

LE CODE CANADIEN DU BÉNÉVOLAT



VOLUNTEER
BÉNÉVOLES
CANADA



du
bénévolat

benevoles.ca



Volunteer Management
PROFESSIONALS OF CANADA
PROFESSIONNELS EN
gestion de bénévoles
DU CANADA

Pour plus d'information à ce sujet ou sur d'autres questions liées
à l'action bénévole, visitez www.benevoles.ca

Les droits d'auteur qui protègent les documents de Bénévoles Canada ne s'appliquent pas aux organismes bénévoles et de bienfaisance qui souhaiteraient utiliser ces documents à des fins non commerciales.

© Bénévoles Canada, 2017
Also available in English
ISBN 978-1-926530-25-3

Le bénévolat : une plus grosse tente sans murs

En guise de préparation au 150^e anniversaire du Canada, nous avons tenu une série de tables rondes² afin de demander aux participants de réfléchir à ce qu'ils souhaiteraient pour le monde du bénévolat en 2017 et au-delà. Dans le but de lancer la discussion, Son Excellence, le très honorable David Johnston, gouverneur général du Canada, a partagé sa vision relative à une nation intelligente et accueillante. Plusieurs aimeraient qu'une définition plus inclusive et plus vaste du bénévolat soit élaborée, ce qui a donné lieu à la préparation de notre Spectre de l'engagement bénévole³. Celui-ci reconnaît une grande variété d'activités comme se renseigner sur un enjeu, appuyer une cause, participer à la prestation de services, renforcer les capacités organisationnelles et améliorer le leadership stratégique.

Les Canadiens continuent de se montrer généreux de leur temps et très engagés au sein de leurs collectivités. En effet, près de 13 millions de Canadiens accumulent plus de 150 heures de bénévolat chaque année. Quoique impressionnant, le taux de bénévolat officiel indiqué dans le sondage a quelque peu diminué au cours des dernières années. La baisse de certains taux de bénévolat pourrait être attribuable au vieillissement de la population ou aux demandes multiples imposées aux personnes d'âge moyen (la génération sandwich) qui doivent trouver un équilibre entre les besoins de leurs enfants et ceux de leurs parents vieillissants, ainsi que leur carrière et leur propre santé. Bénévoles Canada savait qu'il ne s'agissait que d'une partie d'un tableau plus vaste.

Réalisée conjointement avec IPSOS Public Affairs, son étude intitulée *Reconnaissance des bénévoles en 2017* révèle l'évolution des perceptions relatives à la définition du bénévolat comme tel, ainsi qu'à la façon dont les Canadiens agissent selon leurs valeurs. Les particuliers accomplissent beaucoup de choses au sein des organismes, en collaboration avec ceux-ci et en dehors de leur cadre. Ils recueillent des fonds, sensibilisent la population, mobilisent des idées et incitent les gens à améliorer des vies, des collectivités et la société dans son ensemble. Ils prennent différentes décisions tout au long de leurs journées afin d'agir selon leurs valeurs. Les exemples vont du compostage à la sélection d'un fournisseur local de café équitable, en passant par le covoiturage, le don de monnaie à un sans-abri, le déneigement de l'entrée d'un voisin et l'acceptation d'un quart de travail de nuit pour une ligne d'aide téléphonique à l'intention des jeunes. Tous ces efforts s'inscrivent dans notre responsabilité sociale individuelle (RSI), un concept issu de notre recherche.

Plusieurs organismes adoptent une approche plus intégrée à la gestion des ressources bénévoles. Comme ils sont responsables de tout ce qui est fait en leur nom (par un bénévole, un employé rémunéré, un stagiaire ou toute personne qui accumule des heures de service communautaire) et de tous ceux qui travaillent pour eux, leurs politiques et leurs pratiques décrivent davantage ce que doit faire une personne au sein de l'organisme et non comment elle doit être rémunérée. À l'exception des questions liées à la rémunération et à la reconnaissance, la plupart des politiques s'appliquent de la même manière à tous les particuliers en ce qui a trait à la formation, à la supervision, à l'évaluation, à la confidentialité, au harcèlement, à l'inclusivité, aux conflits d'intérêts et au filtrage.

