

# Pour un regard éclairé sur le bénévolat

SECTION 4 : L'ORGANISATION EN LOISIR

HIVER 2007

4.1

## Les bénévoles en loisir

L'organisation du loisir public repose sur l'implication bénévole. « *Le jour où vous perdrez vos bénévoles, vous perdrez vos loisirs au sein de la communauté.* » (Jean-Paul L'Allier)

Le loisir public ne peut pas exister sans eux. Financièrement, c'est impossible! Ils jouent un rôle essentiel dans le déroulement des programmes et l'organisation des services.

Pourquoi les gens s'impliquent-ils? Il n'y a pas de recette magique pour stimuler les citoyens à participer. Cependant, certaines conditions peuvent les encourager.

Voici un sommaire de leur profil et quelques façons de cultiver ce « capital » dans votre communauté.



« *Personne ne peut sérieusement aider autrui sans s'aider soi-même et c'est là une des plus belles compensations de l'existence.* »  
(Ralph Waldo Emerson)

### Dans ce fascicule :

Le bénévolat en chiffres	2
Leur profil...pour bien les repérer!	4
Leurs motivations...pourquoi embarquent-ils?	6
Le recrutement...une activité délicate, mais fondamentale	8
L'intégration des bénévoles...une phase cruciale de leur implication	10
Les remercier...pour qu'ils demeurent impliqués et actifs pour la communauté	11
Le filtrage des bénévoles...faut-il le faire?	12
Quelques trucs pour améliorer l'implication	13
Le bénévo-test 1, 2, 3, go!	14
Pour en savoir plus	15



Ils sont entraîneurs, secrétaires, présidents, cuisiniers, préposés, accompagnateurs, etc.



## Le bénévolat en chiffres

Selon une étude de l'Observatoire du loisir et de la vie communautaire de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) réalisée en 2001, 500 000 personnes ont consacré 80 millions d'heures au bénévolat en loisir au Québec. Cette contribution représente 620 millions de dollars au salaire minimum d'aujourd'hui, plus d'un milliard de dollars au salaire moyen équivalent à 44 000 postes à temps plein! De plus, il est démontré que chaque dollar public investi est multiplié par trois par les associations bénévoles.

### *En Estrie*

Voici quelques données qui démontrent l'importance de la contribution des bénévoles et toute l'économie générée par eux dans notre région.

- On peut estimer le nombre de bénévoles en loisir et en sport à plus de 19 000 personnes.
- Le milieu municipal investissait, en 2004, un peu plus de 27 559 000 millions de dollars en loisir.
- Chaque bénévole donne en moyenne 146 heures de bénévolat par année.
- Le salaire moyen des personnes qui s'impliquent en bénévolat est de 13,27 \$/heure.

#### GRÂCE AU BÉNÉVOLAT, L'INVESTISSEMENT MUNICIPAL EST MULTIPLIÉ

Un service à la population estrienne qui vaut cher grâce au bénévolat... plus de 82 677 294 millions de dollars!

#### GRÂCE AUX BÉNÉVOLES, NOUS FAISONS DES ÉCONOMIES

L'implication bénévole, c'est une économie de plus de 36 810 980 millions de dollars en Estrie. Au taux horaire du salaire minimum actuel (7,75 \$ / hre), les données sont encore impressionnantes... près de 21 498 500 millions!

#### GRÂCE AU BÉNÉVOLAT, C'EST TOUTE LA COMMUNAUTÉ QUI EN BÉNÉFICIE

En tout, c'est 119 488 294 millions de dollars en valeur de bénévolat en Estrie!



Ce regroupement des forces vives favorise la mise en commun des outils et des expertises afin de contrer les difficultés liées entre autres au recrutement, à la formation et à l'encadrement des bénévoles.

[www.rabq.ca](http://www.rabq.ca)

## Pour en savoir plus

[www.rabq.ca](http://www.rabq.ca)

[www.uqtr.ca/oq1/](http://www.uqtr.ca/oq1/)

[www.benevolescanada.ca](http://www.benevolescanada.ca)



### Comment calculer l'investissement en bénévolat

Voici une formule pour vous aider à attribuer une valeur monétaire de la contribution des bénévoles chez vous :

- On estime qu'il y a en moyenne huit bénévoles par organisation de loisir.
- Que chacun des bénévoles investit 146 heures de bénévolat par année.
- Que le salaire moyen des personnes qui s'impliquent peut s'établir à 13,27 \$/heure.
- Que pour chaque dollar investi par la municipalité, les associations bénévoles en génèrent trois.

