








Bénévol'Action

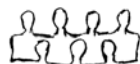
BULLETIN D'INFORMATION SUR L'ACTION BÉNÉVOLE ET LES GENS ENGAGÉS

Publié par la **fcabq** FÉDÉRATION
DES CENTRES
D'ACTION BÉNÉVOLE
DU QUÉBEC

Numéro 1.1 ▶ Automne 2005

Dans ce numéro

-  L'édito _____ page 3
-  L'encadrement des bénévoles _____ page 4
Le salaire des bénévoles, la reconnaissance
-  Les ressources humaines _____ page 5
Un nouvel outil destiné
aux gestionnaires communautaires
-  Questions de gouvernance _____ page 6
-  Pleins feux sur les gens engagés _____ page 6
En compagnie de la directrice générale de la COFAQ
Les États généraux sur la famille
- La Coalition Volontariat Jeunesse* _____ page 8
Pour un soutien permanent à l'engagement social des jeunes
-  La Boîte à outils _____ page 8
-  L'Agenda _____ page 10
Événements, journées et semaines thématiques



Un bulletin d'information sur l'action bénévole et les gens engagés

Lors de la tenue de l'Année internationale des bénévoles 2001 au Québec, la tournée des Événements-théâtre a fourni l'occasion aux groupes et aux bénévoles à travers le Québec de réfléchir sur leur engagement parallèlement à ce qui se passe dans notre société.

Un colloque national des bénévoles et un rapport final plus tard, le secteur bénévole possède maintenant une photographie précise des préoccupations et des attentes de ses acteurs cruciaux : reconnaissance, respect, développement, valorisation. On s'attend en somme à ce que l'action bénévole ne serve pas qu'à dispenser des services mais qu'elle retrouve l'essence même de son fondement, un espace d'épanouissement collectif et personnel *.

La promotion de l'action bénévole occupe évidemment une place de choix dans la liste des recommandations. Considérée comme un outil exceptionnel à l'édification d'une société plus juste et plus solidaire, on se doit d'en faire la promotion par tous les moyens possibles. En réponse à cette préoccupation, la Fédération des centres d'action bénévole du Québec publie à partir d'aujourd'hui le **Bénévol'Action**.

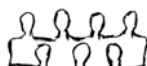
À raison de quatre numéros par année, la FCABQ espère contribuer de façon constructive au nécessaire partage d'informations et à la reconnaissance des expertises du secteur bénévole et du mouvement communautaire, des personnes comme des organismes.

Vous aimeriez nous voir aborder un sujet en particulier, émettre des commentaires, vous avez des questions ? Contactez-nous en écrivant à patriciamorin@fcabq.org .

En espérant vous compter parmi nos lecteurs assidus, bonne lecture !

L'équipe du **Bénévol'Action**

* Rapport final de l'Année internationale des bénévoles 2001 au Québec, page 8



L'ÉDITO

L'action bénévole est-elle en crise ?

Par Pierre Riley, directeur général de la FCABQ

En 1688, Mgr de Laval organisait à Québec le premier Bureau des pauvres qu'il confia à des bénévoles, sous la direction du curé de la paroisse. C'est dire combien l'action bénévole a, de tous temps, joué un rôle important au sein de la société québécoise. Des historiens relèvent que, près de deux siècles plus tard, vers 1840, il existait de nombreuses sociétés charitables qui complétaient à domicile le travail hospitalier.

C'est d'abord dans ce milieu que l'engagement bénévole s'est surtout exercé. Et c'est grâce à lui en grande partie que des hôpitaux aujourd'hui de grande renommée ont pu voir le jour. Au Québec, la planification de l'entraide bénévole a été longuement le fait des communautés religieuses, jusqu'au début des années 60 en fait, notamment à cause des charges sociales que leur avaient dévolues les gouvernements de l'époque.

À partir des années 70, les organismes communautaires et bénévoles se multiplient dans nos communautés, que ce soit pour défendre les droits des plus démunis, réclamer de meilleures conditions sociales, préserver l'environnement ou amasser des fonds pour des musées.