Étant donné l'augmentation du taux de bénévolat informel et des mouvements fondamentaux, il peut être intrinsèquement paradoxal de promouvoir des normes de pratique, des protocoles, des politiques et des procédures dans le CCB. À mesure que nous comprenons mieux comment les tendances influencent le bénévolat, notre défi consiste à créer l'infrastructure nécessaire à l'acquittement de notre obligation de diligence afin d'assurer la qualité et la sécurité de nos programmes et services, tout en faisant de la place sous notre tente pour le bénévolat informel et les mouvements organiques.



Paula Speevak
Présidente et chef de la direction, Bénévoles Canada

2 Bénévoles Canada, *The World of Volunteering in 2017 and Beyond: Summary of the Round Table Discussions*, juin 2011

3 Lancé par Bénévoles Canada en 2012 et inclus dans l'édition canadien du bénévolat

TABLE DES MATIÈRES

Section I Introduction

Bénévoles Canada	3
Contexte	3
Code canadien du bénévolat : objectifs et éléments	4

Section II Code canadien du bénévolat

Valeur du bénévolat	5
Principes directeurs du bénévolat	6
Normes de pratique relatives à l'engagement bénévole	7

Section III Adoption et mise en œuvre du Code

Participation des bénévoles au sein des organismes sans but lucratif	10
--	----

Section IV Annexes

Annexe A : Spectre de l'engagement bénévole	12
Annexe B : Glossaire	13

SECTION I INTRODUCTION

Bénévoles Canada

Bénévoles Canada fournit un leadership national et une solide expertise en matière de bénévolat à l'échelle canadienne. Notre but consiste à accroître la participation, la qualité et la diversité des expériences de bénévolat au Canada dans l'optique de favoriser des collectivités saines et résilientes. Depuis 1977, nous avons œuvré de près avec les collaborateurs suivants à la réalisation de notre mission, qui consiste à *assurer un leadership afin de renforcer l'engagement citoyen et d'agir en tant que catalyseur de l'action bénévole*. Les collaborateurs incluent :

- > plus de 200 centres d'action bénévole à travers le Canada
- > plus de 1 200 membres de Bénévoles Canada
- > plus de 20 membres du Conseil des entreprises pour le bénévolat
- > organismes charitables et sans but lucrative canadiens
- > entreprises
- > ministères gouvernementaux
- > établissements d'enseignement
- > associations professionnelles provinciales et nationales

Contexte

Le Code canadien du bénévolat (CCB) a été créé par Bénévoles Canada en vue de souligner l'Année internationale des bénévoles en 2001. Il concrétisait la vision de Mme Liz Weaver, directrice exécutive de Volunteer Hamilton à l'époque, qui l'a développé comme projet principal pour sa participation au Programme McGill-McConnell de maîtrise en gestion pour les leaders du secteur bénévole national. Le CCB a été révisé en 2006 de concert avec l'association du nom de Professionnels en gestion de bénévoles du Canada (anciennement Administrateurs canadiens des ressources bénévoles) en vue de consolider le Code canadien du bénévolat (Bénévoles Canada, 2000) et les normes de pratique de l'ACRB (ACRB, 2002). Les révisions de 2012 reflètent divers changements législatifs et démographiques, les tendances à l'échelle internationale et l'innovation sociale dans le domaine de l'engagement bénévole. La version de 2017 du CCB contient des normes à jour et reflète le contexte social actuel dans un format plus allégé.

À partir du CCB, Bénévoles Canada a élaboré différentes listes de contrôle, Mise en pratique du Code, ainsi qu'un outil en ligne de vérification du Code dans le but d'aider les organismes à évaluer leurs pratiques d'engagement bénévole. Des renseignements supplémentaires figurent à benevoles.ca/ccb.

Au cours de la dernière décennie, le bénévolat appuyé par l'employeur est passé d'une initiative exceptionnelle à une pratique courante. Comme 37 % des 12,7 millions de bénévoles canadiens affirment bénéficier d'une forme de soutien au bénévolat de la part de leur employeur¹, le Conseil des entreprises pour le bénévolat de Bénévoles Canada a élaboré le Code canadien du bénévolat appuyé par l'employeur. Cette ressource alignée avec le CCB articule les valeurs et les principes directeurs associés aux relations intersectorielles et à la promotion de normes de pratique pour le bénévolat appuyé par l'employeur. Les deux codes jettent des bases qui permettent aux entreprises et aux organismes à but non lucratif de conclure des partenariats efficaces pour leurs efforts de renforcement des collectivités.

