

Arts Research Monitor

<http://www.ArtsResearchMonitor.com>

Volunteers & donors / Nonprofit sector information

This month: a focus on the broader nonprofit sector, including reports on donors and volunteers, an international comparison of nonprofit sectors, the economic contribution of Canada's nonprofit sector, and a potential skills strategy for the nonprofit sector.

Please forward the Arts Research Monitor to your colleagues, friends and others with an interest in learning more about the arts and culture. Add your name to our mailing list at [the Hill Strategies Research website](http://www.hillstrategies.com).

[ArtsResearchMonitor.com](http://www.ArtsResearchMonitor.com) provides categories, quick links and easy search access to all individual Arts Research Monitor articles.

Free public distribution is made possible by the Canada Council for the Arts and the Department of Canadian Heritage.

Recherches sur les arts

<http://www.SurLesArts.com>

Bénévolat et dons / Secteur à but non lucratif

Dans ce numéro : un regard sur le secteur général sans but lucratif, dont des rapports sur les donateurs et les bénévoles, une comparaison des secteurs sans but lucratif de 37 pays, l'apport économique du secteur sans but lucratif du Canada, et une stratégie possible de développement des compétences pour le secteur sans but lucratif.

[La version française du bulletin suit l'anglais.](http://www.hillstrategies.com) N'hésitez pas à transmettre Recherches sur les arts à vos collègues, à vos amis et à toute autre personne désireuse d'approfondir ses connaissances sur les arts et la culture. Ajoutez votre nom à notre liste d'envoi sur [le site de Hill Stratégies Recherche](http://www.hillstrategies.com).

Pour un accès rapide et un outil de recherche aux différents articles des numéros actuels et antérieurs de Recherches sur les arts, visitez [SurLesArts.com](http://www.SurLesArts.com).

La diffusion gratuite de ce bulletin est possible grâce au soutien du Conseil des Arts du Canada et du ministère du Patrimoine canadien.



THE CANADA COUNCIL
FOR THE ARTS
SINCE 1957

LE CONSEIL DES ARTS
DU CANADA
DEPUIS 1957



Canadian
Heritage

Patrimoine
canadien

Caring Canadians, Involved Canadians: Highlights from the 2004 Canada Survey of Giving, Volunteering and Participating

Statistics Canada and Imagine Canada, June 2006

<http://www.statcan.ca/Daily/English/060605/d060605a.htm>

Full report: <http://www.statcan.ca/bsolc/english/bsolc?catno=71-542-X>

This report, based on a representative sample of over 22,000 Canadians, provides basic information about volunteers and donors in the entire non-profit sector in 2004. The report also provides some statistics specifically related to arts and culture volunteers.

Regarding volunteers, the report notes that “nearly 12 million Canadians, or 45% of the population aged 15 and over, did some volunteering” through a group or organization. These 12 million volunteers contributed about 2 billion hours – the equivalent of one million full-time jobs – to all types of organizations. The average number of volunteer hours was 168 per person in 2004.

Four types of organizations were most successful in attracting volunteers: sports and recreation organizations; social services organizations; education and research organizations; and religious organizations. Each of these four types of organizations attracted 10% or 11% of Canadians. The number of volunteer hours was dominated by the same four types of organizations.

The report estimates that 3% of the Canadian population (15 and over) volunteered in an arts and culture organization in 2004. These arts and culture volunteers provided an average of 120 hours each. The total number of hours volunteered in arts and culture organizations represents 4% of the hours volunteered to all types of organizations.

Regarding financial donations, the report notes that \$8.9 billion was donated by the 22 million Canadians who reported giving some money to a charitable or other non-profit organization. Overall, 85% of the population 15 years of age or over reported a donation. The average donation level (on a yearly basis) was \$400.

Religious organizations received the largest share (45%) of total donations, followed by health organizations (14%). No statistics regarding arts and culture donors or donations are provided in the report.

The report emphasizes the fact that a small number of donors contributed a significant portion of overall donations. The one-quarter of donors “who gave \$325 or more during 2004 provided 82% of the value of all donations”. The most generous donors tend to be older, have high income levels, and have high levels of education.

Similarly, the one-quarter of volunteers “who contributed 180 hours or more accounted for 77% of total volunteer hours”. In contrast to the top donors, the top volunteers “were broadly distributed throughout the population. However, those who attend religious services on a weekly basis and those who have university degrees were much more likely than others to be top volunteers.”