### Maintenant, à vos calculs...

1.	Nombre d'organisations bénévoles :	_____
2.	Chacune comptant en moyenne sur huit bénévoles :	X 8 pers.
3.	146 heures de bénévolat par année :	X 146 hrs
4.	Au taux horaire moyen de :	X 13,27 \$
	ou	
	Au taux horaire du salaire minimum :	X 7,75 \$
	<b>Sous-total <sup>1</sup> :</b>	<b>_____ \$</b>
A.	Investissement municipal en 2004	_____ \$
B.	Effet multiplicateur des associations sur l'investissement municipal	X 3 \$
	<b>Sous-total <sup>2</sup> :</b>	<b>_____ \$</b>
	<b>Grand total (sous-total <sup>1</sup> + sous-total <sup>2</sup>) =</b>	<b>_____ \$</b>

### Par exemple :

CE QUE L'ON CHERCHE	MOYENNE	SOUS-TOTAL
Nombre d'organisations bénévoles :	10	= 10 organisations
Nombre de bénévoles	X 8	= 80 bénévoles
Nombre d'heures de bénévolat par an	X 146	= 11 680 heures
Taux horaire moyen	X 13,27 \$	= 154 994 \$
	<b>Sous-total <sup>1</sup></b>	<b>154 994 \$</b>
<i>ou Taux horaire du salaire minimum</i>	<i>X 7,75 \$</i>	<i>= 90 520 \$</i>
Investissement municipal en 2004	125 000 \$	= 125 000 \$
Effet multiplicateur au Québec	X 3 \$	= 375 000 \$
	<b>Sous-total <sup>2</sup></b>	<b>375 000 \$</b>
	<b>Grand total (sous-total <sup>1</sup> + sous-total <sup>2</sup>) =</b>	<b>529 994 \$</b>



Vous voulez attribuer une valeur monétaire de la contribution des bénévoles chez vous, nous nous proposons une formule. Faites l'exercice!

### Dans cet exemple on peut dire que :

L'implication bénévole, c'est une économie de plus de... **529 994 \$**.

Avec un taux horaire au salaire minimum, l'économie est toujours intéressante : **465 520 \$**.



**Bénévolat** : Engagement volontaire, personnel ou collectif, basé sur la perception d'un besoin ou d'intérêt particulier impliquant une valorisation anticipée et une prise de responsabilité en lien avec une situation ou un projet, dans un but autre qu'un gain monétaire.

Source: www.wikipedia.org



Canadiens dévoués, Canadiens engagés : Points saillants de l'Enquête canadienne de 2004 sur le don, le bénévolat et la participation

Source : www.statcan.ca

## Leur profil... pour bien les repérer!

Voici quelques caractéristiques du bénévole québécois selon l'Enquête canadienne sur les dons, le bénévolat et la participation réalisée en 2004 :

- **Un investissement considérable...**Les bénévoles consacrent une moyenne de 146 heures d'engagement par année; soit un peu plus de 12 heures par mois.
- **Davantage de femmes en font...**La proportion des femmes qui font du bénévolat est légèrement supérieure à celles des hommes (35 % par rapport à 33 %).
- **Des jeunes engagés...**Les 15-24 ans affichent le taux de bénévolat le plus élevé (45%) de tous les groupes d'âge. Cependant, ceux de 35 à 44 ans les suivent de près (41%).
- **Plus âgés, plus de temps...**Le nombre moyen d'heures de bénévolat augmente avec l'âge. Même si les personnes de 65 ans et plus sont moins impliqués en nombre, elles sont celles qui donnent le plus d'heures en moyenne (266 heures par année).
- **Ils sont scolarisés...**Les taux de bénévolat augmentent selon le niveau de scolarité; ils varient de 27 % chez les personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires à 48 % chez les diplômés universitaires.
- **Davantage de travailleurs...**Les personnes occupant un emploi sont plus susceptibles de faire du bénévolat (39 %).
- **Avec enfants...**Les personnes ayant des enfants d'âge scolaire affichent les taux les plus élevés de bénévolat (47 %).
- **Démunis et nantis...**Plus le revenu du ménage est élevé plus les chances sont fortes qu'une personne fasse du bénévolat. En revanche, le nombre d'heures de bénévolat suit la tendance inverse : les moins bien nantis donnent plus d'heures en moyenne que les ménages avec un revenu plus élevé.
- **Toujours les mêmes...**La majorité des heures contribuées proviennent d'une minorité de bénévoles : plus de 75 % des heures de bénévolat proviennent de l'implication de 10 % des bénévoles.

### Pour en savoir plus

[www.statcan.ca](http://www.statcan.ca)

@ [www.benevolat.gouv.qc.ca](http://www.benevolat.gouv.qc.ca)

FEMME

TRAVAILLEUR

PARENT



JEUNE

SCOLARISÉ

IMPLIQUÉ

### *En général, qui sont-ils?*

- ce sont des citoyens engagés et passionnés qui ont des besoins et des intérêts personnels et qui, pour les satisfaire, désirent participer librement et gratuitement dans leur communauté, donner du temps, partager leur expérience, leurs connaissances, leurs compétences au profit du plus grand nombre, collaborer à doter leur municipalité d'une meilleure qualité de vie.
- ce sont des citoyens, non des employés; leur engagement est volontaire et leur désengagement aussi! Ils veulent être partenaires et non auxiliaires.
- ce sont des personnes qui joueront un rôle de planificateur, de coordonnateur, d'animateur, de communicateur, de comptable, d'instructeur, d'organisateur de ligues ou de levée de fonds, de personne d'entretien, de surveillant et tant d'autres spécialités utiles à la communauté.
- ce sont des gens qui font du bénévolat « un loisir », parce qu'ils aiment cela.