Le rôle accru des bénévoles en milieu hospitalier : un glissement qui inquiète

L'année 2001 désignée Année internationale des bénévoles par l'Organisation des Nations Unies aura été l'occasion de constater partout à travers le monde les difficultés croissantes de recrutement et d'encadrement des bénévoles. On attribue ces difficultés en bonne partie aux changements culturels, économiques et sociaux de la dernière décennie qui ont amené de profondes transformations au sein des structures sociales.

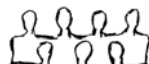
Déjà au cours des années 90, il est possible de constater une transformation du support bénévole dans les hôpitaux. En effet, avec le départ à la retraite de milliers d'infirmières, les bénévoles et les proches naturels sont dorénavant sollicités afin de répondre aux besoins primaires des patients.

(...) On a ainsi porté à la connaissance de la FCABQ le cas d'une dame qui n'a pu recevoir son traitement hebdomadaire, parce que le bénévole accompagnateur a refusé d'obtempérer à l'ordre de l'hôpital de changer la couche de celle-ci.

Qu'il s'agisse d'aider à se nourrir ou à se déplacer, les bénévoles accomplissent de plus en plus des tâches relevant jusqu'à présent du personnel formé et rémunéré.

La réingénierie de l'État battant son plein, la pression exercée sur les organismes et les bénévoles augmente. On a ainsi porté à la connaissance de la FCABQ le cas d'une dame qui n'a pu recevoir son traitement hebdomadaire, parce que le bénévole accompagnateur a refusé d'obtempérer à l'ordre de l'hôpital de changer la couche de celle-ci. Le responsable de l'établissement estimait que la clientèle externe n'était pas du ressort des préposés de son hôpital.

Ailleurs, une agence de santé cherche à conclure des ententes de service avec des organismes communautaires et bénévoles dans le but d'offrir le gardiennage-répît aux aidants naturels de son territoire. Le hic : les bénévoles doivent offrir une disponibilité à toute épreuve, 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Re-hic : ce travail est habituellement assuré par du personnel qualifié et rémunéré.



**L'intérêt de l'État pour
l'action bénévole : un geste
désintéressé ?**

On dénote depuis quelque temps un intérêt croissant de l'État québécois pour l'action bénévole. Il suffit de répertorier les initiatives émanant de certaines de ses instances pour se rendre compte du traitement particulier dont l'action bénévole est l'objet de la part du gouvernement actuel.

En 2004, ce dernier adoptait un logo visant à identifier les bénévoles du Québec. L'exercice s'est toutefois fait à l'abri du regard des groupes de base et des

bénévoles, ne déviant pas en cela du style adopté en général dans tous les dossiers.

Plus récemment, la ministre Michelle Courchesne révélait dans une missive travailler sur un projet de code d'éthique visant à baliser l'action des organismes publics et parapublics en matière d'utilisation des ressources bénévoles. Des consultations sont déjà prévues pour la fin de cette année. La nouvelle soulève plusieurs questions au sein du secteur bénévole : pourquoi un tel code, à ce moment-ci, par le gouvernement, et de manière

aussi précipitée ? La réingénierie serait-elle à la source de cette urgence ?

Les bénévoles constituent sans conteste une richesse collective et sa pérennité doit nous préoccuper en tant que société prônant la solidarité sociale. Mais en quels termes cette préoccupation devrait-elle se poser dès maintenant : la décroissance du nombre de bénévoles dans le secteur de la santé et des services sociaux, ou bien le transfert avéré ou appréhendé du travail rémunéré vers l'action bénévole ?

L'ENCADREMENT DES BÉNÉVOLES

Le salaire des bénévoles, la reconnaissance

Par Pierre Riley, directeur général de la FCABQ

LE SALAIRE D'UN BÉNÉVOLE EST L'ASSURANCE D'ÊTRE RECONNU COMME UN PARTENAIRE À PART ENTIÈRE ET RESPECTÉ AU SEIN DE L'ORGANISME. AUSSI, LA RECONNAISSANCE DOIT-ELLE FAIRE PARTIE INTÉGRANTE DU PROCESSUS DE GESTION ET VEILLER À CE QUE LES BÉNÉVOLES SE SENTENT VALORISÉS AU SEIN DE L'ORGANISME POUR LEQUEL ILS ŒUVRENT.

