



Trousse d'outils municipale

Stratégies pratiques pour améliorer l'appui
municipal à votre programme bénévole





Remerciements

Rédaction : Sue Peterson, PK Associates

Conception : Kathy Hunt Communications

Nous remercions les nombreuses personnes, organisations et municipalités qui ont été notre inspiration pour l'élaboration de la Trousse d'outils municipale. Nous aimerions aussi remercier les nombreux répondants et répondantes de l'Étude sur les municipalités et le bénévolat (2004) et les participantes et participants à la Table ronde municipale (2005) qui ont fourni la plupart des pratiques exemplaires présentées dans cette trousse. Nous aimerions remercier tout particulièrement les membres du Groupe de travail municipal qui ont apporté des observations judicieuses et constructives durant l'élaboration du présent document :

JoAnn Hutchison, Ville de Kitchener

Barb Tiffin, Ville d'Ottawa

Deborah Young, Région de Waterloo

Sheelagh Hendrick, Ville de Thunder Bay

La trousse d'outils municipale a été préparée sous les auspices de l'Initiative canadienne sur le bénévolat (ICB). L'ICB est financée par le ministère du Patrimoine fédéral, gérée par Bénévoles Canada et Imagine Canada, et exécutée par des réseaux provinciaux et territoriaux à travers le Canada. Cette initiative a trois objectifs :

- ◆ encourager les Canadiens et Canadiennes à faire partie d'un organisme bénévole,
- ◆ développer la capacité des organismes à tirer profit du bénévolat, et
- ◆ améliorer la qualité de l'expérience bénévole.

Professional Administrators of Volunteer Resources – Ontario (PAVR-O) est responsable du réseau de l'ICB en Ontario. Il s'est doté d'un comité de coordination d'au moins 15 membres et de plusieurs sous-comités. Ce réseau est responsable de l'exécution des programmes nationaux en Ontario et de l'élaboration d'un plan d'action sur le bénévolat en Ontario.

Personne contact :

Brenda Doner, Coordinatrice

Réseau de l'Ontario, Initiative canadienne sur le bénévolat

C.P. 24029, Bullfrog Postal Outlet Guelph (Ontario) N1E 6V8

Téléphone : 519-763-4594 Télécopieur : 519-836-0588

info@volunteer.on.ca • www.benevoles.on.ca

© Bénévoles Canada 2006 English version also available

Les hyperliens mentionnés dans le présent document ont été vérifiés en mars 2006. Pour obtenir des mises à jours et des informations additionnelles concernant les municipalités et le bénévolat, veuillez visiter notre site Web à www.benevoles.on.ca.



Réseau de l'Ontario

Initiative canadienne sur le bénévolat



Nous reconnaissons l'appui financier du gouvernement du Canada par l'entremise du ministère du Patrimoine canadien.

Canada



VOLUNTEER
BÉNÉVOLES
C A N A D A



Table des matières

Section A - Introduction	4
Cette section présente les objectifs de la Trousse d'outils municipale sur le bénévolat, le public visé et une mise en contexte avec un aperçu des étapes suivies pour l'élaboration de cette trousse.	
Section B - Une ville sans bénévoles	8
Il va sans dire que le bénévolat est un élément important qui contribue au développement de nos villes et communautés, petites et grandes. Le travail des bénévoles façonne souvent les caractéristiques uniques et particulières des municipalités. Les récentes tendances en matière de bénévolat sont inquiétantes : plusieurs observateurs et intervenants se demandent si nous aurons demain suffisamment de gens disposés à faire du bénévolat. Cette section de la Trousse examine les multiples impacts des bénévoles sur nos communautés et la crise dans laquelle nous serions plongés si nous ne pouvions plus compter sur les bénévoles.	
Section C - Un plan d'action	14
Pour améliorer le soutien que votre communauté accorde au bénévolat, il faut élaborer un plan bien réfléchi. Cette section décrit un plan en six étapes qui aidera votre municipalité à développer des pratiques exemplaires en matière de bénévolat.	
Étape 1 – Évaluation de votre municipalité	14
Étape 2 – Création d'un comité consultatif sur le bénévolat	16
Étape 3 – Élaboration d'une vision et d'objectifs	17
Étape 4 – Définition d'un chemin critique	19
Étape 5 – Préparation d'un budget	20
Étape 6 – Rédaction d'une politique sur le bénévolat	24
Section D - La promotion de votre programme bénévole	30
Votre « Plan d'action » aura plus d'impact si vous adoptez des stratégies pour la présentation de votre politique sur le bénévolat et de votre budget aux cadres municipaux et au conseil de ville. De plus, cette section décrit les avantages du bénévolat, les liens entre le bénévolat et le Nouveau Pacte pour les villes et les collectivités et les problèmes légaux auxquels s'expose votre municipalité si des bénévoles ne sont pas correctement filtrés et supervisés.	
Section E - Histoires à succès en Ontario	38
De nombreuses municipalités en Ontario encouragent le bénévolat : des municipalités qui appliquent le Code canadien du bénévolat, se sont donné un directeur ou coordonnateur de bénévoles, adoptent un budget annuel pour le programme de bénévolat ou ont pris d'autres mesures pour assurer une gestion adéquate des bénévoles. Cette section présente quelques-unes de ces histoires et donne des exemples dont nous pouvons nous inspirer.	
Section F - Ressources	44
Cette section présente de nombreuses ressources que votre municipalité peut utiliser dans ses efforts pour encourager le bénévolat.	
Annexe A - Formulaire d'évaluation	46



Section A - Introduction

◆ Bienvenue à la Trousse d'outils municipale! Vous venez de faire le premier pas pour accroître l'appui que le conseil et les cadres supérieurs de votre municipalité donnent à vos bénévoles. L'objectif premier de cette trousse d'outils est de vous aider, vous et votre municipalité, à élaborer un plan pour soutenir et accroître le niveau d'engagement actuel de vos bénévoles dans le cadre d'une approche sûre et bien gérée.

De nombreux fonctionnaires municipaux partout en Ontario mettent en œuvre des programmes et prêtent des services avec l'aide de bénévoles. Vous êtes peut-être :

- ◆ Un préposé aux loisirs travaillant avec des bénévoles dans un centre communautaire, un parc ou une aréna qui est préoccupé parce que sa description de poste ne mentionne pas ses responsabilités de coordination des bénévoles.
- ◆ Un employé du service des ressources humaines qui se rend compte que les politiques et lignes directrices relatives au personnel salarié devraient également s'appliquer aux bénévoles.
- ◆ Une directrice de bénévoles qui a besoin de ressources supplémentaires pour les programmes de bénévolat.
- ◆ Un haut cadre ou conseiller municipal qui sait que la municipalité donne très peu de soutien aux bénévoles dans sa communauté.
- ◆ Un membre de la communauté qui connaît tant les organismes municipaux que les groupes bénévoles communautaires et qui entretient des liens avec les deux.

Peu importe votre titre ou le service auquel vous êtes affecté, en lisant cette trousse à outils, vous entamez un processus qui vous permettra de rédiger un plan pour améliorer les ressources de votre programme bénévole, d'élaborer une politique sur le bénévolat et de vous orienter dans le labyrinthe du monde politique pour obtenir les appuis nécessaires à l'établissement d'un programme complet de gestion des bénévoles. Une municipalité dépourvue d'une politique sur le bénévolat approuvée et/ou d'un programme de gestion des bénévoles, qui ne s'occupe pas de son programme de bénévoles mal géré ou insuffisamment structuré, risque de perdre ses bénévoles et s'expose même à de sérieux problèmes légaux.



Objectifs de la Trousse d'outils municipale

Il existe une documentation abondante à laquelle les employés municipaux et les bénévoles d'organismes affiliés peuvent se référer pour créer un programme de gestion des bénévoles. Dans nos municipalités, il y a souvent un fossé entre les ressources dont disposent les programmes bénévoles et les attentes vis-à-vis les bénévoles et le personnel qui les encadre. Le soutien qui fait défaut peut être de nature tangible et intangible. Tout programme bénévole a besoin de ressources tangibles comme par exemple des fonds pour le salaire de la coordinatrice des bénévoles, ainsi que la promotion, le filtrage, la formation, la reconnaissance et l'appréciation des bénévoles. Les besoins intangibles sont encore plus importants – par exemple une reconnaissance du travail des bénévoles, l'approbation d'une politique sur le bénévolat et la création d'un comité consultatif sur le bénévolat.

Votre administration locale se trouve à un stade de développement spécifique quant à la gestion des bénévoles. En plus d'expliquer pourquoi il faut procéder à des changements dans votre communauté, cette trousse d'outils présente des façons de le faire.

La trousse décrit des stratégies, des exemples et des ressources pratiques pour les champions municipaux du bénévolat. Elle se concentre sur les bénévoles qui contribuent à la direction ou à l'exécution des programmes et services municipaux, notamment :

- ◆ les bénévoles directs recrutés et coordonnés par le personnel municipal; et
- ◆ les bénévoles indirects qui donnent leur temps aux groupes affiliés à l'administration locale (par exemple des associations sportives, de quartier ou de service) qui contribuent à la coordination ou à l'exécution des programmes sous la direction ou au nom de la municipalité.

La trousse d'outils peut aussi être utile aux organismes indépendants ou aux personnes qui veulent intervenir auprès du conseil municipal ou d'autres organismes sur la question du bénévolat.

L'OICB recrute activement des champions municipaux pour encourager les municipalités à investir dans le bénévolat. Ces champions municipaux s'engagent à consacrer de 10 à 15 heures par année :

- ◆ à promouvoir la valeur des bénévoles auprès de leur municipalité,
- ◆ à organiser au moins une présentation auprès des employés ou des élus municipaux à l'aide de la trousse municipale,
- ◆ à informer l'OICB quant aux résultats obtenus avec ces présentations,
- ◆ à aider à promouvoir et à diffuser la trousse, et
- ◆ à aider l'OICB à recruter d'autres champions municipaux.

La présente Trousse d'outils municipale

vous aidera à identifier ces lacunes dans votre municipalité et à obtenir les ressources qui vous permettront :

- 1) de développer la sensibilisation et la compréhension du personnel et des élus municipaux quant à l'importance des bénévoles pour la municipalité; et
- 2) d'encourager la municipalité à adopter le Code canadien du bénévolat ou à intégrer des principes semblables aux pratiques de gestion des bénévoles.



Comment utiliser cette trousse

Cette trousse d'outils contient des conseils pratiques pour vous aider à convaincre votre municipalité d'appuyer le programme de bénévolat. La section C – Un plan d'action, comprend une courte liste de vérification qui vous aidera à déterminer l'état actuel du soutien au bénévolat dans votre communauté. Après avoir rempli cette liste, vous pourrez passer aux parties de la section portant sur les lacunes que vous aurez identifiées dans votre municipalité. Cette trousse d'outils présente des histoires à succès avec lesquelles vous pourrez vous identifier, des histoires provenant de plusieurs communautés de différentes tailles et régions de l'Ontario qui encouragent le bénévolat. La trousse d'outils fournit aussi des ressources sur des « pratiques exemplaires » actuelles en Ontario pour vous aider dans la mise en œuvre de pratiques bénévoles.

Mise en contexte de la Trousse d'outils municipale

La Trousse d'outils municipale est un produit de l'Initiative canadienne sur le bénévolat, laquelle est financée par le ministère fédéral du Patrimoine canadien, gérée par Bénévoles Canada et Imagine Canada et exécutée par des réseaux provinciaux et territoriaux partout au Canada. Cette initiative a trois objectifs :

- ◆ encourager les Canadiens et Canadiennes à faire partie d'un organisme bénévole,
- ◆ développer la capacité des organismes à tirer profit du bénévolat, et
- ◆ améliorer la qualité de l'expérience bénévole.

Au cours de l'automne 2003, le Réseau de l'Ontario de l'Initiative canadienne sur le bénévolat (OICB) a réalisé un **sondage en ligne** [www.benevoles.on.ca/index.cfm?fuseaction=HelpUS.actionPlan] et animé dix rencontres dans le but d'identifier les thèmes à inclure dans un plan d'action pour le renforcement du bénévolat en Ontario. Nous avons demandé aux personnes de classer par ordre d'importance six champs d'action qui avaient été identifiés dans une étude antérieure. Les répondants ont indiqué que les six champs étaient interdépendants et les ont tous classés presque à égalité. Le champ classé au deuxième rang était les « Rapports avec les gouvernements » – principalement avec les gouvernements municipaux. Les participants et participantes au sondage avaient indiqué que l'OICB devrait se centrer sur les gouvernements municipaux, car c'était à ce niveau de gouvernement qu'il y avait le plus grand potentiel d'amélioration de leurs activités quotidiennes. L'OICB a ensuite entrepris deux initiatives importantes : une Étude sur les municipalités et le bénévolat (2004) et une Table-ronde municipale (2005).

