



Plan d'action en diversité, équité et inclusion

2026–2029

— PLAN D'ACTION

Introduction

L'Association canadienne des professionnels en dons planifiés (ACDP) s'engage à favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) au cœur de sa mission, de ses valeurs, et de son rôle à titre de chef de file national dans le secteur caritatif. Nous croyons qu'il est possible d'accéder à une société plus généreuse et plus juste en identifiant, contestant et écartant les obstacles à l'implication ainsi qu'en prenant véritablement en compte la mixité des voix, des expériences vécues et des idées dans notre travail.

Le plan d'action en DEI sur 4 ans (2026–2029) définit les engagements et les priorités de l'ACDP pour enraciner ces principes dans notre gouvernance, nos programmes, nos activités et nos relations. Il traduit notre responsabilité de rendre des comptes à nos membres, à nos partenaires et aux communautés qui, en fin de compte, bénéficient de la planification des dons de bienfaisance. Il ne se démarque pas de notre travail principal : il illustre la manière dont nous entendons mener à bien notre mission, dans un esprit d'équité, d'inclusion et d'appartenance.

L'ACDP reconnaît que l'intégration de la DEI ne consiste pas à atteindre un objectif ultime, mais plutôt à adopter une démarche continue qui nécessite un apprentissage constant, de l'humilité et des efforts soutenus.

Si des progrès significatifs ont été réalisés à ce jour, nous convenons également que des inégalités systémiques persistent dans notre secteur et, plus largement, la société. Le plan d'action se veut délibérément ambitieux, car l'ACDP entend démontrer son leadership au sein du secteur caritatif en définissant une orientation claire, fondée sur des valeurs, visant à favoriser la DEI. Par ailleurs, il repose sur une évaluation réaliste de notre situation actuelle. Nous nous engageons donc à faire preuve de transparence quant à nos progrès, à préciser clairement les aspects requérant une amélioration et à assumer nos responsabilités pour poursuivre de l'avant de manière judicieuse, stratégique et durable. Notre objectif est de trouver un équilibre entre ambition et responsabilité, en amenant des changements significatifs tout en développant les capacités, les relations et les connaissances nécessaires à cet effet.

But et portée du plan d'action

Le plan d'action définit une feuille de route destinée à orienter les efforts de l'ACDP en matière de DEI de 2026 à 2029. Il est conçu dans le but de :

- compléter le plan stratégique 2025–2029 de l'ACDP, afin d'examiner et d'intégrer les priorités et les initiatives en DEI dans l'ensemble de ses orientations stratégiques;
- traduire la vision, la mission et les valeurs de l'ACDP en mesures et engagements concrets en matière de DEI;
- préciser les rôles et responsabilités visant à stimuler la DEI au sein du conseil d'administration, du personnel et des chapitres;
- favoriser la responsabilisation par des mesures tangibles, des échéances et un apprentissage continu.

Il se veut évolutif : il fera l'objet d'une révision régulièrement et sera adapté suivant que nos connaissances s'approfondissent, que le contexte change et que de nouvelles occasions ou de nouveaux défis se présentent.

Dans le plan d'action, les expressions « méritant l'équité » et « sous-représentées » renvoient aux personnes et aux communautés qui se heurtent à des obstacles systémiques à l'implication et à l'accès à la direction au sein des secteurs caritatif et philanthropique. Il s'agit entre autres des communautés autochtones, noires et autres racialisées; les personnes en situation de handicap; les membres de la communauté 2SLGBTQIA+; ainsi que les personnes issues de milieux socioéconomiques, culturels et religieux divers.

L'ACDP reconnaît également l'importance de l'inclusion intergénérationnelle, notamment dans le contexte de l'évolution des tendances en matière de dons de bienfaisance. Les plus récentes recherches et l'expérience du secteur mettent en évidence des différences dans la manière dont les jeunes générations participent à la philanthropie, par exemple leurs attentes à l'égard de la transparence, de l'impact social et de l'équité. Il est essentiel de prendre en compte ces dynamiques pour garantir la pertinence et l'accessibilité à long terme des dons planifiés.

