

# LE CODE CANADIEN DU BÉNÉVOLAT APPUYÉ PAR L'EMPLOYEUR



[benevoles.ca](http://benevoles.ca)



Bénévoles Canada reconnaît l'appui financier de Cenovus Energy pour le développement du Code canadien du bénévolat appuyé par l'employeur.

Pour obtenir plus de renseignements sur le bénévolat appuyé par l'employeur et sur d'autres types de bénévolat, aller à [www.benevoles.ca](http://www.benevoles.ca).

Les droits d'auteur qui protègent les documents de Bénévoles Canada ne s'appliquent pas aux organismes bénévoles et de bienfaisance qui souhaitent les utiliser à des fins non commerciales.

© Bénévoles Canada, 2015

Also available in English

ISBN 978-1-926530-21-5



---

# TABLE DES MATIÈRES

## Section I Introduction

Bénévoles Canada .....	3
Conseil des entreprises pour le bénévolat .....	3
Bénévolat appuyé par l'employeur .....	3
Code canadien du bénévolat appuyé par l'employeur: objectifs et éléments .....	5

## Section II Code canadien du bénévolat appuyé par l'employeur

Valeur du bénévolat appuyé par l'employeur .....	6
Principes directeurs .....	8
Normes de pratique .....	9

## Section III Annexes

Annexe A : Spectre de l'engagement bénévole .....	11
Annexe B : Éléments du bénévolat appuyé par l'employeur .....	12

---

## AVANT-PROPOS

Le bénévolat appuyé par l'employeur a pris de l'ampleur au cours de la dernière décennie, attirant de plus en plus d'intervenants des secteurs public, privé et sans but lucratif au service commun des collectivités. Puisque 37 % des 12,7 millions de bénévoles canadiens disent obtenir un soutien quelconque de la part de leurs employeurs, les responsables du Conseil des entreprises pour le bénévolat de Bénévoles Canada ont déterminé la nécessité d'articuler des valeurs et des principes directeurs pour régir ces relations plurisectorielles et promouvoir des normes de pratique applicables au bénévolat d'employés.

Le nouveau **Code canadien du bénévolat appuyé par l'employeur** est fondé sur le **Code canadien du bénévolat (CCB)**, produit à l'origine par Bénévoles Canada en l'honneur de l'Année internationale des bénévoles de 2001. Le CCB résultait d'une idée géniale de Liz Weaver, directrice générale d'Action bénévole Hamilton à l'époque, et découlait de son projet de Maîtrise en administration et leadership du secteur bénévole national (programme McGill-McConnell). Le CCB a été revu en 2006 et en 2012 à la lumière des changements législatifs, de l'évolution démographique, des tendances mondiales et des innovations sociales dans le domaine de la mobilisation bénévole. Le CCB est destiné aux conseils d'administration, aux personnes qui gèrent les bénévoles et aux bénévoles d'organismes charitables et sans but lucratif. Il a été adopté par des organismes charitables et sans but lucratif et par des institutions publiques de toutes les régions du pays. En ce sens, le CCB demeure l'une des ressources les plus souvent téléchargées du site Web [benevoles.ca](http://benevoles.ca) de Bénévoles Canada.

Le **Code canadien du bénévolat appuyé par l'employeur** a été conçu de manière à concorder avec le CCB. Il est assez polyvalent pour s'adapter au contexte, à la langue et aux objectifs d'affaires de lieux de travail canadiens de toute grosseur dans tous les secteurs.