Étude sur les municipalités et le bénévolat

Les gouvernements municipaux en Ontario peuvent potentiellement avoir un impact important sur la viabilité des organismes bénévoles et à but non lucratif actifs dans leur milieu local. Dans les municipalités où il y a des histoires à succès d'appui aux organismes bénévoles et à but non lucratif, on trouve une synergie au sein des communautés. L'Étude sur les municipalités et le bénévolat a dégagé quatre conclusions concernant les municipalités et les bénévoles :



- a. les municipalités de toutes les régions de l'Ontario comptent sur des bénévoles pour prêter ou améliorer leurs services, mais peu d'entre elles reconnaissent cette relation dans un énoncé ou une politique formelle;
- b. les municipalités rurales et urbaines ont des approches distinctes et des défis spécifiques en ce qui concerne l'appui à l'engagement bénévole au sein de leurs communautés;
- c. dans la plupart des cas, des employés de première ligne compétents et enthousiastes sont à l'origine de l'appui municipal aux services bénévoles; et
- d. les municipalités ne peuvent se charger à elles seules de développer les ressources bénévoles au sein de leurs communautés – elles doivent travailler de concert avec d'autres organismes d'appui aux bénévoles.

Sur la base de ces conclusions, le Réseau de l'Ontario de l'Initiative canadienne sur le bénévolat (OICB) élabore des stratégies pour encourager les conseils municipaux de l'Ontario : à reconnaître le rôle des bénévoles dans leurs communautés, à accroître les services de soutien aux bénévoles, à continuer d'affecter du personnel pour travailler avec les bénévoles, et à commencer un dialogue avec d'autres organismes dans la communauté sur la définition de stratégies visant à améliorer l'engagement bénévole.

Table-ronde municipale

Dix-neuf personnes de toutes les régions de l'Ontario ont participé à une **Table-ronde municipale** [www.benevoles.on.ca/pdf/MunicipalRoundtableSynopsisF.pdf] en février 2005. Elles représentaient des communautés petites et grandes, des gouvernements provincial et municipaux et des organismes à but non lucratif.

Une première discussion sur les pratiques bénévoles fructueuses a permis de dégager les éléments de base d'un profil de communauté très efficace qui encourage le bénévolat. De plus, des barrières importantes ont été identifiées qui empêchent les municipalités de faire plus pour encourager l'engagement des bénévoles. Les participantes et participants à la table-ronde municipale ont concentré leur réflexion sur la question finale qui leur avait été soumise afin de fournir à l'OICB des stratégies qu'il pourrait suivre ou que les municipalités pourraient envisager d'adopter dans le but d'accroître leur appui aux organismes bénévoles. La première priorité était de développer une trousse d'outils pour le personnel et les élus municipaux.

Collectivement, les participants et participantes à la table-ronde ont pu rendre hommage aux efforts du personnel municipal travaillant avec les bénévoles. Le groupe a également convenu de manière unanime qu'il existe de nombreuses lacunes et peu de financement et qu'en général, on n'est pas conscient que les ressources municipales de soutien au travail des bénévoles sont insuffisantes. La présente trousse d'outils municipale est un produit direct du solide mandat accordé à l'OICB de continuer son travail auprès des municipalités, lesquelles sont considérées comme un intervenant clé dans l'engagement des bénévoles en Ontario.

Commençons...

Mais abordons d'abord cette question sous un autre angle. Toutes les municipalités ont des bénévoles. Le Canada est un pays qui a grandi et prospéré grâce à l'engagement de bénévoles. Nous supposons que nous aurons toujours un surplus de bénévoles disponibles pour nous aider à réaliser nos programmes et à prêter nos services.

Alors, imaginons une ville sans bénévoles...



Section B – Une ville sans bénévoles

◆ Il y a certaines choses de la vie que nous prenons pour acquis.

Par exemple, dans le monde physique, le soleil se lève et se couche, les saisons se succèdent et les gisements de pétrole sont inépuisables. Un instant! Ce que nous prenions naguère pour acquis est aujourd'hui devenu une question d'importance capitale. Les combustibles fossiles sont depuis presque un siècle la principale source d'énergie du monde occidental et même s'il y a toujours eu des groupes de pression qui nous rappelaient qu'il fallait utiliser cette ressource avec soin, beaucoup de gens ne les ont évidemment pas écoutés et continuent de gaspiller le pétrole.

Prenons un autre exemple de choses que nous prenons pour acquis. Les peuples autochtones pratiquent eux aussi le bénévolat; de la même manière, toutes les communautés culturelles qui se sont établies au Canada ont maintenu leurs propres traditions de bénévolat. De plus, les classes aisées d'Angleterre ont largement suivi une tradition de responsabilité sociale. La dure réalité de la vie dans un nouveau pays a renforcé la valeur de l'entraide découlant de la nécessité et de l'altruisme. Le visage du bénévolat a changé avec le temps pour devenir une discipline formelle au milieu du vingtième siècle. Un peu comme les combustibles fossiles, notre pays dépend maintenant des bénévoles mais ne connaît pas les tendances qui pourraient en influencer l'avenir.

Tendances du bénévolat

L'Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation réalisé en l'an 2000 a permis à Bénévoles Canada d'identifier **dix tendances**. Chacune de ces tendances sera plus forte dans les municipalités qui comptent sur les bénévoles pour remplir leur mandat mais qui ne se sont pas dotées d'un programme formel de gestion des bénévoles.



Tendance	Impact sur l'action bénévole dans les municipalités
<p>Une petite minorité fait le gros du travail</p> <p>Un Canadien sur quatre fait du bénévolat. Les 5 % de bénévoles les plus actifs (qui ont donné 596 heures ou plus de leur temps dans l'année) ont accompli plus du tiers (34 %) des toutes les heures de bénévolat.</p>	<p>La préoccupation spécifique à l'égard de cette tendance est que l'on compte sur un nombre décroissant de bénévoles. Si le nombre de bénévoles continue de diminuer, les municipalités auront de plus en plus de difficulté à maintenir le niveau de services attendu, lequel augmente présentement grâce au bassin de bénévoles actuels.</p>
<p>Le nouveau bénévole</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un nombre croissant de jeunes font du bénévolat pour acquérir des compétences liées à l'emploi. • Un plus grand nombre de personnes du troisième âge voyagent ou ont de multiples activités et disposent de moins de temps pour faire du bénévolat. • Un plus grand nombre de Néo-Canadiens font du bénévolat pour acquérir une expérience de travail et des compétences linguistiques. • Un plus grand nombre de personnes handicapées considèrent que le bénévolat est une importante façon de participer à la vie de la communauté. 	<p>Les personnes âgées ont traditionnellement été une excellente ressource bénévole. Même si les données démographiques semblent indiquer que cette tendance se maintiendra, les nouveaux retraités, qui sont souvent en excellente santé et disposent de ressources financières, ne veulent pas nécessairement être confinés à des rôles bénévoles traditionnels.</p>
<p>Planification du travail bénévole</p> <p>La planification du travail bénévole peut être la meilleure défense contre l'évolution démographique et les fluctuations du financement.</p>	<p>Les municipalités qui n'ont pas de programme de gestion des bénévoles recrutent les bénévoles en appliquant des mesures de filtrage insuffisantes, ne se sont pas dotées d'une description de postes et assurent peu de suivi.</p>
<p>Bénévolat obligatoire</p> <p>Les programmes de bénévolat obligatoire, que ce soit le Workfare, les ordonnances de service communautaire ou le service communautaire obligatoire des institutions scolaires, ont créé une nouvelle catégorie de bénévoles forcés (parfois appelés « voluntolds » en anglais).</p>	<p>Les étudiants du secondaire sont tenus d'effectuer 40 heures de bénévolat pour obtenir leur diplôme de fin d'études secondaires. Ce programme a aussi présenté des défis aux employés municipaux qui sont submergés de demandes de la part de ces étudiants et étudiantes. En l'absence de ressources humaines et d'un programme de gestion des bénévoles, on a simplement invité de nombreux étudiants à chercher un autre endroit pour faire leurs heures de bénévolat obligatoire.</p>
<p>Contrat de bénévolat</p> <p>L'environnement dans lequel s'exerce le bénévolat évolue et redéfinit l'engagement bénévole, lequel devient une entente mutuellement avantageuse et négociée plutôt qu'un simple sacrifice de temps de la part du bénévole.</p>	<p>Les bénévoles potentiels ont maintenant des attentes claires par rapport à la façon dont ils veulent faire leur bénévolat. Alors que l'obstacle numéro un au bénévolat est le manque de temps, il est clair qu'un programme de gestion bénévole bien organisé est essentiel pour réussir à recruter et à maintenir les bénévoles.</p>

suite



Tendance	Impact sur l'action bénévole dans les municipalités
<p>Gestion des risques</p> <p>La gestion des risques, considérée comme une partie intégrante du processus de conception du travail bénévole, permet à l'organisation d'assigner le bénévole adéquat à l'activité appropriée.</p>	<p>Les municipalités dépourvues d'un programme formel de gestion des bénévoles s'exposent à des poursuites légales potentielles. Les conseils de ville doivent être proactifs en adoptant une politique bénévole qui définit clairement les étapes de filtrage et de supervision des bénévoles.</p>
<p>S'inspirer des pratiques exemplaires</p> <p>Le secteur bénévole a réagi au nouvel environnement en adoptant des pratiques de gestion du secteur public et privé, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des normes et des codes de conduite, • des mesures de responsabilisation et de transparence dans la gestion des programmes, et • l'exigence d'évaluer les activités bénévoles et d'en mesurer les résultats et la signification. 	<p>De nombreuses municipalités en Ontario ont commencé à adopter des pratiques exemplaires telles que définies dans le Code canadien du bénévolat. Un directeur de bénévoles qui possède les compétences et la formation appropriées pour réaliser un programme de bénévolat peut superviser la mise en œuvre de ces pratiques exemplaires.</p>
<p>Gestion professionnelle des bénévoles</p> <p>Les responsables des ressources bénévoles travaillent à être traités sur un pied d'égalité avec d'autres professionnels du secteur bénévole.</p>	<p>En plus de désigner un directeur des bénévoles, les municipalités devraient être conscientes de l'envergure donnée à ce poste au sein de la municipalité. La responsabilité et la rémunération devraient être égales à celles d'un poste semblable du service des ressources humaines.</p>
<p>Gouvernance du conseil : défis et contradictions</p> <p>Les conseils d'administration bénévoles doivent relever le défi de jouer en même temps leurs rôles de supervision et de planification stratégique.</p>	<p>Les municipalités seront appelées à fournir aux responsables une formation dans ces domaines complexes.</p>
<p>Développement du bénévolat</p> <p>Le développement du bénévolat est une réponse proactive au nombre décroissant de bénévoles. En offrant des occasions de formation et de croissance, les directeurs des ressources bénévoles peuvent recruter et engager les bénévoles potentiels tout en gardant les bénévoles actuels.</p>	<p>Le développement des bénévoles au sein de votre municipalité devrait être défini dans votre politique sur le bénévolat et dans toutes les descriptions de poste bénévole. Votre orientation stratégique en matière de rétention et de développement des bénévoles rehaussera votre programme bénévole.</p>



Autres tendances

D'autres tendances ont été identifiées ces dernières années qui ont déjà commencé à avoir un effet sur le milieu bénévole :

Désastres internationaux, nationaux et locaux – Ces dernières années, les médias nous ont submergés de reportages sur les désastres. Les ouragans, les inondations, les tremblements de terre et les guerres ont créé une plus grande demande d'appui financier et offert de nouvelles occasions aux bénévoles.

Pandémies – De nombreux experts prévoient qu'une pandémie risque de se produire au cours de notre vie, si ce n'est d'ici quelques années, et mobilisera d'importantes ressources bénévoles et financières.

Épuisement des donateurs – Combien de demandes d'aide recevez-vous de causes dignes d'intérêt? Les gens doivent choisir avec soin les causes qu'ils appuient. Il en va de même pour l'action bénévole – cela nous renvoie au fait que « une petite minorité fait le gros du travail » - est-ce que nous sommes en train de « brûler » beaucoup de nos meilleurs bénévoles?

Imaginez... votre ville sans bénévoles

Vous pensez peut-être maintenant qu'il existe de bons arguments pour adopter une approche plus structurée dans la gestion des bénévoles dans votre municipalité. Mais en même temps, il n'y a certainement pas d'urgence d'agir sur cette question! La situation n'est peut-être pas parfaite mais elle est tout de même assez satisfaisante. Vous comptez sur de nombreux bénévoles et les membres de votre conseil municipal louangent toujours les bénévoles lorsqu'ils participent à une activité organisée par des bénévoles. Vous avez peut-être même une soirée de reconnaissance annuelle. Est-ce si important que cela si les bénévoles ne sont pas filtrés, s'il n'y a pas de politique établie sur le bénévolat, s'il n'y a pas de description de postes? Après tout, cela représente beaucoup d'ouvrage et votre conseil municipal n'affectera pas de fonds supplémentaires pour embaucher un coordonnateur de bénévoles.

Seriez-vous plus inquiet si une des manchettes suivantes apparaissait non seulement dans votre journal local mais aussi dans un grand quotidien national?

- ◆ *Entraîneur de hockey bénévole accusé d'agression sexuelle contre un joueur de hockey de dix ans*
- ◆ *Un visiteur amical bénévole avec un dossier criminel vole toutes les économies d'une personne âgée locale*
- ◆ *Un participant se fait arracher la main parce qu'un bénévole a omis d'effectuer les vérifications de sécurité sur un manège du carnaval de quartier*

« Le langage de la citoyenneté suggère que l'intérêt personnel est toujours présent dans les communautés d'action et qu'en aidant ses voisins l'on s'aide soi-même. »

Benjamin R. Barber



Votre municipalité fait l'objet de poursuites et s'aperçoit que sa police d'assurance-responsabilité ne couvre pas les bénévoles affiliés à la municipalité. Vous n'avez pas de politique sur le bénévolat et ne filtrez pas les bénévoles potentiels. Les bénévoles ne reçoivent pas de formation et sont laissés à eux-mêmes une fois qu'ils ont été acceptés comme bénévoles.

