

Bénévol'Action

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



FÉDÉRATION
DES CENTRES
D'ACTION BÉNÉVOLE
DU QUÉBEC

Numéro spécial ▶ Avril 2006

Dans ce numéro Place aux jeunes !

L'édito	2
Le mot de la présidente	4
Le soutien des bénévoles	4
La Semaine de l'action bénévole 2006	6
Les gens engagés	7
L'action sociale à l'international	14
Le personnel	18
Savoir-faire	22
L'Agenda Calendriers, événements, dates	26

L'action bénévole
**Pour tous
les goûts!**



Du 23 au 29 avril

Semaine de l'action bénévole

L'édito Faisons-leur de la place !

Souvent on entend que les jeunes ne s'engagent pas, qu'ils s'intéressent plus à la consommation qu'aux questions sociales, que seuls les études et le travail trouvent grâce dans leur agenda bref, ce sont des monstres d'égoïsme. Moins conscientisés que la génération précédente ?

Faux ! chiffres à l'appui. Même qu'il faudra leur faire de la place dans nos organismes. *En page 2*

DOSSIER Des gens engagés ? Et comment !

Qu'elles proviennent du milieu scientifique, de l'enseignement, du mouvement communautaire d'ici ou d'ailleurs, des milliers de personnes s'investissent avec passion auprès des jeunes. D'autres réfléchissent à ce qui doit être fait, par les groupes mais aussi les gouvernements et les entreprises, afin de favoriser la pleine participation de tous ceux qui veulent mettre l'épaule à la roue de l'Humanité. *Dossier en page 7*

J'ai pas fait d'agent, j'ai eu chaud ...

Pourquoi j'ai fait ça ?

Réflexions d'une jeune femme sur ses tribulations volontaires en Afrique de l'Ouest. *En page 14*

La relève dans les organismes communautaires

Devrait-on s'inquiéter ?

D'ici une dizaine d'années, il y aura fort probablement pénurie de main-d'œuvre dans l'ensemble du Québec, une réalité à laquelle l'ensemble du monde occidental sera confronté. Le Comité sectoriel en main-d'œuvre - Économie sociale et action communautaire de même que le Centre St-Pierre se penchent déjà depuis quelque temps sur cette question. On aura bientôt besoin de réponses alors que, comme ailleurs, la main-d'œuvre communautaire vieillit. *En page 18*





L'EDITO

L'engagement social des jeunes

Faisons-leur de la place !

Par Pierre RILEY, directeur général de la FCABQ



Plus nombreux que leurs aînés

À la publication de *l'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation* en 2000, nous avons soudainement pris conscience de l'importance de l'engagement social des jeunes. En effet, l'enquête révélait que le taux de bénévolat au Québec parmi la population âgée de 15 ans et plus se situait autour de 19 %. Et elle offrait en moyenne 159 heures par année au profit d'une cause.

L'enquête démontrait également que le taux de participation des jeunes de 15 à 24 ans était de 18% et que ces derniers accordaient en moyenne 140 heures par année. Le groupe des 25 à 34 ans représentait 19 % des bénévoles actifs au sein de groupes. Surprise : les personnes âgées de 65 ans et plus comptaient

On entend souvent que les jeunes ne s'engagent pas, ou très peu. On dit aussi qu'ils ne s'intéressent pas aux questions sociales, qu'ils consacrent en grande partie leurs temps à étudier bien entendu mais aussi, à travailler en vue principalement de consommer et à faire la fête. Pourtant, la réalité s'avère fort différente. Il est vrai que les médias parlent peu de l'engagement social des jeunes. Qu'en est-il dans les faits ?

pour 16 % des bénévoles, un écart assez important compte tenu de leur plus grande disponibilité supposée ou avérée. Par contre, elles donnaient annuellement 283 heures en moyenne.

Voilà des chiffres qui jettent un éclairage différent sur un préjugé tenace voulant que la jeune génération actuelle soit moins préoccupée par les questions sociales que les précédentes.

À leur manière

Les motivations des plus jeunes bénévoles ne sont pas différentes de celles des bénévoles en général. Il est fort probable qu'ils deviennent bénévoles afin d'améliorer leurs chances de trouver un emploi, pour mettre leurs compétences au service d'un organisme ou pour faire comme leurs amis.

Ils sont susceptibles aussi de faire du bénévolat afin de soutenir une cause qui leur tient à cœur, parce qu'ils sont personnellement intéressés à la cause soutenue par l'organisme,

ou parce qu'ils sont motivés par des croyances religieuses.

Ce qui diffère souvent, ce sont les causes soutenues par les jeunes. La plupart des jeunes bénévoles consacrent du temps à des organismes appartenant à trois secteurs différents :

- l'éducation et la recherche ;
- les services sociaux ;
- les arts, la culture et les loisirs, incluant les sports.

Ils ne seront pas particulièrement enclins à s'engager auprès d'un organisme qui leur demandera beaucoup de temps, ou qui ne semble pas comprendre et respecter leurs contraintes de temps. Les organismes doivent donc s'ajuster aux horaires des jeunes, et traiter avec respect et professionnalisme la ressource *temps* de leurs bénévoles.

Les jeunes vont aussi se reconnaître dans une association qui affirme haut et fort ses **principes et ses valeurs**. C'est, au minimum, une bonne façon de capter leur attention.



Trouver des moyens pour attirer les jeunes

Ils aiment les causes progressistes, celles où leur engagement va faire une différence, va changer le monde. Ils sont friands d'activités qui peuvent se faire à la maison ou avec des amis et qui font appel aux technologies de l'informatique. Il faut donc imaginer des façons de faire. Comment ? Le développement d'un site Internet, la participation à une conférence téléphonique, la recherche d'informations dans Internet, par exemple.

Un grand nombre de jeunes se disent inquiets de l'avenir de l'Humanité. Il faut leur offrir l'occasion de garder espoir en réalisant des activités qui produisent des effets positifs et à long terme sur la qualité de vie de notre société.

Les organismes qui accueillent de jeunes bénévoles bénéficient de leurs multiples qualités : leur dynamisme, leur passion, une façon originale d'aborder des problèmes de longue date, leur souplesse, un regard neuf ainsi que leur enthousiasme à l'égard du développement communautaire.

En quête de respect et de soutien

Une recherche réalisée en 2004 auprès d'un groupe de 210 jeunes âgés entre 15 et 19 ans a révélé que ceux-ci désirent surtout qu'on les remercie simplement, qu'on leur témoigne du respect et qu'on leur fournisse un soutien adéquat dans l'accomplissement de leurs actions.

À la question *Selon toi, quelle serait une véritable reconnaissance de ton action bénévole ?*, les jeunes ont retenu parmi l'ensemble des énoncés les marques de reconnaissances suivantes :

- un remerciement de la part des organisateurs ou des dirigeants ;
- le respect au quotidien ;
- un remerciement de la part d'un participant à l'activité ;
- un soutien et un encadrement adéquats.

Il apparaît clairement que les jeunes ne tiennent pas nécessairement à obtenir un salaire ou quelque autre privilège en retour de leur engagement bénévole.

Agir dès maintenant

Afin de bénéficier de cette affluence de nouveaux bénévoles, les gestionnaires doivent agir dès maintenant. La première étape consiste à vérifier si les programmes en place dans nos groupes reflètent bien les données à propos des jeunes que nous fournissons les différentes études.

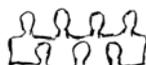
Au besoin, il nous faut :

- élaborer des stratégies de recrutement appropriées ;
- donner aux jeunes la chance d'exprimer leur point de vue lors de la planification et de la conception des programmes ;
- offrir une diversité suffisante de postes bénévoles afin d'attirer les divers types de personnes constituant la population jeune ;
- créer des postes bénévoles ponctuels et à court terme ;
- repenser les méthodes de reconnaissance.

Agissons dès maintenant sinon ...

Références

- * **Canadiens dévoués, canadiens engagés** – Points saillants de l'Enquête canadienne de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation – *Statistiques Canada*
- * **Les jeunes bénévoles** : quels avantages présentent-ils pour votre organisme ? – *Fédération canadienne des coopératives de travail*
- * **Soutien et témoignages de reconnaissance** pour les jeunes qui font du bénévolat dans la collectivité – *Cathy Froment-Prévost et de Julie Fortier*





LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Souligner la détermination et l'action de nos concitoyen-nes engagé-es

Par Chantale BLAIS



*Dans le cadre de la
Semaine de l'action
bénévole qui se tient
du 23 au 29 avril
2006 sous le thème
L'action bénévole,
pour tous les goûts! ,
j'ai une pensée très
chère pour tous les
bénévoles du Québec
qui, par leurs actions
et leur engagement*

*dans les différents champs d'activité,
permettent la réalisation de projets et le
maintien de leurs effets bénéfiques.*

*Ces bénévoles qui offrent leurs temps et
leurs motivations pour rendre les gens
autour d'eux heureux,*

*Ces bénévoles qui proposent des
changements dans le but d'améliorer la
qualité de vie de notre population,*

*Ces bénévoles qui sont actifs dans tous
les secteurs aussi diversifiés
qu'intéressants,*

*Ces bénévoles qui donnent sans compter
aux plus démunis,*

*Ces bénévoles qui, par leur engagement,
permettent à des milliers d'organismes
communautaires et bénévoles de
répondre à des besoins toujours
grandissants,*

*Ces bénévoles qui sont assidus, jour
après jour, heure après heure,*

*Ces bénévoles qui se dévouent corps et
âme pour le mieux-être des leurs,*

*Ces bénévoles qui, avec acharnement et
constance, permettent d'atteindre les
objectifs fixés même avec peu de moyens
et malgré les différentes embûches,*

*Eh bien, chers bénévoles, en cette
semaine de reconnaissance, je tiens à
vous manifester toute ma gratitude pour
les actions que vous posez chacun dans
vos secteurs d'activité, vous qui croyez
en l'action bénévole comme élément
premier et indispensable d'une société
juste, de partage et d'entraide.*

*Vos actions bénévoles, quelque-elles
soient, répondent à des besoins et cela
fait toujours du bien de pouvoir compter
sur des gens de coeur comme vous.*

Je vous en remercie.