On a provincial level, the highest volunteer rates were in Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Nova Scotia and Alberta. The highest donor rates were in Newfoundland and Labrador, Prince Edward Island, Nova Scotia, Ontario and New Brunswick. The highest average levels of donations were in Alberta, Ontario, British Columbia and Manitoba. Quebec ranked last among

the provinces in both the volunteer rate and the average level of donations. In fact, the average donation in Quebec (\$176) was much lower than in the next-lowest province (Newfoundland and Labrador, \$291) and about one-third of the level in the province with the highest average donation (Alberta, \$500).

The data are not directly comparable to figures from 1997 and 2000 surveys because of changes in the survey approach and questionnaire.

The Canadian Nonprofit and Voluntary Sector in Comparative Perspective

Imagine Canada, 2005

http://www.imaginecanada.ca/page.asp?john_hopkins

This report summarizes data from a number of Canadian studies on the nonprofit and voluntary sector and compares the Canadian data to similar data from 36 other countries. The report finds that “Canada has one of the largest and most vibrant nonprofit and voluntary sectors in the world”.

The financial and employment statistics for Canada’s nonprofit sector are dominated by large organizations in health, education and social services. On the whole, when compared with the 36 other countries in the study, Canada’s nonprofit sector:

- has the 2nd largest nonprofit and voluntary sector workforce (as a share of the overall labour force), second only to the Netherlands and ahead of the U.S., which ranks 5th;
- relies on a relatively large proportion of paid employees rather than volunteer labour, but still represents an above-average amount of volunteer effort (measured as an absolute figure rather than a proportion of total work effort in the sector); and
- receives a higher proportion of revenues from government (especially hospitals, residential care facilities, higher education institutions and social service agencies).

The report summarizes the key findings of some Canadian reports on the nonprofit sector. “Nonprofit and voluntary organizations employ 12 percent of Canada’s economically active population” and directly account for 6.8% of Canada’s gross domestic product. After factoring in the value of volunteer work, the sector represents 8.5% of the country’s GDP.

In the entire Canadian nonprofit sector, government funding accounts for 51% of total revenues, with fees (i.e., earned revenues) accounting for 39% and philanthropy accounting for 9%. The philanthropy figure increases to 20% of total revenues if the value of volunteer work is included.

The broad culture and recreation sub-sector, including arts, culture, recreation and sports organizations, has a very different breakdown of revenues. Fees account for the largest share of revenues (63%), followed by philanthropy (19%) and government (18%).

Culture and recreation organizations represent 14% of the nonprofit and voluntary sector workforce in Canada, compared with an average of 21% in the other developed countries included in the study.

The issues and challenges highlighted in the report will sound familiar to those working in the arts and culture: planning; recruitment of volunteers and board members; the lack of a coherent policy framework; and funding. In particular, the report notes that “government funding has become more short-term, more competitive, and less predictable”. The report also considers

whether there is a growing bifurcation between large organizations with many paid employees and small, volunteer-driven organizations.

Non-profit institutions and volunteering: Economic contribution

Statistics Canada, December 12, 2005

<http://www.statcan.ca/Daily/English/051212/d051212b.htm>

Full report: <http://www.statcan.ca/bsolc/english/bsolc?catno=13-015-XIE>

Developed as part of the Voluntary Sector Initiative, Statistics Canada's Satellite Account of Nonprofit Institutions and Volunteering provides information on the economic size and scope of the nonprofit sector.

In 2001, the nonprofit sector represented 6.8% of Canada's gross domestic product. This is "larger than the mining, oil and gas extraction industry, and the entire retail trade industry". The largest share of the nonprofit sector's economic contribution comes from hospitals, universities and colleges, which combine for 64% of the sector's economic contribution.

The broad culture and recreation sub-sector, including arts, culture, recreation and sports organizations, account for about 5.4% of the nonprofit sector's economic activity by the measure used in this report, which differs substantially from the methodology used in other estimates of the culture sector's economic impact.

The 273 million hours volunteered in arts, culture, recreation and sport organizations represents 139,000 full-time full-year job equivalents, or 56% of total work in arts, culture, recreation and sport organizations (much higher than the average of 20% for the overall non-profit sector). The replacement cost value of volunteer work in arts, culture, recreation and sport organizations is estimated at \$3.6 billion.

First Steps Toward a Skills Strategy for the Voluntary/Non-profit Sector

<http://www.cprn.com/en/doc.cfm?doc=1265>

Towards a Skills Strategy for the Voluntary/Non-profit Sector

<http://www.cprn.com/en/doc.cfm?doc=1266>

Canadian Policy Research Network and Community Foundations of Canada, April 2005

These reports provide a summary of background research and discussions at a March 2005 workshop to develop a skills strategy for paid workers in Canada's voluntary/non-profit sector. The background report, based on interviews, a literature search and websites of key stakeholders, highlights some potential elements of a skills strategy for the proposed Human Resources Council for the Nonprofit and Voluntary Sector:

- "working with organizations to analyze labour force trends and human resource needs and challenges related to paid employment in the sector;
- identifying skill requirements;
- providing information about existing training programs that can help meet these requirements;
- connecting voluntary/non-profit organizations to enable them to share learning and expertise on human resource issues;

- providing practical HR tools and resources; and
- developing new programs targeted at sub-groups within the sector.”