## REMERCIEMENTS

Nous remercions grandement la société **Cenovus Energy** pour son leadership et son soutien essentiels à la production du Code canadien du bénévolat appuyé par l'employeur. Merci également aux membres du **Conseil des entreprises pour le bénévolat** de Bénévoles Canada de leurs propos éclairés et de leur engagement soutenu envers l'excellence au niveau du bénévolat des employés. Nous voulons aussi souligner l'aide dynamique, les précieux conseils et la révision ciblée assurés par les membres suivants de l'équipe de Bénévoles Canada : Lainie Towell, Nadine Maillot et Deborah Pike. Un merci particulier aux réviseurs externes suivants : Jane Hennig, Centre d'action bénévole de Kitchener-Waterloo; Paul Forgues, Conference Board du Canada; Shilpa Tiwari, LBG Canada; et Clare O'Kelly, Professionnels en gestion de bénévoles du Canada.



Paula Speevak  
Présidente et chef de la direction  
Bénévoles Canada

## SECTION I INTRODUCTION

### Bénévoles Canada

Bénévoles Canada fournit un leadership national et une solide expertise en matière de bénévolat à l'échelle canadienne. Notre but consiste à accroître la participation, la qualité et la diversité des expériences de bénévolat au Canada dans l'optique de favoriser des collectivités saines et résilientes. Depuis 1977, nous avons œuvré de près avec les collaborateurs suivants à la réalisation de notre mission, qui consiste à *assurer un leadership afin de renforcer l'engagement citoyen et d'agir en tant que catalyseur de l'action bénévole* :

- > plus de 200 centres d'action bénévole à travers le Canada
- > plus de 1 200 membres de Bénévoles Canada
- > plus de 20 membres du Conseil des entreprises pour le bénévolat
- > organismes charitables et sans but lucrative canadiens
- > entreprises
- > ministères gouvernementaux locaux, provinciaux et fédéraux
- > établissements d'enseignement
- > associations professionnelles provinciales et nationales

### Conseil des entreprises pour le bénévolat de Bénévoles Canada

Le Conseil des entreprises pour le bénévolat favorise le bénévolat des employés et facilite la collaboration plurisectorielle pour maximiser l'impact communautaire collectif. Fondé par Bénévoles Canada en 2005 avec le soutien de Home Depot Canada, le Conseil est chapeauté par des chefs d'entreprises de nature, de grosseur de structure variées. Tirant profit de l'actif collectif de ses membres, le Conseil surveille les tendances mondiales, l'économie, l'évolution démographique et les enjeux sociaux en vue d'instaurer des stratégies de mobilisation communautaire réciproques et intégrées.

Le Conseil constitue également une tribune efficace qui permet aux membres de mettre en commun leurs expériences pratiques, y compris des modèles de programme innovateurs, des plateformes technologiques, des mesures de résultats et les meilleures façons qui s'offrent d'harmoniser les stratégies de mobilisation communautaire et les objectifs d'affaires. Le Conseil organise des dialogues nationaux, participe à des initiatives axées sur la responsabilité sociale des entreprises et crée des ressources et des outils novateurs visant à renforcer le bénévolat des employés au Canada.

### Bénévolat appuyé par l'employeur (BAE)

On définit le bénévolat appuyé par l'employeur comme toute activité engagée par un employeur pour encourager et aider ses employés à faire du bénévolat dans leur collectivité<sup>1</sup>. Les employeurs accordent à leurs employés le temps, l'espace, l'infrastructure et le soutien nécessaires pour s'adonner au bénévolat dans le milieu où ils vivent et travaillent. Le BAE constitue une composante parmi d'autres d'une stratégie de responsabilité sociale d'entreprise. Il peut s'accorder avec les objectifs de ressources humaines de l'employeur, comme le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement professionnel des employés.

---

1 IAVE (2012), Global Trends in Corporate Volunteering

Les deux-tiers des 12,7 millions de Canadiennes et Canadiens qui ont fait du bénévolat en 2013<sup>2</sup> travaillaient à temps plein ou partiel et 55 % d'entre eux, soit 4,7 millions de bénévoles, disaient avoir profité d'une forme ou l'autre d'appui formel de la part de leur employeur, y compris une modification des heures de travail pour réduire la charge de travail; l'utilisation des installations ou de l'équipement de l'employeur pour mener à bien les tâches bénévoles; un geste de reconnaissance ou une lettre de remerciement; ou l'offre de congés payés.