Bénévoles Canada aimerait souligner le soutien financier de **Cenovus Energy** pour cette édition du Code.

¹ Statistique Canada, Enquête de 2013 sur le don, le bénévolat et la participation

Code canadien du bénévolat : objectifs et éléments

Le Code reconnaît et reflète les réalités changeantes du bénévolat et de la gestion, et appuie le travail de ceux qui gèrent et soutiennent l'engagement bénévole au sein d'un organisme. Il se veut suffisamment souple pour être appliqué à différents organismes : de petite, moyenne ou grande taille; aux niveaux de ressources variés; issus de milieux ruraux et urbains; visant la réalisation de mandats multiples; et dirigés par des employés rémunérés ou des bénévoles. Certains éléments du Code sont inclusifs et peuvent être adaptés à différentes personnes, cultures, collectivités, occasions et approches.

Afin d'assurer l'efficacité des efforts de mobilisation des bénévoles, les dirigeants des organismes doivent se faire les champions d'une culture et d'une structure qui appuient le rôle et l'incidence de l'engagement bénévole.

Le Code canadien du bénévolat comporte trois éléments fondamentaux :

- > **La valeur** de l'engagement bénévole.
- > **Les principes directeurs** qui encadrent la relation entre le bénévole et l'organisme à but non lucratif.
- > **Les normes de pratique** relatives à l'engagement significatif des particuliers afin d'assurer l'intégration des bénévoles, tout en répondant à leurs besoins et à ceux de l'organisme.

En adoptant le Code canadien du bénévolat, les organismes sans but lucratif s'engagent non seulement à renforcer leur stratégie de mobilisation des bénévoles, mais également à renforcer leur capacité à remplir leur mandat et à améliorer la résilience de leur collectivité.

SECTION II CODE CANADIEN DU BÉNÉVOLAT

Valeur du bénévolat

Le bénévolat a une profonde incidence sur la société, les collectivités, les organismes et les populations du Canada.

Le bénévolat est essentiel à toute société juste et démocratique

- > Il encourage l'engagement civique et la participation active à la création de la société voulue.
- > Il accorde à chacun une voix et l'espace nécessaire pour contribuer à la qualité de vie des collectivités.

Le bénévolat est essentiel à toute collectivité forte, inclusive et résiliente

- > Il favorise le changement et le développement grâce aux efforts collectifs de ceux qui connaissent le mieux la collectivité.
- > Il permet de cerner et d'appuyer les forces et les atouts locaux en vue de relever les défis communautaires, tout en renforçant le tissu social.

Le bénévolat renforce la capacité des organismes

- > Il permet aux organismes d'avoir accès aux compétences, aux talents et aux points de vue essentiels à leur pertinence, à leur vitalité et à leur durabilité.
- > Il accroît la capacité des organismes d'atteindre leurs buts au moyen de programmes et de services qui reflètent les caractéristiques uniques des collectivités et répondent à leurs besoins.

Le bénévolat est personnel

- > Il favorise un sentiment d'appartenance et de bien-être général.
- > Il donne l'occasion aux particuliers de s'engager selon leurs préférences personnelles, leurs compétences et leurs motivations.

Le bénévolat permet d'établir des relations

- > Il met les gens en contact avec des causes qui leur tiennent à cœur, et favorise l'obtention de résultats communautaires et l'atteinte d'objectifs personnels en fonction du spectre d'engagement⁵.
- > Il permet aux organismes sans but lucratif d'atteindre leurs objectifs en mobilisant des bénévoles et il permet aux bénévoles de s'engager auprès de leurs collectivités et d'y contribuer.

5 Voir Annexe A, Spectre de l'engagement bénévole

Principes directeurs du bénévolat

Les principes directeurs maintiennent l'équilibre des relations entre les organismes et leurs bénévoles en assurant leur réciprocité. En outre, ils permettent d'assurer un certain engagement envers le développement et le soutien d'un engagement bénévole avantageux, tant pour l'organisme que pour ses bénévoles.