At the workshop session, there was a consensus among the 27 participants “that the HR Council’s initial focus should be on generic skills that apply to organizations across the sector”. The key skills identified include: management (including human resources); strategic planning; fundraising; accountability mechanisms; governance; communications; customer service; accounting and finance; and research. The workshop participants identified that there may be differences in the skills needs of small and large organizations.

The report recognizes that there are unique working conditions in the sector, which have implications for skills development. These unique working conditions include: “project based funding; relationships with funders; working with volunteers; the high incidence of temporary employment in the sector; the relatively low wages for managers and professional staff; the difficulty of advancement in small organizations; and the stress that comes from constant change.”

The key ideas and suggestions put forward to the proposed Human Resources Council regarding a skills strategy include:

- “Networking and connecting with sub-sectors, professional associations and established regional groups”;
- “Fostering the development of new regional groups of stakeholders and partners”;
- “Focusing initially on generic skills”;
- “Synthesizing existing research about skills development”;
- “Scanning and creating an inventory of existing training materials”; and
- “... undertaking a trend analysis to understand how skills are changing in the sector and where they are likely to go over the next five years”.

Bénévolat et dons / Secteur à but non lucratif

Canadiens dévoués, Canadiens engagés : points saillants de l'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation de 2004

Statistique Canada et Imagine Canada, juin 2006

<http://www.statcan.ca/Daily/Francais/060605/q060605a.htm>

Rapport complet : <http://www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=71-542-X>

S'inspirant d'un échantillon représentatif de plus de 22 000 Canadiens, ce rapport propose des renseignements de base sur les bénévoles et les donateurs pour tout le secteur sans but lucratif en 2004. Il renferme également quelques statistiques spécifiques au sujet des bénévoles des arts et de la culture.

En ce qui a trait aux bénévoles, le rapport observe que « près de 12 millions de Canadiens – soit 45 % de la population âgée de 15 ans et plus – ont fait du bénévolat par l'entremise d'un groupe ou d'un organisme ». Ces 12 millions de bénévoles ont contribué environ 2 milliards d'heures, l'équivalent d'un million d'emplois à temps plein, à des organismes de tout genre. Le nombre moyen d'heures de bénévolat a atteint 168 par personne en 2004.

Quatre types d'organismes ont connu le plus de succès à s'attirer des bénévoles : les organismes de sports et de loisirs; les organismes de services sociaux; les organismes voués à l'éducation et à la recherche; et les organismes religieux. Chacun de ces quatre types d'organismes attire 10 % ou 11 % des Canadiens. Ces quatre types d'organismes se sont également mérité la part du lion des heures de bénévolat.

Le rapport estime que 3 % de la population canadienne (âgée de 15 ans et plus) a fait du bénévolat dans un organisme d'arts et de culture en 2004. Ces bénévoles d'arts et de culture ont fourni en moyenne 120 heures chacun. Le nombre total d'heures de bénévolat dans les organismes d'arts et de culture représente 4 % des heures globales de bénévolat dans tous les types d'organismes.

En ce qui a trait aux dons financiers, le rapport observe que 8,9 milliards de dollars ont été donnés par les 22 millions de Canadiens qui ont déclaré avoir fait un don à un organisme de bienfaisance ou autre sans but lucratif. En tout, 85 % de la population âgée de 15 ans et plus déclare avoir fait un don. Le don moyen (sur une base annuelle) est de 400 \$.

Les organismes religieux reçoivent la part du lion (45 %) de l'ensemble des dons, suivis des organismes de santé (14 %). Le rapport ne propose aucune statistique concernant les dons ou les donateurs au chapitre des arts et de la culture.

Le rapport souligne le fait qu'un petit nombre de donateurs a contribué une portion importante de l'ensemble des dons. Le quart des donateurs « qui ont fait des dons de 325 \$ ou plus au cours de l'année [2004] sont à l'origine de 82 % de la valeur totale des dons ». Les donateurs les plus généreux ont tendance à être plus âgés, à avoir un revenu plus élevé et des niveaux élevés de scolarité.