LE SOUTIEN 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.

Voici la suite 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.



Dernière partie : Idées de reconnaissance en un coup d'œil

Reconnaissance lorsqu'un bénévole se joint à votre organisme

- Envoyer une lettre de bienvenue (peut-être accompagnée d'un petit cadeau)
- Fournir une bonne description du rôle à jouer, un insigne, une carte d'identité, etc.
- Offrir une activité d'orientation (y compris une visite guidée des locaux)
- Assigner au bénévole un lieu où il peut mettre son manteau, son sac à main ou porte-documents, son travail en cours, etc.
- Publier les noms des nouveaux bénévoles dans le bulletin des employés
- Présenter le nouveau bénévole aux autres employés et aux bénévoles
- Présenter le bénévole à son chef d'équipe
- Dresser un répertoire des talents

Reconnaissance au quotidien ou à la semaine

- SOURIRE!
- Remerciements informels de la part du personnel et du superviseur du bénévole
- Consigner le nombre d'heures offertes pour évaluation future
- Féliciter le bénévole au travail, lui formuler des commentaires précis
- Offrir un bon encadrement
- Obtenir les commentaires du bénévole (suggestions, améliorations)
- Se montrer sensible aux pratiques religieuses du bénévole (fêtes religieuses, coutumes, rituels de prière)
- Favoriser les entretiens entre le conseil d'administration et les bénévoles de première ligne
- Prendre le temps de discuter
- Dire au bénévole qu'il vous a manqué
- Tenir compte des problèmes et des besoins personnels

- Placer une boîte aux suggestions à l'intention des bénévoles

Reconnaissance au mois

- Choisir un bénévole du mois
- Prévoir du temps pour la supervision et l'évaluation
- Publier des articles de bénévoles dans les bulletins d'information
- Accorder des bourses pour permettre d'assister à des conférences ou des ateliers d'intérêt
- Envoyer une lettre dans les journaux au sujet des bénévoles de votre organisme

Reconnaissance lors de réunions du personnel ou de rencontres avec des groupes

- Rapporter les projets menés par les bénévoles et leurs réalisations individuelles
- Faire l'éloge des bénévoles (demander à des employés dont la collaboration avec des bénévoles s'avère fructueuse de se faire l'avocat de ceux-ci auprès d'employés qui n'ont pas autant de succès)
- Montrer des diapositives ou projeter un vidéo montrant des bénévoles au travail
- Inviter des bénévoles aux réunions du personnel
- Offrir aux bénévoles des outils de formation provenant de l'extérieur

Reconnaissance lors de réceptions et d'activités

- Envoyer à vos bénévoles une carte d'anniversaire
- Organiser des fêtes d'anniversaire informelles (un petit gâteau avec une bougie)
- Envoyer une carte de prompt rétablissement
- Se souvenir d'événements spéciaux se produisant dans la vie des bénévoles (le mariage d'un fils ou d'une fille, une promotion au travail, un anniversaire)



Reconnaissance au départ d'un bénévole

- Remettre une lettre de remerciements
- Décerner un certificat, une épinglette témoignant de votre appréciation
- Rédiger une lettre de recommandation
- Organiser une entrevue de départ

Où rendre hommage à vos bénévoles

- Bureau des bénévoles ou salle de repos
- Hall d'entrée ou cafétéria de l'immeuble
- Dans la communauté
- Dans les centres commerciaux - sur les babillards
- Dans les médias, les articles de journaux, les émissions de télévision communautaire, les publications spécialisées
- Dans le bulletin d'information ou sur le site Internet de votre organisme

Candidatures à des prix de reconnaissance

Chaque année, de nombreux prix et récompenses sont décernés aux bénévoles dans plusieurs domaines du secteur bénévole. Proposer la candidature de bénévoles actifs dans votre organisme est un moyen de reconnaissance très peu onéreux mais des plus efficace.

Il existe plusieurs prix municipaux, québécois et canadiens :

Prix Hommage bénévolat-Québec
Prix FADOQ – Père-Marcel-de la Sablonnière
Prix Thérèse-Casgrain
Prix du Mérite municipal
Prix Femmes de mérite – Fondation du Y des femmes
Prix du bénévolat en loisir Dollard-Morin



LA SEMAINE DE L'ACTION BENEVOLE 2006

Lancement officiel de la SAB le 22 avril à Granby

Par Patricia MORIN, responsable des communications de la FCABQ

La Semaine de l'action bénévole 2006 est à nos portes et partout au Québec, on s'active aux derniers préparatifs des nombreux événements qui auront lieu pour l'occasion. Les centres d'action bénévole membres de la Fédération des centres d'action bénévole du Québec sont pour la plupart au cœur de cette effervescence sur leur territoire, souvent en collaboration avec leurs partenaires sociaux, politiques et économiques.

La FCABQ se joindra encore une fois à un événement à grand déploiement organisé par un centre d'action bénévole afin de procéder au lancement officiel de la SAB. Le Centre d'action bénévole de Granby sera le point de mire le 22 avril prochain alors que plus de 600 personnes sont attendues à une grande soirée. La

présidence honoraire a été confiée à Sœur Rachel Paiement, une ardente pionnière à l'origine de l'organisme qui célèbre cette année ses 40 ans d'existence. Sœur Paiement est également l'instigatrice de la création en 1972 de la Fédération des centres d'action bénévole du Québec qui compte aujourd'hui 115 membres.

Au cours de cette semaine thématique, la FCABQ se rendra à l'Assemblée nationale du Québec afin de participer à la remise du Prix Hommage bénévolat-Québec à titre de partenaire du gouvernement du Québec. Des organismes et des bénévoles de toutes les régions verront leur contribution sociale reconnue officiellement au nom de la population québécoise.

POUR TOUT SAVOIR SUR

Le calendrier d'activités des centres d'action bénévole

Trouver des contenus sur la Semaine de l'action bénévole 2006

www.fcabq.org





LES GENS ENGAGÉS

Les Innovateurs à l'école et à la bibliothèque : des scientifiques engagés qui ont nos enfants à cœur

Par Anne FLEISHMAN, rédactrice en chef

Société pour la promotion de la science et de la technologie



Société pour la
promotion de
la science et de
la technologie

www.spst.org

Un réseau pour inventer demain

Le programme des Innovateurs à l'école et à la bibliothèque est une grande aventure humaine et savante qui, depuis douze ans, permet à des milliers de jeunes de « se frotter » à des scientifiques bénévoles passionnés et passionnants. Mis sur pied par Société pour la promotion de la science et de la technologie (SPST), ce programme implique plusieurs centaines de scientifiques qui, à raison d'au moins trois demi-journées par année, se déplacent gratuitement dans les classes à la rencontre des jeunes.

Le programme des Innovateurs crée des occasions uniques de rencontres entre les élèves des niveaux primaire et secondaire et des femmes et hommes de science qui partagent avec eux leur passion, leur métier, leur savoir-faire et leur savoir-être. Le programme est disponible aux quatre coins du Québec : de l'Estrie à l'Outaouais, en passant par Montréal, Québec et le Saguenay-Lac-Saint-Jean. Depuis cette année, à titre expérimental, les jeunes de la Côte-Nord en bénéficient également.

En tout, plus de 1200 ateliers scientifiques sont disponibles. Des thématiques aussi variées que la restauration du patrimoine, l'intelligence animale, les tsunamis, la naissance des êtres humains ou l'écologie des cours d'eau sont abordées, en plus de sujets plus traditionnels mais ô combien en demande dans les écoles, comme l'entomologie, les mathématiques et l'astronomie. Et les bibliothèques ne sont pas en reste. L'an dernier, une cinquantaine de ces institutions ont accueilli un Innovateur. Une occasion parfaite pour faire vivre les collections

et montrer aux jeunes que lecture et science font bon ménage.

Les scientifiques bénévoles sont des universitaires ou des professionnels œuvrant dans le secteur public ou privé. Des dizaines d'étudiants à la maîtrise ou au doctorat sont également actifs. Pour eux tous, participer au programme est une occasion en or de sortir de leur routine! Mieux, ils trouvent leur motivation principale dans le contact direct avec des jeunes qui, par leurs interventions parfois déroutantes et leur fraîcheur d'esprit, les renvoient souvent à des questions scientifiques fondamentales. De plus, leur implication dans le programme leur fournit l'opportunité de parler de leur métier et de leur parcours scolaire, suscitant ainsi des vocations. Bref, l'échange est aussi enrichissant d'un côté que de l'autre...

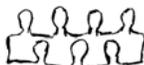
« La science n'est pas seulement un ensemble de connaissances. C'est aussi une attitude, un état d'esprit. En faisant la promotion de l'éducation scientifique, nous contribuons non seulement à former les chercheurs et les découvreurs de demain, mais aussi à ouvrir notre société sur le monde », souligne Patrick Beaudin, directeur général de la SPST.

L'an dernier, plus de 33 500 élèves ont ainsi profité de cette opportunité d'échanger, en direct, avec ceux et celles qui œuvrent dans les laboratoires, les centres de recherche et les entreprises du Québec.



Innovateurs
à l'école
à la bibliothèque

Pour en savoir plus sur le programme des Innovateurs à l'école et à la bibliothèque, consultez le site Internet de la SPST :
<http://www.spst.org/innovateurs/>



L'engagement étudiant dans le bénévolat associatif

Dominique THIERRY, vice-président de France Bénévolat



Contrairement à des idées reçues, le taux d'engagement dans le bénévolat associatif est à peu près équivalent dans toutes les tranches d'âges.