### *Sur le terrain, qui sont-ils?*

- c'est monsieur ou madame « tout le monde » qui est prêt à s'impliquer de diverses manières pour la communauté.
- c'est un parent qui veut que ses enfants participent à diverses activités sportives, culturelles, sociales, de plein air, etc.
- c'est un jeune qui veut pouvoir pratiquer dans son milieu des activités adaptées à son groupe d'âge et à ses besoins.
- c'est une personne âgée qui dispose d'un peu plus de temps et qui veut le mettre au service de ses semblables.
- c'est un passionné d'une activité qui désire partager cette même passion avec d'autres personnes de son milieu.
- c'est une famille qui veut vivre et faire ensemble une activité, un loisir.



**Bénévole :** Quelqu'un qui veut bien, ou consent à, s'engager volontairement dans un projet, une tâche, une action, etc., à titre gracieux, sur base d'altruisme ou de solidarité ainsi que toute autre intention ou motivation susceptible d'accompagner son implication.

Source: [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)



Nous pouvons répertorier les motivations en trois groupes : l'appartenance à son milieu, le besoin d'estime et le besoin de faire des réalisations personnelles.

## Leurs motivations...pourquoi embarquent-ils?

Pour bien supporter vos bénévoles et pour susciter leur envie de s'impliquer, il est nécessaire de comprendre leurs motivations. Pourquoi s'engagent-ils? Quels sont leurs besoins? Quels sont leurs intérêts?

Les gens font du bénévolat pour une foule de raisons. Ils ont des attentes concrètes : altruisme, satisfaction personnelle, attrait du pouvoir, besoin de s'exprimer, de s'épanouir, d'acquérir des connaissances, besoin de la présence des autres, d'être utile, souci d'amélioration du bien-être de la communauté. Bien des gens s'engagent pour plusieurs raisons à la fois.

Nous pouvons répertorier les motivations en trois groupes :

**1 l'appartenance à son milieu**, pour créer des relations avec son milieu de vie :

- s'insérer dans un milieu de vie et s'intégrer en famille
- partager ses expériences et ses passions
- créer des liens de solidarité et d'affinité avec des concitoyens, faire partie d'une équipe dynamique
- contribuer à une cause collective et savoir qu'on est utile

**2 le besoin d'estime, être quelqu'un** c'est-à-dire la fierté de réaliser quelque chose, de mettre à profit ses compétences et ses expériences :

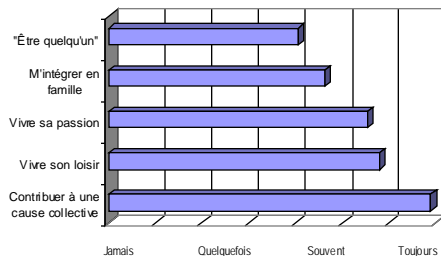
- une reconnaissance de soi
- de ses qualités personnelles
- de son travail
- de son implication
- de ses réussites

**3 les réalisations personnelles**, le besoin de retirer une satisfaction personnelle :

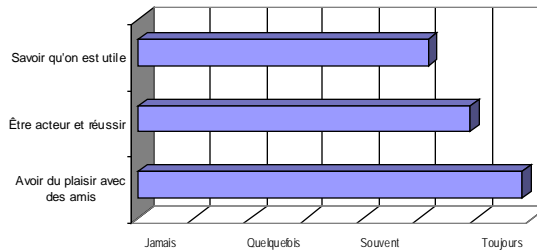
- apprendre, acquérir de nouvelles connaissances, vivre de nouvelles expériences
- avoir du plaisir
- connaître son environnement
- rendre service
- réaliser des tâches en lien avec ses intérêts personnels, vivre son loisir
- pouvoir prendre des décisions et vivre une expérience sociale plaisante
- faire valoir ses talents, s'épanouir, se réaliser

*Voici ce que révélait l'enquête québécoise en 2001 :*

**Les motivations des bénévoles à s'engager dans le bénévolat en loisir**



**Les motivations des bénévoles à poursuivre leur bénévolat en loisir**



André Thibault, directeur du département d'études en loisir, culture et tourisme, à l'Université du Québec à Trois-Rivières, a réussi à résumer simplement les ingrédients de l'expérience bénévole réussie :

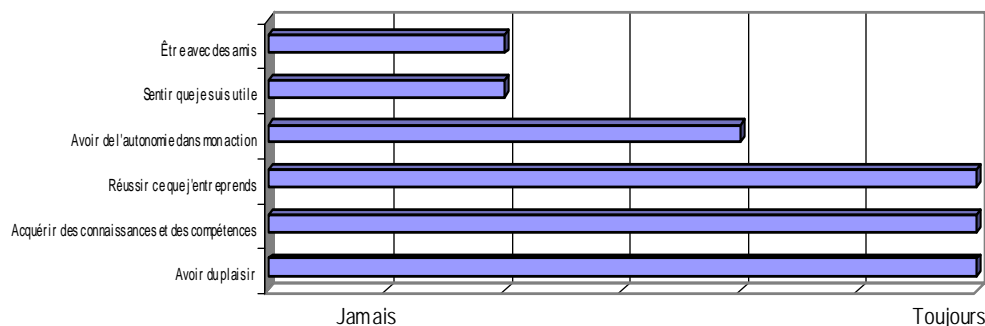
1. Servir une cause ou des personnes (raison sociale)
2. Avoir du plaisir avec des amis (convivialité)
3. Agir et réussir (pouvoir et compétences)
4. Savoir qu'on est utile (pertinence et reconnaissance)

*Principales motivations des jeunes à s'engager dans le bénévolat en loisir*

Les jeunes justifient principalement leur bénévolat dans le secteur des loisirs par les raisons suivantes : accomplir quelque chose dont ils peuvent être fiers, aider, vivre de nouvelles expériences, servir une cause en laquelle ils croient, acquérir de nouvelles connaissances et par plaisir.

