

Le bénévolat et les aînés

Janvier 2012



Préparé par Bénévoles Canada

Suzanne L. Cook, PhD et Paula Speevak Sladowski
Équipe de recherche : Alison Light, Sarah Bennett et Melanie Hientz

Ressources humaines et développement des compétences Canada
Direction du développement communautaire et des partenariats



ISBN: 978-1-926530-13-0



Faits saillants

1. Le Canada compte près de 15 millions de citoyens plus âgés, soit plus de 5 millions de personnes de 65 ans et plus et 10 millions de baby-boomers (de 45 à 64 ans). Ensemble, ils représentent 43 % de la population.
2. En 2010, les baby-boomers et les aînés ont contribué plus de 1 milliard d'heures de bénévolat. Le taux de bénévolat des aînés est inférieur à celui des groupes d'âge plus jeunes. Ce fait est probablement attribuable aux troubles de santé et de mobilité qui accroissent avec l'âge, même si la disponibilité augmente avec l'âge étant donné la diminution des responsabilités familiales et professionnelles. Malgré cela, ils contribuent en moyenne un nombre plus élevé d'heures par année.
3. Dans les groupes d'âge de 45 à 64 ans et de 65 à 75 ans, les femmes ont tendance à faire plus de bénévolat et à contribuer un plus grand nombre moyen annuel d'heures bénévoles que les hommes. Toutefois, après l'âge de 75 ans, les hommes sont plus susceptibles de faire du bénévolat que les femmes. En outre, ils accumulent un plus grand nombre moyen annuel d'heures bénévoles.
4. Dans le cadre de leurs activités bénévoles, les baby-boomers ont tendance à superviser des événements, à siéger à un comité ou à un conseil d'administration, ou à participer à des collectes de fonds. Quant aux aînés, ils sont plus enclins à faire du bénévolat en offrant du counselling, en prodiguant des conseils ou en proposant leur soutien pour divers services de santé. Les adultes de 45 ans et plus ont tendance à s'engager auprès d'organismes sans but lucratif des domaines des sports et loisirs, des services sociaux, de l'éducation et de la recherche ou de la religion. Cependant, le taux de participation aux activités bénévoles des secteurs de l'éducation et de la recherche chute considérablement avec l'âge, alors que les contributions des aînés à d'autres types d'organismes demeurent relativement stables.
5. Les baby-boomers tendent à rechercher des activités bénévoles significatives et leurs taux de bénévolat sont toujours élevés. Il s'agit de bénévoles loyaux dont l'horaire est souple et la disponibilité plutôt grande, ce qui les rend fort attrayants en tant que bénévoles; toutefois, ils ont également des attentes élevées relatives à leur expérience bénévole. Outre leur désir de contribuer à leur collectivité, les aînés souhaitent rencontrer de nouvelles personnes et faire du bénévolat entre amis, alors que les baby-boomers sont plus souvent intéressés à mettre leurs compétences en pratique ou à améliorer celles-ci.
6. Sur le plan de la santé, le bénévolat comporte plusieurs avantages pour les aînés, notamment sur les plans physique, émotionnel et cognitif. De plus, il améliore leur soutien social, leur inclusion sociale et leur engagement civique.
7. Pour faire du bénévolat, il arrive que les aînés doivent relever des défis ou affronter des obstacles relatifs au transport, aux horaires et aux frais remboursables.
8. De plus en plus, les baby-boomers (nés entre 1945 et 1957), les *shadow-boomers* (nés entre 1958 et 1963) et les aînés sont intéressés à faire entendre leur voix sur les scènes politique et sociale. Les programmes visant à éduquer et à appuyer le parrainage et la participation civiques prendront de l'importance.
9. Grâce à leurs bénévoles, les organismes sans but lucratif profitent de nombreux avantages socioéconomiques.
10. Les principales stratégies liées au recrutement d'adultes plus âgés incluent celles qui promeuvent le bien-être en période de transition (par ex., planification de la retraite ou bénévolat au sein d'un conseil d'administration de condominium), ainsi que celles qui favorisent le développement personnel et l'apprentissage (par ex., bénévolat axé sur les compétences, tourisme volontaire et citoyens de la science).
11. Les politiques publiques et les programmes visant à promouvoir le bénévolat auprès des aînés et à renforcer la capacité des organismes à recruter des aînés dans un vaste spectre de l'engagement sont essentiels à l'engagement futur des citoyens et au bénévolat au Canada.