Le BAE englobe plusieurs composantes, dont les suivantes : programme d'action bénévole en milieu de travail ou programme de dollars pour les gens d'action; politique de congés payés pour les bénévoles; journée de service; conseil de bénévoles ou programme d'ambassadeurs; bénévolat de groupe; affectations bénévoles à court ou long terme axées sur les compétences<sup>3</sup>.

## Investir dans les programmes d'action bénévole en milieu de travail

*La mobilisation de chaque employé engagé dans un programme de bénévolat **génère une valeur de plus de 2 400 \$** découlant **d'une diminution des coûts de roulement et d'une amélioration du rendement de l'employé**<sup>4</sup>.*

Les entreprises qui mettent sur pied des programmes de bénévolat d'employé qui concordent avec leurs grands objectifs d'affaires améliorent également leur rentabilité parce qu'elles attirent et conservent plus d'employés engagés et qu'elles améliorent du même coup la qualité de vie des collectivités qu'elles desservent.

- > Les employés qui s'adonnent au bénévolat sont parmi les plus engagés qui soient et leurs actions engendrent de nombreux bienfaits, y compris une amélioration des communications et des compétences et une réduction des taux de roulement et d'absentéisme<sup>5</sup>.
- > Les jeunes professionnels de 18 à 24 ans qui participent fréquemment aux activités bénévoles de leur employeur ont deux fois plus tendance à qualifier leur culture d'entreprise de très positive<sup>6</sup>.
- > Les entreprises dont les employés sont engagés dans leur milieu déclarent des revenus de 26 % supérieurs par employé, une rentabilité de 13 % supérieure pour les actionnaires et une prime du marché de 50 % supérieure<sup>7</sup>.
- > 64 % des dirigeants sont d'avis que la conscience sociale contribue de façon tangible à améliorer les résultats de l'entreprise<sup>8</sup>.
- > 84 % des dirigeants de grosses sociétés constatent que le BAE a des bienfaits directs sur leurs résultats<sup>9</sup>.
- > De par le monde, 86 % des consommateurs croient que les entreprises doivent accorder autant d'importance aux intérêts de la société qu'à leurs propres intérêts commerciaux<sup>10</sup>.

2 Statistique Canada 2015

3 See Appendix B

4 The Corporate Executive Board Company (CEB): Maximizing the Effectiveness of Corporate Volunteer Programs

5 A Call for Volunteers, CW magazine (septembre 2011)

6 Étude sur l'IMPACT des bénévoles de Deloitte (2011)

7 Driving Business Results Through Continuous Engagement, WorkUSA (2008-2009)

8 The State of Corporate Citizenship, Boston College (2005)

9 Ibid

10 Citizens Engage!, Edelman goodpurpose® Study (2010)

## Code canadien du bénévolat appuyé par l'employeur : Objectifs et éléments

### Objectifs

Les milieux de travail sont de plus en plus conscients de la valeur du BAE et de ses effets positifs sur les entreprises, les employés et la qualité de vie des collectivités.

*Le bénévolat constitue, à divers degrés, un actif positif qui favorise l'atteinte des objectifs de l'entreprise, y compris la gestion et l'évolution de la culture, le renforcement de l'image de marque, l'élargissement des relations avec l'extérieur et la mobilisation accrue des employés<sup>11</sup>.*

**Le Code canadien du bénévolat appuyé par l'employeur** vise à fournir les orientations pour aider les entreprises à instaurer ou élargir leurs programmes de bénévolat. Il veut aussi inciter les entreprises à réfléchir à la valeur des programmes d'action bénévole en milieu de travail de même qu'à l'impact positif d'une mobilisation efficace du personnel sur leurs objectifs stratégiques et sur l'ensemble de la société. En dernier lieu, le Code cherche à appuyer les efforts des personnes qui gèrent les programmes de bénévolat d'employés dans les lieux de travail.