Bien que les jeunes aient signalé que leur besoin de gagner de l'argent est l'une des principales contraintes qu'ils subissent pour s'engager, ils ne s'engagent pas pour obtenir quelque chose en retour.

**Principales motivations des jeunes à poursuivre leur engagement selon les jeunes**



« S'il est vrai que le bénévolat donne des ailes... Sachez déployer celles de vos bénévoles. »



En 2001, le secteur bénévole québécois se dotait d'un emblème officiel à partir du visuel créé à l'occasion de l'Année internationale des bénévoles au Québec.



En 2003, le Réseau de l'action bénévole du Québec est créé. Il s'agit d'un organisme qui rassemble la majorité des organismes bénévoles au Québec.



« *Je n'ai pas le temps?* ». Voilà ce que vous avez sûrement entendu souvent comme motif pour ne pas faire du bénévolat!



Attention... des tâches trop exigeantes en matière de temps à consacrer et de complexité (compétences) à réaliser sont moins attirantes!

## Le recrutement : une activité délicate, mais fondamentale

« *Je n'ai pas le temps?* ». Voilà ce que vous avez sûrement entendu souvent comme motif pour ne pas faire du bénévolat!

Deux clés pour réussir avec succès le recrutement : avoir les bons arguments et demander.

### 1. *Sachez plaire... séduisez!*

Un organisme en santé, réputé dans la communauté pour les succès de ses activités auprès de la population où l'ambiance est « au plaisir », est attrayant pour le citoyen qui veut s'engager. Toute opération de recrutement a des meilleures chances de succès lorsque des bénévoles peuvent être attirés par l'image de l'organisme, le climat qui y prévaut et ses réussites.

### 2. *Sachez ce que vous cherchez*

Avoir des besoins clairs et des tâches bien définies permet aux gens d'évaluer s'ils ont les habiletés et la disponibilité pour relever le défi avec succès. Voilà quelques exemples de questions à clarifier :

- de combien de bénévoles avez-vous besoin?
- quelles sont les tâches et les responsabilités que vous désirez leur confier? Attention...des tâches trop exigeantes en matière de temps à consacrer et de complexité (compétences) à réaliser sont moins attirantes!
- de quelle disponibilité doivent-ils disposer? Quel est le type d'engagement souhaité? Attention...considérez le style de vie d'aujourd'hui : le temps libre est une denrée rare. La plupart des gens ne veulent pas s'engager à l'année longue ou même de façon continue.
- quelles sont les qualités et les compétences que vous recherchez chez les personnes que vous voulez recruter?

#### ÊTRE BÉNÉVOLE, ÇA S'APPREND!

Il semble qu'il y a un lien entre les premières expériences de vie et la participation aux activités bénévoles. Les Québécois qui ont participé à des activités bénévoles lorsqu'ils étaient jeunes ou qui en ont vu d'autres mener de telles activités sont plus susceptibles de faire du bénévolat en grandissant.

En fait, ceux qui avaient vu des gens qu'ils admiraient venir en aide à d'autres étaient plus susceptibles de faire du bénévolat (54 % en comparaison avec la moyenne provinciale de 22 %), tout comme ceux qui avaient été aidés par d'autres par le passé (48 %) ou dont l'un des parents, ou les deux, avait été bénévole (46 %).

FCABQ.-Jeunes et bénévolat

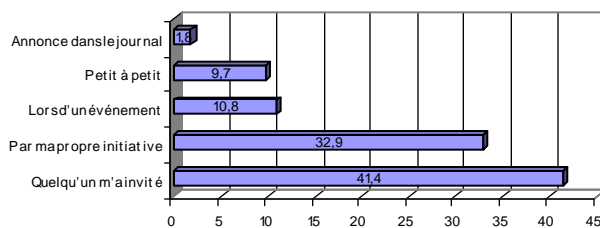
<http://www.fcabq.org/files/FCABQ-jeunesbenevolat.pdf>



### 3. Osez demander

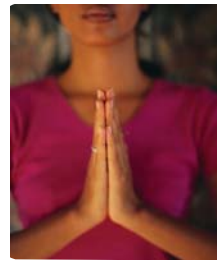
Tant les statistiques canadiennes que québécoises démontrent que la majorité des bénévoles ont été invités par quelqu'un à s'impliquer : membre de l'organisme, ami ou parent, collègues. Utilisez vos réseaux personnels, le bouche à oreille est l'un des moyens de recrutement les plus efficaces.