Avant-propos et remerciements

Le but de la présente recherche consiste à aider la Direction du développement communautaire et des partenariats (DDCP) de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) à améliorer sa base de connaissances sur les questions liées aux citoyens âgés et au bénévolat.

La Direction du développement communautaire et des partenariats (DDCP) a retenu les services de Bénévoles Canada pour la réalisation d'une revue exhaustive des recherches existantes sur la nature et la portée du bénévolat chez les aînés, notamment les tendances, les caractéristiques et les motivations. À partir des expériences d'aînés bénévoles, cette revue examinait les obstacles et les défis que ces derniers doivent affronter, ainsi que les avantages sociaux et physiques du bénévolat.

La Direction a soulevé les 11 questions suivantes décrites dans son énoncé de travail et abordées dans le présent rapport :

1. Quel est le profil démographique et socioéconomique des aînés bénévoles, incluant celui des cohortes suivants?
 - Shadow-boomers (de 45 à 54 ans)
 - Baby-boomers (de 55 à 64 ans)
 - Aînés de 65 à 74 ans
 - Aînés (75 ans et +)
2. Quels sont les résultats socioéconomiques du bénévolat chez les aînés?
3. Comment les aînés prennent-ils connaissance des occasions de bénévolat et comment y accèdent-ils?
4. Quelles sont les différences entre les taux de bénévolat des baby-boomers et des citoyens plus âgés, des centres urbains et des plus petites collectivités, et des hommes et des femmes? Quelles raisons sont à l'origine de ces différences?
5. Quel est le profil des organismes sans but lucratif qui recrutent des aînés bénévoles?
6. Comment les organismes sans but lucratif s'adaptent-ils à la démographie changeante du Canada, et comment parviennent-ils à recruter des aînés bénévoles?
7. Quelles pratiques exemplaires, quels outils et quelles ressources permettent de recruter des aînés bénévoles?
8. Quels défis faut-il relever pour attirer et conserver des aînés bénévoles?
9. Comment les collectivités peuvent-elles miser sur les entreprises locales pour appuyer le bénévolat chez les aînés?
10. De quel soutien doivent bénéficier les organismes sans but lucratif pour mieux attirer et engager les aînés bénévoles?
11. Quelle est la valeur des avantages dont profitent les organismes sans but lucratif des collectivités où des aînés font du bénévolat?

Table des matières

Introduction	5
Méthodologie	7
Section 1	Profil des populations âgées qui font du bénévolat au Canada.....	8
Section 2	Incidence des âgés bénévoles sur les collectivités.....	23
Section 3	Avantages du bénévolat pour les âgés	27
Section 4	Défis et obstacles.....	32
Section 5	Stratégies relatives à l'engagement des âgés bénévoles.....	36
Section 6	Programmes de bénévolat pour âgés.....	43
Section 7	Conclusion et faits saillants.....	47
Section 8	Références.....	50
Annexe A	Ci-jointe	



Introduction

Ensemble, les aînés canadiens ont contribué plus de 372 millions d'heures de bénévolat en 2010. (Statistique Canada, ENDBP 2010)

De nos jours, de nombreux aînés sont les fondateurs d'organismes sans but lucratif et de mouvements sociaux qui ont fondamentalement contribué à façonner la société canadienne et à créer des services communautaires essentiels. Les organismes dépendent grandement des aînés bénévoles pour leur continuité et leur leadership.¹ Près de 15 millions de Canadiens de plus de 45 ans composent 43 % de la population². Les *shadow-boomers* (de 45 à 54 ans), les baby-boomers (de 55 à 64 ans) et les aînés (plus de 65 ans) contribuent plus d'heures bénévoles aux organismes sans but lucratif de leurs collectivités que tout autre groupe d'âge. À eux seuls, les aînés (65 ans et plus) ont accumulé 372 millions d'heures de bénévolat, et ce uniquement en 2010. Pourtant, le monde du bénévolat a considérablement évolué au cours de la dernière décennie et ne cesse d'être influencé par la démographie changeante, la mondialisation, les progrès technologiques, les politiques publiques et la myriade de questions sociales associées aux tendances économiques.³ Comment les organismes parviennent-ils à recruter des aînés et comment continueront-ils de le faire? Comment les politiques et les programmes publics peuvent-ils faciliter et renforcer les occasions de bénévolat chez les citoyens plus âgés?