Le Code est aussi sensible aux réalités changeantes de l'univers du bénévolat et aux pratiques actuelles en matière de mobilisation et de gestion des bénévoles. Il s'agit d'un outil polyvalent qui convient à tous les lieux de travail, peu importe la grosseur, les ressources, la vocation rurale ou urbaine, le mandat et le secteur. Les éléments du Code se veulent inclusifs et applicables à une large gamme de personnes, de cultures, de collectivité, d'occasions et d'approches.

Pour que la mobilisation des employés en faveur du bénévolat s'avère efficace, les chefs d'entreprise doivent activement promouvoir une culture et une structure qui appuient et valorisent le rôle et l'impact des employés bénévoles.

### Éléments

Le Code canadien du bénévolat appuyé par l'employeur repose sur trois éléments :

> **Valeur du bénévolat appuyé par l'employeur**

Énoncés de base sur l'importance et la valeur de l'engagement bénévole des employés en milieu de travail et dans la société canadienne.

> **Principes directeurs du bénévolat appuyé par l'employeur**

Principes qui déterminent les relations entre un lieu de travail, ses employés bénévoles et l'organisme charitable ou sans but lucratif partenaire.

> **Normes de pratique**

Normes dont les employeurs devraient tenir compte au moment de mettre sur pied ou de revoir leurs programmes de BAE.

11 Global Trends in Volunteering, IAVE 2012



---

## SECTION II CODE CANADIEN DU BÉNÉVOLAT APPUYÉ PAR L'EMPLOYEUR (BAE)

### Valeur du bénévolat appuyé par l'employeur

Le BAE a un effet positif sur les collectivités, les organismes charitables et sans but lucratif, les milieux de travail et les employés. Les lieux de travail créent des liens avec le milieu dans l'optique de faire une différence au sein des collectivités locales et mondiales au sein desquelles ils évoluent.

### Le bénévolat constitue une composante fondamentale d'une société saine et démocratique au Canada

- > Il favorise la mobilisation civique et la participation active à des projets de société qui profitent à tous
- > Il encourage tout le monde à jouer un rôle et à contribuer à la qualité de la vie des collectivités

### Le bénévolat appuyé par l'employeur permet de tisser des liens

- > Il branche les employés et l'employeur sur des causes qui leur tiennent à cœur et favorise l'atteinte d'objectifs personnels et d'entreprise à l'intérieur du Spectre de l'engagement bénévole <sup>12</sup>
- > Il aide les organismes charitables et sans but lucratif à réaliser leurs buts en leur donnant l'occasion de mieux comprendre et de mobiliser les lieux de travail et leurs employés

### Le bénévolat appuyé par l'employeur aide les lieux de travail à atteindre leurs objectifs stratégiques

- > Il renforce l'image de l'entreprise, la reconnaissance de la marque et les relations avec les parties intéressées
- > Il donne lieu à un revenu supérieur par employé, un meilleur rendement global pour les actionnaires et des primes du marché plus élevées
- > Il consolide l'engagement des employés, d'où une amélioration des communications, une réduction des taux d'absentéisme et de roulement de personnel, un meilleur recrutement et un plus grand maintien en poste
- > Il favorise le perfectionnement des compétences fondamentales et des aptitudes au leadership des employés
- > Il favorise de meilleures relations avec l'extérieur et de meilleures occasions de réseautage avec les clients et les fournisseurs
- > Il aide à créer une main-d'œuvre engagée et motivée et une culture d'entreprise positive