**Pourcentage des bénévoles selon les différentes circonstances d'engagement**



Demandez, approchez personnellement les gens que vous jugez aptes à faire le travail est la règle d'or du recrutement efficace. Voici quelques idées de façons de faire :

- faites appel à un bénévole actif et satisfait. Il peut témoigner directement de ce que lui apporte son implication personnelle dans l'organisation.
- communiquez directement avec des personnes que vous croyez être en mesure d'apporter une contribution importante à votre organisation, cherchez parmi les parents des enfants inscrits aux activités, les « baby boomers », les jeunes retraités actifs, les jeunes dynamiques et rassembleurs et les nouveaux résidents.
- sollicitez des participants aux différentes activités organisées en leur remettant un court document d'information précisant entre autres les résultats obtenus grâce aux bénévoles (ex. : aménagement d'un équipement, mise sur pied d'un nouveau service, etc.).
- lancez une invitation auprès de la population dans le cadre d'une réunion, d'une assemblée générale de votre organisme, en diffusant des avis publics, une lettre circulaire, en installant des affiches à des endroits stratégiques de la municipalité, etc.
- organisez une campagne de recrutement conjointe des organismes de la municipalité. Ex. : journée « portes ouvertes » dans un même endroit une fois par année.



Demandez, approchez personnellement les gens que vous jugez aptes à faire le travail est la règle d'or du recrutement efficace.



La mission de la FCABQ comprend quatre volets : le regroupement des centres, la représentation, le soutien aux membres et la promotion de l'action bénévole au Québec.



#### Savoir les accueillir

C'est le premier contact du nouveau bénévole avec l'organisation, avec le groupe, avec les autres.

## L'intégration des bénévoles : une phase cruciale de leur implication

Étape souvent laissée pour compte, l'intégration des nouveaux bénévoles est une phase importante directement liée à la qualité et à l'efficacité du travail bénévole. Plus confiant et mieux outillé pour agir, le bénévole se sentira plus à l'aise et pourra évaluer les atouts qu'il a pour réussir. Son engagement sera clair.

Voici quatre grandes étapes à franchir pour une intégration réussie :

**Sachez les accueillir...**C'est le premier contact du nouveau bénévole avec l'organisation, avec le groupe, avec les autres. Mettez sur le contact humain et l'atmosphère. Ayez une attitude enthousiaste et choisissez une formule souple, efficace et chaleureuse pour les présentations d'usage, la visite des lieux et le résumé des défis passés et à venir de l'organisation, etc.

**Diffusez de l'information...**Pour se sentir à l'aise et mettre à profit ses propres connaissances, les recrues ont besoin de comprendre l'organisation. Voici quelques exemples d'informations à transmettre :

- le portrait de l'organisation : ce que l'on est (les objectifs, le statut légal, le budget, etc.), ce que l'on fait (les réalisations, les services offerts, etc.);
- les façons de faire de l'organisation : le fonctionnement (ex. : le rythme des rencontres, le plan d'assurances, le type de prise de décisions, etc.), les procédures de remboursement (le remboursement des factures, le type de dépenses);
- la présentation des tâches et des responsabilités des bénévoles : les liens entre eux, les attentes envers eux, etc.

**Offrez de la formation...**Il ne s'agit pas de doter l'organisation d'un plan de formation spécialisé, l'idée est d'habiliter les recrues à intervenir au sein de l'organisation et envers les participants. On les prépare à l'action. Les bénévoles pourront ainsi donner leur opinion sans être mal à l'aise, prendre des décisions éclairées, prendre leur part de responsabilités. Le jumelage (parrainage ou mentorat) avec des bénévoles plus anciens est un moyen efficace pour apprendre qui a fait ses preuves.

**Fournissez du support....**Aujourd'hui, le boulot de bénévoles est de plus en plus difficile : les exigences des usagers augmentent, les organismes ont de plus en plus de responsabilités, les tâches sont lourdes. En plus d'organiser des activités, le service à la communauté doit être sans faille et l'autofinancement est souvent devenu la norme. Pourtant, les bénévoles sont des partenaires du loisir public; ils sont des citoyens engagés à améliorer la qualité de vie de la communauté. Ils ont besoin de ressources pour accomplir leurs tâches. Ils veulent des locaux, des équipements, du budget. Ils veulent avoir leur mot à dire dans les décisions. Et ils ont bien raison; voilà, votre défi!

Depuis plusieurs années, il existe un programme de formation destiné aux bénévoles des organismes communautaires et récréatifs de l'Estrie.

Les thèmes sont d'actualité, les ressources sont compétentes et les coûts sont accessibles.

Pour en savoir plus :

Centre d'action bénévole Sherbrooke

Responsable : Cécile Pouliot

Téléphone : 819 823-0265

Courriel : [formation@cabshebrooke.qc.ca](mailto:formation@cabshebrooke.qc.ca)

[www.cabshebrooke.qc.ca/](http://www.cabshebrooke.qc.ca/)

POUR EN SAVOIR PLUS CONSULTEZ LE  
FASCICULE 5.4.

## Les remercier : pour qu'ils demeurent impliqués et un actif pour la communauté

Les bénévoles ont besoin de sentir leur travail reconnu. C'est si facile, c'est si peu dispendieux, c'est tellement stimulant et valorisant de se faire dire **MERCI** pour ceux qui se dévouent pour le bien-être de leurs concitoyens qu'il faut nécessairement **en faire une priorité**.

Les manières et les occasions sont tout aussi diverses que variées. Votre imagination peut faire le reste sans difficulté. Voici, tout de même, quelques idées.