Cette forme d'engagement citoyen n'est donc pas l'apanage des retraités, qui y trouveraient ainsi un moyen de s'occuper. Les jeunes - donc les étudiants - sous des formes qui leur sont propres, sont aussi

généreux de leur temps que les autres catégories sociales ; ceci contredit les discours à la mode sur l'égoïsme et la montée de l'individualisme ambiants. Il semblerait même que le bénévolat augmente chez les étudiants, alors qu'il reste globalement stable sur l'ensemble des français. Doit-on se contenter de cette situation « naturelle », globalement reconfortante ? Quels sont les enjeux de cet engagement étudiant ? Y a-t-il des spécificités et des conditions particulières à ce développement ?

Les enjeux du développement de l'engagement étudiant

Un enjeu pour la vie étudiante et la solidarité au sein de la communauté étudiante

Trop de préjugés empêchent encore la compréhension des engagements des jeunes et des étudiants. Contrairement à des idées acquises, la vie associative est extrêmement développée dans les milieux étudiants et y assure des fonctions irremplaçables de lien social, d'intégration et de solidarité, malgré les risques toujours présents de communautarisme.

Comme pour les autres catégories sociales ou d'âges, comme l'indique de façon très pertinente, un rapport de Guillaume Houzel, on passe d'un engagement militant à un engagement plus contractuel, où l'étudiant engagé privilégie d'abord l'action et son résultat lisible, avant la cause et le Projet associatif.

Un enjeu pédagogique

Encore trop souvent perçu comme présentant le risque de « distraire des apprentissages fondamentaux », l'engagement des étudiants dans la vie associative et dans la solidarité commence à être perçu par certains responsables pédagogiques comme un élément fondamental de la formation : montage et animation de projets, travail d'équipe,

résolution de problèmes, prise de parole, culture du résultat ...

Évidemment, ces apprentissages correspondent à des compétences indispensables dans toutes les situations professionnelles. Seule la vision ringarde de nos approches pédagogiques françaises, académiques et déductives, empêchent une accélération de cette plus grande intégration entre engagements et pédagogie.

Heureusement, on peut déceler des évolutions et des premières expériences intéressantes dans plusieurs universités (Évry, Lyon...) ou comme celle que France Bénévolat lance avec l'École des Mines de Paris, au sein du dispositif « L'esprit d'entreprendre » ®, permettant à des étudiants de développer des projets d'intérêt général en partenariat avec des associations instituées.

Les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou la mise en place « d'unités d'enseignement » (UE) spécifiques sur la vie associative sont évidemment des moteurs de cette évolution très positive.

Un enjeu d'éducation à la citoyenneté

Le Canada constitue à cet égard une référence de choix ; les élèves y sont incités, parfois de façon obligatoire, à prendre un engagement associatif au sein du « Programme d'action communautaire ».



Cet engagement fait partie du processus éducatif normal, au même titre que les apprentissages plus classiques.

Les Canadiens ont en effet découvert qu'il y a bien des processus éducatifs précoces qui ensuite vont jouer tout au long de la vie, d'où l'enjeu très important que représentent à la fois le développement de la vie associative chez les jeunes et l'intégration de jeunes dans les associations « dites d'adultes » ou plus instituées.

En France, on peut espérer que la future loi sur le « Volontariat associatif », par la simplification et la sécurisation juridique de la situation des volontaires, va fortement inciter à cet engagement pour une durée limitée, en particulier à la sortie des études avant d'entrer dans la vie professionnelle. On peut ainsi espérer que se réamorcerait le principe d'un service civil, permettant aux jeunes un engagement au service de la société et un apprentissage « au vivre ensemble dans la différence ».

Les spécificités de l'engagement étudiant

Des rythmes spécifiques

Il est évident que les étudiants qui acceptent de s'engager dans la vie associative le font selon les rythmes universitaires : plutôt d'octobre à avril, éventuellement un peu l'été, pour le bénévolat ; plutôt en fin d'études, ou au moins en fin de cycle, pour le volontariat. Vouloir et accepter des étudiants dans une association, c'est à l'évidence tenir compte de ces rythmes et trouver des activités compatibles avec ceux-ci.

Des investissements temporaires par nature

La vie étudiante est par définition temporaire, ou du moins on peut l'espérer ! Derrière ce truisme, c'est accepter que des personnes s'investissent au plus pour quelques années et penser correctement la suite, les biseaux, les transmissions d'expérience. En entreprise, on qualifierait

ces processus de gestion prévisionnelle des ressources humaines.

A l'évidence des projets sont plus adaptés que des fonctions permanentes ; ceci nécessite que l'association sache travailler par projets, les identifier, en formule collectivement les cahiers des charges et en délègue les responsabilités de mise en œuvre... tous exercices extrêmement profitables, mais pas nécessairement dans les pratiques associatives au quotidien !

Le droit à l'autonomie et à la responsabilité

Intégrer des jeunes dans une association ne doit pas être considéré comme l'apport de forces supplétives non payées. Le risque d'instrumentalisation est évident. Les jeunes doivent y être reconnus dans leur spécificité, avec leurs visions, leurs analyses et leurs modes d'action. En particulier, il est tout à fait essentiel de leur déléguer des responsabilités, d'où tout l'intérêt de l'approche par projets déjà évoquée.

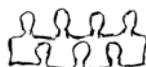


Par ailleurs, et ceci est une évidence, des étudiants peuvent apporter des compétences nouvelles peu développées au sein de l'association : maîtrise de l'informatique et d'Internet, organisation de mobilisations, développement de réseaux externes, rédaction de documents ...

Intégrer des jeunes, un défi et une opportunité très importants pour les associations « instituées »

La quasi-totalité des associations déplore la difficulté du renouvellement de leurs bénévoles et de leurs responsables et développe un discours sur la nécessité « du sang neuf ». Attirer et intégrer des jeunes nécessite, le plus souvent au préalable, un solide examen ou réexamen du fonctionnement de l'association :

- les jeunes, comme les femmes, se situent prioritairement sur une logique de responsabilité et



- d'efficacité; ils sont donc allergiques à des fonctionnements institutionnels qui leur apparaissent comme des débats de notables ;
- dans un certain nombre de cas, il vaut mieux penser des projets portés par des jeunes et parrainés par des anciens qu'une intégration classique dans des les activités courantes de l'association ;
- enfin, associer des jeunes et des plus anciens constitue une formidable opportunité pour redécouvrir ce qui a été totalement perdu dans les autres sphères de la Société, en particulier dans l'entreprise, à savoir la coopération intergénérationnelle et la complémentarité des compétences

Les jeunes et l'action bénévole : le cas de Katimavik

Par Isabelle LACHANCE, agente de communications et du développement

Rébecca-Sarah Potvin a 19 ans lorsqu'elle participe au programme jeunesse Katimavik, qui repose sur le développement personnel, professionnel et social des jeunes de 17 à 21 ans par le travail bénévole. Dans le cadre de son expérience, Rébecca travaille en tant que bénévole de 30 à 35 heures par semaine pendant neuf mois dans trois organismes à but non-lucratif au Canada. Le programme Katimavik, de par son engagement envers la jeunesse, remet ainsi en question certains préjugés face au bénévolat. Les jeunes, une force bénévole sous-estimée?

Le lien de confiance : la clé du succès!

Lorsqu'elle travaille pour la Croix-Rouge de Halifax, Rébecca fait notamment face à une réalité quasi-immuable du milieu bénévole : elle travaille en compagnie de gens beaucoup plus âgés qu'elle, qui s'impliquent depuis des années au sein de l'organisme.

Comment l'adaptation s'est passée? « *Vraiment bien en fait!* », s'exclame la jeune fille. « *Dans ma lettre de référence, la directrice de l'organisme a mentionné le fait que, seulement quelques jours après que je sois arrivée, c'est moi qui donnait des trucs aux autres bénévoles, grâce à mes compétences informatiques entre autres, au lieu du contraire! Tout le monde était bien content et la confiance s'est très vite établie entre nous* ».



Le lien de confiance : une partie importante qui agit souvent à titre d'obstacle dans le recrutement des jeunes pour faire du bénévolat dans les organismes communautaires. Trop souvent, les jeunes sont étiquetés d'avance et font face au

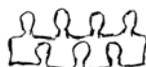
jugement des administrateurs ou des bénévoles déjà établis. Pourtant, les jeunes canadiens continuent d'être un groupe important et actif au niveau du bénévolat. En 2000, ils représentaient près de 18% de tous les bénévoles (et venaient ainsi juste derrière le groupe d'âge de 35 à 54 ans!).

Source : *Enquête Nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation*, http://www.donetbenevolat.ca/pdf/reports/comprendre_les_bénévoles_canadiens.pdf, p.9.

Les préjugés tombent ... et l'énergie des jeunes reste!

Comme le mentionne Martin Picard, coordonnateur de projets pour le programme Katimavik, « *les préjugés à connotation négative tombent rapidement lorsque les gens sont en contact avec les jeunes. Bon nombre de nos partenaires de travail sont surpris que ces derniers soient aussi polyvalents et qu'ils aient autant d'idées. L'impact des participants de Katimavik dépasse ainsi souvent les attentes des partenaires.*

Ce que je trouve dommage en un sens : ils



devraient s'attendre à ce que les jeunes en fassent beaucoup! »

Marie Bouchard, directrice de l'organisme La Porte du Passant, un service de cafétéria communautaire à Sorel-Tracy, et partenaire de travail avec Katimavik, abonde dans le même sens et atteste que les jeunes apportent une énergie nouvelle et un vent de fraîcheur à son organisation : « *Les participants nous apportent vraiment un sang nouveau, une énergie et une lumière différente dans notre façon de voir les choses. Ils sont là pour apprendre et leur énergie positive est contagieuse!* »

Madame Bouchard poursuit avec un exemple : « *Jean-Philippe, un jeune de 20 ans qui travaille présentement avec nous, nous a impressionné par sa créativité. Grâce à lui, nous avons maintenant des menus colorés avec des couleurs chaleureuses, faits avec les anciennes pancartes électorales de notre ville, ce que nous n'avions jamais pensé faire avant! Notre organisme fait aussi beaucoup de fêtes avec de jeunes enfants, et ils adorent Jean-Philippe, qu'ils considèrent comme un grand frère! Avec des bénévoles plus âgés, qui ont l'âge de leurs parents, le contact est souvent moins naturel.* »



notre équipe de bénévoles : les gens veulent leur parler et savoir d'où ils viennent! ».

