

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

Bénévol'Action

DANS CE NUMÉRO

Les aînés bénévoles	2
Les gens engagés	5
Reconnaître	7
Questions de gestion	9
Savoir-faire	13
Le personnel	15
En libr@irie	16
L'Agenda	19

Ne manquez pas :

- Les baby boomers comme bénévoles : comment ?
Page 2
- Des trucs pour réduire les risques dans la gestion
Page 9
- Numéro de charité : nouvelles séances de téléapprentissage
Page 11
- La relève dans les organismes : des idées pour y faire face
Page 15

SPÉCIAL 5 DÉCEMBRE - JOURNÉE INTERNATIONALE DES BÉNÉVOLES MERCİ AUX AÎNÉS

Changer le monde avec passion !



Ames yeux, le visuel de notre

campagne promotionnelle 2009 traduit bien ce qui est à l'origine de l'engagement social de nos concitoyens bénévoles, particulièrement les aînés : c'est la passion et l'amour qui les ont amené à s'unir, malgré leurs horizons différents, afin de construire et de développer un solide réseau basé sur l'entraide et la solidarité.

On dit que c'est l'argent qui mène le monde ? Nous, nous osons affirmer que c'est le cœur qui finit par mener le monde, surtout quand arrivent les turbulences et l'insécurité économique, comme ce

qui se passe présentement à travers le monde.

De tous temps et particulièrement en périodes troubles, des personnes mues par la passion de l'action et le désir d'aider les autres se sont levées et ont décidé de se mettre en mouvement. Un geste en a amené un autre, la constance et la persévérance ont fait le reste.

Parfois, le temps prend son temps et les choses ne bougent pas toujours aussi rapidement que nous le souhaitons. C'est à ces moments de questionnement que l'élan du cœur

revêt toute son importance. Car c'est lui qui fait en sorte que jour après jour, les groupes et leur équipe de

bénévoles retroussent leurs manches malgré tout et continuent de changer le monde avec toute leur passion.

Tous les secteurs profitent de l'engagement de nos concitoyens, que ce soit le sport, les loisirs, la défense de nos droits collectifs, la protection de notre environnement, notre vie démocratique,

les conseils d'administration de nos groupes et des instances publiques, la santé et les services sociaux.

Voilà qui explique pourquoi le cœur prend toute cette place dans le visuel.



(Suite page 4)



L'action bénévole chez les baby boomers : entre mythes et réalité

Par **Pierre Riley**
Directeur général, FCABQ

Is ont occupé un poste permanent toute leur vie. Ils ont connu des conditions de travail idéales. Ils se sont préparés à une retraite dorée : voilà comment se construit l'un des mythes les plus tenaces au sujet des baby-boomers.

La prolongation du temps de retraite entraîne de nombreux changements dans notre société. Plusieurs ouvrages ont d'ailleurs traité la question. En fait, la réorganisation prend l'allure d'une véritable révolution culturelle.

On se dirige effectivement vers un parcours de vie au cours duquel l'on va passer plus de temps en dehors du marché du travail. Si l'on considère que la retraite des baby-boomers durera en moyenne 25 ans, on peut penser que ce seul facteur donnera lieu à des grands bouleversements dans tous les secteurs d'activité, particulièrement dans le secteur bénévole.

Plus que les jeunes, moins que les femmes ... et autres assertions

Lorsqu'est parue en 2000 l'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, nous avons soudainement pris connaissance d'une foule de renseignements. L'enquête de 2007 révèle que le taux de bénévolat au Québec pour la population âgée de 15 ans et plus se situe à 37.2 %. Ces personnes donnent en moyenne 162 heures par année.

L'enquête révèle aussi que le taux de participation des jeunes de 15 à 24 ans est de 48.1 % et que ces derniers donnent en moyenne 116 heures de bénévolat par année. Alors qu'on af-

firme souvent que les jeunes ne s'engagent pas, voilà un autre mythe qui mériterait qu'on le revisite dans un autre article.

L'étude démontre par contre que le taux de participation bénévole des personnes de 65 ans et plus est de seulement 26.4 %, le taux le plus bas parmi les strates d'âges. Toutefois, ce sont elles qui consacrent le plus grand nombre d'heures par année soit, 268.

Et où se situent les baby-boomers de 55 à 65 ans dans ce tableau ? Ils ont le taux de participation le plus élevé, soit 31.2 % de cette cohorte. De plus, ils consacrent en moyenne 205 heures par année à l'action bénévole. Tout un mythe de dire, donc, que les baby-boomers ne participent pas à la vie communautaire.

Poursuivons notre exploration sur les autres mythes touchant les boomers et l'action bénévole : les femmes s'engagent plus que les hommes dans des gestes bénévoles.

Rien de plus faux ! Selon les sondages de 1997, 2000, 2004 et 2007, les hommes étaient tout aussi susceptibles que les femmes de faire du bénévolat, mais les bénévoles masculins ont donné plus d'heures que leurs pendents féminins. Cependant, soulignons que les femmes et les hommes ne choisissent pas les mêmes types de cause ou d'activité.

Les hommes sont plus susceptibles de réaliser leur bénévolat au sein de comités de travail, de conseils d'administration et dans le domaine du sport et du loisir, alors que les femmes optent principalement pour des organismes axés sur la santé et les services sociaux et des organismes de sport et

loisir à caractère plus féminins comme, par exemple, les musées ou les activités liées au patinage artistique.

La réalité : qui sont les baby-boomers ?

Les baby-boomers ont beaucoup reçu. Dans la perspective du don, cela conduit généralement à se sentir très reconnaissant envers les autres, envers la société. Mais les baby-boomers sont aussi très individualistes et défendent l'idée que la volonté personnelle permet généralement d'arriver à ses fins. C'est une idée qui nourrit peu l'esprit de générosité envers les plus faibles ... mais qui peut toutefois être compensée par leur intérêt marqué pour les grandes causes.

À quoi les organismes doivent-ils s'attendre ?

Les baby-boomers, sûrs d'eux quand il s'agit de définir la bonne gestion, risquent aussi d'influencer significativement les tendances à demander des comptes beaucoup plus précis aux organismes communautaires et bénévoles et à accentuer la pression sur leur contrôle : une tendance plutôt néfaste à l'égard de l'esprit du don nécessaire à l'action bénévole.