Réalisations jusqu'à présent

Les initiatives de l'ACPDP en matière de DEI s'appuient sur une mobilisation qui s'étend déjà à l'ensemble de l'organisation. Ces dernières années, le conseil d'administration et le personnel ont pris des mesures intentionnelles pour faire de la DEI une responsabilité commune et une priorité organisationnelle. Ces mesures comprennent notamment ce qui suit :

- mettre sur pied d'un comité permanent de DEI du conseil d'administration, chargé d'un mandat clairement défini;
- tenir des formations axées sur la DEI destinées aux membres du conseil d'administration, au personnel et aux responsables des chapitres de l'ACPDP;
- faire de la DEI une priorité fondamentale du nouveau plan stratégique de l'ACPDP;
- inclure des ressources relatives à la DEI dans les processus d'intégration de tous les nouveaux membres du personnel et du conseil d'administration;
- exposer clairement l'engagement de l'ACPDP envers la DEI dans les processus de recrutement des membres du conseil d'administration et du personnel, afin de garantir l'adéquation avec nos valeurs;
- intégrer diverses dispositions d'accessibilité et d'inclusion au congrès de l'ACPDP et à d'autres événements, comme des adaptations physiques ou autres, des espaces de détente, la sélection et la rémunération des conférenciers, ainsi que l'octroi de bourses aux participants méritant l'équité;
- inciter les membres du personnel à toujours réfléchir aux manifestations de la culture historiquement dominante et à leur influence sur les normes organisationnelles et les méthodes de travail;
- reconnaître la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (le 30 septembre) comme jour férié à l'ACPDP et encourager le personnel à participer à des activités d'apprentissage, de réflexion ou dans la communauté;
- intégrer des déclarations de reconnaissance du territoire aux réunions et aux événements, en veillant tout particulièrement à ce qu'elles soient sincères et axées sur l'action, plutôt que purement symboliques.

Ces mesures, parmi d'autres, sont un premier pas important vers la mise en œuvre des engagements du plan d'action et soulignent la volonté de l'ACPDP de faire plus que de simples déclarations de principe et d'adopter des pratiques durables et responsables.

Thèmes clés encadrant le plan d'action

Les mesures et les priorités décrites dans le plan d'action en DEI s'articulent autour de plusieurs thèmes centraux qui reflètent la conception qu'a l'ACPD de son rôle, de ses responsabilités et de ses domaines d'influence. Ces thèmes orienteront la prise de décision durant les quatre années et visent à garantir la cohérence, l'orientation et la responsabilisation.

● **La DEI, le moteur de notre mission et de notre impact**

La DEI fait partie intégrante de la capacité de l'ACPD à renforcer l'accès équitable à la planification des dons de bienfaisance et de consolider la confiance, la pertinence et la légitimité dans l'ensemble du secteur. Favoriser la DEI permettra à l'ACPD de réaliser sa mission et d'avoir un impact durable.

● **L'appartenance, une pratique plutôt qu'une simple déclaration**

L'ACPD s'engage à cultiver des environnements – gouvernance, équipes, chapitres, programmes et événements – où chaque personne se sent respectée et valorisée et est à même de s'impliquer pleinement. Pour créer un sentiment d'appartenance, il faut une conception réfléchie, une réflexion continue et une volonté de faire évoluer les pratiques établies.

● **L'atténuation des obstacles à la participation et à l'accès à la direction**

Le plan d'action a comme priorité de déterminer et d'atténuer les obstacles structurels, financiers, culturels et d'accès à l'information qui limitent la participation des groupes méritant l'équité, notamment en ce qui concerne les parcours vers l'adhésion, la formation, la gouvernance et la direction.

● **Une responsabilité partagée et l'imputabilité**

La promotion de la DEI relève collectivement du conseil d'administration, du personnel, des chapitres locaux et des membres. Des rôles clairement définis, une communication transparente et des indicateurs pertinents sont essentiels pour assurer des progrès durables à long terme.