Recherché : des partenaires de travail ouverts!

L'apport des jeunes peut être grand dans les organismes communautaires et leur impact fructueux. Cependant, il ne faut jamais oublier qu'il faut, d'abord et avant tout, être ouverts à leurs demandes et à leurs attentes.

Les jeunes peuvent être très polyvalents et avoir le besoin de se réaliser dans diverses tâches : une certaine flexibilité est donc de mise pour satisfaire tout le monde! De plus, dans le cas de Katimavik, un programme jeunesse encore méconnu au Québec, il est très important

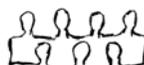
de bien introduire les jeunes à toute l'équipe et de bien leur expliquer les objectifs d'apprentissage du programme. Bref, il faut un engagement de toute l'organisation, offrir une supervision adéquate aux bénévoles et...y croire, bien entendu !

Les jeunes font habituellement du bénévolat pour découvrir leurs forces, acquérir de l'expérience de travail et avoir de bonnes références, selon une recherche du Centre canadien de Philanthropie, datée de 2000. En considérant la fraîcheur qu'ils apportent aux organismes, pourquoi ne pas miser sur l'apport de jeunes bénévoles pour vous aider et vous emmener plus loin? Le cas de Katimavik le prouve : en offrant la possibilité aux jeunes canadiens et canadiennes d'apporter leur aide aux communautés, les résultats sont étonnants!

Une nouvelle dynamique de travail

Souvent négligé, un autre aspect essentiel des bienfaits de la présence de jeunes bénévoles dans un organisme est l'impact au niveau interne: « les jeunes font aussi du bien à l'intérieur de notre équipe de travail, ils changent la dynamique entre les employés, indique Marie Bouchard. Ils emmènent des nouveaux sujets de conversation et un intérêt renouvelé pour

www.katimavik.org
info@katimavik.org



La popote roulante du Manoir Universeau
Un intérêt nouveau pour les jeunes de troisième année de Senneterre

Par Lise BILODEAU, directrice générale

Début juin 2005, dans le cadre d'un cours de pastorale portant sur les services à la communauté, les jeunes de 8 à 10 ans de la troisième année ont manifesté l'intérêt d'en savoir plus sur la popote roulante locale.

Leur professeure Bertrande Lacroix fait donc les démarches nécessaires pour communiquer avec notre organisme afin d'obtenir une ressource pour leur faire un exposé en classe. Lise Bilodeau, directrice générale de la Corporation de développement communautaire Universeau et secrétaire du conseil d'administration de PRASAB, se rendra en classe rencontrer la future relève ...

Lise apporte donc un sac de livraison avec le repas servi ce midi-là, ainsi que le menu du mois de la popote roulante afin que les élèves le remettent à leurs grands-parents. Puis arrive la période de questions.

Une expérience surprenante

Deux représentants de la classe tenaient le rôle de journaliste. Les questions qu'ils ont posées portaient sur l'ensemble du service. Comment on décide des menus? Comment la nourriture est-elle transportée? Combien ça coûte? Qui décide qui va recevoir la popote? Qui peut avoir la popote? Combien de fois par jour ou par semaine?

Et la question la plus surprenante autant pour la professeure que pour Mme Bilodeau: « *Quand vous faites à manger, en faites-vous aussi pour les animaux?* » La réponse a surpris tout autant la professeure : un « Oui ! » senti.

C'est à ce moment qu'on aborde l'aspect de la transformation des aliments périssables.

«... Ce qui n'est pas utilisé, comme les pelures, est donné pour les «pouleries» d'une employée de l'organisme. On appelle ces restes «pouleries» et non des «cochonneries» parce que qu'ils sont destinés aux poules. Il en va de même pour les «chienneries»...» A suivi toute une autre période de questions spontanées auxquelles il était agréable de répondre. L'exposé a duré une heure. On voulait tout savoir sur ce

service, même par la chaleur accablante de ce jour de juin, afin de partager avec leurs parents leurs nouvelles connaissances !

Un enthousiasme insoupçonné

L'intérêt des jeunes étant manifeste, Mme Bilodeau leur demande s'ils aimeraient faire l'expérience de la popote... Un « Oui

! » général s'est fait entendre dans la classe de vingt-cinq élèves. Avec l'autorisation de la direction de l'école et des parents, des groupes ont été formés pour l'expérience qui s'est déroulée du 14 au 21 juin 2005.

Chaque jour, deux à trois jeunes venaient aider à la préparation des sacs de transport et à leur livraison à la clientèle. Ces stages leur permettaient de poser des questions plus pointues au personnel de cuisine et aux personnes âgées.

Ils ont expérimenté les consignes d'hygiène, ils ont vu les aires de préparation des aliments dans une cuisine commerciale, ils ont contribué à l'emballage des aliments dans de grands sacs réchaud, ils ont fait l'itinéraire de livraison en mini-bus et ils ont rencontré la clientèle âgée, heureuse du

Pour plus d'information sur le service de popote intergénérationnelle

Manoir Universeau
Senneterre (Abitibi-Témiscamingue)
819.737.4201
Du lundi au vendredi
Entre 8h30 et 17 heures



Nouveau menu à chaque mois
Livré sur demande
Livraison à compter de 11h30

Pour obtenir le service, appeler avant 11 heures



contact avec cette jeune génération. En tout, dix-sept jeunes ont participé à cette activité.

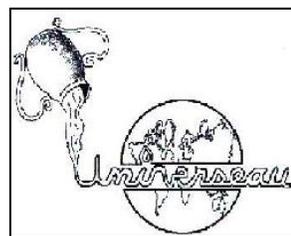
Un excellent outil de promotion

Avant de procéder à cette expérience, les clients ont été avisés au préalable par l'accompagnatrice-voltigeuse du projet, Élise Lahaie. C'est cette dernière également qui était responsable de la présentation des jeunes auprès de la clientèle.

Cette expérience fut une belle rencontre intergénérationnelle, instructive pour les

bénévoles de la popote roulante, valorisante pour les jeunes participants et un excellent outil de promotion pour le service.

Peut-être avons-nous rencontré nos bénévoles de demain ...



Jeunesse, j'écoute : Missionnaires scolaires

Par Jérôme SAVARY, adjoint à la rédaction du journal de rue L'itinéraire

Véritables missionnaires scolaires, Gabrielle et Lorédana sont étudiantes ambassadrices pour Jeunesse, j'écoute, un organisme qui offre aux jeunes en détresse un brin de réconfort, grâce à une ligne téléphonique confidentielle.

Tous égaux devant les difficultés

«J'ai décidé d'organiser une pièce de théâtre pour la famille, qui mettra en scène des personnages en détresse», explique Lorédana Talos, 17 ans, ambassadrice de Jeunesse, j'écoute. Cette jeune fille de Pointe-Claire a conscience que nous sommes tous égaux devant les difficultés et c'est ce qu'elle veut souligner dans la pièce qu'elle monte avec quelques amis afin de contribuer au financement de l'organisme.

Gabrielle LaBadie, 15 ans, travaille elle aussi à un projet très dynamique dans le but d'amasser des fonds. «Je suis en train d'organiser un défilé de mode», dit-elle avec enthousiasme. Accompagnée de son père lors de l'entrevue, Gabrielle, vêtue de son uniforme d'élève du secondaire, est une adolescente au discours d'adulte : «C'est difficile de trouver un commanditaire». Selon elle, les commanditaires n'osent pas

toujours faire confiance aux jeunes qui organisent des projets.

Actuellement, Gabrielle et Lorédana font partie des 375 étudiants ambassadeurs au Québec. Toutes les deux ont été formées

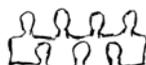
par l'organisme, et cela les a grandement aidées. «Ça n'a pas été facile de faire des présentations devant des enfants du primaire, car ils confondent Jeunesse, j'écoute avec la police», se souvient Gabrielle.

Toutes les deux issues de familles engagées dans leur milieu et relativement favorisées, Gabrielle et Lorédana font face à une nouvelle réalité lorsqu'elles rencontrent des jeunes des quartiers défavorisés.



Un engagement qui fait « tripper » !

Toutes les deux sont des bénévoles particulièrement dynamiques. En plus de donner du temps à Jeunesse, j'écoute,



s'investissent ailleurs : Lorédana travaille aussi à l'hôpital Lakeshore, dans l'ouest de l'île, sans compter ses multiples engagements à l'école. Gabrielle, quant à elle, est tombée dedans quand elle était toute petite, car les membres de sa famille sont très engagés dans le milieu communautaire. Ainsi, elle a déjà travaillé en cuisine dans un camp pastoral.

Ce sont surtout des filles qui participent au programme étudiants ambassadeurs de Jeunesse, j'écoute. Selon Valérie Cohen, coordonnatrice des ambassadeurs pour le Québec, 75% des jeunes bénévoles sont des filles : «Les filles ont plus de facilité à montrer leurs émotions. Ça aide beaucoup pour ce type de travail». Il est à noter que 73% des jeunes qui appellent Jeunesse, j'écoute sont également des filles.

Gabrielle LaBadie et Lorédana Talos font du bénévolat un peu partout, mais c'est avec Jeunesse, j'écoute qu'elles semblent «tripper» le plus. «J'aime le monde de Jeunesse, j'écoute, dit Gabrielle. Par rapport à d'autres organismes, la dynamique est cool et c'est l'fun». Selon Lorédana, les étudiants ambassadeurs travaillent s'investissent auprès de l'organisme de tout

leur cœur, car ils ne ressentent pas de pression de la part des responsables et ne se font rien imposer.