Les bénévoles ont des droits. Les organismes sans but lucratif reconnaissent que les bénévoles constituent des ressources humaines essentielles et s'engagent à prendre des mesures pour appuyer leurs efforts

- > Les pratiques de l'organisme assurent la participation efficace des bénévoles
- > L'organisme s'engage à offrir un soutien aux bénévoles dans un milieu sécuritaire

Les bénévoles ont des responsabilités. Les bénévoles prennent des engagements et sont responsables envers l'organisme

- > Les bénévoles se montrent respectueux envers la cause, la clientèle, l'organisme et la collectivité.
- > Les bénévoles se montrent responsables et intègres dans l'exercice de leurs fonctions



Normes de pratique relatives à l'engagement bénévole

Les normes ci-dessous fournissent des orientations plutôt que des directives rigides. Chaque organisme doit déterminer la meilleure façon de les instaurer, compte tenu de ses circonstances propres, tout en respectant l'esprit du Code. En adoptant les normes de pratique décrites, les organismes démontrent leur engagement à recruter et à appuyer des bénévoles de manière significative et responsable.

NORME	DESCRIPTION
1  Approche axée sur la mission	Le conseil d'administration et les dirigeants reconnaissent, articulent et appuient le rôle essentiel des bénévoles dans l'atteinte des objectifs et la réalisation de la mission de l'organisme. Un lien clair est établi entre les rôles bénévoles et la mission de l'organisme.
2  Ressources humaines	L'organisme adopte une approche intégrée aux ressources humaines, qui comprend les employés, les bénévoles et les étudiants. Les bénévoles sont appréciés par l'organisme et sont traités comme des membres à part entière de ses ressources humaines. Des ressources adéquates sont affectées au soutien de l'engagement bénévole.
3  Infrastructure de l'engagement bénévole	L'organisme adopte des politiques et des procédures pour définir et appuyer la participation des bénévoles. L'organisme assure que des ressources adéquates sont allouées et affecte une personne qualifiée à l'administration de l'engagement bénévole. L'organisme adopte des pratiques normalisées de gestion des dossiers et de la documentation en accord avec les lois pertinentes.
4  Évaluation : suivi, mesure et déclaration des effets	L'organisme doit mesurer et évaluer l'efficacité de la stratégie d'engagement bénévole adoptée à l'appui de son mandat. Un cadre d'évaluation est en place pour évaluer le rendement et la satisfaction des bénévoles. La normalisation des documents et l'adoption de pratiques de gestion des dossiers permettent d'assurer le suivi de l'engagement bénévole et de le consigner.
5  Rôles bénévoles et recrutement	L'organisme confie aux bénévoles des rôles qui leur permettent de contribuer à sa mission, et identifient clairement les compétences requises. Ces rôles engagent les bénévoles de façon significative qui reflète leurs habiletés, leurs intérêts, leurs expériences et leurs besoins. L'organisme recrute des bénévoles provenant de sources diverses au moyen de stratégies variées.

NORME	DESCRIPTION
<p>6 <input type="checkbox"/></p> <p>Gestion du risque</p>	<p>Des procédures de gestion du risque sont en place afin d'évaluer, de gérer ou d'atténuer les risques potentiels auxquels font face l'organisme, ses clients, membres, participants et bénévoles, pouvant découler de la prestation d'un programme ou d'un service dirigé par des bénévoles. L'organisme respecte les protocoles de santé et de sécurité applicables. Le niveau de risque de chaque rôle bénévole est évalué dans le cadre du processus de filtrage.</p>
<p>7 <input type="checkbox"/></p> <p>Filtrage</p>	<p>L'organisme adopte un processus de filtrage bien défini et transparent. Ce processus est aligné avec l'approche de gestion du risque de l'organisme et garantit l'application constante à l'ensemble de l'organisme. Ceci peut inclure une vérification des antécédents si le bénévole travaille auprès de personnes vulnérables. Voir Les 10 étapes du filtrage de Bénévoles Canada.</p>
<p>8 <input type="checkbox"/></p> <p>Orientation et formation</p>	<p>L'organisme offre aux bénévoles une séance d'orientation sur ses activités, ses politiques et ses pratiques, qui traite notamment de leurs rôles comme tels. De plus, chaque bénévole bénéficie d'une séance de formation qui correspond au rôle qu'il occupe et à ses besoins individuels.</p>
<p>9 <input type="checkbox"/></p> <p>Soutien et supervision</p>	<p>L'organisme assure aux bénévoles une supervision et un soutien adéquats qui correspondent au rôle qu'ils occupent. Il leur fait régulièrement des commentaires et écoute les leurs.</p>
<p>10 <input type="checkbox"/></p> <p>Reconnaissance : mettre en valeur l'engagement bénévole</p>	<p>L'organisme reconnaît les contributions de ses bénévoles au moyen de divers outils et activités qui reflètent les besoins des bénévoles. La valeur et l'incidence des contributions bénévoles sont comprises et reconnues au sein de l'organisme, et communiquées aux bénévoles. Voir l'Étude 2013 sur la reconnaissance des bénévoles de Bénévoles Canada et le PREB.</p>