En raison de la mauvaise presse et des poursuites devant les tribunaux, **tous les bénévoles de la ville refusent de travailler** tant et aussi longtemps qu'un programme formel de gestion des bénévoles ne sera pas mis en place. Le conseil de ville est convaincu que cette action aura peu d'effet sur la qualité de vie de ses citoyens et citoyennes.

Voici la suite des événements :

1. Tous les bénévoles siégeant aux comités consultatifs de la ville et aux commissions réglementaires locales démissionnent.
2. Tous les bénévoles affiliés aux services communautaires partent, ce qui touche les loisirs, les arts et la culture, les sports, les événements spéciaux, la programmation pour les enfants, les associations de quartier et les programmes pour personnes âgées. Il en résulte :
 - l'annulation de tous les programmes de sport pour mineurs,
 - une diminution des programmes des YMCA et YWCA locaux,
 - la fin des événements spéciaux et des parades et célébrations locales,
 - l'annulation du théâtre pour enfants,
 - l'annulation des programmes de camps d'été,
 - la dissolution des associations de quartier,
 - la fermeture des centres pour personnes âgées, et
 - la fermeture des musées et des centres patrimoniaux.
3. Les associations de parents et enseignants sont dissoutes – aucune collecte de fonds pour les programmes spéciaux.
4. Les programmes à participant unique et de mentorat disparaissent.
5. Les services sociaux annulent de nombreux programmes.
6. Les fondations communautaires et Centraide n'atteignent pas leurs objectifs de collecte de fonds.
7. Les églises et d'autres institutions religieuses annulent leurs programmes pour enfants et leurs activités de sensibilisation.
8. Les clubs de bienfaisance cessent d'exister.
9. Les associations multiculturelles cessent d'appuyer les Néo-canadiens.
10. Les partis politiques perdent leurs bénévoles militants.
11. Les copains de loisirs et les préposés bénévoles ne peuvent plus aider les personnes ayant des besoins particuliers qui aimeraient avoir accès aux services de la municipalité.

« Les bénévoles adoucissent les mœurs de nos communautés »

**Alice Sandstrom,
gagnante du
Jefferson Award**



Les bénévoles sont une partie intégrante du tissu social et sans eux, nous perdons l'essence même de ce qui rend chaque municipalité unique. Il est si facile de prendre les bénévoles pour acquis. C'est un véritable sens communautaire qui motive la plupart des bénévoles à jouer leur rôle et ceux-ci ne demandent pas d'argent ni de louanges en retour pour le travail qu'ils accomplissent. Ils effectuent leurs tâches généreusement et leur récompense est de savoir qu'ils ont permis à leur communauté de devenir un meilleur milieu de vie.

Dans son article « *The Impact of Volunteerism : No Small Thing*, [<http://charitychannel.com/publish/templates/?a=7090&z=24>], Nan Hawthorne adopte une approche novatrice pour imaginer un monde sans bénévoles.

Pour maintenir le bénévolat dans votre communauté, votre municipalité doit améliorer ses ressources d'appui au bénévolat et reconnaître le travail accompli par les bénévoles. Pour être considérée comme une communauté qui encourage le bénévolat, vous devez vous doter d'un plan pour accroître l'appui à vos bénévoles.



Section C – Un plan d'action!

◆ ÊTES-VOUS PRÊT À ÉLABORER UN PLAN D'ACTION POUR ACCROÎTRE LE NIVEAU DE SOUTIEN AUX BÉNÉVOLES DANS VOTRE COMMUNAUTÉ? Si vous répondez oui à cette question, cette section de la Trousse d'outils municipale vous décrira les grandes lignes d'un plan que vous pourrez utiliser comme modèle pour votre propre communauté. Ce plan vous orientera à travers les étapes suivantes :

1. Évaluation de votre municipalité – votre municipalité encourage-t-elle le bénévolat?
2. Création d'un comité consultatif sur le bénévolat – cette première étape est cruciale pour s'assurer que votre plan soit fondé sur les idées des bénévoles, du personnel et du grand public.
3. Création d'une vision et d'objectifs pour votre programme de gestion des bénévoles – les changements ne se produisent pas du jour au lendemain – quelle situation envisagez-vous pour le bénévolat dans de 3 à 5 ans au sein de votre municipalité?
4. Élaboration d'un chemin critique – organisation de votre plan d'action en une série d'étapes logiques.
5. Préparation d'un budget – il est important de préparer un budget réaliste qui peut être introduit progressivement sur une période de plusieurs années.
6. Élaboration d'une politique sur le bénévolat – les conseils municipaux ont besoin d'une politique sur le bénévolat bien conçue et rédigée qui intègre les cinq premières étapes du plan d'action.

Étape 1 – Évaluation de votre municipalité

L'Étude sur les municipalités et le bénévolat de l'OICB (décembre 2004) a montré que les municipalités doivent donner leur appui aux programmes bénévoles et identifié les domaines où cet appui est critique. Les réponses aux questions de l'étude sur les obstacles et les lacunes des programmes bénévoles municipaux ont systématiquement montré trois champs prioritaires dans lesquels « la municipalité pourrait mieux appuyer l'engagement des bénévoles municipaux et des organismes à but non lucratif » :

- ✓ ressources financières et en nature,
- ✓ reconnaissance et soutien (non monétaire) de la part du conseil municipal, et
- ✓ dotation en personnel, par exemple avoir un directeur à temps plein des services bénévoles.

Les autres champs mentionnés où il y a des lacunes sont : outils de promotion, formation des bénévoles, assurances pour les organismes bénévoles, transport et stratégies de reconnaissance ou d'appréciation des bénévoles.

Il est important que vous ayez une compréhension approfondie des forces et des faiblesses de votre municipalité afin de bien définir votre plan d'action. Commencez l'évaluation de votre municipalité en complétant la liste de vérification ci-dessous :



Engagement des bénévoles Liste de vérification pour les municipalités

À l'aide du tableau ci-dessous, évaluez la situation actuelle de votre municipalité. Cochez chaque critère de la manière suivante : couvert – 1; partiellement couvert – 2; rien d'accompli – 3

Critère	Couvert – 1	Partiellement couvert - 2	Rien d'accompli – 3	Priorité – ajouter vos résultats
Reconnaissance des bénévoles dans le plan stratégique, la vision ou la mission de la municipalité				
Audit des ressources bénévoles du programme actuel				
Politique sur le bénévolat approuvée				
Code canadien du bénévolat approuvé				
Budget du programme de bénévolat municipal approuvé				
Plan de gestion des risques approuvé, c'est-à-dire Dix Étapes sûres				
Comité consultatif sur le bénévolat				
Personnel désigné pour gérer le programme de bénévolat, par exemple un directeur des services bénévoles				
Assurances pour les bénévoles				
Aide financière ou en nature accordée au centre bénévole local				
Tarifs réduits accordés aux groupes bénévoles				
Vérification des antécédents criminels gratuite ou à prix réduit pour les bénévoles				
Activité de reconnaissance des bénévoles				
Reconnaissance du travail des bénévoles (à part l'activité d'appréciation)				
Formation des bénévoles				
Stratégie de marketing annuelle				

Les critères ayant reçu une note de « 3 » devraient être les domaines prioritaires de votre plan.



Étape 2 : Comité consultatif sur le bénévolat

La création d'un comité consultatif sur le bénévolat est la première chose à faire dans le développement du plan d'action visant à accroître l'appui à vos bénévoles. Le comité consultatif sur le bénévolat deviendra un lieu de rencontre des champions du bénévolat de votre municipalité. Il se peut que vous sentiez que vous êtes la seule personne à s'intéresser au programme bénévole municipal dans votre milieu. Si vous vivez dans une petite municipalité ou une municipalité rurale, il se peut que vous soyez la seule personne travaillant avec les bénévoles qui est clairement identifiée comme tel. Même dans les municipalités plus grandes, dans lesquelles il y a un plus grand nombre d'employés travaillant avec les bénévoles, il se peut que la coordination des efforts et le dialogue sur les besoins de vos bénévoles soient déficients. Dans les deux cas, il est essentiel de réunir d'autres intervenants pour élaborer une stratégie et échanger sur celle-ci.

Les municipalités dotées d'un comité consultatif sur le bénévolat indiquent que celui-ci compte parmi ses membres des fonctionnaires municipaux, des bénévoles, des participants, des dirigeants communautaires et souvent un membre du conseil municipal. Il est important de trier les membres de ce comité sur le volet. Quelles compétences voulez-vous que les membres apportent au comité? Ont-ils une influence sur des secteurs spécifiques que vous voulez mettre à profit? Dans quels domaines démontrent-ils de l'intérêt ou du leadership par rapport aux bénévoles dans votre communauté?

Le comité consultatif sur le bénévolat peut être un comité ad hoc ou permanent. Nous vous recommandons de préparer une « version préliminaire » du mandat du comité que vous pourrez présenter aux membres potentiels du comité lorsque vous les approcherez. Ce mandat pourra être discuté, révisé et adopté lors de la première réunion du groupe. Assurez-vous d'inclure les points suivants dans le mandat :

- ✓ Nom du comité
- ✓ But du comité
- ✓ Composition
- ✓ Processus de nomination/sélection
- ✓ Processus de prise de décision
- ✓ Calendrier des réunions
- ✓ Structure de production de rapports
- ✓ Appui/budget du comité

Indiquez clairement le but du comité. Peut-être avez-vous besoin d'un comité qui vous soutient, vous conseille à propos de la structure du programme bénévole et fait de la promotion en faveur des bénévoles municipaux. Selon votre situation particulière, vous voudrez que le comité se réunisse assez fréquemment au début, par exemple une fois par mois. Par la suite, alors que vous réalisez les étapes de planification, le comité pourrait se réunir moins souvent, une fois aux trois mois par exemple. C'est un point qu'il faudrait discuter à la première réunion du comité.

Note : Si vous connaissez quelqu'un siégeant au conseil municipal qui est un champion des bénévoles ou qui a personnellement été bénévole dans votre communauté, le comité consultatif pourrait être un lieu de choix pour l'intégrer au processus de promotion du bénévolat au niveau municipal.

Note : Vous trouverez à la fin de cette section un modèle de mandat de comité consultatif sur le bénévolat.



Étape 3 – Création d'une vision et d'objectifs pour votre programme

Quelle vision avez-vous pour le programme bénévole de votre municipalité d'ici 3 à 5 ans? Il faut brosser un tableau d'avenir le plus positif possible – une vision de votre municipalité en tant que championne des bénévoles. Que faudrait-il faire pour que votre ville encourage le bénévolat?

Avant d'entrer dans les détails, prenez un peu de temps pour laisser libre cours à votre imagination. Pensez à un slogan auquel votre municipalité pourrait se rallier – une phrase, une image ou un autre objet qui unirait les gens sur la question du bénévolat. Qu'est-ce qui fonctionnerait dans votre ville? Comme cette visualisation se fait au début du processus de planification, elle devient un outil pour unifier votre communauté et soulever l'enthousiasme vis-à-vis le processus. Elle prépare aussi les étapes ultérieures de la planification en créant un cadre commun auquel vous pourrez vous référer à mesure que vous réalisez les différentes étapes de la présente trousse d'outils.

« Rien ne survient
s'il n'y a pas d'abord
un rêve. »

Carl Sandburg

Quelle est notre situation actuelle?

Avant de créer une vision, il est important d'examiner votre situation actuelle. Examinez soigneusement la liste de vérification pour les municipalités produite à l'étape 1. Comment avez-vous choisi les domaines que vous voulez prioriser pour le changement? Quelles sont les valeurs partagées en ce qui concerne le programme de bénévolat? (Les valeurs sont les croyances et principes fondamentaux qui orientent un processus de planification mené par la communauté.) Pourquoi croyez-vous qu'il est important pour votre municipalité d'appuyer le travail des bénévoles?

Principes de visualisation :

Si les gens créent la vision, ils s'en approprieront et la mise en œuvre de la vision se produira plus rapidement.

- ◆ Le processus de création de la vision est aussi important que son résultat.
- ◆ Les meilleures visions sont celles qui sont exprimées dans le langage des principales parties intéressées.

Dans quelle direction allons-nous?

L'examen interne et externe du programme bénévole de votre municipalité constitue une excellente façon de préparer la visualisation. Il vous faudra acquérir une bonne compréhension de l'état actuel de votre programme et de sa capacité à gérer des ressources additionnelles.

Voici quelques points à traiter dans l'examen interne :

- ✓ identification du personnel qui travaille avec les bénévoles,
- ✓ organigramme direction-dotation en personnel bénévole,
- ✓ budget – chercher les fonds non affectés à des fins particulières qui sont utilisés pour aider le programme bénévole,



- ✓ équipement,
- ✓ service à la clientèle,
- ✓ image/culture, et
- ✓ emplacement physique des bénévoles.