Quelque 13,3 millions de Canadiens⁴ de tous les âges font don de leur temps pour aider des gens, des causes et des organismes qui leur tiennent à cœur. Bien que le bénévolat continue d'évoluer, la façon dont les gens souhaitent s'engager a considérablement changé. De nos jours, les gens ont des vies plus structurées, ils sont plus autonomes, mobiles, compétents en informatique et axés sur les résultats.⁵ Les rôles bénévoles que souhaitent assumer les Canadiens évoluent tout au long de leur vie. Leurs priorités et leurs circonstances changent constamment.⁶ Les bénévoles mettent à profit leurs talents, leurs intérêts, leurs compétences professionnelles et leur éducation pour répondre aux besoins de leurs collectivités. Plusieurs se tournent vers le bénévolat pour emprunter une voie complètement différente de celle qu'ils ont connue jusque-là.⁷

Les bénévoles recherchent différentes options qui leur permettent de constater la valeur et l'incidence de leurs contributions à leurs collectivités. Plusieurs personnes s'intéressent au bénévolat de groupe, aux affectations à court

¹ Bénévoles Canada et la Financière Manuvie, 2010, *Comblant les lacunes : Enrichir l'expérience bénévole afin de créer un avenir meilleur pour nos collectivités*, Ottawa, disponible à www.benevoles.ca.

² Statistique Canada, Recensement de 2011, Distribution de la population canadienne totale.

³ Idem.

⁴ Statistique Canada, 2012, *Enquête 2010 sur le don, le bénévolat et la participation*, Ottawa

⁵ Speevak-Sladowski et Anna Maranta, 2010, *Le bénévolat axé sur les compétences : document de travail*, Bénévoles Canada

⁶ Bénévoles Canada et la Financière Manuvie (2011), *Transitions, jalons et héritage : bénévolat et planification de la retraite*

⁷ Cook, S. L. (2011). *Redirection: Volunteering as an Extension of Career during Retirement*. Document présenté lors de la 30^e conférence annuelle de l'Association canadienne de gérontologie (ACG), Ottawa, Canada

terme et au bénévolat virtuel. Elles perçoivent le bénévolat comme une façon de transmettre ou d'acquérir des compétences.⁸ Les occasions de micro-bénévolat sont considérées efficaces pour la promotion de la citoyenneté active. Bien que de nombreux organismes aient adapté leurs stratégies d'engagement bénévole en réponse aux tendances actuelles du secteur, plusieurs autres sont coincés dans des structures et des approches plus traditionnelles qui constituent des obstacles, tant pour les aînés d'aujourd'hui que pour les futures générations de bénévoles.

Outre les contributions inestimables des aînés bénévoles à leurs collectivités, le simple fait de prendre part à des activités de bénévolat améliore grandement leur santé et leur bien-être. En effet, le bénévolat aide les aînés à demeurer actifs et engagés dans leurs collectivités, à maintenir des contacts sociaux, à se sentir appréciés et à améliorer leur estime de soi.⁹ Même si certains facteurs liés à l'âge (tels que la santé et le stade de vie) influencent les tendances en matière de bénévolat, certains paramètres historiques et certaines habitudes de vie sont uniques à chaque génération.

Beaucoup d'encre a coulé pour aborder la question de l'incidence potentielle du vieillissement des baby-boomers en termes de la demande accrue pour les services communautaires et de la disponibilité d'un si grand bassin de talents. En s'efforçant à comprendre les caractéristiques des aînés et des baby-boomers, les organismes peuvent mieux engager les générations actuelles et futures d'aînés, et inciter les décideurs à élaborer des programmes et des politiques qui répondent de manière plus stratégique aux besoins de cette nouvelle génération.

Le présent rapport se divise en huit sections :

- 1. Profils des populations aînées qui font du bénévolat au Canada**
- 2. Incidence des aînées bénévoles sur les collectivités**
- 3. Avantages du bénévolat pour les aînées**
- 4. Défis et obstacles**
- 5. Stratégies relatives à l'engagement des aînées bénévoles**
- 6. Programmes de bénévolat pour aînées du monde entier**
- 7. Conclusion et faits saillants**
- 8. Références**

⁸ Bénévoles Canada et la Financière Manuvie (2010), *Comblant les lacunes : Enrichir l'expérience bénévole afin de créer un avenir meilleur pour nos collectivités*, Ottawa, disponible à www.benevoles.ca.