Pour obtenir de plus amples détails sur l'application de chacune des normes de pratique, veuillez consulter www.benevoles.ca/ccb

SECTION III ADOPTION ET MISE EN ŒUVRE DU CODE

Le texte ci-après contient quelques suggestions que votre organisme peut mettre en pratique comme point de départ pour adopter le Code et le mettre en œuvre. Les organismes peuvent respecter les normes de la façon qui leur convient. Si un organisme a déjà adopté une version antérieure du Code, il pourra sauter certaines des étapes. Une revue périodique du Code permet d'intégrer les valeurs, les principes directeurs et les normes de pratique à ceux de l'organisme afin d'intégrer une structure de bénévolat efficace à la culture organisationnelle.

Les étapes suivantes peuvent aider les organismes à adopter et à mettre en œuvre le Code :

- Réviser le Code avec les dirigeants afin de s'assurer que l'organisme respecte les sections relatives aux valeurs et aux principes directeurs.
- Présenter le Code au conseil d'administration et soumettre une motion formelle afin que l'organisme adopte le Code.
- Préparer et publier un énoncé relatif au bénévolat.
- Évaluer les pratiques de l'organisme liées aux valeurs, aux principes directeurs et aux normes, puis partager les résultats avec le conseil d'administration afin de soutenir la cause de l'adoption du Code. *L'outil de vérification* pourrait se révéler utile lors d'une telle évaluation. Le fait de procéder à une évaluation suivant l'adoption du Code permet de renseigner le conseil d'administration sur les progrès de l'organisme relatifs au respect des normes, et d'affirmer l'engagement du conseil d'administration envers le Code.
- Dresser un plan de travail qui aborde les questions particulières soulevées pendant l'évaluation organisationnelle. *L'outil de vérification* pourrait constituer une ressource utile.
- N'hésitez pas à consulter le centre d'action bénévole de votre région, une association provinciale de centres d'action bénévole ou encore Bénévoles Canada si vous avez besoin d'aide pour adopter le Code ou le mettre en œuvre.
- Aviser Bénévoles Canada lorsque le Code a été adopté et que l'organisme s'efforce de mettre en œuvre les normes de pratique afin de figurer parmi les adopteurs de Code sur le site Web de Bénévoles Canada.
- Réviser le Code périodiquement afin de souligner les progrès de l'organisme et de repérer toute possibilité d'amélioration.

Participation des bénévoles au sein des organismes sans but lucratif

Les organismes sans but lucratif atteignent leurs objectifs en faisant appel à leurs ressources humaines. En adoptant une approche planifiée à l'identification des fonctions de travail (rémunérées et non rémunérées) nécessaires à la réalisation de leur mission, les organismes doivent mobiliser les talents et les compétences des gens, et améliorer leur capacité organisationnelle au moyen d'un processus de recrutement ciblé. Une partie de la stratégie du Code consiste à s'assurer que les compétences requises pour mobiliser les bénévoles deviennent des compétences de base chez une partie ou l'ensemble des employés. Il est également important que le conseil d'administration, le directeur général et les dirigeants se fassent les champions d'une culture et d'une structure qui appuient le rôle et l'incidence du bénévolat, et y accordent une part de valeur.

Toute personne au sein d'un organisme sans but lucratif a un rôle à jouer sur le plan de l'efficacité de la mobilisation des bénévoles. Trop souvent, la gestion ou la supervision des bénévoles est confiée à une seule personne⁶. L'adoption d'une approche plus inclusive à la gestion des ressources humaines (approche qui tient compte tant des bénévoles que des employés) permet aux bénévoles de bénéficier d'un plus grand nombre de points d'entrée dans l'organisme.