Acquérir des expériences de vie

Le milieu de vie particulièrement humain de Jeunesse, j'écoute semble favoriser largement l'épanouissement de ces deux jeunes filles. «L'expérience des formations devant les classes m'a poussée à mieux m'organiser et à devenir plus responsable», confirme Lorédana. De son côté, Gabrielle est moins timide qu'elle ne l'était et a acquis beaucoup de nouvelles connaissances grâce à son engagement dans l'organisme : «J'ai acquis des expériences de vie qui auraient été impossibles sans Jeunesse, j'écoute».

Âgés de 14 à 18 ans, les étudiants ambassadeurs visitent les écoles canadiennes pour faire connaître aux jeunes du pays le soutien psychologique qu'offre Jeunesse, j'écoute. En 2005, près de 60 000 jeunes du primaire au collégial ont ainsi connu de l'existence de cette ligne téléphonique.

Ce texte est paru dans l'édition du 1^{er} mars 2006 du journal de rue L'itinéraire



L'ACTION SOCIALE A L'INTERNATIONAL

**J'ai pas fait d'argent, j'ai eu chaud...
Pourquoi j'ai fait ça ?**

Par Lisandre JARDON, coordonnatrice à la FCABQ du Portail communautaire.ca



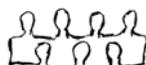
Été 2005, je me lance pour quatre mois en sol africain

afin d'y effectuer un projet de coopération dans un des dix pays les plus pauvres au monde. La vie dans un village de brousse au cœur du Mali, loin de tout. Un lieu aux ressources limitées ou inexistantes, sous un soleil cuisant, où la pluie s'abat, ou se fait trop longtemps attendre, et où la nourriture est peu diversifiée tandis que les

bestioles trop nombreuses. Pourquoi avoir fait ça?

Une vision nord-américaine de l'aide

Je dois dire que mes rêves et mes aspirations d'avant départ et celles qui m'ont poussée à ce périple, étaient bien différentes de ce que j'y ai réellement vécu. Mais franchement, ce que j'en ai retiré a de loin surpassé toutes



aspirations possibles. Avant mon départ, je n'avais que de bonnes intentions, bien que modelées sur une vision nord-américaine de l'aide, du bénévolat et du volontariat. Parce que j'ai vite fait de constater qu'en situation de survie, d'autosubsistance et de pauvreté, la notion de don de soi est la seule qui puisse être. Parce que celle du travail salarié à d'autres fins que celle de cultiver sa terre afin de nourrir sa famille et de survivre, n'existe pratiquement pas dans les villages du Mali.

C'est pourquoi je n'ose plus, aujourd'hui, dire que j'ai fait du volontariat. Non. J'ai été généreusement accueillie et j'ai travaillé, comme tout le monde, à mettre du pain sur la table. Donc, avec cette vision du volontariat en tête, je suis arrivée en voulant aider, apporter quelque chose, faire une différence, sauver le monde! Aujourd'hui, je ne crois pas avoir fait quoi que ce soit qu'ils n'auraient pu faire eux-mêmes. Je n'ai rien accompli qui ait changé leurs vies. Mais, quelque part, oui, un lien s'est créé. Du moins, j'étais là et ... et ... moi, cela a changé ma vie.

Un choc culturel

J'y ai vécu ... un choc ... culturel sûrement. Je me suis remise en question, j'ai été confrontée à moi-même, à ma société, à mes valeurs, à ma conception du monde, à mon mode de vie, à

l'environnement dans lequel j'évolue et au rôle que j'y joue. J'ai fait des choix, conscients, de ce que je veux être et comment je veux vivre. J'ai refait mes bases, redéfini ce à quoi je veux correspondre, ce à quoi je veux être identifiée et ce à quoi je veux participer. Ma perception de ma société et mon regard sur le monde se sont reconstruits.

Toute communication était difficile, parce que j'étais incompréhensible à leurs yeux, tant dans mon langage que dans mes référents et mes attitudes et parce que j'étais moi-même parfois incompréhensible à leur égard, ne comprenant pas, moi non plus, leurs attitudes et référents – physiques, culturels, mythiques, religieux ... Et en raison de cette incapacité mutuelle de se comprendre, de se déchiffrer et de se questionner, ma confrontation face à ce monde ne fut qu'amplifiée. La communication avec ma famille et les gens rencontrés ont dû donc dépasser cette première barrière culturelle et l'échange ne fut, finalement, que plus profond.

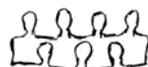
Ils m'ont donné, appris, appuyé et enseigné beaucoup plus que je ne l'ai probablement fait. J'ai appris sur eux, j'ai appris sur moi, j'ai appris à voir plus large et j'ai surtout appris à vivre : à être Homme avant tout. Faire partie d'un ensemble, d'un

monde qui va au-delà de toute frontière, qui va au-delà de moi et qui sincère dans une réalité où l'individu dépend de la société et de l'environnement qui l'entoure, tout comme ceux-ci dépendent de lui. Et cette société est constituée d'autres individus, différents, mais avec lesquelles tu partages quelque chose de commun : une vie. Parce que, comme me disait mon père malien, « *nous sommes tous les mêmes, nous sommes tous des Hommes* ».

« *Finally, non, je n'ai pas sauvé le monde pendant mon expérience de volontariat au Mali. Mais j'étais là, démontrant ainsi un intérêt, un appui, une présence. Que se soit en Afrique ou ici, s'investir personnellement à une cause, contribuer à quelque chose qui nous rejoint et qui nous unit, ça nous transforme et c'est enrichissant : on se sent vivre... tellement que je renouvellerai l'expérience bientôt.* »

Le plaisir d'être là et de passer du temps ensemble

J'ai vécu des contacts humains incroyables : l'entraide, le partage, la complicité. Vivre ensemble, vraiment... et prendre le temps de vivre. J'y ai vécu des moments de simplicité extrême, mais de bonheur intense... « *Vivre au gré du vent* »... sans plus, ni moins.





Prendre le temps.
Regarder le ciel, lire les nuages, attendre la pluie, danser sous l'éclairage de la pleine lune, se laver à ciel ouvert dans la brume matinale ou au coucher du soleil, devant la fresque magnifique de la brousse rosée, marcher pieds nus sur les sols changeants de textures, dormir sous un arbre par temps chaud, cuisiner à l'ombre des arbres ... Des moments qui ne peuvent que confronter la grisâtre de l'asphalte et de nos vies emboîtées.

Donc, un retour aux sources. Une confrontation. Puis, une gêne, une honte d'avoir eu la prétention de vouloir venir aider, contribuer, changer les choses. Finalement, j'ai lâché prise : *« Je ne peux rien changer immédiatement à*

cette situation de pauvreté qui les accable, mais du moins, je suis là et ça me fait plaisir de travailler avec eux ». Puis, un sentiment, non pas de fierté, mais de joie et de bonheur parce que j'ai la chance d'être là.

Du bénévolat, un don de « moi »? C'est beaucoup dire. Nous avons échangé : j'ai travaillé à gagner mon pain et celui de ma sœur, pendant qu'elle me puisait de l'eau. Au bout du compte, ce n'est pas le projet en tant que tel qui fut le cœur de cette expérience, mais c'était plutôt la vie : partager un quotidien avec les gens, vivre parmi eux, partager leur réalité, faire partie de la famille, mettre la main à la pâte.

Ce que j'ai retiré du projet que nous avons mis sur pied, c'est le plaisir d'avoir pu travailler à quelque chose de parallèle à leur quotidien d'autosubsistance. Une fleur à leur offrir, un cadeau gratuit : mon temps. Mettre sur pied quelque chose qu'ils ne

pouvaient tout simplement pas se permettre.

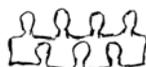
J'y ai vécu la plus belle expérience de ma vie. Je suis allé aider des frères : travailler avec ma famille. Parce ce que tout le monde aide sa famille et Ces amis, sans dire qu'il fait du bénévolat et qu'il donne de son temps, mais plutôt parce que ça lui fait plaisir et que ça permet de passer du temps ensemble. Je pense que faire du bénévolat, faire un don de soi, ça veut dire ça avant tout : ça fait plaisir d'être là et de passer du temps ensemble.

Finalement, non, je n'ai pas sauvé le monde pendant mon expérience de volontariat au Mali. Mais j'étais là, démontrant ainsi un intérêt, un appui, une présence. Que se soit en Afrique ou ici, s'investir personnellement à une cause, contribuer à quelque chose qui nous rejoint et qui nous unit, ça nous transforme et c'est enrichissant : on se sent vivre... tellement que je renouvellerai l'expérience bientôt.

Encouragement et reconnaissance du travail bénévole en Suisse : Comment inciter au bénévolat ?

Par Florence LE COZ, stagiaire à la FCABQ et étudiante en maîtrise 1^{ère} année de Gestion des entreprises de l'économie sociale à l'IUP Charles Gide du Mans, France

En 2001, un quart de la population suisse assumait plus ou moins régulièrement des fonctions institutionnelles non rémunérées et un quart accomplissait des tâches bénévoles informelles. Il est évident qu'un désistement massif de ce personnel bénévole paralyserait bien des choses. Mais, la réalité en Suisse aujourd'hui est qu'il est de plus en plus difficile de trouver des candidats à une activité volontaire. En effet, les différentes organisations communautaires commencent sérieusement à se plaindre du manque de relève.





La question qui se pose alors est comment prévenir cet essoufflement de la population bénévole en Suisse ? De quels systèmes d'incitation va-t-on avoir besoin pour relancer le volontariat ? Bon nombre de personnes attendent aujourd'hui de leur travail bénévole une reconnaissance. C'est précisément cette reconnaissance qui va permettre d'assurer au secteur communautaire suisse une relève motivée et efficace sur le plan des tâches à accomplir. De quelle façon va alors s'opérer cette mise en valeur du travail bénévole ?

Le Conseil fédéral suisse a été invité à examiner "l'instauration de conditions légales visant l'admission de déductions fiscales au titre de frais engagés par l'exercice d'un travail d'intérêt général".