● **L'intention, l'apprentissage, l'humilité et l'amélioration continue**

L'ACPD reconnaît que le travail en matière de DEI est sans fin et nécessite une ouverture à l'apprentissage, aux commentaires et à l'ajustement lorsque, inévitablement, nous commettons des erreurs. Le plan met l'accent sur la réflexion, la prise de décision fondée sur des données probantes et la capacité d'adaptation, des conditions indispensables à un changement significatif. Nous nous engageons à promouvoir une culture qui favorise un dialogue respectueux, reconnaît les préjudices lorsqu'ils se produisent, encourage la responsabilité et la réparation, et offre un espace pour apprendre et continuer à prendre part ensemble à ce travail.

Engagement et cocréation

L'ACPD s'engage à stimuler ce travail avec les communautés qu'elle souhaite servir. La mise en œuvre du plan d'action s'appuiera sur un dialogue, l'établissement de relations et des consultations en continu avec les groupes méritant l'équité, les membres, les partenaires et les leaders du secteur.

Bien que le conseil d'administration et le personnel de l'ACPD soient à la tête de ce travail, nous avons conscience que, pour réaliser des progrès significatifs, il est indispensable d'écouter les personnes ayant une expérience vécue et d'en tirer les enseignements. Nous appliquons le principe « rien sur nous sans nous » et nous veillerons à ce que des idées diversifiées éclairent la prise de décision, la conception des programmes et l'évaluation pendant toute la durée de ce plan.

Lien avec le plan stratégique de l'ACPDP

Le Plan d'action en DEI s'inscrit dans le plan stratégique de l'ACPDP; il vise à intégrer les considérations relatives aux DEI dans l'ensemble de ce plan, ainsi qu'à soutenir et à renforcer les progrès réalisés dans toutes les orientations stratégiques. L'objectif est de refléter la conviction selon laquelle l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance constituent les fondements de l'efficacité organisationnelle et du leadership du secteur.

Le plan stratégique définit la vision, la mission et les valeurs renouvelées de l'ACPDP :

Notre vision

Une société plus généreuse et plus juste.

Notre mission

Prôner et étendre l'accès équitable à la planification des dons de bienfaisance et éduquer le public sur cette question, afin d'accroître les ressources pour les causes et les communautés.

Nos valeurs

Appartenance

Nous offrons une communauté respectueuse, accueillante et engageante qui célèbre notre diversité et favorise un sentiment d'appartenance, et nous fortifions les voix et les idées des groupes historiquement sous-représentés.

Générosité

Nous reconnaissons et saluons les innombrables façons dont les personnes, les communautés et les cultures diverses contribuent au bien commun et nous persévérons à encourager la générosité sous des formes significatives et accessibles.

Équité

Nous faisons partager notre expertise, nous atténuons les obstacles à la participation et nous collaborons avec d'autres acteurs pour favoriser la justice, l'équité et l'appartenance dans le secteur caritatif.

Leadership

Nous assumons la responsabilité des répercussions de nos actions, nous remettons en question le statu quo lorsque cela s'avère nécessaire et nous fondons notre travail sur l'intégrité, la transparence et les données probantes.

Les objectifs et mesures en matière de DEI qui suivent s'inscrivent dans le cadre des orientations stratégiques du plan stratégique de 2025–2029 de l'ACPDP, ce qui renforce le rôle intégré et catalyseur, et non isolé, de la DEI dans notre stratégie globale.



ORIENTATION STRATÉGIQUE 1

Élargir la communauté de planification des dons par la fortification de notre voix

Nos objectifs en matière de DEI

Dans le cadre de cette orientation stratégique, l'ACPDP veillera à ce que la sensibilisation, les adhésions et l'engagement accrus reflètent la diversité du secteur caritatif et des communautés qu'il dessert. De 2026 à 2029, l'ACPDP :

1

Fera davantage connaître les dons planifiés et le rôle de l'ACPDP de manière inclusive, accessible et pertinente dans divers contextes organisationnels, régionaux et professionnels.

2

Renforcera l'engagement et augmentera son volume de membres au sein des communautés méritant l'équité et sous-représentées dans les secteurs de la bienfaisance et des services-conseils professionnels.

3

Soutiendra les chapitres ainsi que les initiatives nationales visant à favoriser des communautés inclusives et unies et à accroître la présence dans les régions et les communautés historiquement délaissées.