⁹ Narushima, M. (2005). *Payback time: Community volunteering among older adults as a transformative mechanism*. *Aging & Society*, 25, pp. 567-584; Narushima, M. (2004). *A gaggle of raging grannies: The empowerment of older Canadian women through social activism*. *International Journal of Lifelong Education*, 23, pp. 23-42.; Conseil national des aînés, 2010, *Rapport du Conseil national des aînés sur le bénévolat chez les aînés et le vieillissement positif et actif*, Ottawa, gouvernement du Canada; *Role of Psychological and Social Resources in Different Age Groups*, *Social Science and Medicine*, 56, pp. 259-69.; Warburton, J. (2006), *Volunteering in later life: Is it good for your health?*, *Voluntary Action*, 8, pp. 3-15.

Méthodologie

Une méthodologie mixte a servi à explorer les principaux thèmes de cette recherche en vue d'aborder les questions mentionnées dans l'énoncé de travail. Le tableau ci-dessous décrit la méthodologie et les principales sources de données utilisées pour chaque thème.

Thème	Méthodologie
Profils démographiques et socioéconomiques des baby-boomers, des <i>shadow-boomers</i> , des aînés de 65 à 74 ans, et des aînés de 75 ans et plus qui font du bénévolat	L' <i>Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation</i> (2000, 2004, 2007 et 2010) a servi à créer les profils de ces cohortes, notamment les caractéristiques personnelles liées aux taux de bénévolat, le nombre moyen d'heures de bénévolat, les organismes de choix, les types d'activités bénévoles et les motivations. Les données de l'enquête de 2011 ont permis de comparer la répartition de la population de chaque groupe d'âge par province et par territoire. Une revue de la littérature a permis d'obtenir de l'information supplémentaire sur les caractéristiques de chaque groupe d'âge.
Défis à relever pour attirer et conserver des aînés bénévoles	Dix entrevues avec des répondants-clés du secteur bénévole et des théoriciens ont été réalisées entre mai et août 2012. Un sondage en ligne auquel ont participé 584 organismes a été réalisé conjointement avec la Financière Manuvie dans le cadre d'une initiative de recherche. Il a permis de repérer les tendances et les questions de capacité liées à l'engagement bénévole. Une revue de la littérature a permis d'obtenir de l'information sur les défis à relever pour attirer et conserver des aînés bénévoles.
Évolution des organismes en vue de s'adapter au paysage changeant du bénévolat	Des données ont été recueillies au moyen d'un sondage en ligne, d'une revue de la littérature et d'entrevues avec des répondants-clés.
Pratiques, modèles et outils novateurs relatifs à l'engagement des aînés bénévoles	Une revue de la littérature a permis de créer un répertoire de 70 programmes de bénévolat pour aînés dans le monde entier. Des entrevues avec des répondants-clés ont jeté un peu de lumière sur différents outils, pratiques et modèles. Un sondage en ligne a permis de repérer des outils et des stratégies supplémentaires.
Sensibilisation et accès aux occasions de bénévolat	Les centres d'action bénévole étaient invités à partager leurs données sur les aînés à la recherche d'occasions de bénévolat.
Engagement bénévole organique et informel	Table ronde
Incidence de la collaboration et des nouveaux modèles organisationnels sur la motivation des bénévoles	Un groupe de travail a été mis sur pied en juin 2012. Il se composait de neuf leaders issus d'organismes et de réseaux cadres. Des renseignements supplémentaires ont été obtenus dans le cadre d'une revue de la littérature, notamment sur l'amalgamation, les fusions et le syndrome du fondateur.
Bénévolat axé sur les compétences et planification de la retraite	Des données sur la capacité organisationnelle à offrir des occasions de bénévolat axé sur les compétences et à jumeler le recrutement de bénévoles et la planification de la retraite ont été recueillies au moyen d'un sondage en ligne et d'entrevues avec des répondants-clés.
Aînés et investissements communautaires des entreprises	Des données de recherche sur les aînés et les investissements communautaires des entreprises ont été recueillies au moyen d'un sondage en ligne et de recherches réalisées par le Conference Board of Canada.