Voici quelques points à traiter dans l'examen externe :

- ✓ énoncés à propos des bénévoles qui font partie de la vision ou du plan stratégique de la municipalité,
- ✓ comités consultatifs bénévoles du conseil municipal – vérifier auprès de la direction des services municipaux,
- ✓ données démographiques sur la municipalité – vérifier auprès du service de planification,
- ✓ enjeux liés au transport,
- ✓ concurrence,
- ✓ entreprises privées – appuient-elles le bénévolat?,
- ✓ climat politique, et
- ✓ enjeux syndicaux par rapport au bénévolat.

Une technique couramment utilisée en planification stratégique est l'analyse FFPM. Cette démarche examine les forces, les faiblesses, les possibilités et les menaces qui se présentent à votre municipalité.

Un autre outil que nous vous encourageons à utiliser est l'**Audit de gestion des bénévoles : Code canadien du bénévolat**

[www.volunteer.ca/volunteer/francais/pdf/ManagementAuditFre.pdf]. Il a été élaboré pour aider les organismes à but non lucratif et de bienfaisance à évaluer leur programme de ressources bénévoles. Cet outil d'audit comprend sept sections qui fourniront d'importantes informations à propos de l'implication des bénévoles et des pratiques de gestion au sein de votre organisme. Veuillez noter que vous n'êtes pas tenu d'adopter le Code canadien du bénévolat pour compléter l'audit. L'outil est publié par Bénévoles Canada.

Où voulons-nous être?

Sans tenir compte des obstacles ou des problèmes, c'est le moment de laisser libre cours à notre imagination et de nous centrer sur de nouvelles initiatives qui pourraient mener au succès. C'est ici que vous pourrez réunir les gens autour d'une vision commune.

La session de visualisation gagne souvent à être faite en atelier et peut inclure des membres de votre comité consultatif sur le bénévolat ainsi que d'autres membres du personnel, des bénévoles et des participants qui s'intéressent au programme de bénévolat de votre municipalité.

Outils de visualisation :

- Images
- Symboles
- Narration
- Défi physique



Comment pouvons-nous y parvenir?

Vous devez maintenant formuler vos objectifs en vous basant sur les résultats de l'audit municipal et de la stratégie de visualisation. Vous avez maintenant une vision de la situation dans laquelle vous voulez que votre municipalité se trouve d'ici trois à cinq ans; il faut maintenant définir des objectifs pour vous aider à réaliser cette vision. Les objectifs donnent une orientation à vos activités courantes et aident à identifier les résultats attendus. Pour obtenir les meilleurs résultats possible, vous devez définir des objectifs SMART (intelligents) :

Spécifiques

Mesurables

Axés sur l'action

Réalistes

Tenant compte des contraintes de temps et de ressources

Exemple d'objectif mal défini :

- ◆ Disposer de plus de fonds pour notre programme bénévole.

Objectif SMART :

- ◆ Ajouter un poste de dépenses dans notre budget municipal pour le programme de bénévolat égal à 10 \$ par bénévole qui contribue aux programmes municipaux, introduit progressivement durant les trois années à venir à partir de 2006. Ces fonds serviront au recrutement, au filtrage et à l'appréciation des bénévoles.

Pour vous aider à faire le suivi de la réalisation du plan, vous trouverez un modèle de chemin critique pour le plan d'action à l'étape 4.

Étape 4 – Chemin critique/Plan d'action

Une fois complétée la liste de vérification sur l'engagement des bénévoles dans votre municipalité, et définis l'énoncé de vision et les objectifs, il sera utile d'élaborer un chemin critique/plan d'action qui servira de feuille de route pour atteindre votre point d'arrivée, c'est-à-dire la réalisation de votre vision.

Le chemin critique inclut les points identifiés sur lesquels la municipalité doit travailler, votre objectif pour chacun de ces points, un échéancier, la personne responsable et un espace pour ajouter des commentaires sur l'objectif.

Trousse d'outils municipale sur le bénévolat Chemin critique

Point	Objectif	Date	Responsable	Commentaires



Étape 5 – Préparation d'un budget

Le comité consultatif sur le bénévolat devrait prendre le temps de préparer un budget qui lui permettra de réaliser sa vision. Ce budget devrait tenir compte des fonds actuellement alloués pour les dépenses liées au bénévolat et inclure un budget final qui permettrait de réaliser votre vision d'ici 3 à 5 ans.

Les fonds dépensés par le programme de bénévolat sont souvent inclus dans d'autres postes des budgets de divers programmes. Il est important d'identifier ces fonds de manière à obtenir un montant de référence pour le budget de l'année en cours.

Pour élaborer le budget, il faut inclure les dépenses initiales, qui sont souvent des immobilisations ou des dépenses non récurrentes, et les dépenses courantes.

Le tableau ci-dessous présente quelques postes à considérer au moment de l'élaboration du budget.

Domaine	Dépenses de fonctionnement	Dépenses d'immobilisation (non récurrentes)
Personnel	Directeur des services bénévoles/Avantages sociaux Déplacements/Autres	
Logiciel de gestion des bénévoles	Frais annuels	Achat ponctuel
Bureau	Fournitures de bureau Photocopies, y compris les formulaires, les certificats et les invitations Frais de poste	Achat ponctuel d'équipements de bureau : bureau, téléphone, ordinateur, etc.
Promotion du programme bénévole		Fabrication ponctuelle de matériel de promotion du bénévolat à utiliser dans les centres d'achat, les écoles, etc., présentations PowerPoint.
Filtrage des bénévoles	Vérification des antécédents	
Formation des bénévoles	Conférenciers, manuels	
Reconnaissance/ appréciation des bénévoles	Repas, divertissements, cadeaux, épinglettes, etc.	
Habilitation	Déplacements, gardiennage, kilométrage, etc.	
Assurances	Assurance responsabilité (est peut-être déjà incluse dans le budget global de la municipalité)	
Perfectionnement professionnel	Conférences, frais d'adhésion	Documentation du personnel et des bénévoles



Directeur des services bénévoles

L'embauche d'un directeur ou directrice des services bénévoles est probablement l'élément le plus important pour le succès de la mise en œuvre d'un programme de bénévolat bien géré et sûr. Ce point est abondamment documenté et il existe de nombreuses ressources que vous pouvez utiliser pour appuyer la proposition d'embaucher un directeur des services bénévoles. Préparez une description de poste pour ce poste. C'est la première étape pour déterminer le niveau de rémunération du directeur des services bénévoles. Lorsque le poste sera évalué, insistez sur le fait que ce directeur travaille avec du « personnel non salarié » et que son salaire devrait être évalué sur cette base. Réunissez-vous avec le personnel de votre service des ressources humaines et déterminez si ce poste est syndiqué ou non. Ce poste pourrait très bien faire partie du département des ressources humaines, mais dans de nombreuses municipalités, il est intégré au département des services communautaires, à la direction des services municipaux ou au département des services administratifs.

Vous trouverez un modèle de description de poste à la fin de cette section. Si vous songez à revoir la description des postes actuels dans votre municipalité, en vue d'y ajouter des tâches liées aux bénévoles, vous pouvez vous inspirer de ce modèle pour mettre plus d'emphasis sur la gestion des bénévoles.

Charity Channel

<http://charitychannel.com/publish/templates/?a=2083&z=0>

Nan Hawthorne, une collaboratrice régulière de Charity Channel, a écrit un excellent article qui argumente en faveur de l'embauche d'un directeur des services bénévoles.

Note : Vous trouverez à la fin de cette section un exemple de description de poste de directeur des services bénévoles.

Logiciel de gestion des bénévoles

Si votre municipalité n'a pas déjà un type quelconque de logiciel d'aide à la gestion de vos dossiers, l'achat d'un logiciel de gestion des bénévoles représente un bon investissement. Le logiciel que vous choisirez doit avoir une capacité de production de rapports suffisante pour répondre à vos besoins ainsi que des fonctions de fusion de données pour la génération de correspondance et de statistiques.

Voici une liste partielle de logiciels de gestion des bénévoles :

Bénévoles2 www.volunteer2.com/fr/

Volunteer Works www.redridge.com (en anglais seulement)

The Razors Edge www.razors-edge.biz/volunteer-management.htm
(en anglais seulement)

CIOC – Volunteer Community Information Online Consortium
www.cioc.ca/index.asp (en anglais seulement)



La présente trousse d'outils ne recommande spécifiquement aucun de ces logiciels pour votre municipalité. Vous devrez étudier chaque logiciel pour en déterminer l'utilité pour vos besoins ainsi que ses coûts et avantages.

Bureau des services bénévoles

Le directeur des services bénévoles est souvent appelé à travailler en de nombreux endroits au sein de la municipalité. Songez au meilleur endroit pour votre programme. Le bureau devrait-il être situé à l'hôtel de ville, ou encore dans un centre communautaire? Chaque choix a ses avantages et ses désavantages et votre décision devrait prendre en considération les facteurs suivants :

- ◆ Quel accès voulez-vous que le directeur des services bénévoles ait auprès de la haute direction de la municipalité?
- ◆ Est-ce que les bénévoles (et les personnes qui présentent une demande pour faire du bénévolat) se sentiront à l'aise dans l'emplacement choisi?
- ◆ Au niveau de la gestion des bénévoles, quelles seront les responsabilités respectives du directeur des services bénévoles et du personnel des centres communautaires, c'est-à-dire qui occupera le rôle principal lors des entrevues des bénévoles éventuels?

Promotion du programme de bénévolat

Votre municipalité devrait régulièrement faire la promotion des diverses possibilités de bénévolat disponibles. De nombreux bénévoles veulent jouer des rôles plus exigeants qui mettent en valeur leurs compétences spécifiques. Lorsque vous faites la promotion d'un poste de bénévole, vous devez savoir clairement à qui vous voulez l'annoncer et les diverses raisons qui poussent les gens à vouloir faire du bénévolat.

Vous aurez l'occasion de monter des tables d'information dans les foires de bénévolat et vous ferez concurrence avec de nombreux autres organismes à but non lucratif. La qualité de votre kiosque ou de votre table d'information reflétera l'importance que votre municipalité accorde aux bénévoles. Examinez les kiosques d'information que votre service de développement économique a montés pour voir si vous pouvez utiliser les mêmes outils de vente pour attirer les bénévoles. Par ailleurs, vous avez une occasion en or de mettre en vedette votre programme bénévole en le présentant dans le site Web de votre municipalité. C'est un bon endroit pour faire la promotion des valeurs et de la vision que votre municipalité a adoptées.

Filtrage des bénévoles

L'Étude sur les municipalités et le bénévolat a permis de déterminer que l'appui financier accordé aux bénévoles pour faire vérifier leurs antécédents criminels varie énormément. La plupart des municipalités effectuent maintenant de



manière systématique la vérification des antécédents des bénévoles parce ceux-ci sont appelés à travailler avec des populations vulnérables. La plupart des communautés rurales offrent gratuitement la vérification des antécédents à travers l'OPP alors que de nombreuses municipalités urbaines demandent aux bénévoles de payer eux-mêmes les frais de la vérification. Cependant, certaines municipalités remboursent ou paient ces frais. Si votre municipalité paie les frais de vérification des antécédents, ce point devrait être indiqué et inclus dans votre budget.

Formation des bénévoles

La formation des bénévoles est souvent incluse dans les dépenses de programme généraux. Les municipalités progressistes incluent un poste de dépenses dans leur budget pour les sessions de formation trimestrielles ou annuelles. Les dépenses liées à la formation sont la location des salles, les rafraîchissements et les honoraires des conférenciers.

Reconnaissance/appréciation des bénévoles

Selon l'Étude sur les municipalités et le bénévolat, la plupart des communautés en Ontario ont un type quelconque d'événement de reconnaissance et/ou d'appréciation des bénévoles. Les frais liés à ce poste budgétaire concernent les cadeaux ou certificats/prix, les frais de location, les rafraîchissements et les spectacles.

Habilitation des bénévoles

Certaines municipalités donnent aux bénévoles des fonds pour leur permettre de faire leur travail bénévole. Par exemple, certains bénévoles comme les mères ménagères et les personnes âgées, ont le temps mais pas les ressources financières pour occuper un poste bénévole. Ces frais peuvent inclure le gardiennage, le kilométrage et les billets d'autobus.

Assurances

Étant donné les problèmes liés aux poursuites et à la responsabilité dans notre société, chaque municipalité devrait inclure ses bénévoles dans sa police d'assurance-responsabilité. Vous devriez demander à votre assureur de vous dire quelle est la portée et l'étendue de votre couverture actuelle. La plupart des municipalités ont des groupes communautaires affiliés, par exemple des associations de quartier, des comités organisateurs d'événements spéciaux et des groupes de jeunes, dont la responsabilité devrait être couverte par une politique d'affiliation. Étant donné les liens présumés de ces groupes avec la municipalité, il serait bon de demander un avis juridique pour déterminer l'étendue de la responsabilité incombant à votre municipalité.

De nombreuses municipalités organisent des sessions d'information avec les bénévoles pour leur expliquer la protection qui leur est accordée. Cette information devrait aussi être incluse dans la trousse de bienvenue des bénévoles.



Perfectionnement professionnel

Ce domaine inclut des achats uniques et des frais de fonctionnement récurrents. Chaque municipalité devrait se doter d'une bibliothèque de référence que pourraient utiliser le personnel travaillant avec les bénévoles et les bénévoles eux-mêmes.

Des fonds devraient être réservés chaque année pour la participation du directeur des services bénévoles à des conférences.