« Si l'on considère que la retraite des baby-boomers durera en moyenne 25 ans, on peut penser que ce seul facteur donnera lieu à des grands bouleversements dans tous les secteurs d'activité, particulièrement dans le secteur bénévole. »

Les baby-boomers forment une cohorte plutôt centrée sur elle-même, mais aussi sur les questions du développement de

(Suite page 3)



... Baby boomers : entre mythes et réalité

(Suite de la page 2)

soi, de l'individualité. Ils sont plus sensibles aux causes et activités ponctuelles et spécifiques.

Ils préfèrent clairement savoir exactement à quoi vont servir leurs dons, leur temps bénévole. Ils aiment être mêlés aux dossiers de A à Z. Ils sont sceptiques de nature. Ils se méfient des trucs de marketing et n'aiment pas les phrases creuses, les vagues promesses. Ils aiment le ton juste.

Ils ne seront pas particulièrement enclins à s'engager au sein d'un organisme qui va leur demander beaucoup de temps, ou qui ne semble pas comprendre et respecter leurs contraintes de temps.

Les organismes doivent donc s'ajuster aux horaires des baby-boomers et traiter avec respect et professionnalisme la ressource temps de leurs bénévoles.

Les valeurs communes, l'une des clefs d'une alliance réussie

Les baby-boomers vont 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.

Les baby-boomers ne croient pas spontanément aux anciennes façons de faire et ils s'en méfient même. Ils ont l'ivresse de l'actuel, du nouveau, la foi en ce qui surgit plutôt qu'en ce qui est, le plaisir de n'avoir ni horizon, ni barrières autres que les siens propres.

Ils aiment les causes progressistes, celles dans lesquelles leur engagement va faire une différence, va changer le monde. Ils sont aussi consommateurs

d'activités qui peuvent se faire à la maison ou en famille. Il faudrait imaginer des façons de faire participer les baby-boomers à partir de leurs résidences.

Pourquoi ne pas tabler sur l'engouement des baby-boomers face aux nouvelles technologies ? Par exemple : faire développer le site Internet de l'organisme à partir de la maison; utiliser l'appel-conférence pour tenir les réunions du conseil d'administration ou d'un comité de travail, évitant ainsi les déplacements.

Les baby-boomers aiment être rassurés sur la qualité de vie de la société; il faut donc leur offrir une cause dont les objectifs combinent à la fois un désir de planifier l'avenir et l'occasion de contribuer concrètement à l'avancement collectif.

Agir dès maintenant pour les attirer et ... les retenir

« Cette génération sera à l'affût des possibilités de bénévolat qui leur permettront d'apporter une contribution significative en un court laps de temps. » – Dawn Lindblom, Baby Boomers and the New Age of Volunteerism

Afin de bénéficier de ce qui pourrait s'avérer une affluence de nouveaux bénévoles, les gestionnaires doivent agir dès maintenant.

La première étape consiste à vérifier les programmes bénévoles existants afin de déterminer s'ils sont susceptibles de répondre aux aspirations des baby-boomers, au regard des données démographiques et sociologiques mentionnées un peu plus haut. Il faudra :

- Élaborer des stratégies de recrutement appropriées ;
- Donner aux baby-boomers la chance de formuler des commen-

taires lors de la planification et de la conception des programmes ;

- Offrir une fourchette suffisante de postes bénévoles pour attirer les divers types de personnes constituant la population des baby-boomers ;
- Créer des postes bénévoles ponctuels et à court terme ;
- Repenser les méthodes de reconnaissance ;
- Demander aux bénévoles plus âgés de formuler des commentaires ou des suggestions sur les pratiques des groupes, des améliorations à y apporter, ...

Il nous faut donc agir dès maintenant.



« Les baby-boomers aiment être rassurés sur la qualité de vie de la société; il faut donc leur offrir une cause dont les objectifs combinent à la fois un désir de planifier l'avenir et l'occasion de contribuer concrètement à l'avancement collectif. »



Pourquoi les baby boomers deviennent-ils bénévoles ?

Par **Bénévoles Canada**

Il y a une multitude de bonnes raisons pour devenir bénévole. Pourquoi les baby-boomers font-ils du bénévolat?

Les recherches indiquent que les baby-boomers font du bénévolat pour quatre grandes raisons :

- Défendre une cause en laquelle ils croient.
- Apporter une contribution à la société.
- Mettre leurs compétences à contribution.
- Réaliser un projet significatif avec leurs amis et leurs collègues.

Oui MAIS, à leurs conditions

Mais par-dessus tout, les baby-boomers veulent faire du bénévolat à leurs propres conditions. Voici certaines des contraintes auxquelles font face les baby-boomers :

Ils n'ont pas assez de temps. On les appelle souvent la génération-sandwich – comme ils s'occupent en même temps de leurs enfants et de leurs parents âgés, ils disposent de moins de temps libre. Ils n'ont pas de temps pendant les heures de travail habituelles.

De nombreux baby-boomers travaillent à temps plein, et certains demeurent sur le marché du travail au-delà de l'âge officiel de la retraite, qui est de 65 ans. À moins que leur employeur ne mette en place un programme de bénévolat en entreprise, ces bénévoles ne sont pas toujours disponibles quand on a besoin d'eux.

Ils ne s'identifient pas à l'image tradition-

nelle des bénévoles. Le cliché du gentil bénévole aux cheveux blancs ne correspond pas à l'image que les baby-boomers ont d'eux-mêmes – ils sont plus énergiques et dynamiques que leurs parents. Ils ne veulent pas accomplir des tâches routinières ou subalternes.

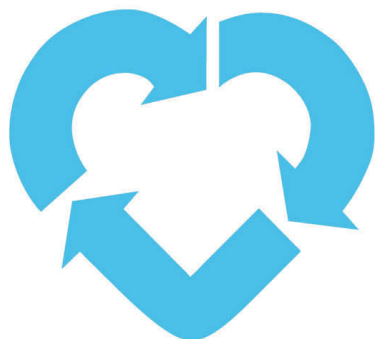
Comme ils disposent de moins de temps libre, de nombreux bénévoles souhaitent accomplir un travail stimulant et significatif qui reflète leurs compétences et leur expérience.



Plus d'info sur ce sujet et plusieurs autres dans le site de Bénévoles Canada :

<http://www.benevoles50ans-et-plus.ca/>

... *Changer le monde avec passion !*



Et nous ne serions pas ici aujourd'hui si des personnes n'avaient pas mis en commun leur passion de l'action et leur amour pour aider et faire du bien, tout simplement.

Chers bénévoles, MERCI ! pour tout ce que vous apportez à notre société, pour votre dévouement auprès de vos semblables, pour votre contribution essentielle au bien commun.