- Respectez-les à tous les jours : stimulez et encouragez, félicitez! C'est d'ailleurs cette formule « au quotidien » qui est la préférée des bénévoles.
- Organisez des activités spéciales dans le cadre de la semaine de l'action bénévole pour souligner leurs initiatives (ex.: un brunch, un souper causerie, une fête champêtre, une journée à l'extérieur, etc.)
- Créez des occasions de fraterniser dans un autre contexte que la pratique du bénévolat (ex. : rencontre sportive amicale, fête de Noël, « 5 à 7 », etc.).
- Soulignez les événements personnels (anniversaires, fêtes).
- Accordez des privilèges...qui peuvent prendre plusieurs formes :
  - laissez-passer gratuits pour des activités
  - accès à un stationnement exclusif aux bénévoles
  - repas gratuits
  - rabais sur l'inscription aux activités
  - remboursement des frais de garde, des frais de transport
- Identifiez les bénévoles à l'organisme lors d'une activité (ex.: T-shirt, macaron, épinglette).
- Faites paraître un communiqué dans les journaux locaux sur les réalisations des bénévoles.
- Adressez une lettre personnalisée à chacun des bénévoles.
- Donnez l'occasion aux bénévoles de participer à des activités de formation sans frais.
- Adoptez une politique municipale de reconnaissance du bénévolat.
- Et combien d'autres bonnes idées!



Le respect de tous les jours : stimulez, encouragez, félicitez! C'est d'ailleurs cette formule « au quotidien » qui est la préférée des bénévoles.

**PRIX DU BÉNÉVOLAT EN LOISIR ET EN SPORT DOLLARD MORIN**

Depuis 1992, le prix du bénévolat en loisir et en sport Dollard-Morin a mis en valeur la contribution de plus d'un demi-million de bénévoles en rendant hommage, chaque année, à 24 lauréats pour leur engagement dans les domaines du loisir et du sport.

### Pour en savoir plus

[www.cabsherbrooke.qc.ca/](http://www.cabsherbrooke.qc.ca/)  
 @ [www.mels.gouv.qc.ca](http://www.mels.gouv.qc.ca)  
[www.fcabq.org](http://www.fcabq.org)



Coffret 2001 sur le bénévolat  
 Politique de reconnaissance  
 Publications de l'Observatoire québécois du loisir



Certaines personnes profitent de leur position pour commettre des abus ou du harcèlement sur des enfants.

## 7 Filtrage des bénévoles...faut-il le faire?

Comme d'autres milieux, le monde du loisir et du sport est aux prises avec des situations d'enfants victimes de harcèlement, de violence ou d'abus sexuels.

Pour les organismes, corporations et autres associations de tout ordre, élaborer **une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle** est une façon concrète d'assumer leurs responsabilités envers la protection des enfants et de favoriser un positionnement clair de toute la collectivité relativement aux différentes formes de violence. Le filtrage des bénévoles et du personnel rémunéré est une des actions à mettre en place.

Tout organisme a la responsabilité sociale de prendre les moyens pour s'assurer de l'intégrité de ses bénévoles et de son personnel rémunéré. Un organisme pourrait s'exposer à des poursuites, s'il est démontré qu'il n'a pas procédé à certaines vérifications avant de confier les enfants à une personne. La disponibilité d'un candidat ne doit pas être le seul critère de sélection.

Voici deux ouvrages en référence pouvant être utiles pour la mise en place de mesures de prévention au sein des organismes :



Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.

[www.loisirquebec.com](http://www.loisirquebec.com) (centre de documentation)



Guide de référence destiné aux gestionnaires de camp de jour et camp de vacances « Pour des relations harmonieuses au camp »

[www.loisir.qc.ca](http://www.loisir.qc.ca)

## Quelques trucs...pour améliorer l'implication des citoyens

- **Accorder autant d'importance et de support aux bénévoles qu'aux participants.** Votre mandat d'élu ne vise pas uniquement la gestion des services et la seule satisfaction des besoins des usagers. Ceux qui rendent ces services possibles, les bénévoles, sont tout aussi importants.
- **L'engagement des jeunes, c'est appuyer la relève!** Ils veulent être responsables et propriétaires de leurs activités de loisir. Ils veulent agir « par eux et pour eux ». Les jeunes ont des besoins spécifiques dont il faut tenir compte. Ils sont ouverts, curieux, passionnés et enthousiastes. Ils veulent apprendre tout en ayant du plaisir, mais ils doivent pouvoir donner leur couleur à leur engagement et avoir de l'autonomie dans leurs actions. Leur faire confiance, leur donner un espace, un soutien et un encadrement particulier est nécessaire.
- Offrir des **engagements bénévoles à court terme ou ponctuels** (pour une seule fois). L'aménagement du temps et de la tâche des bénévoles doit s'adapter à leurs disponibilités.
- Rendre le **bénévolat désirable** par les citoyens.
- **Exprimer clairement les attentes et la tâche.**
- **Alléger les tâches** administratives et techniques.
- **Créer des occasions de bénévolat qui accommodent les familles** ou qui permettent d'impliquer toute la famille; les charges familiales sont souvent causes du manque de temps.
- **Explorer le bénévolat virtuel** qui donne une souplesse d'horaire : les gens font leur bénévolat depuis leur maison au moment qui leur convient le mieux.
- **Supporter le transport des bénévoles** pour favoriser la participation (commandites, remboursement des frais de transport, navettes lors des événements, etc.).
- **Jumeler** les nouveaux bénévoles avec des participants ayant plus d'expérience dans l'organisme pour favoriser l'intégration (mentorat).
- Favoriser la pratique bénévole dans une **ambiance agréable et axer l'action** sur le plaisir de partager son temps et son énergie afin de garder les bénévoles dans l'organisation.
- **Diffuser publiquement la contribution** des bénévoles de votre communauté; elle deviendra peut-être désirable par les citoyens.