Incitatifs fiscaux : vers une perte de sens ?

Sur un plan économique et financier, il est clair que de telles déductions peuvent inciter la population à s'engager, mais ne perdra-t-on pas la notion

fondamentale de l'engagement volontaire ? Celui-ci étant par définition l'accomplissement volontaire d'un acte de service opéré à titre gracieux. Ne va-t-on pas vers une perte de la notion d'utilité publique du travail bénévole et du don de soi ?

Il ne serait alors plus possible de parler d'engagement personnel et spontané. L'on tendrait plutôt vers une notion "d'avantages à l'engagement". Il est important de souligner cette distinction car l'engagement bénévole doit être avant tout soutenu et motivé par une conviction personnelle de changement social et de participation à son propre changement social. De plus, est-on vraiment certain que ce système incitera la population à s'engager ?

Il nous semble que des mesures telles que le "congé jeunesse" soient plus appropriées. Il s'agit d'une période de congés accordée par l'employeur au salarié qui se livre à des activités bénévoles. Mais encore faut-il que cette mesure soit respectée et réellement prise en compte par l'employeur privé ou encore l'administration fédérale. Un contrôle et une communication conséquente sont nécessaires pour que cette possibilité de congé soit connue des salariés et appliquée par le monde du travail en général.

Valoriser l'acquisition de compétences par l'action bénévole

D'autre part, la notion de compétences clés est un élément très intéressant dans la reconnaissance et la valorisation du travail bénévole. En effet, l'administration fédérale suisse invite le Conseil fédéral à étudier et à prendre les mesures qui s'imposent afin de reconnaître, de valoriser et d'évaluer les savoirs et les expériences acquis dans toutes les formes de travail non rétribué, et ce au moment de l'embauche au sein de l'administration fédérale.

Cela doit constituer une réelle avancée dans la reconnaissance du travail bénévole. En reconnaissant les savoirs et les savoir-faire acquis lors d'expériences volontaires, l'administration fédérale incite à la participation bénévole. Indirectement, cela doit rassurer la population en recherche d'emploi et en réinsertion professionnelle sur la prise en compte et la valorisation de ces activités volontaires. Cela est une manière d'inciter et de faire disparaître tout type d'hésitation quant à un engagement personnel reconnu et qui plus est, utile pour un retour à l'emploi.



Donner les moyens aux employé-e-s de s'engager

Par ailleurs, le volontariat d'entreprise peut constituer un outil d'incitation intéressant.

Il s'agit pour une entreprise de soutenir l'engagement personnel de ses collaborateurs dans une activité d'utilité publique durant le temps de travail et cela, dans l'intérêt de la collectivité, des collaborateurs et de l'entreprise elle-même.

C'est une mesure aujourd'hui trop peu pratiquée en Suisse. Pourtant, de telles mesures au sein d'une entreprise créent certainement des relations plus harmonieuses et plus confiantes parmi les employés. De plus, l'image pour l'entreprise est d'autant plus valorisée. L'employeur, en pratiquant le volontariat d'entreprise, agit en tant que prescripteur d'activités volontaires et incite ses salariés à s'engager à faire du bénévolat dans l'avenir.

Au Canada, ces programmes de volontariat d'entreprise se multiplient, les employés sont réellement encouragés à faire du bénévolat et on leur en donne les moyens. En effet, des congés ou encore des accès aux locaux ou aux ressources de l'entreprise pour faire leur activité bénévole sont à leur disposition.

Dans tous les cas, il est clair que, pour ne pas perdre un nombre important de personnes bénévoles, le gouvernement suisse et les organismes communautaires vont devoir assurément mettre en place une reconnaissance, une valorisation des bénévoles et une gestion prévisionnelle de ces bénévoles.

Car sans eux, bon nombre d'activités auraient des difficultés à subsister à long terme. L'État doit donc mettre les moyens nécessaires à disposition des organismes afin qu'ils puissent prendre en charge cette

reconnaissance. Une quantité massive de volontaires est une économie en terme de charges pour les gouvernements, c'est pourquoi, il faut prêter une attention particulière aux dérives possibles.

Le secteur communautaire doit se battre pour exister en tant que tel et non devenir au fil du temps un "faux nez" de l'administration publique. Le rôle des bénévoles, qui ne sont pas tous des professionnels, pas tous formés pour le travail qui leur est confié, doit être mesuré par l'administration afin de ne pas mettre ces personnes en cause pour tels ou tels actes.

L'expertise des acteurs du secteur associatif doit être un argument majeur dans cette course et lutte pour la reconnaissance du travail bénévole.

D'après le rapport sur le travail bénévole en Suisse, rédigé en 2004 par l'Office fédéral de la Statistique. Disponible dans la section Profil de l'action bénévole du site Internet de la FCABQ : www.fcabq.org

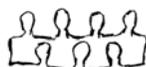


LE PERSONNEL

Vous questionnez-vous sur la relève dans votre organisme ?

Par Philippe BEAUDOIN, du Comité sectoriel en main-d'œuvre – Économie sociale et action communautaire

Pourquoi, en 2006, parler de relève dans le monde communautaire? Pourquoi en parler aujourd'hui alors qu'il y a 10 ans, il n'en était nullement question? La réponse à ces questions tient entre autres au fait que d'ici une dizaine d'années, il y aura fort possiblement pénurie de main-d'œuvre dans l'ensemble du Québec – ce qui, par ailleurs, sera une réalité à l'échelle occidentale. Bref, au marché d'employeurs des années 1980 à 2000 a succédé un marché d'employé-e-s dans les années 2000.





Comme ailleurs, la main d'œuvre vieillit

Il ne faut donc pas se surprendre si, dans ce contexte, la relève devient aussi une

préoccupation importante dans le milieu communautaire, peut-être même autant que dans les grandes organisations, tant publiques que privées. Dans le communautaire, comme dans les autres secteurs d'activités, la main-d'œuvre vieillit et un bon nombre de Ces travailleuses et travailleurs vont prendre leur retraite.

Cela dit, rapidement, une foule de questions nous viennent à l'esprit à l'évocation de ce contexte démographique et de son impact sur les organismes communautaires :

- Quels parallèles pouvons-nous faire entre le marché de l'emploi en général et la réalité spécifique des organisations communautaires?
- Y a-t-il lieu de s'inquiéter?
- En terme de relève, le secteur communautaire va-t-il rencontrer des difficultés similaires à celles observées dans les autres secteurs d'activité?
- Sera-t-il affecté un peu, beaucoup ou énormément par la pénurie de main-d'œuvre?
- Y aura-t-il des défis comparables à relever pour réussir à attirer et à retenir les employés dans les organisations communautaires?
- Faudra-t-il y voir une menace pour le maintien et le développement des organisations du secteur communautaire?
- Comment cela se traduira-t-il dans chacun des sous-secteurs de l'action communautaire?
- Quelles seront les pistes d'action les plus appropriées?

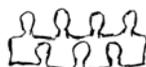
- Le monde communautaire a-t-il des avantages, des caractéristiques distinctes qui, habilement exploitées, pourraient devenir des atouts importants par rapport aux autres sphères d'emploi?

Vulnérabilité de notre organisme : prendre des mesures

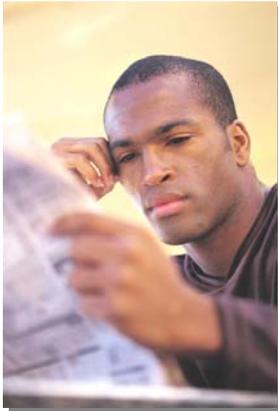
Or, pour le moment, il n'existe aucune réponse claire et précise à ces questions. Alors que faire? Une première étape pour tout organisme qui voudrait se pencher sur cette question est de bien cerner le contexte dans lequel il évolue – et évoluera dans les prochaines années. En fait, il s'agit d'identifier les facteurs qui influenceront l'organisation, d'en évaluer les impacts sur la main-d'œuvre et de décider des mesures à prendre pour réduire le niveau de vulnérabilité de l'organisation. Ces facteurs sont de deux ordres :

- l'environnement externe, soit le contexte socio-économique général : taux de chômage, marché du travail, scolarisation, environnement politique et législatif, migrations, immigration, etc.
- l'environnement interne, soit le fonctionnement de l'organisation : conditions de travail, composition de la main-d'œuvre (sexe, âge, statut), mouvements de personnel (départs et congés long terme), postes vulnérables, structure organisationnelle, etc.

Certes, c'est là un processus de longue haleine et qui aboutira à une myriade de sous-questions tout aussi pertinentes les unes que les autres. Considérons, par exemple, la question des salaires : généralement moins élevés dans les organisations communautaires, peuvent-ils avoir un impact sur la constitution d'une relève? Si oui, les organismes communautaires ont-ils les outils nécessaires pour mesurer cet impact et le contrer? Y a-t-il un lien à faire entre roulement de personnel et bas salaires? Et que dire lorsque à ces bas salaires sont rattachées des statuts d'emploi précaires ?



Tout en considérant la région dans laquelle elle est située, chaque organisation devrait aussi se questionner sur l'incidence que peuvent avoir les mouvements migratoires sur la disponibilité de la main-d'œuvre, des fluctuations du taux de chômage, des niveaux de scolarité maintenant exigés sur le marché du travail. À ce propos, étant plus scolarisés et souvent très expérimentés, les travailleuses et les travailleurs du communautaire ne risquent-ils pas d'être « courtisés » par les employeurs du public et du para-public à la suite du départ à la retraite des baby-boomers?



Futurs postes à combler : par qui?

Ce portrait d'ensemble devrait amener toute organisation à se demander qui, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, pourra combler les postes qui se

libéreront. Des jeunes? Des moins jeunes? Des personnes immigrantes? Ce portrait pourrait aussi mettre en lumière que, des trois types de pénurie (qualitative, quantitative et corporative), la pénurie corporative sera possiblement la plus préoccupante pour les organismes communautaires (c'est-à-dire les capacités d'attraction et de rétention qu'a chaque organisation par rapport à l'ensemble du marché du travail).