Section 1

Profil des populations âgées qui font du bénévolat au Canada

Selon l'Enquête canadienne 2010 sur le don, le bénévolat et la participation, les aînés de plus de 65 ans ont contribué 223 heures bénévoles par année en moyenne, soit plus que tout autre groupe d'âge. Toutefois, leur taux de bénévolat (36,5 %) est inférieur à celui de l'ensemble des Canadiens (47 %) de plus de 15 ans. Une comparaison des trois groupes d'âge, c'est-à-dire les *shadow-boomers* (de 45 à 54 ans), les baby-boomers (de 55 à 64 ans) et les aînés (65 ans et plus), montre que le taux de bénévolat diminue avec l'âge, alors que le nombre moyen d'heures de bénévolat augmente avec l'âge. Or, si on distingue les aînés de 65 à 74 ans des aînés de 75 ans et plus, on s'aperçoit que 40 % du premier groupe contribuent 235 heures par année en moyenne, alors que 31 % du second groupe contribuent 198 heures par année en moyenne. Ce résultat s'explique par les limites relatives à la santé et à la mobilité qui augmentent avec l'âge, même si la disponibilité s'accroît en raison d'une diminution des responsabilités familiales et professionnelles.

Tableau 1 – Taux de bénévolat des aînés et nombre moyen d'heures par année

	Tous les Canadiens	De 45 à 54 ans	De 55 à 64 ans	65 ans et +	De 65 à 74 ans	75 ans et +
Taux de bénévolat (pourcentage)	47	45.4	40.8	36.5	40	31
Nombre moyen d'heures par année	156	167	201	223	235	198
Nombre total d'heures (millions)	2,068.0	409.4	349.0	372.8		

Source : Statistique Canada, *Enquête canadienne 2010 sur le don, le bénévolat et la participation*, publiée en mars 2012

En contraste, les baby-boomers de 45 à 54 ans (en 2010) ont enregistré un taux de bénévolat de 45,4 % et contribué une moyenne de 167 heures. Quant aux personnes de 55 à 64 ans, elles ont enregistré un taux de bénévolat de 40,8 % et contribué une moyenne de 201 heures. Cet écart s'explique par les facteurs associés aux stades de vie, tels que la présence d'enfants au domicile et le statut d'emploi.¹⁰ La question à savoir si les baby-boomers représentent l'avenir du bénévolat a captivé l'imagination des chercheurs, des décideurs et des praticiens.¹¹

Un examen du taux de bénévolat au fil des ans suivant chaque sondage réalisé entre 2000 et 2007 montre que le taux de bénévolat des personnes de plus de 65 ans a augmenté, alors que leur nombre moyen d'heures bénévoles a graduellement diminué. Comme l'indique le tableau ci-dessous, cette progression s'est stabilisée en 2010. À mesure que vieillissent les baby-boomers, cette tendance reflète-t-elle le début d'un passage à une nouvelle réalité à partir des hypothèses antérieures relatives aux aînés?

¹⁰ Cette analyse préliminaire a été réalisée dans les trois jours suivant la publication des données préliminaires. Les données de l'ECDBP relatives aux aînés et aux baby-boomers seront analysées en détail pour le rapport final lorsque des données supplémentaires seront disponibles.

¹¹ Graff, L. (2007), *Boom or Bust? Will Baby boomers Save Us?*, 2007. www.lindagraff.ca

Tableau 2 – Taux de bénévolat et nombre moyen d’heures bénévoles par année – comparaison entre les personnes de plus de 65 ans et la population générale entre 2000 et 2010¹²

Année	Taux de bénévolat (%)		Nombre moyen d’heures bénévoles par année	
	Tous les Canadiens de plus de 15 ans	Canadiens de 65 ans et plus	Tous les Canadiens de plus de 15 ans	Canadiens de 65 ans et plus
2000	26 %	18 %	162	270
2004	45 %	31 %	168	240
2007	46 %	36 %	166	220
2010	47 %	36.5 %	156	223

Source : Statistique Canada, *Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation* (2000, 2004, 2007, 2010)