Rendre le bénévolat désirable par les citoyens.

Selon une récente étude sherbrookoise, la voie du succès du travail avec les bénévoles se résume en quatre énoncés :

1. Viser le plaisir;
2. Opter pour les échanges d'expériences plutôt que pour les formations spécialisées;
3. Miser sur l'invitation personnelle pour recruter;
4. Remercier en concentrant les énergies sur la reconnaissance au quotidien.

Voici, selon les études, les quatre facteurs de rétention des bénévoles les plus importants :

1. Se sentir utile;
2. Défendre une cause à laquelle ils croient;
3. Se sentir chez soi dans l'organisme;
4. Oeuvrer dans un milieu amical.

## Le bénévo-test...1, 2, 3, go!

Voici un exercice qui vous permettra de découvrir des éléments à améliorer pour favoriser l'action bénévole au sein de votre organisation et de votre communauté. Que ce soit à titre d'élu ou de responsable d'organisme, le bénévol-test n'est qu'un outil pour réfléchir sur les meilleurs moyens à prendre pour créer des conditions favorables au recrutement et à la motivation des bénévoles.

**Instructions :** Inscrivez dans la case un chiffre de 1 à 5 qui, selon vous, correspond à comment ça se passe réellement dans votre organisation.

1. JAMAIS

2. RAREMENT

3. DE TEMPS EN TEMPS

4. SOUVENT

5. TRÈS SOUVENT

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. Nous démontrons à nos bénévoles que nous les apprécions pour ce qu'ils sont autant que pour ce qu'ils font.  | <input type="checkbox"/> |
| 2. Nous cherchons vraiment à connaître ce qui intéresse et motive le plus nos bénévoles dans leur engagement.   | <input type="checkbox"/> |
| 3. Nous provoquons toutes sortes d'occasions de rencontres et de fraternisation entre les bénévoles de notre organisation (soirée sociale, journée d'activités, partie de sucre, voyage de groupe, etc.).           | <input type="checkbox"/> |
| 4. Nous veillons à ce que l'information (décisions, activités, etc.) circule bien (journal, babillard, réunion d'information, etc.) auprès de chacun des bénévoles de notre organisation.                           | <input type="checkbox"/> |
| 5. Nous nous efforçons de bien répartir les tâches afin que chacun puisse se sentir utile et être à l'aise dans ses responsabilités.  | <input type="checkbox"/> |
| 6. Nous témoignons concrètement notre appréciation aux bénévoles : <i>merci pour ta participation, félicitations pour ton travail, heureux que tu sois parmi nous</i> , etc.  | <input type="checkbox"/> |
| 7. Nous encourageons ceux qui désirent se perfectionner en offrant des possibilités de participer à des stages, sessions, journées de formation, etc.   | <input type="checkbox"/> |
| 8. Nous cherchons à créer une ambiance stimulante dans notre organisation.  | <input type="checkbox"/> |
| 9. Nous considérons l'avis de nos bénévoles dans les décisions ; ils ont leur mot à dire.   | <input type="checkbox"/> |
| 10. Nous prenons les moyens pour éviter que nos bénévoles se « brûlent » par une bonne délégation des tâches, une répartition équitable des responsabilités, en faisant confiance aux responsables identifiés, etc. | <input type="checkbox"/> |
| 11. Nous planifions une campagne annuelle de recrutement des bénévoles.   | <input type="checkbox"/> |
| 12. Nous organisons une activité spéciale de bienvenue aux nouveaux bénévoles.  | <input type="checkbox"/> |

**Évaluation** - Faites le total... Si vous avez obtenu :

**TOTAL :** \_\_\_\_\_

- **de 0 à 12** : Peut-être avez-vous mal compris les questions?
- **de 13 à 40** : Quels moyens envisagez-vous pour améliorer les conditions de pratique du bénévolat dans votre organisation?
- **de 41 à 60** : Cela doit être assez agréable de faire du bénévolat chez vous! Continuez dans le même sens!