Le tableau à la page suivante illustre les principaux rôles et responsabilités d'un organisme sans but lucratif. Il peut être adapté de manière à refléter les titres et les rôles de tout organisme. Dans le cas des organismes complexes de plus grande taille, il serait peut-être judicieux d'y ajouter une colonne dans laquelle figureraient les rôles et les responsabilités du personnel qui travaille directement avec les bénévoles. Certaines colonnes pourraient être fusionnées pour les organismes populaires, car les personnes qui œuvrent au sein des plus petits organismes portent souvent plusieurs chapeaux. Il est important de reconnaître que chaque organisme est unique. Ce tableau se veut un cadre de référence pour la définition des responsabilités individuelles. Il permet aux organismes sans but lucratif de désigner la personne qui doit veiller à ce que les bénévoles contribuent efficacement à leur mission et à leurs programmes.

6 Ou de la division, le cas échéant

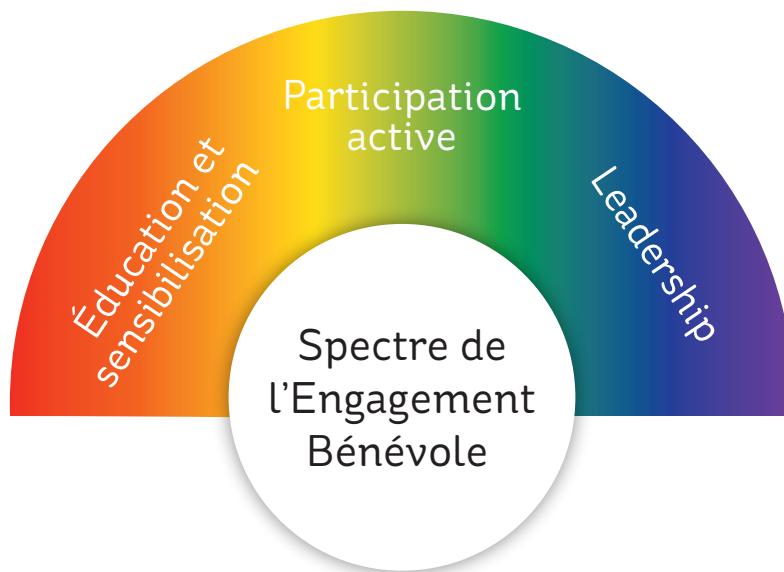
	Membres du conseil d'administration	Directeur général ou dirigeants bénévoles	Gestionnaires des ressources bénévoles ou des ressources humaines	Personnel	Bénévoles
Rôles au sein de l'organisme	Créer, diriger et assurer un milieu de travail favorisant l'excellence dans les pratiques bénévoles (niveau d'intervention : politique).	Créer et diriger un milieu de travail favorisant l'excellence dans les pratiques bénévoles (niveau d'intervention: politique et exécutif).	Gérer et diriger les bénévoles dans un milieu de travail favorisant l'excellence dans les pratiques bénévoles (niveau d'intervention politique et exécutif).	Contribuer de manière proactive à créer un milieu de travail favorisant l'excellence dans les pratiques bénévoles (niveau d'intervention: exécutif).	Contribuer de manière proactive à créer un milieu de travail favorisant l'excellence dans les pratiques bénévoles (niveau d'intervention: exécutif).
Vision, mission, valeurs et plan stratégique	Définir et réviser la vision, la mission et les valeurs liées au bénévolat. Élaborer un plan stratégique qui présente le bénévolat comme une fonction et une ressource essentielles à la réalisation de la mission de l'organisme.	Réviser la vision, la mission et les valeurs. Aider à l'élaboration du plan stratégique. Établir et gérer les stratégies et objectifs opérationnels et le plan annuel.	Établir un lien entre les activités d'exécution et la vision, la mission et les valeurs. Gérer les stratégies et objectifs opérationnels annuels.	Comprendre comment les rôles bénévoles sont liés à la vision, à la mission et aux valeurs de l'organisme.	Comprendre comment leur rôle bénévole est lié à la vision, à la mission et aux valeurs de l'organisme. Entreprendre des rôles bénévoles afin de répondre aux stratégies et objectifs opérationnels.
Politiques de gouvernance	Déterminer et formuler des politiques en matière de gouvernance.	Assurer la gestion en appuyant les politiques de gouvernance.	Assurer la gestion en appuyant les politiques de gouvernance.	Comprendre, mettre en œuvre et respecter les politiques.	Comprendre, respecter et suivre les politiques.
Programmes et opérations	Établir des politiques liées aux programmes et aux opérations.	Rechercher et obtenir les ressources humaines et financières nécessaires à l'exécution des programmes et des opérations.	Gérer les ressources bénévoles et humaines de manière à appuyer les programmes et les opérations.	Offrir du soutien aux bénévoles et aux dirigeants afin d'assurer la prestation efficace des programmes.	Offrir des services de bénévolat et prendre des mesures pour assurer la prestation efficace des services.
Gestion des ressources humaines et de l'engagement bénévole	Établir une politique de gestion des ressources humaines qui intègre les normes organisationnelles sur le bénévolat.	Assurer l'utilisation efficace des stratégies de gestion des ressources humaines au sein de l'organisme. Encadrer la participation des bénévoles et contrôler l'intégration des normes et pratiques organisationnelles sur le bénévolat.	Transférer les stratégies de gestion des ressources humaines au programme de bénévolat. S'assurer que les normes organisationnelles sur le bénévolat sont rigoureusement appliquées au sein de l'organisme.	Travailler dans le respect et l'appui des normes de pratique sur le bénévolat afin de contribuer à la prestation de programmes et de services de qualité.	Travailler dans le respect et l'appui des normes de pratique sur le bénévolat afin de contribuer à la prestation de programmes et de services de qualité.