Démographie – Les aînés au Canada

À titre de toile de fond pour la création d’un profil des aînés bénévoles au Canada, il est utile d’explorer les changements démographiques qui ont eu lieu au pays et à l’étranger. En 2011, près de 5 millions de Canadiens (ou 14,8 % de la population) étaient âgés de plus de 65 ans. Bien que ce chiffre ait augmenté depuis le recensement de 2006 (13,7 %), le Canada compte en réalité la plus faible proportion d’aînés de tous les pays du G8.¹³

Néanmoins, la population canadienne continue de vieillir. Selon les prévisions, on estime que la proportion d’aînés passera à 16 % en 2016¹⁴, puis à 25 % d’ici 2036.¹⁵ Ces changements démographiques illustrent l’évolution du « visage » des collectivités canadiennes (voir page 23).

Voici quelques extraits des faits saillants soulevés par Statistique Canada suivant une analyse des données du recensement de 2011 relatives aux aînés :

- « En 2011, le Canada comptait 5 825 centenaires, soit une augmentation de 25,7 % depuis 2006. Il s’agit du deuxième taux de croissance le plus rapide après le groupe des personnes de 60 à 64 ans.
- En 2011, la population en âge de travailler (de 15 à 64 ans) représentait 68,5 % de la population canadienne. Cette proportion était plus élevée que dans tout autre pays du G8, sauf la Russie.
- Dans la population en âge de travailler, 42,4 % des personnes étaient âgés de 45 à 64 ans, soit une proportion record. En 2011, presque toutes les personnes de 45 à 64 ans étaient des baby-boomers.
- En 2011, les données du recensement ont révélé pour la première fois que le pays comptait plus de personnes de 55 à 64 ans (groupe d’âge le plus souvent associé à la retraite) que de jeunes de 15 à 24 ans (groupe d’âge le plus souvent associé à l’entrée sur le marché du travail).
- En 2011, la proportion d’aînés était plus élevée dans les provinces de l’Atlantique, du Québec et de la Colombie-Britannique.

¹² La méthodologie a été changée pour le sondage de 2004. Le lecteur doit procéder à des comparaisons avec prudence.

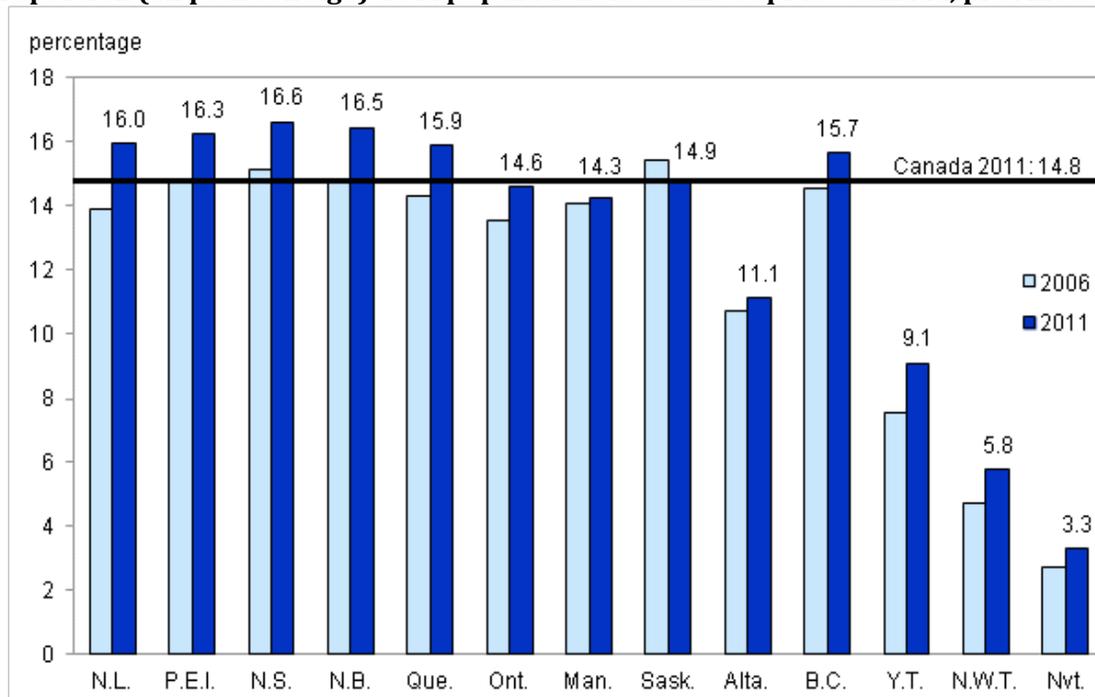
¹³ Statistique Canada, données du recensement de 2011, faits saillants, <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-311-x/98-311-x2011001-eng.cfm#a1>.