NOUS ENTREPRENONS ICI LE PREMIER D'UNE SÉRIE DE TEXTES AXÉS SUR L'IMPORTANCE DE LA RECONNAISSANCE DES BÉNÉVOLES. IL EST EN EFFET IMPÉRATIF DE SOULIGNER LEUR CONTRIBUTION PARCE QUE LEUR ENGAGEMENT A UN IMPACT DIRECT SUR UNE MULTITUDE DE SERVICES COMMUNAUTAIRES, LEUR DÉVELOPPEMENT ET LEUR AMÉLIORATION ET EN BOUT DE LIGNE, SUR NOTRE PROPRE BIEN-ÊTRE. CETTE COMPRÉHENSION EST CRUCIALE POUR TOUT ORGANISME SOUCIEUX DE CONSERVER CETTE PRÉCIEUSE RESSOURCE GUIDÉE PAR LE DÉSIR D'AIDER.

1^{ère} partie – Les éléments d'un programme

Un programme de reconnaissance efficace et bien ciblé peut soutenir un organisme à bien des égards. S'il est bien géré, le programme motivera les bénévoles en comblant leurs besoins individuels, tout en appuyant les objectifs fixés par l'organisme. Un programme bien géré :

Contribuera à la productivité

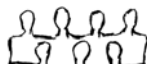
Les bénévoles à qui l'on confie des tâches significatives trouveront leurs efforts gratifiants. Cela leur profitera personnellement alors que de son côté, l'organisme bénéficiera d'une utilisation optimale de ses précieuses ressources.

Contribuera à la rétention

En tentant d'identifier et de satisfaire les besoins individuels de chacun et en témoignant une reconnaissance qui vient combler ces besoins, vous êtes plus susceptible d'encourager vos bénévoles à poursuivre leur engagement au sein de votre organisme.

Contribuera au moral

Lorsque votre organisme démontre qu'il se soucie de ses bénévoles en leur confiant des tâches appropriées et en valorisant leurs efforts, il accroît la satisfaction personnelle que les bénévoles retirent de leur travail ainsi que leur volonté de participer.



La différence entre échec et succès

Les programmes de reconnaissance **voués à l'échec sont ceux qui :**

- Fondent la récompense sur ce que valorise le gestionnaire et non pas le bénévole.
- Prennent pour acquis que certaines récompenses conviennent à tout le monde, sans égard à l'individualité de chacun.
- Sont administrés de manière inconséquente.
- Sont extérieurs au bénévole, sans rapport avec le travail ou le bénévole lui-même.
- Offrent des récompenses, qu'elles soient ou non méritées.
- Prennent pour acquis que la mission de l'organisme constitue une justification en soi, sans qu'il soit nécessaire de reconnaître ou de souligner le travail du bénévole.
- Offrent des récompenses et une reconnaissance démesurées.

Les programmes de reconnaissance **couronnés de succès sont ceux qui :**

- Fondent la récompense sur l'appréciation de chaque bénévole comme une personne unique, et qui satisfont les besoins individuels.
- Se fondent sur le travail ou les tâches du bénévole.
- Découlent de politiques conséquentes qui inspirent confiance dans le fait que l'effort sera récompensé de manière appropriée.
- Reconnaittent les contributions de longue date ou les efforts exceptionnels à maintes occasions.
- Offrent des récompenses pouvant être partagées par des équipes de bénévoles ou qui s'adressent à l'ensemble de l'organisme.

À suivre

Dans le prochain numéro : **L'abécédaire de la reconnaissance**

LES RESSOURCES HUMAINES

Une nouvelle boîte à outils destinée aux gestionnaires communautaires

En février 2003, des groupes de discussion formés par le Comité sectoriel de main-d'œuvre-économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC) se penchaient sur les besoins de formation des gestionnaires et des responsables des organisations d'économie sociale et d'action communautaire. On a ainsi identifié quatre grands axes d'intervention : la gestion des ressources humaines, la gouvernance démocratique, la gestion financière et les communications.