Nos mesures en matière de DEI

Pour atteindre ces objectifs, l'ACPDP appliquera les mesures suivantes dans les communications, les adhésions et l'engagement communautaire :

Communications inclusives et présence

- Intégrer des dates et des mois importants liés à l'équité dans les communications destinées aux membres et au grand public, de manière pertinente, respectueuse et conforme aux valeurs de l'ACPDP.
- Renforcer la transparence et la responsabilité en matière de DEI par la création d'une rubrique dédiée à l'équité, la diversité et l'inclusion dans *Don(née) éclairé(e)*.
- Revoir et affiner les communications de l'ACPDP afin de s'assurer qu'elles reflètent la diversité des points de vue, des expériences vécues, la taille des organismes et les réalités régionales.

Augmentation du volume de membres et engagement

- Poursuivre la collecte et l'analyse des données démographiques de référence dans le cadre du sondage mené tous les deux ans auprès des membres de l'ACPDP (2026 et 2028), en respectant des pratiques éthiques, volontaires et transparentes dans le traitement des données.
- Analyser les données issues des sondages auprès des membres sous l'angle de la DEI afin d'orienter les stratégies relatives aux adhésions, les priorités liées aux programmes et les approches en matière d'engagement.
- Élaborer et mettre en œuvre des stratégies ciblées de recrutement et d'engagement afin de réduire les obstacles à l'adhésion pour les communautés méritant l'équité et sous-représentées.
- Présenter avec intention les membres d'organismes de bienfaisance de petite et moyenne taille, les nouveaux collecteurs de fonds et les groupes sous-représentés, dans des communications et sur les médias sociaux, lorsque cela convient, afin d'accroître l'engagement du secteur et la visibilité.

Communauté, chapitres et liens

- Soutenir les chapitres de l'ACPDP en leur fournissant des outils et des ressources, afin d'accroître la visibilité et l'inclusion des membres sous-représentés, au moyen de partenariats locaux, d'alliances et d'initiatives de sensibilisation.
- Établir des relations stratégiques avec des organismes partageant les mêmes valeurs, afin de renforcer la confiance, d'élargir notre champ d'action et de favoriser un engagement fondé sur les relations avec diverses communautés.
- Explorer l'intérêt et l'utilité de créer des groupes ayant des affinités communes, afin de favoriser les liens entre pairs, le dialogue et l'apprentissage mutuel parmi les personnes partageant des identités ou des expériences.
- Trouver des commanditaires et des partenaires et s'assurer leur soutien, afin de favoriser un accès équitable à l'adhésion et à la participation pour les personnes issues de communautés marginalisées.

Sensibiliser le public aux retombées des dons testamentaires

Dans le cadre de cette orientation stratégique, l'ACPDP veillera à ce que les efforts visant à accroître les legs de bienfaisance soient inclusifs, soient adaptés au contexte culturel et n'accentuent pas les inégalités existantes au sein du secteur philanthropique. De 2026 à 2029, l'ACPDP :

1

Accroîtra la pertinence culturelle et le caractère inclusif de *Volonté de faire*, campagne de dons testamentaires destinée au grand public.

2

Renforcera les liens avec les communautés autochtones, noires et autres méritant l'équité, afin de mieux comprendre et surmonter les obstacles aux dons planifiés.

3

Produira et appliquera des analyses fondées sur des données probantes concernant les inégalités dans les legs de bienfaisance, afin d'orienter la conception des campagnes, les partenariats, et la défense des intérêts en politique.

Nos mesures en matière de DEI

Pour atteindre ces objectifs, l'ACPDP mettra en œuvre les mesures suivantes, en particulier en ce qui concerne la campagne *Volonté de faire* :

Conception de la campagne et représentation inclusives

- Diversifier le matériel de *Volonté de faire* destiné au grand public, notamment les publicités et les contenus numériques, afin de refléter un large éventail d'origines culturelles, de structures familiales et d'expériences vécues.
- Revoir et affiner les messages de la campagne, afin de s'assurer qu'ils sont accessibles, sont adaptés au contexte culturel et tiennent compte des différentes valeurs, traditions et perspectives en matière d'héritage et de patrimoine.
- Intégrer des messages et des partenariats qui reflètent la diversité, en présentant un large éventail d'organismes de bienfaisance et en collaborant avec des partenaires sur les articles de blogue et le contenu publié sur le site Web de *Volonté de faire*.