Mais d'autres questions demeurent en suspens. Ainsi, la relative absence de hiérarchie et la possibilité d'effectuer de

multiples tâches dans les organismes communautaires peuvent-ils être considérés comme des facteurs suffisants d'attraction et de rétention? Souvent perçu comme un lieu de passage où les jeunes peuvent acquérir une solide expérience de travail « terrain », le milieu communautaire va-t-il pouvoir conserver ce rôle dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre? Avec la pénurie annoncée dans les emplois du secteur public et du para-public, les jeunes ne vont-ils pas être tout simplement tentés d'éviter ce passage dans les organismes communautaires?

Ou alors, ce passage ne sera-t-il pas tout simplement plus court, le milieu communautaire étant reconnu pour sa richesse en tant que lieu d'apprentissage?

Autrement dit, il est difficile dans le contexte actuel et sans pousser plus à fond la réflexion de donner une réponse juste à la question suivante : y aura-t-il pénurie de main-d'œuvre dans les organismes communautaires avec, pour corollaire, la difficulté de constituer une relève? Des indices semblent indiquer que ce sera le cas. D'autres, dont la concordance entre les valeurs inhérentes au monde communautaire et les aspirations professionnelles de la génération montante (initiative, flexibilité, défis constants, etc.) laissent croire qu'il pourrait en être autrement.

La relève dans le communautaire? Une réflexion à poursuivre ...



En mai 2006, le CSMO-ÉSAC publiera un document de réflexion sur la relève
www.csmoesac.qc.ca

Il semble qu'un certain nombre d'expériences vécues dans l'enfance influent sur la propension des jeunes adultes qui ont déclaré avoir fait du bénévolat au cours de l'année 2000. En comparaison avec la moyenne canadienne de 27 % :

- 42 % s'étaient engagés au sein d'un conseil étudiant;
- 36 % s'étaient engagés dans divers secteurs d'activité bénévole.

Source : ENDBP, Statistique Canada, 2000



Êtes-vous préoccupé par la relève ? Cherchez-vous à remplacer du personnel ? Nous aussi !

Par Suzanne LEROUX, Centre St-Pierre



C'est pourquoi, en septembre 2004, le Centre St-Pierre (CSP), à l'invitation de Centraide du Grand Montréal s'est lancé dans une enquête portant sur les enjeux et les défis posés par les questions liées à la relève au sein des organismes communautaires. Le CSP réalise donc cette recherche exploratoire en lien avec les autres organisations ou personnes ayant un intérêt pour la question afin de maximiser les retombées de ce projet pour les groupes communautaires.

À son terme, ce travail permettra d'identifier les défis à relever et les conditions à mettre en place au sein du milieu communautaire montréalais pour favoriser l'intégration de jeunes au sein des organismes communautaires.

Question de grande actualité, la question de la relève est posée à l'ensemble des organisations québécoises et canadiennes (qu'elles soient privées, publiques ou communautaires). Plusieurs auteurs, chercheurs et organismes ont commencé à se pencher sur les défis posés notamment par le renouvellement de la main-d'œuvre, par le transfert des acquis et des savoirs, etc.

En ce qui concerne le milieu communautaire, la question de la relève peut notamment être abordée sous plusieurs grands angles : le renouvellement des équipes de travail par l'intégration de jeunes ou de nouvelles personnes d'expériences diverses au sein des organismes tant au niveau du leadership organisationnel que de l'intervention; le renouvellement des bénévoles au sein des conseils d'administration, des comités ou des équipes de bénévoles. Toutefois, le projet actuel se concentre sur le renouvellement des équipes de travail par l'intégration de jeunes au sein des organismes.

C'est donc dans le cadre de cette démarche, que le 11 novembre 2005, le CSP, conjointement avec le CSMO-ÉSAC, a organisé une journée de réflexion sur la relève. Le but de cette journée visait, notamment à présenter les résultats préliminaires de la recherche exploratoire « La relève », réalisée par le Centre St-

Pierre, le résultat des travaux réalisés par le CSMO-ÉSAC. La journée de réflexion visait également à valider et compléter les résultats de la recherche du Centre St-Pierre ainsi que d'identifier des pistes d'action en matière de relève dans le milieu communautaire.

Quelques faits saillants de la journée du 11 novembre 2005



Les résultats préliminaires de la recherche menée par le Centre St-Pierre révèlent que la conciliation travail-famille/vie personnelle est au centre des préoccupations des moins de 35 ans dans le communautaire. Les

horaires flexibles et souples, un filet de sécurité sociale (régime de retraite et assurances collectives) et des contrats à plus long terme seraient de nature à attirer plus de jeunes dans le communautaire.

Aussi, les moins de 35 ans rencontrés lors de l'étude ont dit vouloir participer au processus de changement social, améliorer la vie des gens, avoir par leur travail un impact direct et concret. Pour eux, l'engagement social ou politique, est de première importance tout comme l'aspect démocratique de l'organisation pour laquelle ils travaillent. À noter que les jeunes ont également affirmé que, pour eux, le militantisme est collectif alors que le bénévolat est une question individuelle.



Après avoir pris connaissance des résultats de recherche, les participantes et les participants ont été invités, en ateliers, à réfléchir sur les forces et les faiblesses des groupes communautaires en matière de relève. Au nombre des facteurs ne favorisant pas la relève dans le communautaire, la précarité des emplois, les bas salaires et la quasi-absence d'avantages sociaux sont des éléments qui sont clairement ressortis. Quant aux facteurs favorisant la venue de la relève à l'intérieur du mouvement, les aspects de créativité, les valeurs du milieu et les horaires flexibles sont ressortis comme des avantages.

Plusieurs pistes d'action ont également été suggérées afin de favoriser la relève dans le milieu communautaire; l'amélioration des conditions de travail, la création d'une boîte à outils sur la relève ainsi qu'une vaste campagne de valorisation et de promotion du communautaire. Pour celles et ceux qui désirent en savoir plus sur le sujet, il est possible de vous procurer différents documents sur cette question. Les résultats préliminaires de la recherche du Centre St-Pierre sont disponibles à www.centrestpierre.org.

Quant au rapport complet de la recherche exploratoire, elle devrait être publiée en juin 2006 et disponible sur le site du Centre St-Pierre.

Perspectives RH

Une nouvelle publication du Conseil des ressources humaines pour le secteur bénévole et communautaire

Créé l'an dernier à la suite de consultations menées auprès notamment des acteurs du secteur bénévole au Canada, le CRHSBC a pour but de proposer des outils et des renseignements pratiques touchant la gestion des employé-es rémunéré-es. La directrice générale du CSMO-ESAC, Céline

Charpentier, compte parmi les membres du conseil d'administration de l'organisme.

Du même coup, l'organisme vient de mettre en circulation un nouveau bulletin d'information, **Perspectives RH**. À raison de trois numéros par année, le Conseil abordera une variété de sujets posant un regard sur la gestion de personnel en milieu associatif. Le premier numéro est disponible dès maintenant.

Pour lire / s'abonner à **Perspectives RH** :
www.hrcouncil.ca/council/index_f.cfm



SAVOIR-FAIRE

LA BIBLIOTHÈQUE ÉLECTRONIQUE DE IMAGINE CANADA

LE COIN DES RESSOURCES DU MILIEU ASSOCIATIF

Par Kim Turner, responsable de la Bibliothèque électronique de Imagine Canada

Renforcement des compétences ? Reconnaissance des bénévoles ? Planification stratégique ? Vous êtes un organisme communautaire, une force vitale sur votre territoire, vous avez beaucoup d'idées mais peu de temps et encore moins de ressources ? Alors, comment faire pour assurer un avenir durable à votre action ?

Imaginez une bibliothèque de ressources pratiques, de recherche et de référence de sites Internet essentiels, tous sélectionnés et répertoriés pour un accès facile. Et voilà! Bienvenue à la Bibliothèque John Hodgson — Imagine Canada. Cette bibliothèque vise à soutenir le secteur bénévole au Canada en recueillant, organisant, analysant et en diffusant une foule d'informations sur la philanthropie, le secteur à but non lucratif, et sur l'action bénévole. Vous trouverez la bibliothèque à www.Nonprofitscan.ca, le portail d'information publique d'Imagine Canada.



Lancée en 2003, la bibliothèque virtuelle d'Imagine Canada contient aujourd'hui plus de 6 000 titres. Ce sont les ouvrages les plus actuels et les plus pertinents sur la philanthropie, l'action bénévole, la société civile, la responsabilité sociale institutionnelle, le financement, le renforcement des compétences, la politique publique et la recherche dans le secteur bénévole et à but non lucratif au Canada.

Diffuser l'information. Avec le support d'une équipe de professionnel-les, la bibliothèque offre un service de renseignements par courriel (**voir l'É-Bibliothécaire**), par téléphone ou en personne. La recherche de ressources communautaires est une activité très importante à la bibliothèque parce qu'elles répondent directement aux besoins de ceux qui oeuvrent dans le secteur. Nous vous encourageons donc à les faire connaître en complétant le formulaire dans notre site Internet : http://www.nonprofitscan.ca/submit_link.asp?fr=1

Catalogue informatisé de la bibliothèque. Notre bibliothèque bilingue a profité du potentiel des technologies de l'Internet pour ancrer ses services. Le catalogue en ligne et le service de référence sont accessibles via son portail au www.nonprofitscan.ca. Maintenant la plus grande collection du secteur à but non lucratif au Canada, nos ressources et nos services sont disponibles à tous. Plus que 80% de nos ressources courantes sont disponibles en format téléchargeable. http://nonprofitscan.andornot.com/default_f.aspx

Guides de ressources: La bibliothèque a créé une série de guides pour aider les intervenants, les chercheurs, les gestionnaires et les bénévoles à trouver facilement des ressources et des outils utiles: http://www.nonprofitscan.ca/page.asp?guides_sujet&fr=1

- Action sociale
- Subventions efficaces
- Gestion des bénévoles
- Collecte de fonds
- Cadre législatif et réglementaire
- Ressources humaines
- Conseils d'administration et la gouvernance
- Gestion des OSBL, y compris l'administration financière

Les demandes d'information. Parcourez notre liste de demandes d'information afin de connaître les réponses aux questions les plus fréquemment posées par les utilisateurs de notre bibliothèque : http://www.nonprofitscan.ca/page.asp?demandes_information&fr=1

Liste de nouveautés. Soyez au courant des nouveautés à la bibliothèque en vous abonnant aux *Nouvelles de la bibliothèque*. La liste des nouveautés est mise à jour chaque trimestre. Pour vous abonner : http://www.nonprofitscan.ca/new_acquisitions.asp?fr=1

La visite virtuelle de la Bibliothèque John Hodgson – Imagine Canada se poursuit dans le prochain numéro du *Bénévo!Action*

Contactez la bibliothèque
library@imaginecanada.ca



NOUVEAU !