La boîte à outils en gestion des ressources humaines est le résultat du travail amorcé en 2003. Elle comprend six outils dont le contenu, diversifié et convivial, permet de relever les défis de la gestion des ressources humaines en étant

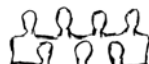
mieux outillé. Ils seront d'un précieux soutien pour mettre en œuvre les actions suivantes :

- un autodiagnostic - la première étape en gestion des ressources humaines;
- la coordination d'une équipe de travail;
- l'élaboration d'une politique de conditions de travail et de son cadre légal;
- le recrutement et la sélection du personnel, l'évaluation du personnel et la politique salariale.

À titre de membre du comité d'encadrement, la FCABQ a participé à la réalisation de ce nouvel outil destiné aux gestionnaires dans les organismes communautaires et aux entreprises d'économie sociale.

Pour télécharger la boîte à outils : www.csmoesac.qc.ca/outils/boite_outil.html

Pour se procurer la version cédérom : [www.fcabq.org/Librairie/Gestion des ressources humaines](http://www.fcabq.org/Librairie/Gestion_des_ressources_humaines)



QUESTIONS DE GOUVERNANCE

La gouvernance stratégique d'un organisme sans but lucratif Sa dynamique, ses composantes

Auteur : Roméo Malenfant, Ph.D.

Ce livre s'adresse aux membres de conseils d'administration et aux gestionnaires d'un organisme sans but lucratif.

Le modèle de gouvernance stratégique décrit dans cet ouvrage se veut une voie pour qui est à la recherche d'une forme de fonctionnement adéquat au sein d'une organisation. Diagnostics, principes de base, méthodes de contrôle et d'évaluation, ce livre devrait vous aider à aborder avec confiance le rôle d'un conseil d'administration et de la direction générale.

Quant à l'auteur, il est connu comme celui qui a mis au point le modèle de gouvernance stratégique, un modèle décrivant le rôle des conseils d'administration d'ONBL. Après avoir

occupé des postes de gestionnaire et d'administrateur au sein d'organisations à but non lucratif importantes, M. Malenfant a mis sur pied sa propre entreprise de consultation en 1990.

APERÇU DU CONTENU

Le conseil d'administration traditionnel ➤ *Utilité d'un conseil d'administration* ➤ *Les principes de la gouvernance stratégique* ➤ *Le processus de gouvernance stratégique* ➤ *Exemples et tableaux*

Pour se procurer *La gouvernance stratégique* :
www.fcabq.org / Libr@irie / Section
« Gestion d'un organisme et ses politiques »

PLEINS FEUX SUR LES GENS ENGAGÉS

États généraux sur la famille

Pour une communauté aux couleurs de ses familles

Par Denise Campeau Blanchette

directrice générale de la Confédération des organismes familiaux du Québec

Au cours de la dernière décennie des efforts indéniables ont été investis pour améliorer le sort des familles. Partout au Québec, et dans plusieurs secteurs d'activités, des femmes et des hommes de conviction se sont mobilisés et se sont engagés dans leurs différentes sphères d'activité en vue d'accroître la qualité de vie des familles et de trouver des solutions qui répondent à leurs besoins.

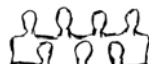
Cependant, dans le contexte actuel un nombre de familles vivent encore des difficultés à trouver le soutien approprié et à faire face aux contraintes grandissantes du quotidien.

Plusieurs réalités peuvent être pointées du doigt : la pauvreté qui gagne du terrain, la « professionnalisation » de l'organisation des services sociaux, éducatifs et de santé, qui amène souvent les parents à se sentir dépossédés de leurs ressources, voir disqualifiés par rapport à leur rôle.

D'importants défis sont aussi liés aux mutations sociales telles la plus grande instabilité des couples, l'augmentation du nombre de familles recomposées, l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, la redéfinition de la paternité, la garde partagée, etc. Quant

aux familles, elles nous disent se sentir de plus en plus à l'écart, non seulement des réseaux formels d'intervention, mais aussi de l'organisation sociale, de l'organisation du travail et des lieux de pouvoir économique et politique.