SECTION IV ANNEXES

ANNEXE A

Spectre de l'engagement bénévole

Bénévoles Canada favorise une définition élargie de l'action bénévole qui englobe un large spectre d'engagement. La marge du spectre est grande, allant de la simple diffusion d'information à l'adoption de rôles de leadership. *L'éducation et la sensibilisation* permettent de renseigner les gens au sujet d'enjeux et de causes, de prendre position et d'agir au niveau de dossiers qui leur tiennent à cœur et qui ont de l'importance pour les collectivités locales et pour la société entière (organiser un dîner-conférence, assister à un webinaire, faire circuler une pétition). *La participation active* à des programmes, à des activités ou à des services améliore directement la qualité de vie des individus (participer à une activité de bénévolat de groupe avec des collègues, travail bénévole régulier ou un organisme sans but lucratif). L'exercice d'un solide *leadership* aide les organismes à mieux réaliser leur mission (siéger au conseil d'administration d'un organisme sans but lucratif, présider une grande campagne). Tous ces rôles sont jugés essentiels à l'édification de collectivités de solides et branchées.



Le spectre de l'engagement reconnaît la diversité des sources d'inspiration des gens, des façons de transformer les valeurs en actions, des aptitudes à contribuer aux efforts et des capacités de donner de son temps. Il reconnaît également que chaque organisme est différent, tout comme les capacités d'engager des bénévoles. Les organismes les plus dynamiques proposent des occasions de bénévolat et les intègrent au spectre de l'engagement.

ANNEXE B

Glossaire

Approche intégrée aux ressources humaines	Une approche stratégiquement planifiée à l'identification des fonctions à accomplir au sein des organismes. Elle implique le recrutement de personnes rémunérées ou non qui accomplissent le travail nécessaire à la réalisation de la mission de l'organisme ⁶ .
Bénévolat	Acte de mettre au service des autres son temps, ses ressources, son énergie et ses compétences de son plein gré, sans en attendre de compensation monétaire.
Bénévolat appuyé par l'employeur	Les employés qui font du bénévolat au sein de leur collectivité en bénéficiant d'une certaine forme de soutien ou d'encouragement de la part de leur employeur. Le bénévolat appuyé par l'employeur (BAE) constitue une composante parmi d'autres d'une stratégie de responsabilité sociale d'entreprise. Le BAE englobe plusieurs éléments, dont les suivantes : programme d'action bénévole en milieu de travail ou programme de dollars pour les gens d'action; politique de congés payés pour les bénévoles; journée de service; conseil de bénévoles ou programme d'ambassadeurs; bénévolat de groupe; affectations bénévoles à court ou long terme axées sur les compétences . Voir le Code canadien du bénévolat appuyé par l'employeur (BAE) de Bénévoles Canada.
Bénévolat axé sur les compétences	Le fait de miser sur les compétences spécialisées et les talents de personnes en vue d'établir et de maintenir la capacité des organismes à remplir leur mission.
Bénévolat familial	Le bénévolat familial se définit comme une activité bénévole à laquelle participent au moins deux personnes de générations différentes issues du même foyer ou d'une famille élargie.
Bénévolat virtuel	Acte d'accomplir des tâches bénévoles partielles ou complètes à distance au moyen d'Internet.
Bénévole	Toute personne qui met au service des autres son temps, son énergie et ses compétences de son plein gré, sans en attendre de compensation monétaire.
Capacité	Les ressources humaines et financières, les outils technologiques, les compétences, les connaissances et la compréhension qui permettent aux organismes d'accomplir leur travail et de répondre aux attentes des intervenants concernés.
Citoyenneté active	Les citoyens qui participent activement au sein de leurs collectivités en s'attaquant aux problèmes ou en provoquant le changement dans le but d'améliorer la qualité de vie.