Il ne faut surtout pas oublier de souligner l'exemple que nos concitoyens bénévoles plus âgés servent aux générations montantes. Ne dit-on pas qu'un pommier produit des pommes ? Alors, osons l'imitation de leur enga-

gement pour tenter, nous aussi, l'expérience humaine de l'action bénévole.

Voilà une façon toute simple mais efficace de contribuer à la construction d'une société empreinte des valeurs de partage, de solidarité et d'équité.





Les gens engagés

Les radios communautaires du Québec célèbrent les 30 ans de l'ARCQ

Par **Caroline Jodoin**
Responsable de l'information et
des communications,
Association des radiodiffuseurs
communautaires du Québec
(ARCQ)

Rassemblées à Lac-Beauport du 5 au 8 novembre derniers, sous le thème « 30 ans et vous n'avez pas tout vu! », les radios communautaires québécoises ont célébré en grand le 30e anniversaire de fondation de l'ARCQ.

Fidèle à sa tradition, l'ARCQ a également profité de l'occasion pour remettre sa plus grande distinction : le prix Résonance. C'est Lucie Gagnon, ex-secrétaire générale de l'ARCQ, qui a unanimement été désignée par le conseil d'administration de l'ARCQ à titre de récipiendaire 2009.

Notons que cette distinction lui a été donnée en reconnaissance de sa contribution exceptionnelle au développement et au rayonnement de la radiophonie communautaire pendant près de 20 ans.

Fondée en 1979, l'ARCQ est une organisation sans but lucratif née de la volonté des radios communautaires de se doter d'un outil commun de représentation auprès des instances gouvernementales concernées.

Regroupant trente-trois (34) stations de radio membres réparties dans dix-sept (17) régions du Québec, les sta-

tions forment ainsi le plus grand réseau de radiodiffuseurs au Québec.

L'ARCQ possède une expertise propre au secteur de la radiophonie communautaire et détient des compétences permettant de soutenir le développement et le rayonnement d'une radiophonie unique et au service des communautés.

Elle a su réunir et mobiliser les ressources nécessaires, qui ont favorisé l'éclosion de nouvelles stations communautaires et mené à bien de nombreux projets structurants.



Ayant contribué au développement et au rayonnement de la radiophonie communautaire pendant près de 20 ans, madame Lucie Gagnon a été désignée la récipiendaire du prix Résonance 2009.



<http://radiovision.ca/>



Katimavik, fier de l'impact de ses jeunes volontaires

D'après un communiqué de **Andréanne Sylvestre**
 Agente de communication,
 Katimavik

La Journée internationale des bénévoles (JIB), célébrée chaque année le 5 décembre, est officiellement reconnue par les Nations Unies comme une occasion de rendre hommage aux bénévoles du monde entier pour leur dévouement et leur contribution à la société.

Pour Katimavik, le plus important programme de service volontaire pour la jeunesse au Canada, cette journée significative est l'occasion de saluer l'engagement de ses 1360 participants qui, cette année, effectueront près d'un million d'heures de volontariat auprès de 900 organismes à but non lucratif, apportant ainsi une contribution substantielle à la qualité et à la quantité des services offerts à la population canadienne.

Engager les jeunes dans le service volontaire, répondre aux besoins réels des communautés

« S'investir », « faire une différence », « changer les choses » sont des aspirations fortement ressenties par les jeunes d'aujourd'hui. Mais comment et par quoi commencer?

Depuis sa fondation en 1977, Katimavik propose de canaliser l'énergie débordante et la soif d'engagement des jeunes, en leur permettant de vivre une initiation intensive et structurée au volontariat, au service des communautés canadiennes.

Sur une période de six ou neuf mois, les jeunes qui participent à Katimavik s'investissent bénévolement à temps plein auprès des organismes à but non

lucratif de leurs communautés d'accueil. Ils soutiennent ainsi directement des causes aussi variées que l'environnement, l'éducation, la protection du patrimoine, l'élimination de la pauvreté, l'intégration des nouveaux arrivants et la santé.

Ils trient des denrées dans les banques alimentaires, appuient les professeurs des écoles primaires, rénovent des bâtiments ancestraux, brisent l'isolement des personnes âgées, protègent les berges des cours d'eau, entretiennent des jardins communautaires, bref, ils contribuent concrètement à la qualité de vie et au bien-être de leurs semblables.

Réalisée de façon intensive, en continu et sur une période prolongée, cette initiation au volontariat auprès d'organismes aux missions diversifiées permet à nos jeunes volontaires de se confronter à des enjeux sociaux d'importance et d'entamer leur propre réflexion à ce sujet.

Prendre conscience d'une responsabilité personnelle

En se penchant sur le travail accompli et la portée de celui-ci, ils réalisent quotidiennement les impacts du travail volontaire et prennent conscience de leur responsabilité personnelle à l'égard de leur communauté. Soudainement, «changer les choses » et « faire une différence » ne constituent plus des idéaux inatteignables, mais plutôt un mode vie pour lequel ils sont mieux outillés :

« J'avais été introduit au bénévolat avant de participer à Katimavik, mais pas plus que cela. À Katimavik, j'y ai été plongé! J'en ai compris le sens aussi. J'ai travaillé avec des

jeunes, des handicapés et plusieurs personnes différentes de moi, que ce soit par leur langue ou leur style de vie. Mon investissement comme bénévole m'a ouvert les yeux sur des réalités que je ne voyais pas, que je ne connaissais pas. »

(Mathieu Malo-Rondeau, participant 2006-2007)

À propos de Katimavik

Katimavik vise à former des citoyens responsables tout en contribuant de manière importante aux communautés canadiennes par le biais d'un programme national de service volontaire pour la jeunesse.

Depuis 1977, Katimavik a changé la vie de près de 30 000 jeunes, tout en contribuant à la croissance socio-économique de plus de 2 000 communautés d'un bout à l'autre du pays. Pendant leur expérience de six ou neuf mois, les participants âgés de 17 à 21 ans vivent avec dix autres jeunes dans deux ou trois communautés au Canada où ils travaillent de 28 à 35 heures par semaine comme volontaires dans divers organismes sans but lucratif.

De plus, les participants bénéficient d'un programme d'apprentissage axé sur le développement de compétences personnelles, professionnelles et sociales en matière d'engagement citoyen, de mode de vie sain, de découverte culturelle, de langues officielles, de communication, d'environnement et de planification de projets.