La Confédération des organismes familiaux du Québec (COFAQ), qui entend défendre, soutenir et être le porte-parole des familles et de leur projet de société, estime qu'après trois décennies d'action et d'interventions qu'il est devenu essentiel que les familles se réapproprient la réflexion sociale et,



qu'en « toute citoyenneté », elles prennent la part qui leur revient dans la recherche de réponses ajustées à leurs réalités. C'est dans cet esprit, qu'elle entend leur offrir une tribune unique : les États généraux sur la famille.

Ces États généraux, qui se tiendront le 28 octobre 2006, seront le point culminant d'une vaste consultation auprès des familles et de leurs représentants (octobre 2005) et d'une opération validation à travers des forums régionaux (hiver 2006). C'est tout le Québec qui est convié et qui aura une occasion privilégiée de se faire entendre et de nommer les solutions qui paraissent les plus près de leur réalité, tout en contribuant à dresser le portrait actuel des familles et à rendre hommage au mouvement familial pour la place et le rôle inestimable qu'il a joué au Québec.

Pour faire de ce projet, une initiative rassembleuse et porteuse de changement, la COFAQ mise sur la volonté de ses organismes membres, plus de 1 500 groupes locaux et régionaux membres des cinquante fédérations ou regroupements membres COFAQ mais aussi sur la volonté des organismes partenaires à s'associer à ce projet pour en faire un réel succès, et ce, en toute citoyenneté!

La démarche proposée, qui vise à tracer le portrait des familles, à identifier les avancées de la dernière décennie à partir des familles elles-mêmes, a aussi pour objectif d'identifier les actions

qui s'imposent pour améliorer les conditions de vie des familles et en particulier pour mieux soutenir l'exercice de la parentalité et bonifier les pratiques de l'action communautaire autonome, et cela, dans le respect de leur diversité.

Cette vaste réflexion collective se veut, pour les différents acteurs sociaux, une opportunité de repenser leurs approches et de travailler à la création de nouvelles solidarités sociales. Nous aspirons également à ce que ce vaste Chantier-famille favorise la mise en œuvre d'une politique familiale globale pour l'édification d'une communauté plus juste, plus humaine où la famille est au cœur de ses préoccupations, où la famille est perçue comme lieu d'investissement pour le développement du capital humain.

Par le biais de cette démarche, nous n'avons pas la prétention de pouvoir traiter la totalité des problématiques liées aux familles. Conformément à l'approche que nous préconisons, ce sont les familles elles-mêmes qui seront invitées à définir les principales thématiques à approfondir, à retenir pour la prochaine décennie.

C'est l'invitation lancée à l'ensemble des familles du Québec, aux organismes qui les représentent, aux bénévoles impliqués dans différentes réalisations pour le mieux-être de leur communauté à participer de façon active aux différentes

phases pour la réalisation des États généraux sur la famille.

C'est une invitation à mettre en commun des expertises, des dynamismes pour un projet de société redéfini en fonction des besoins actuels des familles. La COFAQ s'emploie à rassembler toutes les énergies pour mener à bien chacune des étapes prévues, selon les ressources humaines et financières disponibles.

Souhaitez-vous participer à la mise en œuvre des États généraux sur la famille? Serez-vous cette pierre indispensable à l'édification d'Une communauté aux couleurs de ses familles? Vous pouvez remplir le coupon-réponse à ce sujet.

Nous remercions la Fédération des centres d'action bénévole du Québec de nous permettre de vous faire connaître cet événement et de vous offrir cette occasion de prendre la parole avec l'ensemble des familles, parce que vous êtes partie prenante d'une famille, afin de travailler de concert à édifier **une communauté aux couleurs de ses familles.**



La Coalition Volontariat Jeunesse

Une pétition pour réclamer un soutien permanent à l'engagement social des jeunes

Chapeauté par le fondateur de Jeunesse Canada Monde, le sénateur Jacques Hébert, la Coalition Volontariat Jeunesse veut sensibiliser l'opinion publique et le gouvernement fédéral – incluant le Sénat – à la question du volontariat des jeunes au Canada et à l'étranger afin qu'il soit mieux reconnu et surtout, soutenu sur une base permanente.