Engagement communautaire et partenariats

- Collaborer avec des organisations au service des communautés autochtones, noires et autres méritant l'équité, ou dirigées par celles-ci, par de la sensibilisation ciblée, afin de mieux comprendre les obstacles aux dons planifiés et à la participation aux campagnes nationales.
- Soutenir les organisations méritant l'équité à titre de partenaires de campagne, en identifiant les difficultés qu'elles rencontrent dans le marketing des dons planifiés et en y remédiant, dans la mesure du possible.
- Poursuivre et renforcer le partenariat avec The Circle on Philanthropy, en prolongeant cette collaboration pour en faire un engagement de sept ans.

Orientations de la part d'Autochtones et engagements envers la réconciliation

- Améliorer la compréhension de l'organisation à l'égard des legs et des dons planifiés dans un contexte autochtone.
- Faire appel à des partenaires autochtones pour qu'ils apportent leurs conseils et examinent le contenu relatif aux dons de bienfaisance, notamment la section des organismes sur le site Web de *Volonté de faire*, afin de garantir l'exactitude, le respect et l'adaptation culturelle.

Recherche, données et information politique

- Mener une recherche sur la situation actuelle des legs de bienfaisance sous l'angle culturel, en tenant compte notamment des idées des communautés de la diaspora, noires et religieuses, et publier un rapport à ce sujet en 2026.
- Prioriser la collecte et l'analyse de données relatives aux disparités raciales et socioéconomiques dans le domaine de la philanthropie, afin d'étayer la stratégie de campagne, la défense des intérêts en politique et le dialogue avec le public.
- Appliquer les conclusions de la recherche, afin de s'assurer que les modèles de dons de bienfaisance et les actions de sensibilisation du public ne contribuent pas à renforcer par inadvertance les inégalités existantes.

Accroître la reconnaissance de l'ACPDP comme chef de file fiable de la formation en planification des dons

Dans le cadre de cette orientation stratégique, l'ACPDP veillera à ce que ses offres en matière de formation, de recherche et de perfectionnement professionnel soient accessibles, inclusives et adaptées à la diversité des expériences vécues et des contextes professionnels. De 2026 à 2029, l'ACPDP :

1

Atténuera les obstacles à la participation aux programmes de formation et de perfectionnement professionnel offerts par l'ACPDP et la Fondation de l'ACPDP pour les groupes méritant l'équité.

2

Renforcera la représentation et l'inclusion dans le contenu de formation, du corps enseignant et des environnements d'apprentissage.

3

Intégrera des perspectives liées à la DEI, à la réconciliation et à l'équité systémique dans la formation sur la planification des dons, de manière concrète, fondée sur des données probantes et pertinente au secteur.

Nos mesures en matière de DEI

Pour atteindre ces objectifs, l'ACPDP appliquera les mesures suivantes dans les formations, la recherche et les rassemblements :

Environnements d'apprentissage inclusifs et accessibles

- Adopter en permanence une approche axée sur la DEI et l'accessibilité dans la conception et la tenue du congrès de l'ACPDP, afin d'accroître l'accès, l'inclusion et le sentiment d'appartenance pour tous les délégués et conférenciers.
- Continuer à élargir l'accès aux occasions de prendre la parole, en proposant aux conférenciers une rémunération ainsi qu'une aide financière pour les déplacements et l'hébergement lorsque des obstacles financiers existent.
- Accroître l'offre de bourses destinées aux groupes méritant l'équité, afin qu'ils puissent prendre part au congrès de l'ACPDP et à d'autres activités de formation.
- Obtenir des commandites dédiées afin de pérenniser les bourses d'égalité d'accès à l'ensemble des cours et des programmes de formation, au-delà du congrès annuel.