Opération plantation d'arbres avec de jeunes volontaires Katimavik.



www.katimavik.org
 Blogue
www.gokatimavik.com





Reconnaître

La 13e édition du Prix Hommage bénévolat-Québec
Dites « **MERCI !** »



CHAQUE ANNÉE, PRÈS DE 2,3 MILLIONS DE QUÉBÉCOISES
ET DE QUÉBÉCOIS S'INVESTISSENT BÉNÉVOLEMENT DANS LEUR
COMMUNAUTÉ. DITES « MERCI! » À UN PROCHE, À UN AMI, À UN
COLLÈGUE OU À UN ORGANISME EN PROPOSANT SA CANDIDATURE
AU PRESTIGIEUX PRIX HOMMAGE BÉNÉVOLAT-QUÉBEC!



www.disluimerci.qc.ca



TVA dans notre communauté

Une vitrine télé pour souligner l'engagement social

Par **Patricia Morin**
Responsable des
communications, FCABQ

La FCABQ a choisi le 5 décembre - Journée internationale des bénévoles pour inaugurer sa participation au projet de promotion communautaire développé par le service marketing du réseau TVA.

TVA dans notre communauté offre aux groupes communautaires et sociaux la possibilité de publiciser leurs activités, moyennant un investissement monétaire inférieur aux coûts habituels du marché.



Ce sont les Dîners-Soleil du Centre d'action bénévole de Beauharnois qui seront mis de l'avant dans ce premier spot de 30 secondes.

Trois fois par semaine, le CAB accueille les aînés de son territoire afin de leur offrir une occasion de socialiser autour d'un repas sain et réconfortant. Ils ont également l'opportunité de participer à différentes activités, informatives, culturelles et sociales, gravitant autour de ces dîners. Certains en profitent pour devenir eux-mêmes bénévoles ou encore, pour se marier !

La diffusion de ce spot débutera le samedi, 5 décembre sur LCN, à raison d'une quinzaine d'occasions. Par la suite, il sera visible sur l'ensemble du réseau TVA à compter du 14 décembre.

La FCABQ veut faire de cette vitrine un geste de remerciement senti envers les organismes et les bénévoles - cette fois-ci, les aînés - qui se dévouent afin de rendre nos milieux de vie dynamiques et accueillants pour tous.

Prochain rendez-vous : la Semaine de l'action bénévole 2010.



Semaine L'Amitié n'a pas d'âge 2010

Raviver les liens entre jeunes et moins jeunes

Par **Donathile Nahaniyo**
Agente de liaison et de développement,
Association L'Amitié n'a pas d'âge

Dans le but de raviver les liens entre les jeunes et les moins jeunes, l'Association l'amitié n'a pas d'âge vous invite à participer à la 23^e édition de la semaine l'amitié n'a pas d'âge qui se tiendra du 16 au 22 mai 2010.

Cette année encore, l'Association l'amitié n'a pas d'âge lance une invitation spéciale aux organismes désireux de développer des projets intergénérationnels qui mettent de l'avant des activités où jeunes et moins jeunes

ont l'occasion de partager entre eux leurs savoirs et leurs valeurs.

En participant à la semaine l'amitié n'a pas d'âge, vous recevrez l'invitation au lancement. Nous profiterons de l'événement pour rendre hommage aux intervenants et aux bénévoles impliqués dans les projets.

À cette occasion, vous courez la chance de vous mériter un des prix Méritas, en plus de voir votre projet inscrit dans le répertoire annuel et de faire partie d'un véritable réseau voué au soutien et à la promotion de l'intergénération.



Formulaire de participation à la semaine et bons de commande :

Donathile Nahaniyo
514-382-0310, poste 125
dnahaniyo@amitieage.org





Questions de gestion

Le formulaire de définition des limites : un outil de gestion du risque simple et très efficace

Par David Hartley

Centre des ressources en assurance et en responsabilité pour les organismes sans but lucratif, Imagine Canada

J'ai maintenant rencontré beaucoup plus de 3 000 bénévoles, employés et administrateurs de partout au Canada. Les missions et les ressources des organismes sans but lucratif sont extrêmement diversifiées, mais j'ai également constaté de nombreux points communs entre eux.

1 – Les bénévoles et les employés sont souvent des personnes très généreuses qui accomplissent souvent beaucoup plus que ce que leur travail exige, ce qui leur attire des ennuis, ainsi qu'à leur organisme sans but lucratif. Les bénévoles peuvent également démissionner des organismes parce qu'ils ne s'attendaient pas aux exigences supplémentaires des clients.

2 – Les bénévoles, les membres du personnel et la direction travaillent souvent beaucoup. Leurs politiques et procédures écrites sont peut-être excellentes, mais, pour diverses raisons, elles sont souvent oubliées ou « floues dans les mémoires ». Les politiques élaborées par certains organismes sans but lucratif manquent simplement de clarté.

La clarté et la simplicité sont extrêmement nécessaires, pas seulement pour indiquer ce que les bénévoles et les employés devraient faire (c'est

pour cela qu'une description d'emploi est obligatoire), mais aussi pour signaler quelques « feux rouges » indiquant ce qu'il ne faut jamais faire dans chaque poste.

La formation (surtout les jeux de rôles) et les mises à jour par courriel sont d'excellents exemples de méthodes de rappel des rôles, mais ce formulaire de définition des limites est la meilleure idée que j'ai rencontrée jusqu'à ce jour dans ce domaine.

Avant de vous expliquer comment rédiger ce formulaire, je souhaite vous présenter cinq conseils astucieux qui, selon nous, devraient planter le décor de votre gestion du risque.

Conseil astucieux 1 : la protection des personnes avec et pour qui vous travaillez devrait être la principale priorité de votre organisme sans but lucratif

Communiquez régulièrement à vos bénévoles et à vos salariés le message suivant : « la protection des personnes avec qui et pour qui notre organisme travaille est sa priorité numéro un ».

Si la gestion du risque se borne à protéger vos éléments d'actif des conséquences d'une action en justice, elle ne réussira jamais à convaincre vos salariés et vos bénévoles de son utilité, ce qui vous posera problème.

Conseil astucieux 2 : les vrais spécialistes vous entourent

Ne créez pas de méthode de gestion du risque sans consulter les personnes de votre entourage, surtout celles qui connaissent les risques et, très vraisemblablement, leurs meilleures modalités de gestion.

Conseil astucieux 3 : mettez tout par écrit, dans vos propres termes

Les procédures écrites sont importantes pour garantir l'uniformité de la gestion du risque, dégager les angles morts, créer une trace écrite légale, à utiliser en cas d'action en justice et contrôler correctement les résultats. Réemployez les propres expressions des personnes avec et pour qui vous travaillez dans toute la mesure du possible, ce qui sera plus convaincant.