La nouvelle coalition est principalement constituée d'organisations non gouvernementales (ONG) spécialisées dans l'aide internationale et dans les échanges inter-provinciaux qui réclament la création d'un conseil canadien du volontariat jeunesse basé sur le modèle du Conseil des arts du Canada. Il serait responsable de définir une politique jeunesse, relèverait directement du parlement et recevrait un financement global qu'il distribuerait aux ONG en fonction de leurs besoins.

Pour y arriver, les initiateurs de la CVJ misent dans un premier temps sur l'appui de la

population qui peut déjà faire connaître son soutien à cette démarche en signant les deux pétitions, une destinée à la Chambre des communes et l'autre au Sénat. Il est également possible de participer plus activement à la cueillette de signatures en devenant bénévole dans un kiosque tenu dans une institution d'enseignement ou un lieu public ou tout simplement, en faisant signer la pétition par son entourage.

La FCABQ a accepté de s'associer aux efforts de la CVJ qui s'est donné l'automne pour amasser le plus de signatures possible en vue d'un dépôt officiel au moment opportun, quelque part au début de l'année prochaine.

Pour signer ou télécharger la pétition, participer à la cueillette de signatures, en savoir plus sur la Coalition Volontariat Jeunesse :

Visitez le www.cvj-yvc.org

LA BOÎTE À OUTILS

Nouveauté en librairie

L'édition révisée de *L'ABC des personnes non syndiquées – Vos droits au travail*
Politiques contre le harcèlement au travail et réflexions sur le harcèlement psychologique

Au bas de l'échelle est un organisme à but non lucratif qui existe depuis 1975. Sa mission consiste à défendre les droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. L'organisme offre divers services d'information sur les lois du travail, particulièrement en ce qui touche la Loi sur les normes du travail.

Cette loi a justement connu des modifications importantes en 2003 qui pourraient conduire les organismes à devoir ajuster leur politique de conditions de travail.

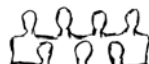
Dans le but de refléter ces changements, Au bas de l'échelle a donc procédé à la mise à jour de *L'ABC des personnes non syndiquées*, un ouvrage disponible depuis déjà un certain temps à la librairie de la FCABQ.

L'ABC (...) traite des lois québécoises et canadiennes en matière de relations de travail en abordant bien entendu la Loi sur les normes du travail, le Code civil, la Loi sur l'équité salariale, notamment, mais aussi le Code canadien du travail, la Loi canadienne sur les droits de la personne et les programmes d'accès à l'égalité.

APERÇU DU CONTENU

Le Code civil et le travail > *La santé et la sécurité au travail* > *Les assurances collectives* > *Les droits et libertés de la personne* > *Le dossier personnel* > *Conseils pratiques* > Et plusieurs autres ...

Consultez la section « Gestion des ressources humaines » de notre Libr@irie en ligne au www.fcabq.org



Le site Internet de la FCABQ

La FCABQ possède un site Internet depuis 1996 grâce au programme de l'Autoroute de l'information mis de l'avant par le gouvernement du Québec de l'époque et coordonné par la Table des regroupements provinciaux d'organismes communautaires et bénévoles (la TRPOCB) durant la période d'implantation qui a suivi.

Le contenu, bien sûr axé sur l'expérience et l'expertise de la FCABQ et de ses 115 centres d'action bénévole membres, fait également une large part à celles en provenance d'autres sources qui participent à la vitalité de l'action bénévole, d'ici comme d'ailleurs. Information, formation, aiguillage, documentation ne sont que quelques-uns des thèmes abordés, sans oublier une section complète consacrée à la Semaine de l'action bénévole.

La FCABQ a amorcé la révision de son site à l'automne 2004 et la nouvelle version a été mise en ligne au mois de février dernier. Cette fois-ci, l'organisation a fait appel à une équipe de spécialistes en logiciel libre – Koumbit – dans le but de se prémunir contre les frais élevés d'entretien et d'assurer en tout temps son

Le Portail communautaire

Mis en chantier au printemps 2004, le Portail communautaire est accessible au public depuis le 31 mars dernier. Le ministère de l'Industrie Canada est à l'origine du projet et sa mise en œuvre a été confiée à un consortium d'organismes bénévoles et communautaires régi par l'Association des collèges communautaires du Canada.