Intégration de vos demandes budgétaires

À l'étape 1, vous avez élaboré une vision pour votre programme de bénévolat – ce que vous aimeriez que devienne votre programme de bénévolat d'ici trois à cinq ans. Votre budget devrait être préparé à l'aide de la même stratégie. Quel est le budget dont vous auriez besoin d'ici trois à cinq ans? Une fois que vous aurez déterminé le budget basé sur votre vision, vous devrez l'intégrer de manière stratégique au cours des cinq prochaines années. Par exemple, si vous avez besoin d'un directeur des services bénévoles à temps plein, vous pourriez peut-être l'intégrer sur une période de trois ans. La première année, ce poste pourrait être de 20 heures par semaine, la seconde année, de 25 heures et la troisième année, le poste pourrait être à temps plein. Il s'agit d'un point crucial à discuter avec votre Comité consultatif sur le bénévolat, votre représentant du conseil de ville, votre personne ressources au service des finances et votre superviseur.

Vous pouvez appliquer ce même principe d'intégration à tous les aspects de votre budget en tenant compte des domaines prioritaires que vous avez identifiés dans la liste de vérification à l'étape 1.

Étape 6 – Élaboration d'une politique sur le bénévolat

L'Étude sur les municipalités et le bénévolat a montré que seulement 12,3 % des répondants et répondantes proviennent de municipalités dotées d'une politique sur le bénévolat adoptée par le conseil municipal. Les répondants ont indiqué que l'approbation d'une politique sur le bénévolat témoigne du soutien et de la reconnaissance que conseil municipal et la haute direction donnent aux bénévoles pour le travail que ceux-ci réalisent.

L'adoption d'une politique sur le bénévolat devrait être un des points prioritaires du chemin critique que vous et votre comité consultatif sur le bénévolat se donneront. La politique sur le bénévolat deviendra le fondement de votre programme de bénévolat.

L'Étude sur les municipalités et le bénévolat (2004) a révélé des différences intéressantes :

- ◆ 59,3 % des répondants ont indiqué que leur municipalité a un événement d'appréciation des bénévoles et 33,3 % que leur municipalité a un programme de reconnaissance.

Vous pourriez songer à ajouter deux conférences annuelles à votre budget :

CAVR www.cavro.org
Administrateurs
canadiens des
ressources bénévoles

PAVR-O
www.pavro.on.ca
Professional
Administrators of
Volunteer Resources
of Ontario

Note : Il n'est pas recommandé de copier ou de reproduire les politiques sur le bénévolat d'autres municipalités. La réalisation de ce processus, même si elle peut s'avérer longue, vous permettra de vous approprier la politique.



- ◆ 83,1 % des répondants ont indiqué que leur municipalité offre des salles de réunion gratuites.
- ◆ 52 % des répondants ont indiqué que leur municipalité accorde des subventions de fonctionnement annuelles à des organismes à but non lucratif.

Bien qu'il existe des programmes et des ressources pour les programmes bénévoles, il manque de toute évidence une politique qui clarifie la portée et la nature du soutien du conseil municipal. Il semble que la plupart des municipalités qui ne se sont pas dotées d'une politique sur le bénévolat fonctionnent sur la base des précédents et n'ont pas tenté d'élaborer une politique.

a. Qui devrait rédiger la politique?

Les politiques municipales sont rédigées par le personnel et leur élaboration est souvent entamée à cause de problèmes ou de préoccupations qui ont surgi par rapport à une question particulière. L'Étude sur les municipalités et le bénévolat (2004) peut certainement pousser votre municipalité à élaborer et à approuver une politique sur le bénévolat. En tant que champion des bénévoles, vous êtes probablement la personne toute désignée pour rédiger la politique sur le bénévolat de votre municipalité. La politique sur le bénévolat devrait être un des premiers points de discussion aux réunions de votre comité consultatif sur le bénévolat. Vous pourriez créer un comité ad hoc pour travailler avec vous à l'élaboration de cette politique.

b. Structure d'une politique sur le bénévolat

Il existe de nombreuses façons de structurer la politique sur le bénévolat et vous devriez examiner d'autres politiques de votre municipalité pour déterminer la structure qui convient le mieux et connaître les attentes spécifiques de votre service ou de la direction des services municipaux. Les rapports soumis au conseil de ville sont généralement brefs mais peuvent inclure des annexes en appui à vos recommandations. Que ce soit à l'intérieur de votre rapport ou lorsque vous le présenterez au conseil municipal, il serait bon de féliciter le conseil pour l'appui qu'il a accordé dans le passé au programme bénévole.

Par exemple, la Ville d'Ottawa inclut les sections suivantes dans sa politique sur le bénévolat :

- ◆ Définition de bénévole
- ◆ Principes d'engagement bénévole – droits et responsabilités
- ◆ Prévention de torts – couvre la description de poste, le filtrage et le processus d'intégration
- ◆ Réduction des risques de responsabilité – formulaires de demande, code criminel, protection des renseignements personnels, code des droits de la personne
- ◆ Protection des bénévoles/clients/employés – accueil et formation, supervision, reconnaissance, démission de bénévoles, discipline
- ◆ Protocoles d'engagement bénévole – code de conduite, code vestimentaire, remboursement des dépenses, rapports

Note : Il est important de travailler avec votre superviseur et/ou votre chef de service tout au long de ce processus. C'est le directeur de votre département qui sera le promoteur visible de la politique. Une de vos premières tâches pourrait être de le ou la convaincre de l'importance de se doter d'une politique sur le bénévolat.

Note : Vérifiez le plan stratégique municipal et notez les endroits où les bénévoles sont mentionnés. Vous pourriez intégrer ou citer ces énoncés dans votre propre rapport et proposition de politique.

Bénévoles Canada est une excellente ressource qui a produit de nombreux documents que vous pouvez utiliser pour la préparation de votre propre politique.

Code canadien du bénévolat

www.benevoles.ca/volcan/frn/content/can-code/can-code.php?display=3,0,1

Le Code canadien du bénévolat procure une norme nationale cohérente pour les organismes bénévoles et à but non lucratif avec un cadre philosophique de l'engagement des bénévoles dans les activités de gouvernance, de leadership et de services directs. Le code décrit les valeurs, les principes et les normes des pratiques bénévoles efficaces au sein des organismes.

Dix étapes sûres : Processus de filtrage des bénévoles

www.volunteer.ca/volunteer/pdf/SafeStepsFRE.pdf

Ce manuel a été conçu spécifiquement à l'intention des personnes qui ont la charge d'établir les politiques dans les organismes de loisirs et de sports ou qui participent directement au processus de filtrage. Il s'agit d'un guide pratique et facile à consulter pour les organismes qui souhaitent passer de la théorie du filtrage à ses applications pratiques.

**Série de manuels sur les Étapes sûres pour le filtrage des bénévoles
Supplément rural**

www.volunteer.ca/volunteer/francais/pdf/FinalRuralFre.pdf

Cette ressource a été élaborée pour traiter le besoin de filtrage et les défis inhérents au filtrage dans les milieux ruraux. Ce supplément rural passe en revue les Dix Étapes sûres et offre des exemples pour aider les organismes avec le processus de filtrage.

L'Initiative ontarienne de filtrage (IOF)

www.benevoles.ca/volcan/frn/content/screening/ontario-init.php

L'Initiative ontarienne de filtrage (IOF) était un projet pilote novateur intensif d'une durée de trois ans qui visait à modifier les attitudes et les comportements en matière de filtrage au sein des organismes. Le projet pilote a débuté au printemps de 1999 grâce à un partenariat entre le gouvernement de l'Ontario et le secteur bénévole et s'est terminé à l'été de 2002. Il avait pour but d'aider les organismes bénévoles à réduire les risques pour leurs clients en procédant au filtrage des personnes occupant des postes de confiance.

L'objectif général de l'Initiative ontarienne de filtrage (IOF) était de rendre plus sûres les collectivités de l'Ontario en aidant les organismes du secteur bénévole à adopter des politiques et des pratiques de filtrage destinées à protéger les enfants et les autres groupes vulnérables desservis par leurs programmes.

Une proposition de plan a été élaborée pour la prochaine phase de l'IOF, laquelle vise à étendre la portée du programme en rejoignant les communautés culturelles de l'Ontario et à travailler avec ses partenaires en matière de filtrage de manière à accroître son impact auprès des organismes au niveau local.



Présentation de la politique sur le bénévolat

Il vous faudra peut-être quelques mois ou un peu plus pour élaborer votre politique sur le bénévolat. Lorsque la politique sera prête, ne perdez pas l'occasion de la présenter au conseil municipal. Faites participer votre comité consultatif sur le bénévolat à la présentation, créez une présentation PowerPoint d'allure professionnelle et offrez à votre conseil municipal un souvenir de la soirée, par exemple une épinglette de bénévole.

Quelques sections à inclure dans le rapport au conseil municipal :

Mise en contexte – y compris des sommaires de l'audit de gestion des bénévoles, des données démographiques et des tendances dans votre municipalité ou région.

Analyse de données – présenter des enjeux importants qui se dégagent de l'analyse des données et de la mise en contexte, par exemple les préoccupations à propos des procédures de filtrage et l'absence de contrôles du programme.

Parties intéressées – contributions des membres du comité consultatif sur le bénévolat, du personnel et de la communauté.

Recommandations – y compris des orientations politiques comme par exemple l'adoption du Code canadien du bénévolat, l'adoption de Dix étapes sûres : processus de filtrage des bénévoles, la dotation en personnel, le budget et le statut futur du comité consultatif sur le bénévolat.



Comité consultatif sur le bénévolat Mandat

Municipalité

But du comité

- ◆ Énoncé de consultation sur les politiques relatives au bénévolat
- ◆ Énoncé sur la contribution d'une perspective sur les questions relatives au bénévolat
- ◆ Énoncé sur la soumission d'un budget à la municipalité/d'un plan municipal
- ◆ Énoncé sur le développement d'une orientation stratégique en matière de bénévolat
- ◆ Énoncé sur les liens avec d'autres niveaux de gouvernement et d'autres agences qui s'intéressent au bénévolat, par exemple, le centre bénévole local
- ◆ Énoncé sur la capacité de faire des recommandations au conseil de ville et à la haute direction municipale

Composition

- ◆ Nombre de membres – minimum et maximum
- ◆ Membres provenant de groupes d'intérêt particuliers, fonctionnaires et conseillers municipaux
- ◆ Membres provenant de la population en général

Processus de nomination et/ou de sélection

- ◆ Décrire le processus de sélection/de nomination des membres du comité
- ◆ Déterminer quel sera le processus de présentation de candidatures, c'est-à-dire formulaire de demande, lettres de référence, etc.
- ◆ Spécifier la durée de la participation des membres

Processus de prise de décision

- ◆ Énoncé sur le quorum
- ◆ Énoncé sur la méthode de prise de décisions, c'est-à-dire par vote, par consensus, etc.

Calendrier des réunions

- ◆ Indiquer si le comité est permanent ou ad hoc
- ◆ Fréquence des réunions, c'est-à-dire occasionnellement, une fois par mois, tous les deux mois, etc.

Structure de production de rapports

- ◆ Indiquer comment le comité fait rapport au conseil municipal
- ◆ Indiquer comment les procès verbaux des réunions sont distribués
- ◆ Indiquer s'il y a production d'un rapport annuel, au conseil municipal, à la communauté

Soutien et budget

- ◆ Indiquer le soutien administratif que recevra le comité
- ◆ Indiquer s'il y a un budget pour les réunions, les menues dépenses, etc.



Municipalité _____

Titre du poste : directeur des services bénévoles

coordinateur des bénévoles

autre _____

Supérieur hiérarchique : _____ Service : _____

Description sommaire du poste :

- ◆ Vue d'ensemble des responsabilités et du leadership en ce qui concerne les services bénévoles
- ◆ Il serait peut-être utile de décrire l'importance du poste en termes d'impact.
- ◆ Quelle est l'importance de son influence sur les autres services de la ville

Tâches et responsabilités :

1. Énoncé sur le leadership par rapport à d'autres intervenants
2. Énoncé sur l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et sur la production de rapports
3. Énoncé sur la formation et la consultation et à qui celles-ci s'adressent
4. Énoncé sur le développement d'outils de filtrage, de supervision et de contrôle
5. Énoncé sur la promotion
6. Énoncé sur le comité consultatif sur le bénévolat
7. Énoncé sur la communication avec les autres services, etc. – importance de votre rôle
8. Énoncé sur la préparation du budget, les rapports budgétaires, etc.
9. Énoncé sur les liens avec d'autres organismes, le centre bénévole, les groupes provinciaux, etc.
10. Énoncé sur les communications avec les médias, les politiciens, etc.
11. Énoncé sur les bénévoles sous votre supervision directe/indirecte
12. Énoncé sur la tenue de dossiers, la collecte de données, etc.
13. Autres

Compétences :

1. Formation – diplôme de base et cours/diplôme en gestion de bénévoles
2. Expérience – nombre d'années au sein du secteur bénévole, nombre d'années dans un poste de direction
3. Certificat – niveau de certificat en gestion des ressources bénévoles
4. Vérification des antécédents criminels
5. Autres

Connaissances :

1. Législation pertinente
2. Normes actuelles, c'est-à-dire santé et sécurité au travail, normes d'emploi, autres?
3. Autres



Section D – La promotion de votre programme de bénévolat

◆ PARTOUT DANS CETTE TROUSSE D'OUTILS, nous parlons du processus politique et indiquons que vous avez besoin d'une stratégie pour proposer votre nouvelle politique et obtenir des ressources additionnelles à travers le système politique. La méconnaissance du processus politique est peut-être une des principales raisons pour lesquelles vous ne cherchez pas à obtenir un soutien additionnel pour votre programme bénévole.