Pareillement, le quart de bénévoles « qui ont consacré 180 heures ou plus à l'action bénévole ont été à l'origine de 77 % de toutes les heures de bénévolat. » Contrairement aux principaux donateurs, les principaux bénévoles « sont largement distribués dans l'ensemble de la population. Les personnes animées de convictions religieuses et les diplômés universitaires

sont nettement plus susceptibles que les autres de faire partie du groupe des principaux bénévoles. »

Au plan provincial, les taux de bénévolat les plus élevés sont enregistrés en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario, en Nouvelle-Écosse et en Alberta. Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et le Nouveau-Brunswick jouissent pour leur part des plus fortes incidences de donateurs. C'est en Alberta, en Ontario, en Colombie-Britannique et au Manitoba que les niveaux moyens des dons sont les plus élevés. Le Québec se classe en dernière position tant au plan du taux de bénévolat que du niveau moyen des dons. De fait, le don moyen au Québec (176 \$) était très inférieur à celui de la prochaine province au don le moins élevé (Terre-Neuve-et-Labrador, 291 \$) et était environ un tiers du don moyen le plus élevé (Alberta, 500 \$).

Les données ne sont pas directement comparables aux chiffres des enquêtes de 1997 et de 2000 à cause de modifications apportées à l'approche de l'enquête et au questionnaire.

Analyse comparative du secteur sans but lucratif et bénévole du Canada

Imagine Canada, 2005

http://www.imaginecanada.ca/page.asp?john_hopkins_cnp&fr=1

Ce rapport présente un résumé des données de plusieurs études canadiennes sur le secteur sans but lucratif et bénévole et établit des comparaisons avec des données semblables de 36 autres pays. Le rapport constate que « le Canada dispose de l'un des secteurs sans but lucratif et bénévole les plus importants et les plus féconds du monde. »

Les statistiques financières et sur l'emploi du secteur sans but lucratif du Canada sont dominées par de grands organismes de santé, d'éducation et de services sociaux. En général, lorsqu'on le compare à celui des 36 autres pays de l'étude, le secteur sans but lucratif du Canada :

- se classe deuxième au plan de la population active dans le secteur sans but lucratif et bénévole (en tant que part de la population active totale), derrière les Pays-Bas mais devant les États-Unis, qui se classent en cinquième place;
- dépend d'une proportion assez élevée d'employés rémunérés plutôt que de bénévoles, tout en recevant une quantité supérieure à la moyenne de bénévolat (mesurée en tant que valeur absolue et non en rapport au travail global produit par le secteur); et
- tire une proportion plus élevée de ses recettes du gouvernement (surtout les hôpitaux, les établissements de soins pour bénéficiaires internes, les établissements d'études supérieures et les organismes de services sociaux).

Le rapport résume les principales conclusions de certains rapports canadiens sur le secteur sans but lucratif. « Les organismes sans but lucratif et bénévoles emploient douze pour cent de la population active canadienne » et représentent 6,8 % du produit intérieur brut (PIB) du Canada. En y ajoutant la valeur du travail bénévole, l'apport du secteur à notre PIB atteint 8,5 %.

Dans l'ensemble du secteur sans but lucratif canadien, le financement public représente 51 % des recettes globales, les frais (c.-à-d., les recettes gagnées) 39 % et les dons 9 %. Le pourcentage attribuable aux dons augmente à 20 % des recettes globales lorsqu'on inclut la valeur du travail bénévole.

Le sous-secteur général de la culture et des loisirs, comprenant les organismes des arts, de culture, de loisirs et des sports, ont une ventilation très différente de leurs recettes. La part la plus élevée des recettes (63 %) provient des frais, suivie des dons (19 %) et des sources publiques (18 %).

Les organismes de culture et de loisirs représentent 14 % de la population active du secteur sans but lucratif et bénévole au Canada, comparativement à 21 % en moyenne dans les autres pays développés inclus dans l'étude.

Les enjeux et les défis signalés dans le rapport n'auront rien de surprenant pour qui œuvre dans le secteur des arts et de la culture : la planification; le recrutement de bénévoles et de membres pour les conseils; l'absence d'un cadre théorique cohérent pour les politiques; et le financement. Le rapport note en particulier que « le financement gouvernemental est désormais plus à court terme, plus concurrentiel, et moins prévisible ». Le rapport examine également la possibilité d'un clivage croissant entre les grands organismes ayant de nombreux employés rémunérés et de petits organismes animés par des bénévoles.

Institutions sans but lucratif et bénévolat : contribution économique

Statistique Canada, le 12 décembre 2005

<http://www.statcan.ca/Daily/Francais/051212/q051212b.htm>

Rapport complet : <http://www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=13-015-XIF>

Élaboré dans le cadre de l'initiative sur le secteur bénévole, *Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat* de Statistique Canada renferme des renseignements sur l'importance économique et l'envergure du secteur sans but lucratif.