---

12 Voir l'Annexe A.



## L'engagement bénévole est une question personnelle pour les employés

- > Il permet aux employés de s'engager en fonction de leurs valeurs et de leurs préférences et motivations personnelles et il instille en eux un sentiment de fierté à l'endroit de leur lieu de travail
- > Il permet aux employés bénévoles d'acquérir, d'améliorer et de partager leurs compétences personnelles et leur leadership
- > Il crée des liens entre les collègues de travail et entre les employés et les clients
- > Il reconnaît les employés pour leurs contributions personnelles à la collectivité

## Le bénévolat appuyé par l'employeur renforce les capacités des organismes charitables et sans but lucratif

- > Il fournit aux organismes charitables et sans but lucratif des compétences, de l'expertise et des ressources spécialisées qui améliorent leur viabilité et leur aptitude à répondre aux besoins communautaires
- > Il fournit aux organismes charitables et sans but lucratif de l'aide et des services concrets qui les aident à atteindre leurs objectifs
- > Il aide les organismes à comprendre comment capitaliser sur la culture, les valeurs et les compétences de base des entreprises en vue d'instaurer des changements sociaux

## Le bénévolat appuyé par l'employeur contribue à l'édification de collectivités fortes, inclusives et résilientes

- > Il permet aux entreprises et aux employés de jumeler et de fusionner leurs intérêts pour mieux enrichir la qualité de vie des collectivités
- > La collaboration et les partenariats plurisectoriels peuvent aider à relever les défis de société et à maximiser l'impact collectif

*Les employés renforcent la responsabilité sociale des employeurs de l'intérieur grâce à leur compassion, leurs idées prometteuses et leur énergie sans bornes<sup>13</sup>.*

13 The Boston College Center for Corporate Citizenship, *Mapping Success in Employee Volunteering: The Drivers of Effectiveness for Employee Volunteering and Giving Programs and Fortune 500 Performance* © 2009

## Principes directeurs

Les milieux de travail établissent des relations et des partenariats avec des organismes charitables et sans but lucratif qui reflètent leur culture et leurs valeurs d'entreprise, et qui ont les connaissances et les capacités requises pour répondre efficacement à des besoins communautaires précis. Les collaborations et les partenariats efficaces sont ceux qui souscrivent aux principes suivants :

### Valeurs partagées

Politiques et pratiques opérationnelles qui rendent les entreprises plus concurrentielles tout en aidant à améliorer les conditions économiques et sociales des collectivités qui les accueillent. Pour établir des valeurs partagées, il faut cerner et renforcer les liens entre le progrès social et le progrès économique<sup>14</sup>.

### Réciprocité

Approche axée sur la mobilisation communautaire en milieu de travail qui profite à la fois aux employeurs et aux organismes charitables et sans but lucratif. Chaque partenaire comprend bien les besoins, les buts et les objectifs de l'autre partenaire et est pleinement engagé à favoriser leur réalisation.

### Respect mutuel

Entreprises et organismes sans but lucratif qui collaborent en vue de déterminer et réduire les disparités culturelles. Ils apprécient l'expertise particulière que chacun contribue à la relation et font preuve d'ouverture et de transparence. Les entreprises qui font la transition d'un modèle charitable à un modèle de partenariat avec des organismes charitables et sans but lucratif mettent l'accent sur la confiance et le respect mutuels et s'engagent conjointement à accommoder les réalités de l'autre.

### Prises de décisions conjointes

Création de liens et de partenariats fondés sur l'acceptation des responsabilités conjointes et des risques communs. Les partenaires se fixent des attentes mutuelles réalistes et ils s'engagent à évaluer leur progrès et à continuer de s'améliorer.

### Harmonisation

Politiques et pratiques opérationnelles élaborées par les milieux de travail de manière à harmoniser les stratégies de mobilisation communautaire et les objectifs d'affaires de l'entreprise.

### Capacité

Reconnaissance par les milieux de travail et les partenaires charitables et sans but lucratif du degré de réceptivité et d'intérêt de l'une et l'autre partie à s'engager dans un partenariat ou un projet, de ces capacités et ressources et de sa volonté à s'adapter aux circonstances changeantes.