« Les bénévoles et les employés sont souvent des personnes très généreuses qui accomplissent souvent beaucoup plus que ce que leur travail exige, ce qui leur attire des ennuis, ainsi qu'à leur organisme sans but lucratif. »

Ne tombez pas dans le piège d'utiliser des gabarits vierges créés par d'autres organismes. Concevez vos propres documents. Vos activités et les personnes avec qui et pour qui vous travaillez sont vraisemblablement différentes, comme leurs risques.

(Suite page 10)



... Le formulaire de définition des limites

Conseil astucieux 4 : ne compliquez pas la gestion du risque : une page suffit souvent

La gestion du risque est parfois acrobatique et l'expertise d'un spécialiste est parfois nécessaire, mais les produits de votre travail doivent être clairs (faciles à lire) et concis (pour être véritablement lus). Ne dépassez pas une page pour vos documents de communication et vos formulaires, dans toute la mesure du possible.

Conseil astucieux 5 : adoptez un style chaleureux

La rédaction des formulaires et des documents de gestion du risque donne trop souvent l'impression que les organismes de bienfaisance manquent de compassion et de reconnaissance. Ce n'est pas inévitable. Les formulaires légaux comme celui-ci peuvent être chaleureux.

Conseil astucieux 6 : conservez indéfiniment les documents liés à une interaction en tête à tête avec un client

Chaque fois qu'une personne occupant un poste salarié ou bénévole doit interagir en tête à tête avec un client, conservez indéfiniment les documents administratifs pertinents (p. ex., leur dossier qui devrait être complet, de leur candidature et de leur description de poste aux documents signés).

Comment créer un formulaire annuel de définition des limites

Une description d'emploi indique aux membres du personnel ce qu'ils DOIVENT faire dans l'exercice de leurs fonctions; un formulaire de définition des limites leur indique ce qu'ils NE doivent PAS faire. Vous devriez

créer, au fil du temps, un formulaire de définition des limites pour chaque poste de bénévole et d'employé; nous vous conseillons de commencer par vos postes les plus risqués. Voici quelques conseils sur l'élaboration de ce formulaire.

- Sa longueur (recto et verso) ne devrait pas dépasser une page au maximum.
- Faites figurer, en haut du recto, « Formulaire de définition des limites », suivi du titre du poste.
- Remerciez les personnes qui occupent ce poste de leur travail. Ce point est très important.
- Expliquez ensuite que, « pour votre propre protection et pour la réputation de l'organisme », les actions énumérées plus bas ne doivent être commises en aucun cas. Dans le cas contraire, nous serons contraints de vous congédier.
- Énumérez ensuite quatre à sept activités accompagnées d'un « feu rouge ». Décrivez-les avec une très grande clarté pour éviter toute ambiguïté. Ne citez que des actions qui vous conduiraient à congédier immédiatement une personne, à la suite d'une seule infraction.
- Concluez cette partie en précisant que ces règles servent à protéger les personnes occupant ce poste, ainsi que l'organisme et ces clients. Ajoutez que d'autres actions sont interdites.
- Au dos du formulaire, dressez la liste des actions à ne pas commettre, mais qui n'entraîneraient pas le congédiement immédiat, en les accompagnant d'un « feu orange ».
- Exposez le processus suivi en cas

d'infraction.

- Ce formulaire devrait être mis à jour, diffusé et signé chaque année.
- Employez un papier d'une couleur unique pour que chacun connaisse le « formulaire orange ».

Dernier point

1) Veillez à associer à l'élaboration de ce formulaire les personnes qui seront priées de la signer. Elles connaissent leur rôle — leur patron connaît rarement les demandes qui leur sont adressées tous les jours — et, au bout du compte, ce formulaire les convaincra beaucoup mieux.

2) Expliquez à vos bénévoles et à vous employés que ce formulaire de définition des limites est véritablement très utile pour eux, puisqu'il leur permet clairement de refuser d'aider les clients/participants en faisant ce qui est noté à son recto ou à son verso.

« La rédaction des formulaires et des documents de gestion du risque donne trop souvent l'impression que les organismes de bienfaisance manquent de compassion et de reconnaissance. »



<http://nonprofitrisk.imaginecanada.ca/fr/node/154>



Numéro de charité : inscrivez-vous à l'une des séances de téléapprentissage

Vous faites partie du conseil d'administration ou du personnel d'un organisme de bienfaisance?

Dans l'affirmative, vous êtes invité prendre part à une séance de téléapprentissage gratuite de 90 minutes.

Quand ?

Samedi – 16 janvier 2010

Heure ?

De 12 h à 13 h 30

Information

info@thecharitiesfile.ca

Pour vous inscrire

Complétez et soumettez le formulaire d'inscription dans le site Internet <http://thecharitiesfile.ca/fr/content/le-dossier-des-organismes-de-bienfaisance-ca-march-la-s%C3%A9ance-de-t%C3%A9l%C3%A9apprentissage-3>

Animateur: Gérard Briand

Vous représentez un organisme de petite taille ou rural ?

Les membres de votre conseil d'administration gagneraient à mieux comprendre leurs obligations relativement au statut d'organisme de bienfaisance enregistré et les exigences de déclaration annuelle de l'Agence du revenu du Canada auxquelles ils doivent satisfaire?

Les personnes qui défendent avec ferveur une cause ou les intérêts de leur communauté ont à cœur de préserver le statut de leur organisme de bienfaisance.

La séance propose un survol du Dos-

sier des organismes de bienfaisance c.a. marche et de ses quatre stratégies :

- Le coffre du trésorier, qui fournit des outils et des modèles à l'intention des trésoriers, des commis comptables et des comités des finances;
- Le carnet de reçus du collecteur de fonds, qui comprend des renseignements, des conseils et les plus récentes directives de l'ARC relatives à la collecte de fonds;
- Les bijoux de l'ordre du jour, qui offre un calendrier des points qui devraient figurer à l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration et des assemblées annuelles à un moment ou à un autre au cours de l'exercice;
- La boîte à chaussures, qui contient la liste des documents organisationnels importants et les raisons justifiant leur entreposage et leur transmission.

Les détails et le matériel liés vous seront envoyés par courriel deux jours ouvrables avant la date prévue de la séance.

[S'inscrire à la séance de téléapprentissage](#)

Ce projet est mené par le Centre de recherche et de développement sur le secteur bénévole et communautaire de l'université Carleton, en partenariat avec le Conseil des services communautaires de Terre-Neuve et Labrador, la Chambre des organismes bénévoles de Calgary et le Consortium des organismes bénévoles de la Colombie-Britannique.

