE

Un domaine d'enquête qui pourrait apporter un éclairage supplémentaire sur JAIDE dans la RSE concerne les différents points d'entrée dans un poste d'investissement communautaire des entreprises.

Nous nous demandons ce qui suit : *les professionnel.le.s en investissement communautaire sont-ils généralement des candidat.e.s internes ou externes ou ont-ils plutôt occupé des postes dans différents services qui ont ensuite justifié une formation supplémentaire dans le cadre de ce cheminement vers ce nouveau mouvement? Les femmes racisées sont-elles plus susceptibles de postuler et d'entrer dans la communauté des praticien.ne.s de l'investissement communautaire des entreprises par une voie différente, comme le travail communautaire ou dans le secteur à but non lucratif qui met davantage l'accent sur l'expérience pertinente sur le terrain que sur l'agrément institutionnel?*

Bien que ces questions, de même qu'une compréhension de la manière dont l'acquisition de talents et la mobilité professionnelle de groupes

démographiques en particulier sont touchées par les pratiques JAIDE d'une organisation, dépassent le cadre de la présente étude, il serait intéressant de les explorer dans de futures études.

Cependant, ce dont nous disposons actuellement, ce sont les points de vue des jeunes qui nous permettent de mettre dans leur contexte la formation et les postes en investissement communautaire des entreprises aujourd'hui et de nous projeter dans l'avenir. Les résultats d'un groupe de discussion composé de jeunes, organisé dans le cadre de la présente étude, méritent d'être mis en lumière. Le deuxième rapport de cette série en deux parties porte donc sur les voix des jeunes qui sont sur le point d'entamer une carrière dans le domaine de l'investissement communautaire des entreprises.

Nous vous invitons à lire le deuxième rapport intitulé

De la prise de conscience à l'action : Points de vue et recommandations des jeunes sur l'équité dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises

[Lire le rapport](#)

Table des matières	Avant-propos	Transformer l'investissement communautaire Multiplicité de JAIDE Formation, dotation en personnel et certification JAIDE et impact social concret	Quel est l'avenir de la RSE? Recommandations	Partie 2 : Point de vue des jeunes sur l'équité dans la RSE
--------------------	--------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------