Représentation au sein des formations et du corps enseignant

- Revoir et mettre à jour le mandat du comité national de la formation afin d'y inclure un tableau de répartition des représentations au sein du comité et du corps enseignant, favorisant ainsi une diversité intentionnelle des idées et des expériences vécues.
- Étudier les possibilités d'impliquer des groupes sous-représentés dans la formation offerte par l'ACPDP, notamment en s'attaquant aux obstacles à leur participation et à leur inclusion, par exemple la représentation culturelle, le genre, le handicap et les besoins d'apprentissage.

Élaboration du contenu et révision des plans de formation

- Examiner la nécessité de mettre en place une formation à la planification des dons tenant compte des spécificités culturelles, destinée aux collecteurs de fonds et aux conseillers professionnels.
- Développer du contenu informatif et formatif qui analyse les obstacles systémiques aux dons planifiés et successoraux, et qui favorise des approches inclusives et éthiques en matière de collecte de fonds.
- Lorsque le plan de formation traite de la question des dons caritatifs de terres, envisager d'y inclure le concept de « restitution des terres », en collaboration avec des partenaires autochtones le cas échéant.
- Revoir le document *Planned Giving for Canadians* et d'autres ressources formatives essentielles sous l'angle de la DEI et envisager d'y intégrer, s'il y a lieu, du contenu sur la réconciliation, la décolonisation et les inégalités systémiques.

Recherche et leadership sectoriel

- Élaborer et doter de ressources une stratégie de recherche qui soutienne une approche pédagogique fondée sur des données probantes et qui positionne l'ACPDP comme leader d'opinion sur les aspects liés à l'équité dans la planification des dons.
- Établir des relations avec des organisations et des groupes qui apportent des perspectives propres à l'identité ou à la communauté, afin d'éclairer la formation, les priorités de recherche et l'élaboration des plans de formation.

Assurer la viabilité à long terme de notre mission et notre capacité de remplir celle-ci loin dans le temps

Dans le cadre de cette orientation stratégique, l'ACPDP renforcera la gouvernance, les pratiques organisationnelles et les capacités de ses chapitres, afin de garantir que les principes de DEI soient intégrés dans la prise de décision, la gestion des risques et la viabilité à long terme. De 2026 à 2029, l'ACPDP :

1

Intégrera les principes de DEI dans les structures de gouvernance, les politiques et les pratiques de direction.

2

Renforcera les capacités organisationnelles, les compétences et la responsabilité, afin de faire progresser la DEI au sein du personnel, du conseil d'administration et des chapitres.

3

Intégrera les considérations de DEI dans la planification, dans l'évaluation de la performance et dans les efforts visant la pérennité de l'organisation.

Nos mesures en matière de DEI

Pour atteindre ces objectifs, l'ACPDP appliquera les mesures suivantes en matière de gouvernance, d'activités et de capacités organisationnelles :

Direction du conseil d'administration et gouvernance

- Adopter une approche axée sur la DEI dans le processus décisionnel du conseil d'administration, notamment dans le cadre des activités continues de gestion, d'évaluation, de suivi et d'atténuation des risques.
- Élaborer un cadre de gouvernance en matière de DEI afin de définir le champ d'action du conseil d'administration, de clarifier sa sphère d'influence et de préciser comment la DEI doit être ancrée dans la direction et le processus décisionnel du conseil d'administration.
- Réaliser une vérification sur l'équité concernant la composition du conseil d'administration et le vivier de membres dirigeants, afin d'évaluer la conformité avec les engagements de l'ACPDP en matière de DEI et d'identifier les possibilités de réduire les obstacles à la participation à la gouvernance.
- Réviser et mettre à jour la politique de diversité et d'inclusion de l'ACPDP, qui fait partie du manuel des politiques de gouvernance, afin d'en garantir la clarté, la pertinence et la responsabilité.
- Assurer un apprentissage et une formation continus en matière de DEI pour les membres du conseil d'administration, adaptés à leurs responsabilités en matière de gouvernance et au contexte sectoriel.