### Imputabilité

Partenaires qui assument leurs responsabilités mutuelles et partagées et qui s'engagent à investir les ressources nécessaires pour atteindre des objectifs mutuellement convenus. On note aussi un engagement à mesurer et déclarer les résultats et leurs effets sur l'entreprise et la collectivité.

### Diversité et inclusion

Partenaires qui font preuve de respect et d'appréciation à l'égard des différences liées à l'ethnicité, à l'âge, au sexe, à l'origine, à l'invalidité, à l'orientation sexuelle, à l'éducation et à la religion. Même si les perspectives des employés dans le cadre de leur engagement bénévole peuvent être très variées, tous souscrivent à une vision commune qui consiste à créer une meilleure société.

### Qualité de l'expérience bénévole



Milieux de travail et organismes charitables et sans but lucratif qui cherchent à offrir à leurs bénévoles des environnements sains et à leur faire vivre des expériences valorisantes et significatives.

---

14 Porter, Michael E. et Kramer, Mark. *Creating Shared Value*, Harvard Business Review, no de janvier 2011.

## Normes de pratique

Les normes ci-dessous fournissent des orientations plutôt que des directives rigides. Chaque lieu de travail doit déterminer la meilleure façon de les instaurer, compte tenu de ses circonstances propres, tout en respectant l'esprit du Code.

NORMES	DESCRIPTION
 <b>1</b> <b>Stratégie du programme</b>	Les programmes de BAE et le rôle des employés concordent clairement avec les priorités et valeurs fondamentales de l'entreprise et font intégralement partie de sa grande stratégie d'investissement communautaire. La stratégie du programme doit tenir compte des objectifs du lieu de travail, des intérêts des employés et des besoins communautaires.
 <b>2</b> <b>Ressources humaines</b>	Le lieu de travail adopte une approche planifiée pour ses programmes de BAE. Cette approche s'intègre à son programme global de ressources humaines, y compris les volets de recrutement et de maintien en poste des employés, de perfectionnement professionnel et de gestion du rendement.
 <b>3</b> <b>Infrastructure du programme</b>	Le lieu de travail met au point un cadre de lignes directrices, de politiques et de procédés pour définir et orienter son programme de BAE. L'entreprise désigne clairement des membres du personnel compétents comme responsables du soutien et de la gestion du programme et leur fournit les ressources nécessaires.
 <b>4</b> <b>Direction</b>	La direction de l'entreprise articule, promeut et démontre le rôle important des programmes de BAE dans la réalisation de ses objectifs stratégiques et dans l'édification de collectivités saines et résilientes.
 <b>5</b> <b>Évaluation : Suivi, mesure et déclaration des effets</b>	Le lieu de travail examine et évalue l'efficacité de son programme de BAE pour déterminer dans quelle mesure il aide l'entreprise à réaliser ses objectifs stratégiques et à avoir un impact social. La participation des employés et le degré de satisfaction au travail sont aussi étudiés et évalués. L'employeur sollicite les rétroactions de ses employés, de ses gestionnaires et des organismes sans but lucratif partenaires. L'employeur a recours à des pratiques et à des procédures de documentation et de gestion de dossiers conformes aux exigences législatives en vigueur.