En 2001, le secteur sans but lucratif représentait 6,8 % du produit intérieur brut du Canada. Cette contribution est « supérieure à celle des secteurs de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz et de celle de l'ensemble du secteur du commerce de détail. » La part du lion de l'activité économique du secteur sans but lucratif revient aux hôpitaux, aux universités et aux collèges, qui pris ensemble représentent 64 % de la contribution économique du secteur.

Le vaste sous-secteur de la culture et des loisirs, dont les organismes voués aux arts, à la culture, aux loisirs et aux sports, représente environ 5,4 % de l'activité économique du secteur sans but lucratif selon la mesure utilisée dans ce rapport. Celle-ci diffère considérablement de la méthodologie utilisée par d'autres estimations de l'impact économique du secteur de la culture.

Les 273 millions d'heures de bénévolat des organismes des arts, de culture, de loisirs et de sports sont l'équivalent de 130 000 emplois à temps plein d'un an, ou 56 % du travail global de ces organismes (ce qui est beaucoup plus élevé que la moyenne de 20 % pour l'ensemble du secteur sans but lucratif). On estime que la valeur de remplacement du travail bénévole dans ces organismes s'élève à 3,6 milliards de dollars.

Premières étapes de l'établissement d'une stratégie de développement des compétences pour le secteur bénévole, communautaire et sans but lucratif

<http://www.cprn.com/fr/doc.cfm?doc=1265>

Vers une stratégie de développement des compétences pour le secteur bénévole, communautaire et sans but lucratif

<http://www.cprn.com/fr/doc.cfm?doc=1266>

Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques et Fondations communautaires du Canada, avril 2005

Ces rapports proposent un résumé des documents de discussion et des délibérations d'un atelier convoqué en mars 2005 pour établir une stratégie de développement des compétences pour les travailleurs rémunérés dans le secteur bénévole et sans but lucratif du Canada. Le rapport de recherche, qui est basé sur des entrevues, une étude de la documentation et les sites Web des principaux intervenants, attire l'attention sur certains éléments possibles d'une stratégie de développement des compétences pour le nouveau conseil des ressources humaines du secteur sans but lucratif et bénévole :

- « collaborer avec d'autres organisations à l'analyse des tendances au sein de la population active et des besoins et défis en ressources humaines propres au travail rémunéré dans le secteur;
- cerner les besoins en compétences;
- diffuser de l'information à propos de programmes de formation utiles à la satisfaction des besoins cernés;
- rassembler des organismes bénévoles, communautaires et sans but lucratif afin qu'ils puissent partager entre eux les leçons apprises et les compétences acquises relativement à des questions de ressources humaines;
- proposer des outils et des ressources de RH pratiques;
- élaborer de nouveaux programmes ciblant des sous-groupes du secteur. »

Lors de l'atelier, les 27 participants se sont entendus pour dire que « la priorité initiale du nouveau Conseil des RH devrait porter sur les compétences génériques communes à l'ensemble des organismes du secteur ». Les principales compétences identifiées comprennent la gestion (y compris la gestion des ressources humaines); la planification stratégique; le financement; les mécanismes de responsabilité; la gouvernance; les communications; les services à la clientèle; la comptabilité et la gestion financière; et la recherche. Les participants de l'atelier ont reconnu qu'il pouvait y avoir des différences entre les compétences exigées par les petits et les grands organismes.

Le rapport reconnaît qu'il y a des conditions de travail uniques dans le secteur, qui ont des répercussions sur le développement des compétences. Ces conditions de travail uniques comprennent « le financement de projet, les relations avec les bailleurs de fonds, le travail avec les bénévoles, le grand nombre d'emplois temporaires, la faiblesse relative de la rémunération des gestionnaires et des employés professionnels, les difficultés d'avancement au sein des petits organismes et le stress associé aux changements incessants ».

Les principales idées et suggestions mises de l'avant pour le futur conseil des ressources humaines entourant la stratégie de développement des compétences comprennent notamment :

- « constituer un réseau avec les sous-secteurs, les associations professionnelles et les groupes régionaux établis »;
- « favoriser la création de nouveaux groupes d'intervenants et de partenaires régionaux »;
- « mettre d'abord l'accent sur les compétences génériques »;
- « faire la synthèse des recherches existantes sur le développement des compétences »;
- « répertorier le matériel de formation disponible et verser cette information dans une base de données »; et
- « ...entreprendre une analyse des tendances afin de mieux comprendre l'évolution des compétences au sein du secteur au cours des cinq prochaines années. »