Capacité organisationnelle et perfectionnement du personnel

- Élaborer et mettre en œuvre un plan de formation en matière de DEI pour le personnel, afin de favoriser une compréhension commune, le développement des compétences et la mise en pratique dans tous les postes.
- Assurer une communication continue entre le conseil d'administration et le personnel concernant les priorités, les initiatives et les progrès en matière de DEI.
- Continuer à hiérarchiser et à mettre en œuvre progressivement les activités liées à la DEI tout au long de la durée du plan d'action, en trouvant un équilibre entre l'ambition et les capacités de l'organisation.

Implication et soutien des chapitres

- Ajouter la DEI comme point permanent à l'ordre du jour des réunions trimestrielles entre pairs des chapitres, afin de favoriser un dialogue continu, l'apprentissage mutuel et la coordination.
- Encourager les chapitres à organiser des occasions d'apprentissage ou des événements liés à des dates importantes (par exemple, la Journée nationale des peuples autochtones et le Mois de la fierté), en leur fournissant des ressources et des conseils adaptés.
- Créer une section axée sur la DEI dans le carrefour des responsables de chapitre, qui servira de référentiel central pour les outils, les ressources et les bonnes pratiques.
- Intégrer une section complète consacrée à la DEI dans le manuel des activités des chapitres et veiller à ce qu'elle soit un sujet lors des discussions d'intégration avec les nouveaux responsables des chapitres.

Mesure et intégration

- Identifier et intégrer des indicateurs clés de performance concernant la DEI dans l'ensemble des actions menées en matière de communication, de formation, d'adhésion et d'engagement du public, y compris la collecte éthique et volontaire de données démographiques, afin d'orienter la conception des programmes et la prise de décision.
- Mettre en place des pratiques permettant de recueillir des renseignements démographiques facultatifs dans le cadre d'événements et de programmes, de manière éthique, transparente et respectueuse.
- Renforcer l'intégration des considérations relatives à la DEI dans toutes les orientations stratégiques, en veillant à ce que ces considérations guident les programmes, les activités et la planification à long terme de l'ACPDP.

Domaines prioritaires pour 2026–2027

Bien que ce plan d'action présente une feuille de route sur plusieurs années, l'ACPDP accordera la priorité aux domaines suivants au cours de la première année de mise en œuvre :



Établir un cadre de référence pour la responsabilité

Mettre en place des méthodes cohérentes de collecte et d'analyse des données démographiques et relatives à la participation dans le cadre des activités liées à l'adhésion, à la formation et à l'engagement, afin de mieux cerner les lacunes et d'orienter les actions à mener.



Atténuer les obstacles à la participation

Élargir l'accès aux programmes et à la communauté de l'ACPDP avec une sensibilisation ciblée, des bourses et une conception inclusive des programmes, en mettant l'accent sur le renforcement de l'engagement des groupes sous-représentés.

Ces priorités visent à jeter des bases solides en vue d'un changement systémique à long terme dans tous les domaines de l'organisation.

Évaluation des progrès et de la responsabilité

L'ACPDP s'engage à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion de manière intentionnelle, mesurable et adaptée. Tout en reconnaissant que les indicateurs quantitatifs ne suffisent pas à eux seuls à rendre compte de tous les aspects des progrès réalisés en matière de DEI, le plan d'action mise sur une approche équilibrée alliant données, réflexion et apprentissage de 2026 à 2029.

Les principes directeurs en matière de mesure

L'approche adoptée par l'ACPDP pour mesurer les progrès en matière de DEI s'appuiera sur les principes suivants :

- **Équilibre** : Les méthodes d'évaluation seront adaptées à la taille, aux capacités et au rôle de l'ACPDP au sein du secteur caritatif.
- **Transparence** : Les progrès, les défis et les enseignements tirés seront communiqués en toute transparence aux chapitres et aux membres.
- **Pratiques éthiques en matière de données** : La collecte de toutes les données démographiques se fera sur une base volontaire dans le respect des personnes concernées et fera l'objet d'une communication claire. Nous veillerons au respect de la vie privée et à une utilisation appropriée.
- **Humilité et écoute** : Nous abordons la question de l'évaluation avec un esprit ouvert aux défis et un respect sincère pour les expériences vécues et les idées de toutes les communautés que nous servons.
- **Engagement authentique** : Nous écoutons avec empathie et humilité culturelle, sachant que le travail pour l'équité nécessite une compréhension de la diversité des contextes et des réalités vécues qui va au-delà des seules données.