En intervenant dans un milieu politique, vous avez peut-être remarqué qu'il arrive que les politiciens et les cadres supérieurs prennent des décisions qui ne tiennent pas compte des données techniques que leur fournissent leurs employés. Les décisions sont parfois prises pour des motifs politiques plutôt que pour des raisons logiques basées sur les faits. C'est ce que l'on appelle opter pour la décision « politiquement correcte », plutôt que la décision « techniquement correcte ». Votre défi est de créer des conditions pour qu'il soit facile pour les politiciens de prendre de bonnes décisions tant aux plans technique que politique.

Les conseils municipaux en Ontario sont élus pour un mandat de trois ans. En Ontario, les conseillers municipaux n'appartiennent pas à un parti politique et ne défendent aucune plate-forme de parti. Ils développent leur plate-forme durant la campagne électorale municipale ou, dans le cas des élus sortants, en prenant position sur différents dossiers au conseil municipal. Les politiciens municipaux font la promotion de leurs dossiers de prédilection et cherchent de nouveaux dossiers autour desquels ils peuvent rallier des appuis.

Comment pouvez-vous développer les appuis politiques à votre programme bénévole?

Convaincre le conseil et les cadres municipaux d'appuyer les ressources bénévoles

Commençons d'abord par la bonne nouvelle : ce dossier est facile à défendre auprès de leaders rationnels! Il est raisonnable de commencer la discussion avec votre supérieur hiérarchique ou directeur de service. En deux mots, ils voudront savoir « quels en seront les avantages pour le département? »

Étant donné l'incessante concurrence qui règne au niveau municipal pour l'utilisation de ressources limitées, il s'agit d'une question tout à fait légitime. Alors comment répondre à cette question?

« L'expression ultime de la générosité n'est pas de donner ce que nous avons, mais de donner ce que nous sommes. »

Johnnetta B. Cole



Une stratégie clé consiste à démontrer la valeur économique d'un tel appui pour votre service. Vous devez être en mesure de démontrer que les fonds investis généreront de la valeur. Par exemple, vous pouvez identifier un besoin de la communauté pour un programme qui est encore inexistant, qui pourrait être offert à l'aide de bénévoles à un coût très raisonnable, alors que s'il était offert par le personnel municipal, son coût serait beaucoup plus élevé. Il sera essentiel de démontrer la valeur des bénévoles à votre chef de service pour obtenir plus de ressources pour les initiatives bénévoles.

Une fois que le « patron » adhère au projet, l'étape suivante consiste à rallier la communauté autour de votre objectif. Une stratégie efficace pour y parvenir consiste à créer un comité consultatif sur le bénévolat (voir la section C de cette trousse). Il faut que les candidats et candidates proposés à siéger sur ce comité possèdent deux choses : les compétences requises pour travailler efficacement et la capacité de représenter des intervenants/organismes clés qui s'intéressent au bénévolat dans votre communauté. Il serait important, par exemple, que d'autres groupes organisés soient représentés sur votre comité, comme par exemple une association de quartier, Centraide ou peut-être le YMCA/YWCA. Votre groupe consultatif aura plus de crédibilité s'il est formé de membres représentant les divers milieux qui s'intéressent au bénévolat.

Finalement, il faut que les dirigeants politiques voient les avantages du bénévolat, non seulement pour la communauté mais aussi pour eux. Vous devriez demander à votre mentor de la haute direction municipale de proposer un membre du conseil municipal pour siéger sur votre comité consultatif sur le bénévolat. Demandez à votre supérieur hiérarchique de vous aider à recruter le représentant politique. Ici encore, la question de l' élu municipal à laquelle il faut répondre est « que vais-je en retirer? »

Si vous êtes en mesure d'identifier un besoin communautaire pour un programme que soutient cet élu, vous pouvez une fois de plus affirmer que les bénévoles peuvent combler ce besoin à un coût abordable. Vous pouvez vendre encore plus les mérites du programme en montrant au représentant élu qu'il pourrait être vu comme le dirigeant qui fait la promotion du programme devant le conseil municipal et comme le « champion » de la communauté sur cette question. Les élus voient les avantages qu'ils peuvent tirer à répondre aux besoins de la communauté et vous pouvez les récompenser en les présentant comme les « leaders » qui poussent le programme.

Une fois le programme établi et fonctionnel, soyez à l'affût des occasions de remettre des rapports au conseil municipal sur les succès du programme et profitez-en pour remercier publiquement le conseil municipal pour le leadership dont il a fait preuve en appuyant le programme.

Les données de l'Enquête nationale sur les organismes bénévoles et sans but lucratif (ENOB) et du Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat montrent l'ampleur, la diversité et l'importance de ce secteur au



Canada ainsi que certaines conséquences pour ceux et celles qui travaillent à promouvoir et à appuyer le bénévolat.

Bénévoles Canada a produit un outil pour entamer la discussion au sein de votre organisme et parmi les intervenants communautaires dans votre communauté : il s'agit d'une **session de formation PowerPoint** de 90 minutes [<http://www.benevoles.ca/volcan/frn/content/vol-management/ressources.php?display=3,0,3&menutrail=#NSNVOFRE>]. La session de formation explore les principaux résultats de l'ENOB ainsi que quelques tendances importantes et leur impact sur le bénévolat et l'engagement bénévole.

Cette ressource serait un bon point de départ pour mettre à jour les cadres supérieurs et les conseillers municipaux en ce qui concerne l'importance d'appuyer le bénévolat.

Choisir le bon moment fait toute la différence

En ce qui concerne le choix du moment pour intervenir, il faut tenir compte de deux questions.

1. Quelle est la priorité actuelle dans l'affectation des ressources?

Il existe habituellement une de deux raisons pour lesquelles vous sentez le besoin de faire connaître votre préoccupation : vous disposez de nouvelles informations qui viennent appuyer votre préoccupation quant au manque de ressources et/ou vous commencez un nouveau programme, ce qui place votre municipalité dans une position plus vulnérable quant à l'utilisation de ses ressources.

Bénévoles Canada a fait un excellent travail dans la promotion du bénévolat et la sensibilisation à l'importance d'avoir un programme bénévole structuré. D'autres recherches ont été publiées qui montrent que les organismes ont une obligation de diligence lorsqu'ils travaillent avec des bénévoles. Le bénévolat a fait des grands pas en avant au cours de la dernière décennie alors que les bénévoles jouent des rôles toujours plus complexes dans lesquels ils mettent à profit leurs compétences et qualifications spécifiques.

La deuxième raison pour laquelle ce point est devenu une question cruciale est que la municipalité joue un important rôle dans l'exécution de nombreux programmes sociaux qui font la promotion des bénévoles travaillant avec des populations vulnérables, par exemple les personnes âgées, les populations ayant des besoins spéciaux et les jeunes enfants. Il n'y a aucun doute que cette participation expose les employés municipaux et le conseil municipal à un plus grand risque et à une plus grande responsabilité pour tout méfait que pourraient commettre les bénévoles placés dans une situation de confiance.

2. Quel est le meilleur moment pour soulever ce problème?

Vous pourriez envisager de choisir les moments suivants pour demander des ressources additionnelles :

« Ce qu'il y a devant nous et ce que nous laissons derrière, ceci est peu de chose comparativement à ce qui est en nous. Et lorsque nous amenons dans le monde ce qui dormait en nous, des miracles se produisent. »

Henry David Thoreau



- a. lors des réunions portant sur le budget dans l'année précédant des élections municipales,
- b. à un moment où un besoin devient manifeste et est appuyé par un ou plusieurs groupes communautaires, ou
- c. lorsque vous avez trouvé un champion politique qui s'intéresse au bénévolat.

Les prochaines années d'élections municipales auront lieu en 2006, 2009 et 2012. Ce sont d'importantes occasions pour commencer à établir votre comité consultatif sur le bénévolat et à élaborer une politique sur le bénévolat. Vous n'aurez aucune difficulté à trouver un politicien qui s'intéressera à votre cause. Presque tout le monde pense naturellement que le bénévolat est une chose merveilleuse. Il vous faut trouver ce politicien clé et lui montrer qu'il est important d'affecter des ressources supplémentaires au programme bénévole.

Un lien au Nouveau Pacte

La qualité de la vie au Canada dépend de villes et de communautés fortes, vivantes et durables. Avec la mise en œuvre du Nouveau Pacte pour les villes et communautés, le Gouvernement du Canada a adopté des mesures constructives pour : engager et consulter les parties intéressées; continuer à promouvoir de nouveaux partenariats entre les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux; et commencer à livrer un financement à long terme, prévisible et stable aux villes et aux communautés dans les milieux urbains et ruraux.

Le Nouveau Pacte est devenu une référence pour la recherche sur les infrastructures et les communautés. Voici un extrait du sondage, « Survol national des conclusions d'une enquête nationale portant sur la qualité de vie dans les collectivités », préparé pour Infrastructure Canada par le Conseil stratégique et publié en décembre 2005.

Évaluations de la qualité de vie - Principaux contributeurs à la qualité de vie dans les collectivités





Les groupes de bénévoles sont perçus comme les acteurs qui font la plus importante contribution à la qualité de vie des Canadiens et Canadiennes dans leur collectivité, loin devant les personnes et les familles vivant dans la collectivité. Cette conclusion laisse à penser que les Canadiens et Canadiennes ont l'impression que la qualité de vie dans leur collectivité peut être améliorée par une plus grande habilitation personnelle et en créant des partenariats avec des organismes qui comprennent la réalité locale et se coordonnent à la base.

Principaux contributeurs à la qualité de vie : perspective selon les groupes d'âge

La contribution du gouvernement % affirmant une « certaine/importante » contribution (5, 6, 7)						
Âge	18 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65+
Administration locale	61	50	53	55	51	63
Gouvernement provincial	53	46	33	35	33	39

Les gouvernements municipaux connaissent le Nouveau Pacte pour les villes et les collectivités mais ne savent peut-être pas que la recherche effectuée par leur propre ministère confirme l'importance du bénévolat dans leur communauté.

Avantages pour votre ville

Les municipalités tirent beaucoup d'avantages à appuyer une base bénévole diversifiée et forte. Tel qu'indiqué ci-dessus, le Canada a une riche histoire de bénévolat et ce n'est qu'après la Seconde Guerre mondiale que les gouvernements ont pris à leur charge beaucoup des rôles que jouaient traditionnellement les bénévoles et les familles. Les familles et les voisins aidaient les gens qui avaient perdu leur emploi, les ménagères organisaient les programmes de loisirs en été, les bénévoles du YMCA/YWCA offraient des activités aux jeunes, pour ne nommer que quelques exemples. C'est depuis la dernière décennie que les bénévoles jouent à nouveau un rôle essentiel pour les administrations locales alors que les villes tentent de « faire plus avec moins de ressources ».

Valeur économique

Bénévoles Canada et Imagine Canada, dans le cadre de l'Année internationale des volontaires, ont publié une ressource indispensable : **Attribuer une valeur économique au bénévolat : huit outils pour une gestion de programme efficace** [www.kdc-cdc.ca/vvc/pdf/goulbourne_man_fr_final_suz.pdf]. Ce manuel vous permettra d'attribuer une valeur économique à divers postes de bénévoles et de calculer la valeur monétaire du travail réalisé par les bénévoles dans votre municipalité.

La **Volunteer Value Calculator** (calculatrice de la valeur des bénévoles, en anglais seulement) [www.kdc-cdc.ca/vvc/eng/default.asp] est un nouvel outil en ligne facile à utiliser qui a été conçu pour vous aider à calculer la valeur économique du travail des bénévoles au sein de votre organisme. La Volunteer



Value Calculator peut produire différents types d'informations sur la valeur économique des bénévoles. Elle comporte huit algorithmes de calcul distincts répartis dans trois domaines stratégiques :

- Mesures de la productivité des ressources humaines
- Mesures de l'efficacité des programmes bénévoles
- Mesures du soutien communautaire

En décembre 2005, Statistique Canada a publié le **Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat**

[www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=13-015-X].

Volunteer Calgary et la ville de Calgary ont collaboré cette année dans un projet visant à reconnaître l'importance des bénévoles à Calgary. À la suite de ce projet, une rue de la ville a été rebaptisée Volunteer Way [chemin des bénévoles]. Avec un taux de bénévoles actifs de 56 % pour l'ensemble de la ville, la population de Calgary a de quoi être fière. Le baptême d'une rue pour honorer et célébrer leur travail constitue une reconnaissance pertinente de leur engagement. Le conseil de ville de Calgary a aussi déclaré le mois de mai Mois du bénévolat à Calgary pour sensibiliser encore plus le public au bénévolat.

Valeur sociale

La valeur sociale du bénévolat est aussi importante que sa valeur économique. Les gens qui font du bénévolat démontrent non seulement qu'ils s'intéressent à leur communauté mais aussi qu'ils s'en sentent responsables. Le bénévolat est une voie qui permet de réunir les gens de tous les niveaux de revenu et de tous les groupes ethniques. C'est un véhicule pour rompre l'isolement et permettre aux personnes de contribuer à la résolution de problèmes sociaux croissants. Le bénévolat améliore les compétences et permet aux personnes d'acquérir de l'expérience dans de nouveaux domaines.

