

L'aide apportée à l'engagement en qualité de bénévole par les employeurs

Environ deux tiers (67 %) des 6,5 millions de bénévoles canadiens occupaient un emploi, selon l'Enquête nationale sur les dons, le bénévolat et la participation de 2000.¹ Près de la moitié des bénévoles qui travaillaient pour le compte d'un employeur (47 %)² ont signalé avoir reçu une forme d'aide de la part de cet employeur pour s'engager en qualité de bénévole.

La contribution horaire des bénévoles qui ont reçu une forme d'aide de leur employeur a été supérieure et plus d'organismes en ont bénéficié en moyenne en 2000 que dans le cas des bénévoles qui n'ont pas reçue type d'aide. La contribution horaire moyenne des bénévoles ayant reçu l'aide de leur employeur s'est élevée à 151 heures pour le bénéfice de 1,8 organisme en moyenne. En revanche, la contribution horaire moyenne des bénévoles n'ayant pas bénéficié de ce type d'aide s'est élevée à 131 heures, pour le bénéfice de 1,5 organisme.

Types d'aide apportée par les employeurs

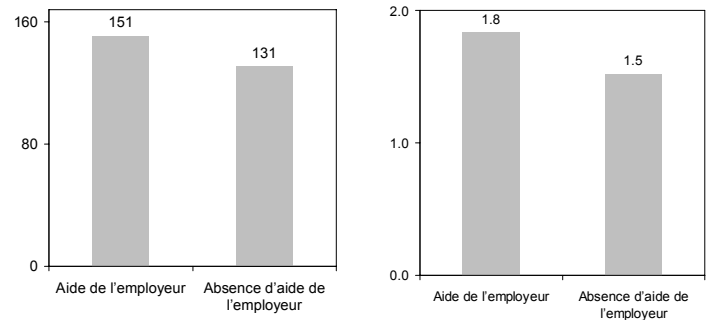
Les types d'aide apportée le plus fréquemment par les employeurs sont les suivants : autorisation d'utiliser du matériel ou des locaux (pour 27 % des bénévoles travaillant pour le compte d'un employeur), autorisation de congé pour travailler bénévolement (26 %) et autorisation de changer d'horaires de travail.

La contribution horaire moyenne varie en fonction du type d'aide que les bénévoles reçoivent de leur employeur. La contribution horaire des employés autorisés à changer leurs horaires de travail a été supérieure en moyenne (172 heures) à celle des employés ayant reçu d'autres formes d'aide.

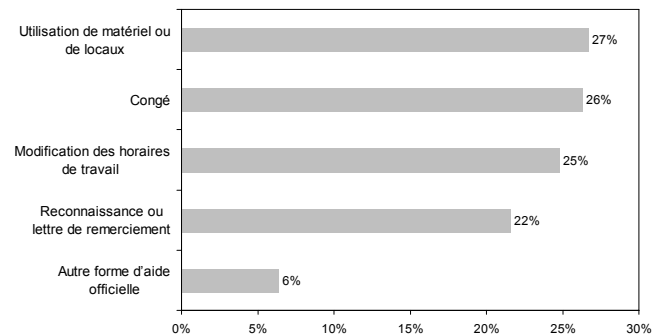
¹ Les estimations de l'ENDBP sont fondées sur les dons de charité et les activités de bénévolat signalés par les Canadiens âgés de 15 ans et plus, au cours d'une période d'un an.

² Ce chiffre n'englobe que les bénévoles qui travaillaient pour le compte d'une autre personne et ne tient pas compte des travailleurs indépendants, ni de ceux qui étaient sans emploi ou qui n'appartenaient pas à la population active.

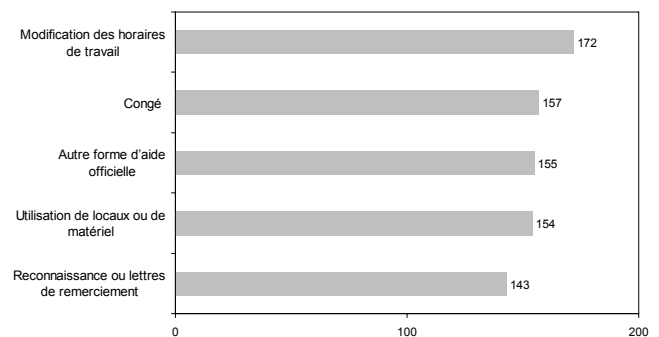
Contribution horaire moyenne et nombre moyen d'organismes bénéficiaires du travail bénévole selon l'aide de l'employeur



Types d'aide apportée par l'employeur



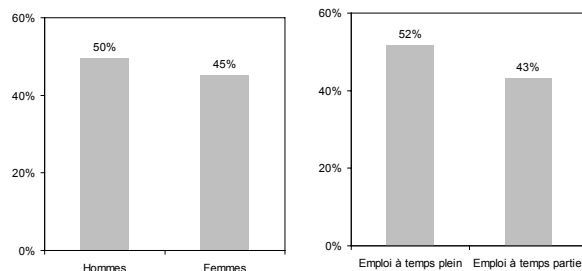
Contribution horaire moyenne, selon le type d'aide apportée par l'employeur



Les caractéristiques sociales et statutaires des employés ayant reçu de l'aide de leur employeur

Les hommes étaient plus susceptibles de signaler avoir reçu de l'aide de leur employeur pour leurs actions bénévoles que les femmes (50 % contre 45 %). Les employés à temps plein³ étaient plus susceptibles de signaler avoir reçu de l'aide de leur employeur que les employés à temps partiel (52 % contre 43 %).