■

Le Dossier des organismes de bienfaisance :
C.A. MARCHE



Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes Rentabilité et solvabilité après 11 mois d'opération

D'après un communiqué du Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes

Au 30 septembre dernier, le Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes affiche un très bon rendement et un régime solvable à 140%, après 11 mois d'opération.

Le comité de retraite a pris connaissance du rendement de la caisse au 30 septembre 2009. Depuis le début du régime en octobre 2008, le rendement de la caisse s'est élevé à 24,07%.

Une grande partie de ce rendement, 18,23% pour être exact, s'explique par le fait que les premiers argents ont été investis à la mi-novembre 2008, quand les marchés étaient très bas, et qu'ils ont remonté la pente depuis (nous sommes exposés à 50% au marché des actions et à 50% au marché des obligations).

La différence, soit 5,74%, s'explique par le fait que les gestionnaires choisis par le comité de retraite ont fait en moyenne 5,74% de mieux que les marchés dans lesquels chacun d'entre eux est investi. Nous sommes très heureux de cette bonne performance, mais nous sommes assez réalistes pour ne pas nous attendre à réaliser pareille performance à chaque année !

Le résultat ? Lorsqu'on compare l'actif du Régime au 30 septembre 2009, 2 040 630 \$ avec la valeur des prestations acquises par tous les participants en cas de départ ou décès, l'actuaire en arrive à la conclusion que nous avons 1,40\$ en caisse pour

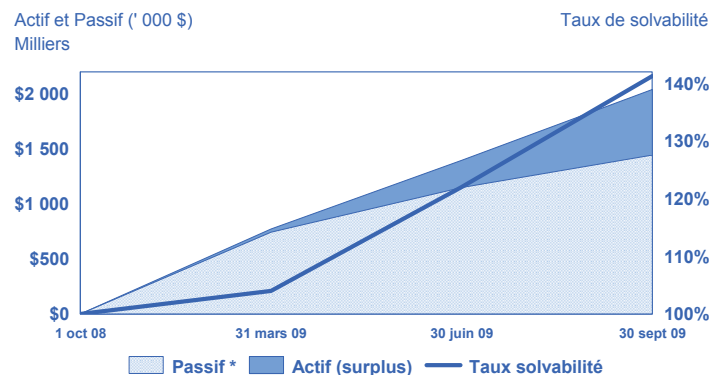
chaque 1\$ que nous devons. C'est ce qu'il illustre le graphique un peu plus bas.

Des sessions de formation au sujet du Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes auront lieu dans les régions aux dates indiquées ci-dessous :

- **Québec : 3 février 2010, mercredi/AM**
- **Lévis : 3 février 2010, mercredi/PM**
- **Granby : 10 février 2010, mercredi/PM**
- **Montréal : 17 février 2010, mercredi/PM**

Tous les groupes et les employé-e-s des groupes communautaires québécois y sont les bienvenues. D'autres informations au sujet de ces formations seront communiquées à une date ultérieure.

Des actifs suffisants pour payer les rentes garanties en cas de départ



* L'actuaire inclut dans le passif le coût de terminaison du Régime



Sylvia Roy, adjointe administrative
Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes
110, rue Sainte-Thérèse #301, Montréal (Québec) H2Y 1E6
Tél. : 514-878-4473
Télé. : 514-878-1060

RRFS-GCF@relais-femmes.qc.ca
www.regimeretraite.ca





Savoir-faire

Programme PAIR

Pour l'autonomie et la sécurité des aînés

Par le Programme Pair

Offrir un service personnalisé d'appels automatisés qui joint les aînés quotidiennement pour s'assurer de leur bon état de santé, voilà l'objectif du Programme Pair. Les abonnés reçoivent ces appels à des heures prédéterminées, une ou plusieurs fois par jour.

Plus qu'un simple programme, le Programme Pair est une façon de vivre dans une collectivité soucieuse du bien-être de sa population. Un service rassurant, qui permet aux aînés de conserver leur autonomie en plus de garantir leur sécurité ainsi que la tranquillité d'esprit pour leur famille et leurs amis.

Qui peut en faire partie ?

Toutes personnes retraitées, malades ou vivant seules peuvent bénéficier de ce programme offert gratuitement par les agences du Programme Pair.

Comment procéder ?

Les personnes intéressées à adhérer au programme peuvent communiquer directement avec le responsable de l'agence locale du Programme Pair (lien vers la recherche d'agence en cliquant sur agence locale) ou avec le Comité Provincial Pair au 1-877-997-PAIR (7247) ou sur notre site Web : www.programmepair.com.

Ce service de sécurité est offert par 37 agences locales et couvre près de

300 municipalités. Déjà, il a contribué à sauver 32 vies au Québec en 2007 et 38 en 2008. Certaines de ces agences sont en opération depuis 1990. En 2008, le Programme Pair comptait plus de 1 800 abonnés.

Le fonctionnement

Le service entrera en contact avec l'abonné de façon journalière* et à l'heure choisie, au moyen d'un ordinateur qui vous donnera un message précis et personnalisé. Le fait de répondre au téléphone indiquera que l'abonné est en état de composer le 9-1-1 s'il a besoin d'aide.

Cependant, s'il n'y a aucune réponse le système automatisé rappellera dans un court laps de temps. Cette fois, si personne ne répond après cette deuxième tentative, une procédure d'alerte sera enclenchée et des démarches seront entreprises afin qu'une personne (un membre de sa famille, un ami, un voisin, un policier, ou un bénévole) se rende à au domicile de l'abonné pour effectuer une vérification.

Si l'abonné doit s'absenter pour une journée ou plus, il doit informer le responsable de son agence locale du Programme Pair. Le service sera à nouveau en opération à la date de retour de l'abonné.

Ce service est rendu possible grâce à la participation financière principale du Ministère de la Famille et des Aînés du Québec.

*Certaines agences ne peuvent offrir le service les fins de semaine et les jours fériés.



Les personnes intéressées à adhérer au programme peuvent communiquer directement avec le responsable de l'agence locale du Programme Pair (lien vers la recherche d'agence en cliquant sur agence locale) ou avec le Comité Provincial Pair au 1-877-997-PAIR (7247) ou sur notre site Web :

www.programmepair.com



Journée de ressourcement pour les bénévoles RVA Le monde change ... Les bénévoles aussi

Par Les RVA

Une journée de ressourcement inoubliable sur les thèmes du changement, de l'ouverture à la différence et de la force de la pensée créative.