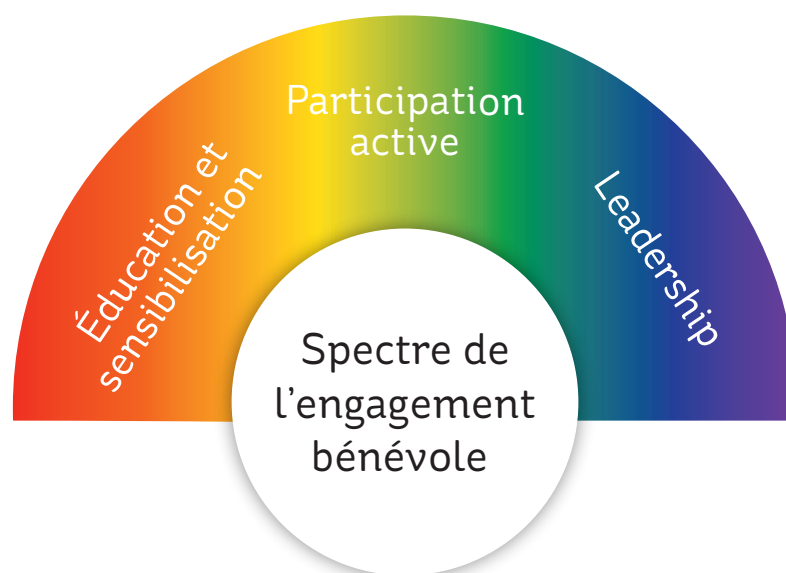
NORMES	DESCRIPTION
 <b>Mobilisation des employés</b>	<p>Le lieu de travail instaure une culture d'entreprise qui encourage et appuie la mobilisation des employés et qui facilite leur participation. Le recrutement et le maintien en poste des employés bénévoles reposent sur une large gamme de stratégies internes. Les employés bénévoles ont droit à une orientation sur les politiques et pratiques qui conviennent à chaque événement, programme ou rôle, à des renseignements généraux sur la valeur de l'action bénévole et aux raisons pour lesquelles l'entreprise encourage ces activités. Les employés bénévoles reçoivent toute la formation, l'appui et la supervision nécessaires pour bien s'acquitter de leur rôle et ont régulièrement la chance de donner et d'obtenir des rétroactions. Les rôles confiés aux employés bénévoles leur permettent de contribuer de façon significative et tiennent compte de leurs compétences, de leurs besoins, des leurs intérêts et de leurs antécédents.</p>
 <b>Gestion des risques</b>	<p>Le lieu de travail s'est doté de procédés de gestion des risques qui servent à évaluer, gérer et atténuer les risques auxquels pourraient être exposés les employés bénévoles et l'entreprise quand ils participent à un programme ou un événement communautaire. L'employeur, les employés et les organismes sans but lucratif doivent en tout temps respecter les protocoles de santé et de sécurité applicables.</p>
 <b>Filtrage</b>	<p>L'entreprise collabore avec l'organisme sans but lucratif partenaire en vue d'adopter et de garantir l'application constante d'un processus de filtrage clairement communiqué et transparent qui concorde avec l'approche en matière de gestion des risques et s'applique à l'ensemble du programme d'action bénévole en milieu de travail. Ceci peut inclure une vérification des antécédents si jamais la personne doit travailler auprès de personnes vulnérables. (Voir les 10 étapes du Guide sur le filtrage de Bénévoles Canada.)</p>
 <b>Communications et technologie</b>	<p>Le milieu de travail élabore une stratégie de communication pour le programme dans le but de sensibiliser les employés, de les inciter à participer et de livrer des messages clés à des auditoires internes et externes sur le programme et son impact. On a recours à des technologies de pointe pour mobilise et soutenir les employés en milieu du travail. On explore et évalue sans cesse les nouvelles occasions qui s'offrent d'accroître la participation et les capacités des employés à l'aide de la technologie.</p>
 <b>Reconnaissance</b>	<p>Le lieu de travail reconnaît et célèbre l'apport du programme d'action bénévole en milieu de travail ainsi que l'engagement, le talent et le don de temps de chaque employé, misant sur des méthodes de reconnaissance formelles et informelles. (Voir l'Étude 2013 sur la reconnaissance des bénévoles de Bénévoles Canada.)</p>