La FCABQ est associée depuis les débuts de ce projet à titre de responsable de la recherche et maintenant à titre d'éditeur en chef de contenus francophones disponibles à travers le Canada.

Le Portail communautaire se veut un rond-point d'échange d'expertises et d'informations calquées sur des besoins précis. Il s'adresse autant aux groupes bénévoles et communautaires qu'aux individus. Son but est de rendre facilement accessible une pléiade de ressources et de favoriser le réseautage.

www.portailcommunautaire.ca

indépendance dans la mise à niveau et le développement des contenus.

Un lien intéressant

Des ressources en formation

Depuis quelques années, les gestionnaires d'ONBL, leurs employés et leurs bénévoles disposent d'une offre sans cesse croissante de formations et d'outils dans des domaines très variés. D'ailleurs, le Rapport final de l'Année internationale des bénévoles 2001 au Québec l'a confirmé : les bénévoles réclament des outils adaptés à leurs tâches de plus en plus exigeantes. Les gestionnaires quant à eux estiment qu'il leur revient d'offrir aux bénévoles la formation appropriée en fonction de leur motivation et du type d'intervention.

L'onglet **FORMATION** donne accès aux organismes communautaires experts en la matière et aux programmations touchant à la plupart des aspects de la vie interne d'un organisme.

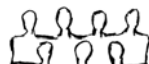
Consultez-les sans tarder !
www.fcabq.org

Un lien intéressant

Gérer efficacement son personnel

Le Conseil des RH pour le secteur bénévole et communautaire est un organisme à but non lucratif indépendant chargé d'exercer du leadership sur des questions liées au travail rémunéré dans le secteur bénévole et communautaire. Il rassemble employeurs et employés pour qu'ils collaborent à l'exécution de recherches, à l'élaboration de stratégies et à la prise de mesures en la matière.

Dans la série *Sur la piste du succès avec RHSBC*, l'équipe du RHSBC met en valeur les succès en gestion des ressources humaines de sept OBNL. Ces organismes ont su relever, tantôt de façon créative, tantôt de façon constructive, des défis particuliers de gestion des ressources humaines.



L'une des caractéristiques marquantes de ces organismes, c'est leur détermination à instaurer un milieu de travail positif et à susciter l'engagement de leurs employés. Et en dépit des nombreuses difficultés qui parsèment le monde du travail dans ce secteur, les gens

souhaitent travailler dans ces organismes et les employés s'y sentent respectés et estimés.

Pour lire sur ces expériences couronnées de succès :

http://www.hrcouncil.ca/spotlight_on_success/pg001_f.cfm

L'AGENDA

5 DÉCEMBRE

JOURNÉE INTERNATIONALE DES BÉNÉVOLES

Décrétée par l'Organisation des Nations en 1985 et mise en lumière depuis l'avènement de l'Année internationale des bénévoles en 2001, cette journée célèbre dans le monde entier tout service bénévole, quelle que soit la nature de ce service.

LA SEMAINE DE L'ACTION BÉNÉVOLE 2006 Du 23 au 29 avril

Pour connaître les dates jusqu'en 2010
www.fcabq.org

AVEZ-VOUS SIGNÉ LA PÉTITION ?

www.cnv-yvc.org

Afin de faire savoir que vous réclamez que le gouvernement canadien soutienne l'engagement social de nos jeunes ici et dans le monde !

Collaborateurs à ce numéro

- Denise Campeau-Blanchette
COFAQ
- Pierre Riley
FCABQ

Bénévol'Action

Responsables
Pierre Riley
Patricia Morin

Conception et réalisation
Patricia Morin

Droits d'auteur

Nous encourageons la diffusion du contenu du *Bénévol'Action*, à condition d'en citer la source.

Nos coordonnées

2100, avenue Marlowe, bureau 236, Montréal, QC H4A 3L5
T. 514.843.6312 • 1 800 715.7515 TC. 514.843.6485
info@fcabq.org • www.fcabq.org