Une expédition pour transformer nos façons de voir, nos façons d'être et pour améliorer la qualité de notre action bénévole.

Une excellente occasion de se réunir, se féliciter, se reconnaître et développer son sentiment d'appartenance.

Une journée sous le signe de l'humour et de la réflexion pour évoluer individuellement et collectivement.

Objectif

Trouver un sens et tirer profit du changement et du droit à la différence. En découvrir les bénéfices sur les plans personnel et organisationnel.

Approche

Les RVA avec le groupe ImproCible vous invitent à venir vivre une expérience unique. La journée est conçue comme une expédition collective et profondément humaine où les bénévoles prennent le temps de vivre l'essentiel, par *l'humour et le plaisir !*

Les
Rendez-vous
annuels



Pour plus d'information :
www.berthiaume-du-tremblay.com

La campagne promotionnelle 2010 dévoilée en janvier

La FCABQ dévoilera en janvier les couleurs de sa nouvelle campagne promotionnelle de l'action bénévole. Les 113 centres d'action bénévole membres de la FCABQ se joindront à leur organisation afin de diffuser le message et assurer leur rôle de distributeurs officiels du matériel promotionnel sur leurs territoires respectifs.

Vous désirez recevoir le dépliant / bon de commande des articles promo 2010 ? Trois façons de faire :

- Contactez le centre d'action bénévole de votre territoire pour vous inscrire sur la liste d'envoi. Pour trouver le CAB de son territoire : www.fcabq.org/centres ou | 800 715.7515
- Il n'y a pas de CAB dans votre secteur ? Joignez la liste d'envoi de la FCABQ en écrivant à admin@fcabq.org ou en appelant au | 800 715.7515
- Version électronique du dépliant / bon de commande sur www.fcabq.org

Semaine de l'action bénévole 2010: du 18 au 24 avril





Le personnel

Rubrique

La relève dans les organismes communautaires

Par
Steeve Dupuis
Formateur, Centre St-Pierre

Extrait de la Boîte à outils sur la relève des travailleurs et travailleuses dans les organismes communautaires

Plusieurs facteurs démontrent l'importance de la relève dans les organismes communautaires, notamment, la difficulté croissante du renouvellement de la main-d'œuvre, la perte des travailleurs et travailleuses au profit d'emplois qui offrent de meilleures conditions de travail et le départ appréhendé de la génération des travailleurs et travailleuses ayant aujourd'hui 50 ans et plus et qui sont présents en nombre important au sein des organismes communautaires.

Autre facteur, la forte participation des organismes communautaire à la tournée sur la relève organisée par le Centre St-Pierre et l'intérêt marqué pour la réalisation d'une boîte à outils. La relève est devenue un sujet populaire et fait l'objet d'études, de travaux et de colloques.

Les préoccupations des groupes face à leur relève

Nous pourrions dire que les organismes communautaires partagent les mêmes inquiétudes concernant l'avenir de sa relève. Ils ne s'interrogent pas tant sur le bien-fondé de leur cause et de leur organisation que sur l'engagement social de la relève au

sein de leurs organisations. Plusieurs études ⁽¹⁾ portent sur la relève et ses attentes dans un contexte social en perpétuel changement : quels sens les jeunes donnent-ils à l'engagement et dans quelle mesure notre organisme communautaire a-t-il du sens pour eux et favorise-t-il leur implication ? Est-ce que les personnes qui travaillent avec nous se sentent bien ?

La question de la relève se pose également du point de vue de l'organisation : comment assurer une relève adéquate ? Est-ce que les organismes communautaires préparent et planifient bien leur relève ?

Dans la mouvance actuelle, quels sont les changements auxquels notre organisme doit faire face et avec lesquels il aura dorénavant à composer ? Comment peut-on créer des « espaces dynamiques » qui ont du sens et incitent les personnes à s'engager ?

Voilà quelques-unes des questions qui invitent à prioriser la relève dans l'agenda de votre organisme.

Question de réflexion

Je vous propose un petit quiz, que vous retrouvez dans la Boîte à outils sur la relève. Il permet, pour les organismes qui le souhaitent, de susciter une réflexion avec leurs membres, conseil d'administration, équipe de travail ou partenaires. Répondez par OUI ou par NON aux affirma-

tions suivantes, selon vous :

- La pénurie de main-d'œuvre et le vieillissement de la population sont des sujets de préoccupation dans les secteurs du communautaire et de l'économie sociale.
- La majorité des organismes communautaires ont planifié leur relève.
- La main-d'œuvre dans le monde communautaire est plus scolarisée que dans les autres secteurs d'emploi.
- Ce qui amène les jeunes à travailler dans le milieu communautaire, c'est surtout les hasards de la vie.
- Le milieu communautaire est très connu et bien perçu par les jeunes.
- La conciliation travail-vie personnelle est une préoccupation centrale chez les jeunes travailleurs

« La question de la relève se pose également du point de vue de l'organisation : comment assurer une relève adéquate ? Est-ce que les organismes communautaires préparent et planifient bien leur relève ? »

et travailleuses.

- La rémunération et les conditions de travail sont des facteurs qui peuvent attirer la relève et fidéliser les travailleurs, travailleuses en place.
- Outre les contraintes financières de l'organisme, un des grands défis à relever est de composer

(Suite page 16)





En librairie

Vivre et vieillir en santé

Auteur : Conseil des aînés

Le Conseil des aînés, organisme consultatif gouvernemental, s'est associé aux Publications du Québec dans le but de produire un ouvrage d'information, adapté aux réalités du Québec, sur des sujets touchant une population vieillissante.

Le spectre des thèmes abordés est large, allant des stéréotypes et des attitudes négatives entretenues à l'égard des aînés, la vie familiale, la vie associative, le logement jusqu'au droit social.

Ce guide contient des informations générales tirées de sites Internet ou de documents produits par des organisations et des spécialistes des différents sujets abordés ici, incluant une liste des organismes indiqués en référence.

Aperçu

Vie familiale : Entraide familiale / Proches aidants / ... ♦ Sports et loisirs ♦ Transport : Conduite automobile / Dépistage des conducteurs à risque / ... ♦ Logement : Milieu de vie naturel / Milieu de vie substitué/ Ressources à consulter ... ♦ Maltraitance : Que faire ? / ... ♦ Et plusieurs autres ...