¹⁴ Statistique Canada. (2007). *Un portrait des aînés au Canada, 2006* (n° au catalogue 89-519-XIE). Ottawa, Canada : ministre de l’Industrie. Récupéré à <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-519-x/89-519-x2006001-eng.pdf>

¹⁵ Statistique Canada (2012). *La population canadienne en 2011 : âge et sexe*, Recensement de 2011. N° au catalogue 98-311-X2011001. Ottawa : ministre de l’Industrie.

- En 2011, dans toutes les régions métropolitaines du recensement situées à l’Ouest de l’Ontario, la proportion de personnes de 65 ans et plus était inférieure à la moyenne nationale de 14,8 %, sauf pour Kelowna et Victoria, en Colombie-Britannique.
- À Peterborough et à Trois-Rivières, près d’une personne sur cinq était âgée de 65 et plus. À Calgary, cette proportion était de moins d’une personne sur dix.
- La plupart des régions métropolitaines dont la proportion d’aînés était inférieure à la moyenne canadienne (par ex., Calgary, Halifax et St. John’s) avaient également une proportion supérieure à la moyenne de personnes de 15 à 64 ans.
- Sept des dix municipalités dont la proportion d’aînés figurait parmi les plus élevées se situaient en Colombie-Britannique.»¹⁶

Figure 1 – Proportion (en pourcentage) de la population de 65 ans et plus – Canada, provinces et territoires



Différences entre les provinces et les territoires

Plusieurs facteurs peuvent contribuer aux différences entre les provinces et les territoires, telles que la structure sociale, la composition rurale-urbaine, l’étendue géographique, la densité de la population, et la nature des services publics offerts. Il peut être intéressant de comparer la démographie de différentes juridictions. Quelle est la corrélation entre un pourcentage élevé de personnes de plus de 65 ans, le taux de bénévolat et le nombre moyen d’heures bénévoles par année? Dans la plupart des juridictions, les aînés contribuent un peu plus et beaucoup plus que leur part du nombre total d’heures bénévoles accumulées au pays. En effet, 16 % des Canadiens de l’échantillon étaient âgés de plus de 65 ans, mais ils ont contribué 18 % du nombre total d’heures bénévoles. En Colombie-Britannique, une proportion similaire d’aînés (16,9 %) a répondu au sondage, mais ils ont contribué plus de 22 % du nombre total d’heures bénévoles dans la province. En Alberta, les aînés de plus de 65 ans ne représentaient que 12,4 % de l’ensemble de la population, mais ils ont contribué 16,6 % du nombre total d’heures bénévoles.

¹⁶ Idem.

Il est également possible de comparer la proportion d'aînés et le nombre moyen d'heures bénévoles entre les provinces. En 2010, la Nouvelle-Écosse avait accumulé le nombre moyen annuel d'heures bénévoles le plus élevé (207). Selon le recensement de 2011, on y trouvait également la proportion la plus élevée de personnes de plus de 65 ans (16,6 %). À l'autre bout du spectre, seulement 11,1 % de la population de l'Alberta était âgée de plus de 65 ans; celle-ci a accumulé un nombre moyen annuel de 140 heures bénévoles, soit un des résultats les plus faibles. À l'opposé, les provinces et les territoires ayant des pourcentages élevés de jeunes avaient tendance à enregistrer des taux de bénévolat plus élevés. Toutefois, ils peuvent représenter une unité géographique trop importante pour en venir à des conclusions significatives. Le tableau ci-dessous montre un lien possible entre la répartition de la population et le nombre moyen d'heures bénévoles.