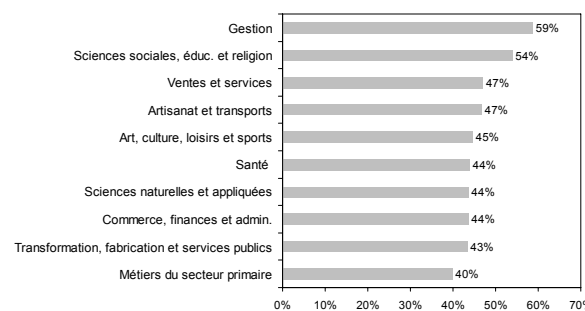
Aide apportée par l'employeur selon le sexe et la situation d'emploi du répondant



L'aide apportée aux employés selon leur profession

L'aide accordée par les employeurs varie davantage en fonction des fonctions exercées par les employés que de leur lieu de travail. Presque six bénévoles sur dix (59 %) occupant des postes de gestionnaire ont reçu une aide, ainsi que 54 % des personnes occupant des postes relevant du secteur des sciences sociales, de l'éducation et de la religion. En revanche, environ quatre bénévoles sur dix occupant des postes relevant de la transformation, de la fabrication et des services publics (43 %) et du secteur primaire (40 %) ont reçu l'aide de leur employeur pour leur engagement en qualité de bénévole.

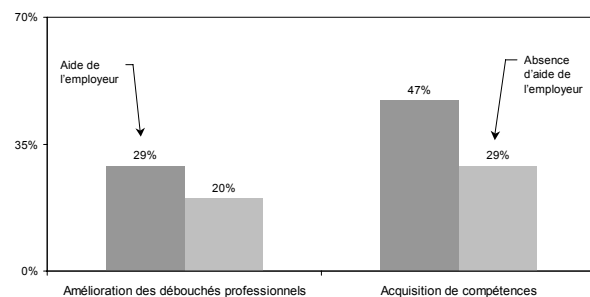
Aide apportée par l'employeur selon le secteur professionnel



Les motivations professionnelles des bénévoles et les avantages professionnels qu'ils retirent de leur engagement

Les bénévoles qui reçoivent de l'aide de leur employeur pour leur engagement en qualité de bénévoles sont plus susceptibles de signaler que leur motivation sont de nature professionnelle, ainsi que les avantages qu'ils en retirent. Près d'un tiers (29 %) des bénévoles qui ont reçu de l'aide de leur employeur ont déclaré avoir travaillé bénévolement pour améliorer leurs débouchés professionnels, contre 20 % des employés n'ayant pas reçu d'aide de leur employeur et se trouvant dans ce cas. Près de la moitié (47 %) des bénévoles ayant reçu l'aide de leur employeur ont signalé avoir acquis des compétences qu'ils pouvaient appliquer directement à leur emploi, grâce au bénévolat. Moins d'un tiers (29 %) des bénévoles n'ayant pas reçu d'aide de leur employeur ont signalé cet avantage.

Motivations pour s'engager en qualité de bénévole, selon l'aide apportée par l'employeur



³ La définition des employés à temps plein s'applique à ceux qui travaillent trente heures par semaine ou plus

⁴ On entend par secteur primaire le secteur de production dont relèvent les produits primaires (p. ex. secteur agricole, la chasse, secteur minier et le secteur des autres formes d'extraction des ressources naturelles).

Pour plus de renseignements sur les résultats de l'Enquête nationale de 2000 et 1997 sur les dons, le bénévolat et la participation, y compris le texte complet du rapport synthèse *Canadiens dévoués, Canadiens engagés*, visitez notre site web à www.donetbenevolat.ca.

Nous tenons à remercier le Développement des ressources humaines Canada (DRHC) pour l'aide qu'il nous a apportée pour la production de ce feuillet de renseignements.

Centre canadien de philanthropie
Programme de recherche
425 avenue University, bureau 700
Toronto (Ontario), M5G 1T6
téléphone 416.597.2293
télécopieur 416.597.2294

© 2004, Centre canadien de philanthropie

www.donetbenevolat.ca

Nous sommes heureux de recevoir vos réactions à ce matériel de recherche et comment vous l'avez utilisé. Veuillez nous contacter à ccpresearch@ccp.ca.



Canadian Centre for Philanthropy™
La Centre canadien de philanthropie™



VOLUNTEER
BÉNÉVOLES
CANADA