Retrouvez notre collaboratrice **Kim Turner** de la Bibliothèque électronique de Imagine Canada et son *Coin des ressources* dans nos prochains numéros.

En 2000, on a observé un changement quant à la nature et à l'orientation de l'action bénévole chez les jeunes canadiens :

- L'engagement bénévole des 15-24 ans a diminué – de 33 % en 1997 à 29 % en 2000;
- Par contre, le nombre d'heures accordées a augmenté – de 125 heures en 1997 à 130 heures en 2000.

Source : ENDBP, Statistique Canada, 2000



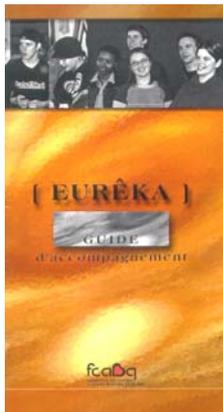
En librairie

[EURÉKA] –

TROUSSE DE SENSIBILISATION À L'ACTION BÉNÉVOLE AUPRÈS DES JEUNES

*Par la Fédération des centres d'action bénévole du Québec,
en collaboration avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration*

Ces dernières années, plusieurs écoles et groupes communautaires favorisent la promotion du bénévolat. Dans le but d'appuyer l'école et celles et ceux qui soutiennent les bénévoles, la FCABQ a développé deux outils : la vidéo **Eurêka** et son guide d'accompagnement.



La vidéo Eurêka est un outil de sensibilisation à l'action volontaire des moins de dix-huit ans. Elle aborde quatre aspects de l'engagement bénévole sous la forme de reportages :

1. **Vivre la démocratie** : des témoignages de jeunes engagés à l'intérieur d'un comité, d'un conseil d'administration et dans un conseil d'établissement;
2. **Des lieux d'action** : Dix-sept jeunes de toutes les régions administratives du Québec illustrent la diversité des lieux possibles d'engagement bénévole;
3. **Des projets par et pour les jeunes** : Deux expériences de jeunes qui

s'organisent sur une base autonome afin de réaliser des actions collectives;

4. **L'impact des actions des jeunes** : Illustration des multiples effets de l'action bénévole pratiquée par les jeunes.

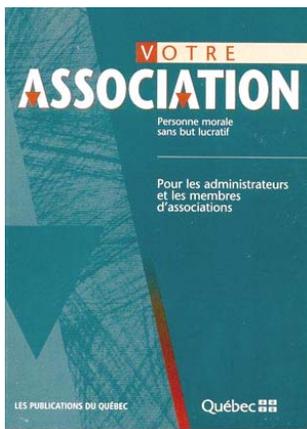
Le guide d'accompagnement est constitué d'ateliers en lien avec chacun des reportages de la vidéo. Les fiches présentent des activités de durées variables, qui permettront aux centres d'action bénévole de développer des ateliers de discussion avec les jeunes du secondaire sur l'engagement bénévole.

Pour commander : www.fcabq.org/
Libr@irie / Bénévolat

VOTRE ASSOCIATION – PERSONNE MORALE SANS BUT LUCRATIF Pour les administrateurs et les membres d'associations

Par Les publications du Québec

Cette nouvelle édition de *Votre association, personne morale sans but lucratif* «se veut une source d'information utile pour les administrateurs et les membres d'associations, principalement celles constituées en



vertu de la partie III de la loi sur les compagnies ou régies par elle».

Quelle que soit leur orientation, qu'elles fassent la promotion des intérêts collectifs ou individuels, les associations des années 1990 connaîtront, à l'aube du troisième millénaire, de grands changements, notamment face au rôle de suppléance qu'elles seront appelées à jouer en raison du désengagement de l'État.



La présente édition tient compte des modifications apportées à certaines règles des quelques lois régissant les personnes morales par le Code civil du Québec, la Loi sur l'application de la réforme du Code civil et la Loi sur la publicité légale des entreprises individuelles, des sociétés et des personnes morales.

Aperçu

Formes juridiques d'associations ♦ Lois applicables ♦ Structure administrative ♦ Membres ♦ Assemblées et réunions ♦ Financement ♦ Et plusieurs autres ...

Pour commander : www.fcabq.org/
Libr@irie / Gestion d'un organisme et de ses politiques

L'action bénévole en chiffres

Un plus grand nombre de bénévoles « obligés »

L'enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation de 2000 révèle qu'un nombre grandissant de personnes a déclaré avoir accompli des heures bénévoles par obligation. C'est à la demande de l'école, de l'employeur ou du gouvernement que ces personnes ont consacré de leur temps gratuitement.

Par exemple, cette activité devient nécessaire pour l'obtention d'un diplôme d'études. C'est d'ailleurs auprès des plus jeunes que cette obligation est la plus marquée.

D'autres résultats dans www.nonprofitscan.ca.

Le travail communautaire obligatoire

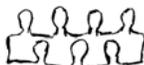
Dans le cadre de l'ENDBP de 2000, on a demandé aux bénévoles si l'une des raisons pour lesquelles ils faisaient du bénévolat était que leur école, leur employeur ou le gouvernement les y obligeait¹⁸. Plus de 7 % des bénévoles canadiens, pourcentage qui représente environ 484 000 personnes, ont déclaré que cela était le cas. Ces Canadiens offrent en moyenne annuellement près de 150 heures. Au total, ils ont donné plus de 72 millions d'heures de leur temps¹⁹.

Le travail communautaire prend souvent la forme d'une activité de bénévolat à laquelle les gens s'adonnent afin d'obtenir leur diplôme d'études secondaires. Dans bien des provinces, par exemple en Ontario, cette exigence a été adoptée dans toutes les écoles et, dans d'autres provinces, elle a été mise en œuvre dans certains districts scolaires. Il n'est pas étonnant que bon nombre de bénévoles ayant indiqué qu'ils faisaient du bénévolat parce qu'ils y étaient obligés faisaient partie du groupe des 5 à 19 ans (35 %), étaient célibataires (48 %) et avaient moins qu'un diplôme d'études secondaires (32 %). Il est intéressant de noter que près des deux tiers (61 %) de ces bénévoles étaient des femmes. Par contre, les hommes qui ont été obligés de faire du bénévolat ont consacré, en moyenne, plus de temps à ces activités que les femmes (172 heures par rapport à 136 heures).

Environ 225 000 des 484 000 Canadiens qui ont fait du bénévolat parce qu'ils y étaient obligés ont travaillé au sein d'un seul organisme. La contribution de ce groupe de bénévoles au taux de participation national équivaut à près d'un point de pourcentage.

18 Les ordonnances de service communautaire émises par le système judiciaire constituent un exemple d'activité de bénévolat exigée par le gouvernement.

19 Nous ne pouvons déterminer, à partir des données de l'enquête, si la totalité ou une partie des heures ont été données par des personnes qui étaient tenues ou non de faire du bénévolat.





L'AGENDA

LA SEMAINE DE
L'ACTION BÉNÉVOLE
2006

DU 23 AU 29 AVRIL

Activités, contenus,
chiffres dans
www.fcabq.org

JOURNÉE MONDIALE DU SERVICE
DES JEUNES 2006

DU 21 AU 23 AVRIL

Pour tous les détails
[http://www.volunteer.ca/volcan/eng/
content/gysd/french/about.html](http://www.volunteer.ca/volcan/eng/content/gysd/french/about.html)

SEMAINE
L'AMITIÉ N'A PAS D'ÂGE

DU 1ER AU 7 MAI 2006
amitieage.cam.org

SEMAINE QUÉBÉCOISE DES
FAMILLES

DU 15 AU 21 MAI 2006
www.sqf.qc.ca

3500 BÉNÉVOLES RECHERCHÉS !

*La Féria du vélo de Montréal lance sa
période de recrutement en prévision
des activités :*

- *Un tour la Nuit, vendredi 2
juin*
- *Le Tour de l'Île de Montréal,
dimanche le 4 juin*

514.521.8687
1 800 567.8356
www.velo.qc.ca

FORUM SOCIAL
QUÉBÉCOIS

**DU 14 AU 18 JUIN
2006**
À TROIS-RIVIÈRES

Pour infos
514.807.5974
info@forumsocialquebec.org

Bénévol'Action

Collaborateurs à ce numéro

Philippe Beaudoin - CSMO-ÉSAC ■ Lise Bilodeau
- Manoir Universeau ■ Chantale Blais, FCABQ ■
Anne Fleishman - SPST ■ Lisandre Jardon -
FCABQ ■ Isabelle Lachance - Katimavik ■
Florence Le Coz - FCABQ ■ Suzanne Leroux -
Centre St-Pierre ■ Jérôme Savary - L'Itinéraire
■ Dominique Thierry - France Bénévolat ■ Kim
Turner - Imagine Canada

Responsables

Pierre Riley
Patricia Morin

Conception ■ Rédaction ■ 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