Glossaire

Conseil d'administration	<p>Les personnes chargées d'assurer la direction et l'orientation d'un organisme et de gouverner ses affaires au nom de ses membres. Dans le présent document, le terme « conseil » est utilisé en référence aux membres des conseils d'administration, des comités exécutifs, des conseils des gouverneurs, aux administrateurs, aux membres du clergé, aux dirigeants, aux entraîneurs, aux coordonnateurs, aux fonctionnaires, aux parents, aux participants ou à toute autre personne appartenant aux instances dirigeantes ou décisionnelles d'un organisme.</p>
Culture	<p>La façon dont un groupe de personnes interagit. Elle renvoie au partage de la langue, des valeurs, des traditions, des normes, des coutumes, des arts, de l'histoire ou des institutions d'un groupe de personnes.</p>
Diversité	<p>Terme générique qui renvoie aux différences entre particuliers et groupes, notamment les différences relatives à l'âge, à la culture, à la confession, à l'ethnicité, au sexe, à l'orientation sexuelle et à la capacité.</p>
Gestionnaire des ressources bénévoles	<p>Un professionnel qui s'appuie sur des pratiques exemplaires pour gérer les ressources bénévoles dans le respect des normes pancanadiennes approuvées. Son rôle est de susciter, de renforcer et de maximiser la participation des bénévoles pour améliorer la qualité de vie au sein des collectivités. Le terme « gestionnaire » englobe tous les autres titres utilisés dans le secteur bénévole (directeur, coordonnateur, administrateur, dirigeant, etc.). Dans certains organismes, le titre de la personne responsable de gérer les ressources bénévoles ne reflète pas toujours ce rôle⁷.</p>
Micro-bénévolat	<p>Le micro-bénévolat décrit une tâche dont s'acquitte un bénévole ou une équipe de bénévoles, habituellement en ligne. Cette forme de bénévolat virtuel ne comporte généralement pas de formulation de demande, de processus de filtrage ou de période de formation. Elle n'exige que quelques minutes ou quelques heures, mais aucun engagement continu.</p>
Mission	<p>Le mandat de l'organisme ou son but général. On fait souvent référence à la « raison d'être » d'un organisme pour décrire sa mission.</p>
Organismes sans but lucratif	<p>Les organismes autogérés qui existent pour offrir un service au profit de la collectivité; qui génèrent un capital social sans toutefois distribuer de profits à leurs membres; qui dépendent énormément des bénévoles; qui impliquent une participation volontaire; et qui sont indépendants ou institutionnellement distincts des structures gouvernementales officielles et du secteur bénévole. Un organisme sans but lucratif peut être un grand organisme structuré, ou un organisme communautaire ou populaire de plus petite taille.</p>
Personnel	<p>Des gens qui s'acquittent de tâches rémunérées au nom d'un organisme.</p>
Politiques	<p>Les énoncés des convictions, des principes ou des actions qui guident les décisions et l'obtention de résultats.</p>

⁷ Définition de l'association des Professionnels en gestion de bénévoles du Canada (PGBC).

Glossaire

Procédures	Les étapes qui permettent de mettre en œuvre les politiques. Ces étapes indiquent qui fera le travail et comment ces personnes procéderont.
Spectre d'engagement bénévole	Le continuum qui inclut le fait de se renseigner sur les enjeux, de soutenir une cause, de participer au sein de sa collectivité et d'assumer des rôles de leadership.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la mise en pratique du CCB, veuillez consulter www.benevoles.ca/ccb.

Membres de Bénévoles Canada peuvent accéder l'outil de vérification à www.benevoles.ca/controle pour évaluer leurs stratégies et pratiques d'engagement bénévole.