L'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation

[www.donetbenevolat.ca/pdf/factsheets/avantages_de_lengagement_en_qualite_de_benevole.pdf] présente des fiches info pertinentes qui mettent en évidence les avantages et la valeur de la promotion du bénévolat dans votre communauté.

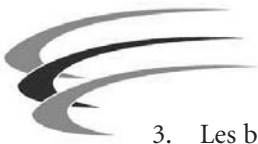
Contributions uniques des bénévoles

Ginette Johnstone¹ a identifié sept champs dans lesquels les bénévoles contribuent au bien-être d'une communauté au-delà de leur altruisme et service :

1. Les bénévoles procurent des liens essentiels au sein de la communauté. Ils peuvent recevoir et participer en plus d'être bénévoles. Ils offrent une perspective unique indépendante alors que celle des employés est influencée par leurs devoirs opérationnels.
2. Les bénévoles ont aussi une perspective beaucoup plus large du processus de prise de décision. Ils apportent des expériences et des perspectives d'autres dimensions de leur vie en plus de suggestions nouvelles et novatrices.

« Ne doutez jamais qu'un petit groupe de citoyens sérieux puisse changer le monde. En fait, rien d'autre n'est jamais parvenu à le faire. »

Margaret Mead



3. Les bénévoles entretiennent souvent des liens avec d'autres contextes de leur communauté. Ils font la promotion de l'organisme auprès de bénévoles potentiels et peuvent utiliser leurs liens au sein de la communauté pour aider votre programme.
4. Les bénévoles offrent à votre organisme un vaste réservoir d'expériences, de connaissances et d'expertises. Les compétences et l'expérience des bénévoles d'aujourd'hui complètent souvent les ressources des employés actuels.
5. Les bénévoles, tant ceux qui procurent des services directs que ceux qui occupent des postes de direction, aident à maintenir l'imputabilité de nos organismes. Ils sont indépendants de la bureaucratie de l'organisme et peuvent en maintenir la fidélité à sa mission et à ses objectifs.
6. Aussi, les bénévoles maintiennent nos organismes à jour. Ils en sont souvent les agents de changement.
7. Les bénévoles sont l'essence même du processus démocratique. À tous les niveaux de bénévolat, les bénévoles représentent la citoyenneté de votre communauté.

Vos responsabilités légales

Le jour où Sheldon Kennedy, un joueur de hockey de la LNH, a témoigné que son instructeur Graham James l'avait agressé sexuellement à des centaines de reprises alors qu'il était un garçon, l'importance du filtrage des bénévoles est devenu évidente pour de nombreux organismes. En acceptant de témoigner contre son agresseur, Kennedy a non seulement eu gain de cause contre son agresseur, mais il a aussi aidé à briser le silence auquel sont contraintes tant de victimes de violence.

Ce genre d'épisode n'est pas limité au seul milieu sportif. Le passé de Gary Blair Walker hante encore de nombreux organismes de services sociaux. Walker a admis avoir agressé sexuellement plus de 200 garçons sur une période de 30 ans alors qu'il occupait des postes de confiance à titre d'employé rémunéré ou de bénévole. Il avait tour à tour été instructeur sportif, agent de police, chef chez les scouts, animateur de pastorale, chauffeur d'autobus scolaire et instructeur d'arts martiaux.

Les organismes qui permettent aux gens d'y faire du bénévolat sont **tenus légalement responsables**

[www.benevoles.ca/volcan/frn/content/screening/background.php?display=3,2,3&menutrail=]

des actions de ces bénévoles. Ceci s'applique à toutes les municipalités de l'Ontario. Il est important d'examiner l'étendue de la responsabilité relative aux bénévoles qui travaillent directement dans un programme municipal ainsi que dans les programmes affiliés à la municipalité.



Toute municipalité doit bien comprendre les deux termes suivants :

Obligation de diligence

La notion d'obligation de diligence détermine le rapport qui existe entre deux personnes (c'est-à-dire entre deux personnes ou entre une personne et un organisme), ainsi que leurs obligations mutuelles, en particulier celle de prendre des mesures raisonnables afin d'assurer des soins dans l'intérêt de l'autre et de le protéger d'une action préjudiciable. L'obligation de diligence découle de la common law ainsi que des lois municipales, provinciales, fédérales et internationales.

Responsabilité

La notion de responsabilité renvoie aux devoirs, obligations ou responsabilités d'une personne en vertu de la common law ou de la loi. Elle s'applique, au sens courant, à une personne ou à une organisation qui est tenue légalement responsable de quelque chose; autrement dit, suite à une action judiciaire, l'individu ou l'organisation est reconnue coupable d'une action ou d'une inaction posée dans certaines circonstances et est tenue d'indemniser la victime.

- **Responsabilité de l'occupant** : comporte pour le propriétaire (une personne ou un organisme) d'un lieu une obligation de diligence envers ceux qui y sont admis et exige qu'il prenne des mesures raisonnables afin de leur éviter un préjudice qui pourrait se produire dans le cadre de leurs activités, sur les lieux ou aux mains d'une tierce partie présente sur les lieux.
- **Responsabilité directe** : est liée spécifiquement au préjudice.
- **Responsabilité du fait d'autrui** : se rapporte à la responsabilité d'un organisme pour les gestes posés par les personnes qui œuvrent en son nom.

Le site Web de **Bénévoles Canada** [www.benevoles.ca] fournit des ressources que vous pouvez utiliser pour élaborer votre politique sur le filtrage des bénévoles. Les efforts consacrés à protéger votre programme de bénévolat seront dix fois récompensés en sachant que vos bénévoles et votre municipalité sont protégés contre les torts et les poursuites.

1. Johnstone, Ginette, *Management of Volunteer Services in Canada: The Text*, Kemptville, Ontario, Johnstone Training and Consultation Inc., 2004.



Section E - Histoires à succès en Ontario

◆ QUELQUES BELLES HISTOIRES :

Le comté d'Elgin

Le comté d'Elgin compte plusieurs bénévoles et groupes de bénévoles qui contribuent à ses programmes et services. Ces bénévoles jouent un rôle vital dans notre communauté. En 2004, le comté a reconnu qu'il fallait mettre en œuvre une politique sur le bénévolat. Nous voulions créer un document de référence standard auquel tous nos bénévoles, qui travaillent partout dans le comté, pourraient se référer peu importe le service auquel ils sont rattachés.

Ce processus a commencé par la sélection de certaines personnes, au sein de notre structure de comté, pour faire partie d'un comité consultatif. Nous avons choisi un membre provenant de chaque secteur du comté qui travaille avec les bénévoles. Il était très important d'obtenir leurs réactions. Au début, les membres du comité ont exprimé une certaine préoccupation par rapport à la vérification des antécédents des bénévoles et à la difficulté qu'auraient potentiellement certains bénévoles à l'obtenir étant donné que nous vivons dans un comté rural. Le comté comprenait ces préoccupations mais il était impératif que ces vérifications soient effectuées pour protéger le public et limiter les risques de poursuite contre la Corporation de comté.

Après 4 mois de travail, le comité a complété une proposition de politique sur le bénévolat qu'il a soumise au Conseil de comté. Le Conseil a appuyé et approuvé cette politique. Une fois la politique approuvée, notre comité consultatif a aussi créé une trousse d'accueil standard qui inclut un formulaire de demande de bénévole que tous nos bénévoles peuvent utiliser.

Pour en savoir plus, veuillez écrire à jobs@elgin-county.on.ca.

Ville de Kitchener

Les bénévoles sont un élément intégral et apprécié de la Ville de Kitchener.

En 1998, étant donné le rôle vital que jouent environ 7 000 bénévoles dans la planification et l'exécution des programmes et services municipaux directs et indirects et la complexité croissante des activités bénévoles, le département des Services communautaires de la ville a reconnu qu'il devait se doter d'une



approche de gestion des bénévoles plus coordonnée et détaillée. Ainsi, un quart (25 %) de poste de superviseur a été affecté à la coordination de la gestion des bénévoles de l'ensemble du département. Ce poste venait s'ajouter à un poste à temps plein de coordonnateur des bénévoles créé dans les années 1980 pour appuyer les programmes des adultes de 50 ans et plus.

En 2000, la ville a fait faire un examen opérationnel du département des Services communautaires. Une des recommandations de cet examen fut la création d'une section qui se consacrerait exclusivement à la gestion des ressources bénévoles. Cette recommandation permettait à la ville de suivre la tendance croissante des municipalités à travers le Canada à adopter une approche plus coordonnée et centralisée à la gestion du bénévolat.

Comme 2001 était l'Année internationale des volontaires (AIV), ce superviseur a consacré 50 % de son temps à des initiatives liées à l'Année internationale des volontaires et à mener des recherches et à préparer le terrain pour la création de la section des Ressources bénévoles. Des ressources en soutien administratif ont aussi été définies pour cette section.

Au niveau local, un résultat significatif de l'AIV a été l'adoption par la Ville de Kitchener de 4 valeurs concernant le bénévolat. Ces valeurs fournissent aussi des principes directeurs pour la mise en œuvre des programmes bénévoles et la planification future. Ces quatre valeurs sont :

- Valeur no. 1** – Le bénévolat est une valeur fondamentale de toute société civile.
- Valeur no. 2** – Le bénévolat profite à la fois aux bénévoles et aux causes auxquelles ceux-ci et celles-ci se consacrent.
- Valeur no. 3** – La croissance dynamique du bénévolat dépend de la bonne gestion du programme bénévole.
- Valeur no. 4** – Le développement des connaissances est un élément important de la croissance du bénévolat.

Au milieu de 2002, nous avons embauché un animateur aux ressources bénévoles de la Corporation et le rôle du coordonnateur des bénévoles a été élargi pour servir l'ensemble de la corporation municipale. Même si la section des Ressources bénévoles intervient dans l'ensemble de la corporation, elle relève du département des Services communautaires car la grande majorité des bénévoles sont liés à ce département.

La section des Ressources bénévoles fonctionne à la fois de manière centralisée et décentralisée. C'est-à-dire qu'elle procure une approche plus centralisée et coordonnée à la gestion des bénévoles tout en fournissant des ressources et un soutien pour que les groupes communautaires affiliés comme les Sports mineurs et les associations de quartier ainsi que le personnel de la ville puissent gérer de manière efficace les bénévoles sur le terrain.



Cette section est dotée du personnel suivant :

1 animateur à temps plein – planification stratégique, renforcement de la capacité corporative et communautaire, supervision du personnel, budget, élaboration de politiques et de procédures, formation, reconnaissance corporative, évaluation, coordination du bénévolat informel, consultation concernant le développement de nouveaux programmes bénévoles et autres questions liées à la gestion des bénévoles.

1 coordonnateur de bénévoles à temps plein – son rôle principal est de recruter, de filtrer et de référer les bénévoles.

1 secrétaire administratif à 0,66 temps – fournit le soutien administratif et joue un rôle de premier plan dans la diffusion des informations.

En 2004, le conseil de la Ville de Kitchener a approuvé son Code du bénévolat. Ce code est basé sur le Code canadien du bénévolat, lequel a été adapté au contexte municipal. Ce code fixe les normes de participation actuelle et future des bénévoles dans l'ensemble de la Corporation de la ville de Kitchener.

De plus, en 2004, le conseil de ville de Kitchener a reconnu la valeur du bénévolat informel et plusieurs programmes municipaux l'encouragent, par exemple le ramassage des déchets sauvages. Plusieurs de ces programmes ont été consolidés dans la section des Ressources bénévoles de sorte que le nom de cette section a été changé pour « Ressources bénévoles et engagement communautaire ».

En 2006, un audit complet de la section des Ressources bénévoles et de l'Engagement bénévole est prévu afin que la Corporation puisse évaluer et améliorer l'efficacité et l'efficience de la gestion de cette grande ressource essentielle, en pleine croissance, précieuse, de plus en plus complexe et diversifiée.

« Ensemble, nous construirons un milieu progressiste, vivant et novateur doté de quartiers sûrs et pleins de vitalité. »

Vision communautaire de Kitchener –

Pour en savoir plus sur le programme bénévole de la Ville de Kitchener, veuillez écrire à l'adresse : joann.hutchison@city.kitchener.on.ca



Ville d'Ottawa

La Ville d'Ottawa a une division des Services de bénévolat rattachée au Greffier de la ville au sein du Bureau du Chef des Services généraux. Cette division est de niveau corporatif et concerne le personnel désigné de tous les services de la ville dont les mandats incluent la gestion de bénévoles. Avant la fusion des onze municipalités, cette division relevait généralement du service des parcs et des loisirs mais elle a été élevée au niveau corporatif afin qu'elle puisse agir comme centre d'expertise sur toutes les questions liées au bénévolat. La division des Services bénévoles établit des normes corporatives de fonctionnement et les pratiques exemplaires pour la gestion interne des ressources bénévoles dans l'ensemble du service, assure la liaison avec les groupes affiliés et les partenaires et développe des liens avec le secteur bénévole à Ottawa.

En 2004, la ville a enregistré la participation de 64 000 bénévoles, lesquels ont contribué 400 000 heures à l'exécution directe de programmes et de services de la Ville, ce qui équivaut à une production de 7 millions de dollars en services efficaces.