## SECTION III ANNEXES

### Annexe A

#### Spectre de l'engagement bénévole

Bénévoles Canada favorise une définition élargie de l'action bénévole qui englobe un large spectre d'engagement. **La marge du spectre est grande, allant de la simple diffusion d'information à l'adoption de rôles de leadership.** L'**éducation et la sensibilisation** permettent de renseigner les gens au sujet d'enjeux et de causes, de prendre position et d'agir au niveau de dossiers qui leur tiennent à cœur et qui ont de l'importance pour les collectivités locales et pour la société entière (organiser un dîner-conférence, assister à un webinaire, faire circuler une pétition). La **participation active** à des programmes, à des activités ou à des services améliore directement la qualité de vie des individus (participer à une activité de bénévolat de groupe avec des collègues, travail bénévole régulier pour un organisme sans but lucratif). L'exercice d'un solide **leadership** aide les organismes à mieux réaliser leur mission (siéger au conseil d'administration d'un organisme sans but lucratif, présider une grande campagne). Tous ces rôles sont jugés essentiels à l'édification de collectivités saines et résilientes.



Le Spectre de l'engagement bénévole reconnaît la diversité des sources d'inspiration et toutes les façons qui s'offrent de mettre ses valeurs, ses compétences et son temps au service d'une cause. Dans le cas du bénévolat appuyé par l'employeur, le spectre de l'engagement reconnaît le caractère unique de chaque lieu de travail et l'existence de capacités et d'intérêts variés au sein des effectifs. Il existe divers types d'engagement, compte tenu de la nature et de la grosseur de l'entreprise ou du moment de l'année. Les programmes de BAE les plus dynamiques sont ceux qui donnent la chance aux employés de s'engager à tous les niveaux du Spectre de l'engagement bénévole.

## Annexe B

Éléments du bénévolat appuyé par l'employeur	
Jour et mois du service	Activités à court terme auxquelles participent des individus ou des groupes à l'intérieur d'échéanciers fixes. Ces événements engagent souvent la participation de l'ensemble de l'entreprise
Dollars pour les gens d'action	Programme qui permet à une entreprise de verser à un organisme charitable ou sans but lucratif une contribution financière qui reflète entièrement ou partiellement la valeur des heures de bénévolat personnel investies par les employés.
Heures de travail souples	Mesure qui permet aux employés de modifier leur horaire de travail régulier pour accommoder leurs activités bénévoles.
Bénévolat de groupe	Activités à court ou long terme organisées par un, ou pour un, groupe de personnes et qui mettent l'accent sur le renforcement de l'esprit d'équipe, le réseautage social ou la constitution de groupes d'intérêts.
Contributions en nature	Biens, produits, services ou équipement donnés à des organismes sans but lucratif ou à des causes qui ne sont pas considérés comme des dons financiers, soit le don d'ordinateurs qu'une entreprise n'utilise plus ou l'achat de nourriture pour un événement communautaire par exemple.
Occasions de leadership	Activités qui supposent un engagement à exercer des fonctions de leadership, de supervision ou de mentorat à l'échelle organisationnelle, comme faire partie d'un conseil d'administration ou d'un comité.
Congé payé	Politique qui permet aux employés de prendre un congé en échange des heures consacrées à une activité bénévole.
Services gratuits	Type de bénévolat fondé sur les compétences qui permet aux bénévoles de mettre leurs habiletés professionnelles à profit. Dans bien des cas, leur expertise appuie directement le fonctionnement interne de l'organisme sans but lucratif en renforçant son infrastructure et ses capacités.
Bénévolat axé sur les compétences	Bénévolat de la part d'individus ou de groupes qui mettent à profit leurs talents, leurs compétences professionnelles, leur expertise et leurs connaissances en vue de renforcer les capacités des organismes et de les aider à réaliser leur mission.
Conseil des bénévoles ou Programme des ambassadeurs	Groupe d'employés qui donnent de leur temps pour coordonner ou organiser les activités de bénévolat de leur entreprise ou qui agissent comme conseillers au niveau du Programme d'action bénévole en milieu de travail.