Principaux domaines d'évaluation

Les progrès réalisés dans le cadre du plan d'action seront évalués à travers plusieurs domaines interdépendants et tiendront compte d'indicateurs tant qualitatifs que quantitatifs :

Gouvernance et direction

- Tendances dans la composition du conseil d'administration et le vivier de membres dirigeants, sur la base de vérifications périodiques en matière d'équité.
- Preuves de la prise en compte de la DEI dans les processus décisionnels du conseil d'administration, la révision des politiques et la gestion des risques.
- Participation des membres du conseil d'administration aux activités d'apprentissage et de formation en matière de DEI.

Adhésion, engagement, et sensibilisation du public

- Portée et engagement générés par les campagnes destinées au grand public et les initiatives formatives auprès de publics variés.
- Tendances en matière de croissance et de participation chez les membres et les partenaires issus de communautés méritant l'équité, lorsque des données sont disponibles.
- Preuves de la mise en œuvre d'approches adaptées à la culture dans les campagnes, les partenariats et les communications.

Formation et perfectionnement professionnel

- Taux de participation aux programmes de formation de l'ACPDP, notamment au congrès et aux cours, avec une attention particulière sur les aides à l'accès, comme les bourses et les arrangements.
- Représentation et diversité des conférenciers, du corps enseignant et des contributeurs au contenu formatif.
- Intégration d'un contenu relatif à la DEI, à la réconciliation et à l'équité systémique dans les offres principales de formation.

Capacité organisationnelle et implication des chapitres

- Réalisation des formations en DEI et des activités de renforcement des capacités prévues à l'intention du personnel, du conseil d'administration et des responsables de chapitre.
- Intégration des ressources et des orientations en matière de DEI dans les activités, l'intégration et les programmes au sein des chapitres.
- Dialogue permanent et partage des connaissances lors des réunions des présidents de chapitre et de plates-formes nationales.

Nos outils et processus

Afin de garantir la transparence et la cohérence, l'ACPDP s'engage à :

- identifier et suivre un ensemble d'indicateurs clés de performance liés à la DEI, qui cadrent avec le plan stratégique;
- intégrer un bilan du progrès en matière de DEI dans les cycles réguliers de compte rendu et de planification du conseil d'administration;
- procéder à des révisions périodiques du plan d'action afin d'évaluer les progrès réalisés, de repérer les lacunes et d'ajuster les priorités si nécessaire;
- utiliser la rétroaction qualitative, notamment les commentaires des membres et des partenaires, pour compléter les indicateurs quantitatifs et approfondir la compréhension de l'impact.

Une révision et une adaptation

Le Plan d'action en DEI est conçu comme un document évolutif. L'ACPDP fera le point sur les progrès réalisés au moins une fois par année et adaptera ses actions et ses mesures en fonction des enseignements tirés, des besoins émergents et de l'évolution du contexte sectoriel. Lorsque les objectifs ne sont pas atteints, l'ACPDP s'attachera à cerner les obstacles et à adapter ses approches, afin de renforcer une culture de la responsabilité fondée sur l'apprentissage et l'amélioration.

Une responsabilité

Le conseil d'administration et la présidente-directrice générale de l'ACPDP s'engagent à informer régulièrement les chapitres et les membres des progrès, des difficultés et des ajustements concernant le plan d'action.

Nos remerciements

Le plan d'action a été élaboré sous la direction et avec les conseils du comité de DEI du conseil d'administration de l'ACPD, ainsi qu'avec la collaboration d'un groupe de travail composé de membres du personnel de l'organisation.

Comité de DEI du conseil	Groupe de travail du personnel sur la DEI
Maya Ahmad, présidente	Nancy Ho
Kathy Arney	Clare Levy
Janice Correa	Lara Kinnear
Serena Hak	Ruth MacKenzie
Ruth MacKenzie	Tara Sandler
Véronique Salibur	Dana Thomson