## Pour en savoir plus

- Études canadiennes diverses accessibles sur Internet [www.donetbenevolat.ca](http://www.donetbenevolat.ca).
- Dans le cadre de l'Année internationale des bénévoles (2001), le Conseil Sport Loisir de l'Estrie a produit un coffre à outils sur la reconnaissance des bénévoles. Vous y retrouverez des idées d'activités de reconnaissance, de cadeaux, de trucs pour remercier, des textes pour des certificats de reconnaissance, etc. Il est disponible sur le CD-ROM
- Si vous avez envie d'élaborer une politique de témoignage et de reconnaissance de vos bénévoles décrivant les moyens mis de l'avant pour reconnaître votre monde, consultez l'outil développé par le Centre communautaire St-Jean-Baptiste de Drummondville disponible sur CD-ROM. Il sera source de bonnes idées!
- Thibault, A. et Saint-Onge, M. 2003, Des pratiques significatives et stratégiques pour des défis nouveaux : Guide pour le développement et le soutien au bénévolat et des bénévoles, Laboratoire en loisir et vie communautaire, Université du Québec à Trois-Rivières.
- Trousse « Les bénévoles, une ressource indispensable », trousse de recrutement et de gestion des bénévoles. [www.nosenfants-notreavenir.net](http://www.nosenfants-notreavenir.net)
- Bénévoles Canada : [www.benevolescanada.ca](http://www.benevolescanada.ca)
- Réseau de l'Action bénévole du Québec (RABQ) : [www.rabq.ca](http://www.rabq.ca)



L'Observatoire québécois du loisir publie régulièrement des outils d'information que vous pouvez consulter sur le site [www.oql.uqtr.ca](http://www.oql.uqtr.ca). En voici quelques titres portant sur le bénévolat :

- Les professionnels en loisir... intervenants ou accompagnateurs auprès des bénévoles?
- Bénévolat en loisir - Comprendre et développer le bénévolat en loisir dans un univers technique et clientéliste.
- Stratégies d'apprentissage pour les bénévoles en loisir - La formation des bénévoles: adapter et innover pour motiver.
- Bénévolat et baby-boomers - Nouvelles stratégies pour favoriser la participation bénévole des baby-boomers.
- Bénévolat et jeunes - L'engagement des jeunes dans la communauté.



Voici les lauréats estriens du Prix bénévolat en loisir et en sport Dollard-Morin :

1998	Michel Belzil, élu municipal
2001	Firmin Bocquet, soccer
2002	Yvon Lamarche, basketball
2003	Denis Fontaine, volleyball
2004	René Pomerleau, triathlon
2005	Richard Lamontagne, loisirs personnes handicapées
2006	France Bisson, patinage artistique



**UN ORGANISME DE  
CONCERTATION AU SERVICE  
DU SPORT ET DU LOISIR  
EN ESTRIE**

## Qui sommes-nous?

Corporation à but non lucratif, le Conseil Sport Loisir de l'Estrie (CSLE) est un organisme régional de regroupement et de services. Il est composé des intervenants oeuvrant en loisir et en sport en provenance du milieu associatif, municipal et de l'éducation. Par la voie du loisir et du sport, ensemble, nous agissons pour le mieux-être de la collectivité estrienne.

## Notre mission

Assurer le développement de la pratique du loisir et du sport, en soutenant les initiatives, en harmonisant les actions, en concertant les intervenants, dans le respect de la dynamique estrienne.

## Références bibliographiques

- Courcy. D. (2006). Animation et gestion des bénévoles. *Agora Forum*, 29(3).
- Froment. C. (2005). Bénévolat et jeunes - L'engagement des jeunes dans la communauté. *Bulletin de l'Observatoire québécois du loisir* 3(2).
- Hall M., Lasby D., Gumulka G. et Tryon C. (2006). *Canadiens dévoués, canadiens engagés : Faits saillant de l'enquête canadienne de 2004 sur le don, le bénévolat et la participation*. Ottawa : Ministère de l'Industrie.
- Hall M., Lasby D., Mckeown L., Roberts K. (2001). *Canadiens dévoués, canadiens engagés : Faits saillant de l'enquête canadienne de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation*. Ottawa : Ministère de l'Industrie.
- Harvey. S. (2004).- Stratégies d'apprentissage pour les bénévoles en loisir - La formation des bénévoles: adapter et innover pour motiver. *Bulletin de l'Observatoire québécois du loisir* 1(16).
- Lapointe. M-C. (2004). Bénévolat et baby-boomers - Nouvelles stratégies pour favoriser la participation bénévole des baby-boomers. *Bulletin de l'Observatoire québécois du loisir* 2(3).
- Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche. (1989). *Politique sur le bénévolat en loisir*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Peterson, S. (2006). *Trousse d'outils municipale. Stratégies pratiques pour améliorer l'appui municipal à votre programme bénévole*. Canada : Bénévoles Canada. Fichier informatique accessible par Internet : [www.benevoles.on.ca/pdf/MUNtoolkitFR.pdf](http://www.benevoles.on.ca/pdf/MUNtoolkitFR.pdf)
- Thibault. A. (2003). Les professionnels en loisir... intervenants ou accompagnateurs auprès des bénévoles? *Bulletin de l'Observatoire québécois du loisir* 1(6).
- Thibault. A. (2002). *Recherche sur le bénévolat en loisir auprès des bénévoles et des professionnels*. Trois-Rivières : Observatoire du loisir et de la vie communautaire de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

Le genre masculin est utilisé comme générique sans discrimination aucune et à la seule fin d'alléger le texte.



5182, boulevard Bourque  
Sherbrooke (Québec) J1N 1H4

Téléphone : 819 864-0864  
Télécopie : 819 864-1864  
Courriel : [csle@abacom.com](mailto:csle@abacom.com)  
Internet : [www.csle.qc.ca](http://www.csle.qc.ca)



Le Conseil Sport Loisir de l'Estrie est reconnu et soutenu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du gouvernement du Québec.