Références

- 1 Malgré les différentes connotations et utilisations de ces termes, « RSE » est utilisé de manière interchangeable avec les termes « conscience sociale », « présence sociale », « investissement communautaire » et « investissement dans les collectivités » dans le présent document. Notre interprétation repose sur l'accent mis sur la responsabilité sociale en ce qui concerne les dons financiers faits par une société pour soutenir des organismes de bienfaisance et des organismes à but non lucratif. De même, le terme « JAIDE » a la même signification que « JEDI », « DEI », « IDEA », « EDI » ou « DI ». Cette interchangeabilité reflète les différents usages des termes par les répondant.e.s.
- 2 Voir la note précédente.
- 3 Au total, 41 professionnel.le.s en RSE travaillant pour de grandes entreprises canadiennes ont participé à notre sondage (33 ont répondu à toutes les questions et 8, à une partie seulement); nous avons rencontré en entrevue 11 professionnel.le.s en RSE, et cinq étudiant.e.s universitaires ont participé au groupe de discussion.
- 4 Réseau pour l'avancement des communautés noires et Université Carleton (2021). *Non financé : les communautés noires, les oubliées de la philanthropie canadienne*, [En ligne], [<https://www.forblackcommunities.org/assets/docs/Nonfinance-Report.pdf>].
- 5 Blumbergs (2021). *Canadian Charities giving to Indigenous Charities and Qualified Donees, 2018*, [En ligne], Redsky Fundraising, [<https://www.canadiancharitylaw.ca/wp-content/uploads/2021/05/Canadian-charities-giving-to-Indigenous-Charities-and-Qualified-Donees-2018.pdf>].
- 6 Osler (2020). *Pratiques de divulgation en matière de diversité 2020 – diversité et leadership au sein des sociétés ouvertes canadiennes* [En ligne], [<https://www.osler.com/fr/ressources/gouvernance/2020/rapport-pratiques-de-divulgation-en-matiere-de-diversite-2020-diversite-et-leadership-au-sein-de>].
- 7 Statistique Canada (2021). « Diversité au sein des conseils d'administration d'organismes de bienfaisance et sans but lucratif : coup d'œil sur le secteur sans but lucratif au Canada », [En ligne], [<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210211/dq210211a-fra.htm>].
- 8 Association of Corporate Citizenship Professionals (2022). *Advancing Equity in the Corporate Social Impact Profession*, [En ligne], [<https://accp.org/resources/csr-resources/advancing-equity-in-the-corporate-social-impact-profession/>].
- 9 BBB Wise Giving Alliance (2022). *Donor Trust Special Report: Diversity, Equity, and Inclusion*, [En ligne], Give.org, [[https://www.give.org/docs/default-source/donor-trust-library/2022-dei-dtr-report_final\(web\)-\(1\).pdf](https://www.give.org/docs/default-source/donor-trust-library/2022-dei-dtr-report_final(web)-(1).pdf)].
- 10 Ted Rogers School of Management's Diversity Institute (2020). *Diversity Leads. Diverse Representation in Leadership: A Review of Eight Canadian Cities*, [En ligne], [<https://www.torontomu.ca/diversity/reports/diversity-leads-diverse-representation-in-leadership-a-review-of-eight-canadian-cities/>].
- 11 *Ubuntu* est une philosophie africaine et un terme zoulou qui mettent de l'avant l'idée que les individus n'existent qu'à travers les autres. *Ubuntu* fait référence à une manière de se comporter qui place les avantages pour la collectivité au-dessus du gain individuel (des entreprises).
- 12 Le tressage est une pratique autochtone de co-création de solutions basées sur un mélange de diverses perspectives et méthodologies. Dans le tressage, les différences ne sont pas contestées ou mises à l'écart, elles sont acceptées. En outre, la violence historique et systémique est reconnue, et les incertitudes, les conflits, les paradoxes et les contradictions sont pris en compte afin d'avoir une véritable collaboration. Wall Kaimmerer, Robin (2013). *Braiding Sweetgrass*, Milkweed Editions.
- 13 La décolonisation de la richesse renvoie au bouleversement des systèmes actuels de transfert et de contrôle des capitaux par la voie de l'éducation, de dons réparateurs importants et d'un changement de perspective dans nos discours, tout en veillant à l'établissement de systèmes justes, inclusifs, respectueux, diversifiés et égaux.

Crédits

Table des matières

Avant-propos

Transformer l'investissement communautaire

Multiplicité de JAIDE

Formation, dotation en personnel et certification

JAIDE et impact social concret

Quel est l'avenir de la RSE?

Recommandations

Partie 2 : Point de vue
des jeunes sur l'équité
dans la RSE

Nous tenons tout d'abord à remercier les personnes qui nous ont raconté leurs histoires et nous ont fait part de leur point de vue en toute franchise dans le cadre de notre enquête et des entretiens. Nous remercions également toute l'équipe d'AgentsC Inc., dont les commentaires judicieux et les analyses ont contribué à donner forme au présent rapport. Enfin, un grand merci à Devon Hurvid, Julie Lebel, Émilie Pontbriand et Alex Pryse, d'Imagine Canada, pour leur soutien éditorial et leurs conseils sur le projet, ainsi qu'aux participant.e.s du groupe consultatif de recherche sur les entreprises qui nous ont fait part de leurs commentaires tout au long du projet.

[De la prise de conscience à l'action : Favoriser l'équité dans le domaine de l'investissement communautaire des entreprises](#)

© AgentsC Inc. et Imagine Canada, 2023

ISBN 978-1-55401-432-3

Conception graphique : [Beacon Creative Inc.](#)

Traduction : Chrystiane 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.

Ce rapport est également disponible en anglais : [From the Mind to the Heart: Advancing Equity In Corporate Social Investment](#).

ISBN 978-1-55401-431-6

IMAGINE
CANADA

Imagine Canada

65, avenue St. Clair Est, bureau 700

Toronto (Ontario) M4T 2Y3

T 416.597.2293 | imaginecanada.ca

Demandes des médias : media@imaginecanada.ca

 **AGENTS C**

AgentsC Inc.

East Room

50, rue Carroll

Toronto (Ontario) M4M 3G3

T 416.557.7597 | agentsc.ca

Certified

Corporation

IM△GINE
CANADA