PRIX

CABs membres

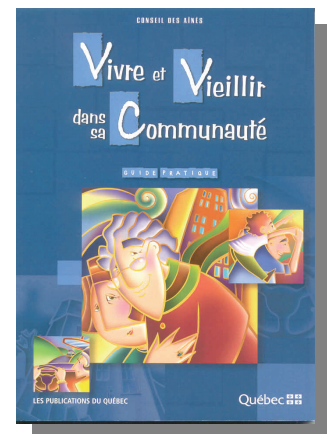
22, 50 \$

Autres

24, 95

Frais de manutention de 5, 00 \$, taxes et frais d'expédition postale en sus

**Pour commander par télécopieur
514.843.6485**



... La relève dans les organismes communautaires

(Suite de la page 15)

avec diverses générations ayant un rapport au travail différent.

- Les stages et le bénévolat sont des façons d'attirer la relève.
- Il est difficile de mesurer les impacts de la pénurie de main-d'œuvre dans les organismes communautaires.

Les résultats du quiz seront dans le prochain numéro. À suivre...



Note

1. Nous référons aux études de Sylvain Bourdon, Frédéric Deschenaux et Jean-Claude Coallier, « Les jeunes et le travail dans le milieu communautaire québécois : choix, contrainte, ajustement » dans Les jeunes et le travail, Saint-Nicolas, Les Presses de l'Université Laval, 2007, p. 155-172 ; du Centre St-Pierre, Les jeunes dans les groupes communautaires : une question de relève ?, Montréal, 2006, 50 p. et de Anne Quéniart et Julie Jacques, « Être une jeune militante aujourd'hui : pourquoi et comment ? », Labrys, études féministes, no 1-2, juillet / décembre 2002.

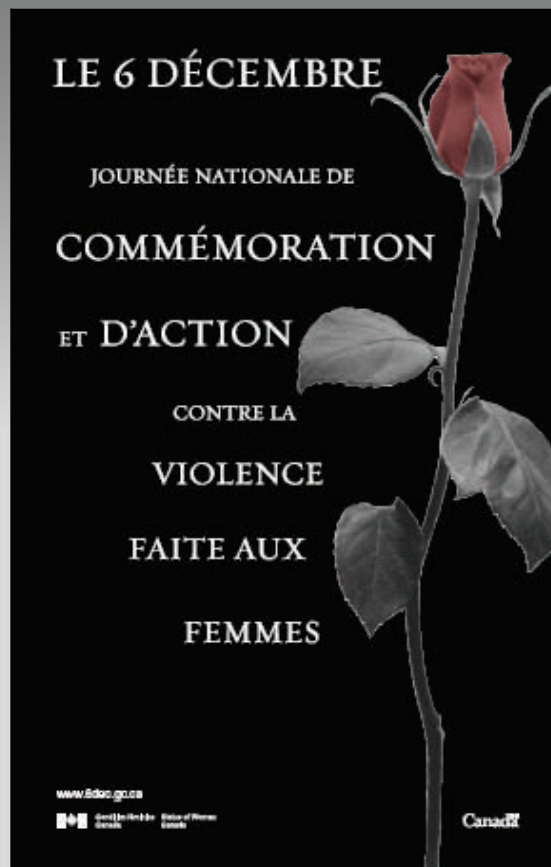


**Pour commander la
Boîte à outils sur la relève des travail-
leurs et travailleuses dans les
organismes communautaires :**

514.524.3561



ELLES SONT MORTES PARCE QU'ELLES ÉTAIENT DES FEMMES.



Instituée en 1991 par le Parlement du Canada, cette journée souligne l'anniversaire du meurtre de 14 jeunes femmes en 1989 à l'École polytechnique de Montréal.

En plus de commémorer les 14 jeunes femmes qui ont perdu la vie à la suite d'un acte de violence à l'égard des femmes qui a choqué la nation, le 6 décembre offre l'occasion aux Canadiennes et aux Canadiens de réfléchir au phénomène de la violence à l'égard des femmes dans notre société. C'est également l'occasion de penser aux femmes et aux jeunes filles pour qui la violence est une réalité quotidienne et de se souvenir de celles qui sont mortes par suite de la violence dirigée contre les femmes. Enfin, cette journée offre la possibilité aux collectivités d'envisager des mesures concrètes afin d'éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles.

Pour plus d'informations :

<http://www.cfc-swc.gc.ca/dates/vaw-vff/index-fra.html>



**Au cœur de l'action
depuis 1972**

www.fcabq.org
1 800 715.7515 ■ 514.843.6312

fcabq
FÉDÉRATION DES CENTRES
D'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC



FÉDÉRATION
DES CENTRES
D'ACTION BÉNÉVOLE
DU QUÉBEC

1557, avenue Papineau
Montréal, QC
H2K 4H7

Téléphone : 514.843.6312 / 1 800 715.75
Télécopie : 514.843.6485
Messagerie : info@fcabq.org

Retrouvez-nous sur la toile !
www.fcabq.org



Spot publicitaire sur
l'action bénévole

LCN
dès le 5 décembre

Réseau TVA
Dès le 14 décembre

Bénévol'Action

Spécial du 5 décembre 2009

| Collaborateurs à ce numéro |

| Agence de revenu Canada | Bénévoles Canada | Steeve Dupuis, *Centre St-Pierre* | Caroline Jodoin, *ARCQ* | David Hartley, *Imagine Canada* | Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale | Les Rendez-Vous annuels | Donathile Nahaniyo, *Association L'Amitié n'a pas d'âge* | Programme PAIR | Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes | Lise Proteau, *FCABQ* | Pierre Riley, *FCABQ* | Andréanne Sylvestre, *Katimavik* |

| Responsables de la publication |
Pierre Riley | Patricia Morin

| Conception | Rédaction | Réalisation |
Patricia Morin

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

L'Agenda



Le 5 décembre JOURNÉE INTERNATIONALE DES BÉNÉVOLES

Décrétée en 1985, les Nations Unies invitent ainsi chaque pays de la planète à célébrer une journée dans le but de reconnaître l'apport incalculable des bénévoles dans l'amélioration des conditions de vie et en général, de la démocratie dans le monde entier.

Dès maintenant ! PRIX HOMMAGE BÉNÉVOLAT-QUÉBEC Période des mises en candidature de la 13e édition

Toute l'information sur www.disluimerci.qc.ca

Du 18 au 24 avril 2010 SEMAINE DE L'ACTION BÉNÉVOLE

Dévoilement du visuel et du slogan de la prochaine campagne promotionnelle sur l'action bénévole;

Dévoilement des nouveaux articles de reconnaissance et de promotion / Bon de commande sur www.fcabq.org :

Janvier 2010