Pour en savoir plus, veuillez écrire à l'adresse barb.tiffin@ottawa.ca.

Ville de Cambridge

La ville de Cambridge a approuvé son premier poste de coordonnateur des bénévoles en 1990. Il s'agissait d'un poste à temps partiel pour coordonner les bénévoles de trois centres de personnes âgées. Depuis ce temps, le poste s'est développé et il comprend actuellement la gestion du programme bénévole d'une division englobant les sports aquatiques, les services aux personnes âgées, les besoins spéciaux, les associations de quartier, les terrains de jeux en été et d'autres groupes de loisirs.

Lorsque la division du Troisième âge a reçu une subvention pour mettre en œuvre le Programme des visites amicales, le nouveau coordonnateur de ce programme a exprimé sa préoccupation à l'effet que les procédures de filtrage en place ne tenaient pas compte du travail réalisé par ce programme auprès d'une population vulnérable. Suivant sa suggestion, le personnel du département des Services communautaires a étudié les pratiques exemplaires décrites par Bénévoles Canada et a complété un audit de tous les programmes de la ville qui mettent à contribution des bénévoles. L'audit a identifié plusieurs points de préoccupation et le personnel a commencé à élaborer de nouvelles procédures de filtrage des bénévoles et d'évaluation des risques liés aux postes de bénévoles. Le personnel a ensuite rédigé une politique sur le bénévolat dans le cadre d'un processus de planification de base. En 2001, le conseil de ville de Cambridge a approuvé la politique sur le bénévolat qui inclut le Code canadien du bénévolat. Un budget triennal a aussi été approuvé pour accroître les heures du personnel affecté au programme bénévole, aux ressources bénévoles, à la formation et à la reconnaissance.

Pour en savoir plus sur le programme bénévole de la Ville de Cambridge, veuillez écrire à l'adresse : csd@city.cambridge.on.ca.



Ville de Thunder Bay

La ville de Thunder Bay compte des employés chargés de coordonner les bénévoles de la division des Loisirs et de la Culture, des Services aux personnes âgées et de 3 foyers pour personnes âgées. Chacun de ces postes comporte aussi d'autres responsabilités à part la gestion des bénévoles.

De plus en plus, d'autres services de la Ville se tournent vers le bénévolat pour obtenir un soutien à leurs activités.

En mai 2005, la ville de Thunder Bay a commencé à explorer l'idée d'adopter son propre Code du bénévolat basé sur le Code canadien du bénévolat. Des membres du personnel de la Ville ont approché tant Volunteer Thunder Bay que le Thunder Bay Association of Volunteer Administrators (TBAVA) pour obtenir leur appui et leur point de vue sur ce projet. De ces discussions initiales, un partenariat a vu le jour dans le but d'élaborer un Code de Thunder Bay que tous les organismes de la communauté pourraient adopter.

Avec une subvention de l'OICB, Volunteer Thunder Bay a mené une recherche sur d'autres municipalités du Canada qui ont adopté le Code canadien. À l'automne 2005, la Ville et Volunteer Thunder Bay ont animé 3 ateliers pour obtenir le point de vue de la communauté sur ce que les bénévoles et les organismes qu'ils desservent aimeraient voir dans leur code. Les informations recueillies lors de ces ateliers ont servi à la rédaction du Code du bénévolat de Thunder Bay. Le conseil de ville a adopté le Code du bénévolat de Thunder Bay en novembre 2005 et celui-ci a été officiellement lancé le 5 décembre 2005 à l'occasion de la Journée internationale des bénévoles.

Des fonds de l'OICB ont aussi aidé à la production et à l'impression d'une brochure qui peut être utilisée pour promouvoir le Code du bénévolat auprès des organismes communautaires et des bénévoles qui appuient leur travail.

Nous avons aussi créé un logo pour le Code bénévole.

Le crochet représente les bénévoles et a une connotation positive tout en cochant tous les aspects du code.

Le C montre que le code donne une base aux organismes pour travailler avec les bénévoles et une base aux bénévoles pour comprendre ce dont ils peuvent s'attendre de l'organisme.



En janvier et février 2006, tout le personnel municipal qui travaille avec les bénévoles a révisé le Code. La coordinatrice des bénévoles à la Ville agira à titre de personne-ressource pour les départements qui initieront un travail avec les bénévoles. Les coordonnateurs se réuniront aux trois mois pour échanger sur les enjeux, la politique et les procédures. Volunteer Thunder Bay et le TBAVA se chargeront de promouvoir, au sein de la communauté, l'adoption du Code par les organismes locaux qui comptent des bénévoles.

Pour en savoir plus sur le programme bénévole de la Ville de Thunder Bay, veuillez écrire à l'adresse : shendrick@thunderbay.ca.



Région de Waterloo

La Région de Waterloo compte plus de 3 000 bénévoles qui contribuent quotidiennement au succès de nos programmes et services. Ces personnes sont l'essence même de notre communauté. Le programme de bénévolat de la Région s'est développé énormément depuis la création de la Région en 1973. Nos bénévoles participent à plusieurs programmes dont Adopt-a-Road, Doon Heritage Crossroads, Doors Open, Joseph Schneider Haus & McDougall Cottage, la santé publique, Sunnyside Home, dix bibliothèques régionales, la gestion des déchets, la police régionale de Waterloo et le Waterloo Wellington Children's Groundwater Festival.

En 2001, la Région a commencé à jouer un rôle plus actif dans le développement de ses programmes bénévoles en créant le Regional Volunteer Committee composé de représentants du personnel de chaque secteur de programme. Les responsabilités d'un coordonnateur de bénévoles ont été élargies pour inclure l'organisation du comité et l'établissement de normes corporatives. Un partenariat actif avec le personnel de Ressources humaines a été à l'origine du développement d'une politique sur le bénévolat et de nouvelles procédures relatives aux demandes de bénévoles, à la description de postes, à la gestion des risques et au filtrage. Les bureaux de l'administrateur en chef et du président régional apportent un appui additionnel aux programmes de bénévolat par le biais d'événements de reconnaissance des bénévoles et de l'appui communautaire au bénévolat.

Le Regional Volunteer Committee complète actuellement un audit de tous ses programmes bénévoles basé sur les pratiques exemplaires identifiées par Bénévoles Canada. Leur objectif est que la Région adopte le Code canadien du bénévolat une fois que tous les programmes de bénévolat respectent les normes.

Pour en savoir plus sur le programme bénévole de la Région de Waterloo, veuillez écrire à l'adresse : ydeborah@region.waterloo.on.ca



Section F - Ressources

Votre municipalité trouvera probablement les ressources suivantes utiles pour le développement de vos processus de gestion des bénévoles :

OICB – Réseau de l'Ontario de l'Initiative canadienne sur le bénévolat

www.benevoles.ca/index-frn.php

Fondée à la fin de 2002 avec des fonds de Patrimoine Canada, l'ICB est exécutée partout au pays par des réseaux provinciaux et territoriaux. L'Initiative canadienne sur le bénévolat (ICB) a comme objectif le renforcement du bénévolat partout au Canada :

- en encourageant les Canadiens et Canadiennes à participer aux organismes bénévoles,
- en améliorant la capacité des organismes à tirer avantage de la contribution des bénévoles, et
- en rehaussant la qualité de l'expérience bénévole.

L'Initiative ontarienne de filtrage (IOF)

www.benevoles.ca/volcan/frn/content/screening/ontario-init.php

Bénévoles Canada

www.benevoles.ca

Bénévoles Canada est un guichet unique de ressources sur le bénévolat. Il offre des ressources en ligne pour les gens qui travaillent avec les bénévoles en plus d'être un espace où l'on peut se procurer de la documentation sur le bénévolat. Tel qu'indiqué dans la présente trousse d'outils, Bénévoles Canada possède des informations à propos du *Code canadien du bénévolat*, de *Dix Étapes sûres : processus de filtrage des bénévoles* et de *l'Audit de gestion des bénévoles*.

Audit de gestion des bénévoles

www.volunteer.ca/volunteer/francais/pdf/ManagementAuditFre.pdf

Code canadien du bénévolat

www.benevoles.ca/volcan/frn/content/can-code/can-code.php?display=3,0,1

Programme de filtrage Dix Étapes sûres

www.volunteer.ca/volunteer/pdf/SafeStepsFRE.pdf

Supplément rural

www.volunteer.ca/volunteer/francais/pdf/FinalRuralFre.pdf

Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation

www.donetbenevolat.ca/

Imagine Canada a créé ce site Web qui comprend des données statistiques et des analyses sur le don et le bénévolat au Canada.

Gestion des ressources bénévoles

Qui sont les gestionnaires de ressources bénévoles?

www.nonprofitscan.ca/filesfr/bibliotheque/managers_of_volunteers_fact_sheet_french.pdf

Charity Channel

Hawthorne, Nan, *A Case for Hiring a Volunteer Manager* (en anglais seulement)

<http://charitychannel.com/publish/templates/?a=2083&z=0>



Avantages générés par le bénévolat

Attribuer une valeur économique au bénévolat (2002)

www.kdc-cdc.ca/vvc/pdf/goulbourne_man_fr_final_suz.pdf

Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat (décembre 2005)

Statistique Canada

www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=13-015-X

Volunteer Value Calculator (calculatrice de la valeur du bénévolat)

www.kdc-cdc.ca/vvc/eng/default.asp (en anglais seulement)

How to Assign a Value to Volunteer Contributions

www.kdc-cdc.ca/attachments/Quarter_final_eng.pdf (en anglais seulement)

Logiciels de gestion des bénévoles

Volunteer WorksRed Ridge

www.redridge.com (en anglais seulement)

The Razor's Edge

www.razors-edge.biz/volunteer-management.htm (en anglais seulement)

Bénévoles au carré

www.volunteer2.com/fr/index.html

CIOC – Volunteer Community Information Online Consortium

www.cioc.ca/index.asp (en anglais seulement)

Associations professionnelles - Bénévolat

PAVRO – Professional Association of Volunteer Resources of Ontario

www.pavro.on.ca/index.shtml (en anglais seulement)

ACRB – Administrateurs canadiens des ressources bénévoles

www.cavr.org



Trousse d'outils municipale – Formulaire d'évaluation

Veillez remplir l'évaluation ci-dessous pour aider l'OICB à déterminer l'utilité et l'efficacité futures de la trousse d'outils municipale :

1. Nom de la municipalité _____ Date d'aujourd'hui : _____

2. Votre rôle/poste actuel vis-à-vis les bénévoles _____

3. Avez-vous participé à une des activités suivantes? Étude sur les municipalités et le bénévolat (2004) _____
Table-ronde municipale (2005) _____ 2e Table-ronde municipale (2006) _____

4. Quels problèmes spécifiques au sein de votre municipalité vous ont poussé à utiliser la Trousse d'outils municipale (SVP cocher tous les points qui s'appliquent à votre situation) :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Manque de personnel à temps plein affecté au programme de bénévolat | <input type="checkbox"/> Aucun budget ou budget insuffisant pour le programme de bénévolat |
| <input type="checkbox"/> Aucune politique municipale sur le bénévolat | <input type="checkbox"/> Aucunes assurances pour les bénévoles |
| <input type="checkbox"/> Aucune vision municipale pour le programme de bénévolat | <input type="checkbox"/> Aucune formation pour les bénévoles |
| <input type="checkbox"/> Aucun filtrage des bénévoles | <input type="checkbox"/> Reconnaissance inadéquate ou inexistante du travail des bénévoles |
| | <input type="checkbox"/> Autre, spécifier _____ |

5. Quelles sections de la Trousse d'outils municipale vous ont été les plus utiles?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Information sur les tendances | <input type="checkbox"/> Une ville sans bénévoles |
| <input type="checkbox"/> Évaluation de votre municipalité | <input type="checkbox"/> Développement d'un chemin critique |
| <input type="checkbox"/> Création d'une vision | <input type="checkbox"/> Rédaction d'une politique sur le bénévolat |
| <input type="checkbox"/> Préparation d'un budget | <input type="checkbox"/> Lien au Nouveau Pacte pour les villes |
| <input type="checkbox"/> Présentations PowerPoint | <input type="checkbox"/> Histoires à succès |
| <input type="checkbox"/> Promotion auprès de votre conseil de ville | <input type="checkbox"/> Formulaires et modèles |
| <input type="checkbox"/> Comment mettre sur pied un comité consultatif sur le bénévolat | <input type="checkbox"/> Ressources |

6. Y a-t-il des sections qui pourraient être ajoutées pour accroître l'utilité de la Trousse d'outils municipale? Veuillez spécifier.

7. Comment comptez-vous utiliser la Trousse d'outils municipale au cours des six prochains mois?

8. Vous voyez-vous champion municipal du bénévolat au cours de la prochaine année? Comment?

Veillez indiquer si vous aimeriez que quelqu'un de l'OICB communique avec vous d'ici quelques semaines pour échanger sur votre plan pour votre municipalité.

Nom : _____ Courriel : _____

FAIRE PARVENIR le formulaire rempli à :

Évaluation de la Trousse
Réseau de l'Ontario, Initiative canadienne sur le bénévolat
P.O. Box 24029, Bullfrog Postal Outlet Guelph ON N1E 6V8
Téléphone : 519-763-4594 Télécopieur : 519-836-0588