Tableau 3a – Taux de bénévolat, nombre moyen d'heures bénévoles, et pourcentage d'aînés par province et par territoire

	TAUX DE BÉNÉVOLAT	NOMBRE MOYEN D'HEURES	Nombre total d'heures (en millions)	Taux de bénévolat (65 ans et +)	Nombre moyen d'heures bénévoles par année (65 ans et +)	Répartition de la population dans l'ECDBP (65 ans et +)	% d'heures bénévoles accumulées par des aînés (65 ans et +)	% de la population ayant plus de 65 ans (en 2006)	% de la population ayant plus de 65 ans (en 2011)
Canada	47	156	2,068	36.5	223	16.2	18.0	13.7	14.8
Terre-Neuve-et-Labrador	52.1	155	34.9	39.4	206	17.1	17.2	13.9	16
Île-du-Prince-Édouard	55.7	157	10.4	44.9	197	17.2	17.4		16.5
Nouvelle-Écosse	53.8	207	88.3	39.9	233	18.0	15.0	14.8	16.6
Nouveau-Brunswick	48.7	154	47.9	34.7	188	17.5	15.2	15.1	16.5
Québec	36.7	128	310	24.9	207	17.5	19.2	14.7	15.9
Ontario	47.7	164	857	38.6	222	16.0	17.4	13.5	14.6
Manitoba	52.9	141	74	39.1	184	16.0	15.4	14.0	14.3
Saskatchewan	58.2	143	69.5	51.3	126	16.9	13.2	15.4	14.9
Alberta	54.7	140	228.4	49.6	206	12.4	16.6	10.7	11.1
Colombie-Britannique	49.8	178	342.4	38.9	301	16.9	22.4	14.5	15.7
Yukon	48.9	131	1.7	39.2	154	13.1	12.3	7.5	9.1
Territoires du Nord-Ouest	36.5	173	2.0	F	F	8.2	F	4.7	5.8
Nunavut	41.2	152	1.3	F	F	F	F	2.7	3.3

Source : Statistique Canada, *Enquête canadienne 2010 sur le don, le bénévolat et la participation*, recensement de 2006, 2011

F = trop peu fiable pour être publié

Calgary, Halifax et St. John's ont enregistré un pourcentage d'aînés inférieur à la moyenne nationale. Même si le nombre moyen d'heures bénévoles par année était inférieur à la moyenne nationale à Calgary et à St. John's, il était toujours plus élevé à Halifax. À Kelowna, en Colombie-Britannique, la proportion d'aînés, le taux de bénévolat et le nombre total d'heures bénévoles étaient tous supérieurs à la moyenne nationale. Il faudrait comparer plus en profondeur la proportion d'aînés, la proportion de jeunes, les taux de bénévolat et le nombre moyen d'heures bénévoles pour mieux comprendre les tendances et les relations.

Tableau 3b – Taux de bénévolat et nombre moyen d'heures bénévoles pour certaines municipalités

	Taux de bénévolat	Nombre moyen d'heures de bénévolat par année
St. John's	54	149
Halifax	52	218
Calgary	55	126
Kelowna	53	248
Victoria	52	163

Différences entre les sexes :

En ce qui a trait aux différences entre les sexes, les taux de bénévolat et le nombre moyen d'heures bénévoles, il existe certaines variations intéressantes entre les groupes d'âge. Dans le cas des baby-boomers et des *shadow-boomers*, les femmes ont un peu plus tendance à faire du bénévolat que les hommes. De plus, en moyenne, elles accumulent plus d'heures bénévoles par année. Si l'on regroupe tous les groupes d'âge supérieurs, les hommes de plus de 65 ans ont tendance à faire plus de bénévolat que les femmes du même âge. Quant aux femmes de 65 à 74 ans, elles ont un peu plus tendance à faire du bénévolat et à accumuler plus d'heures par année. Cette tendance est inversée dans le cas des hommes de plus de 75 ans, qui sont beaucoup plus (36,6 %) susceptibles de faire du bénévolat que les femmes du même âge (26,6 %). En moyenne, ils ont accumulé 214 heures par année contre 182 heures pour les femmes de ce même groupe d'âge. Cette différence surprenante est difficile à expliquer.

Selon le recensement de 2011, en général, toutes les provinces comptaient un plus grand nombre de femmes et les territoires comptaient plus d'hommes. Jusqu'à l'âge de 54 ans, il y a plus de femmes que d'hommes dans tous les groupes d'âge. Tous les groupes d'âge de 55 ans et plus comptent plus de femmes que d'hommes. Une explication possible pour l'écart de 10 points entre le taux de bénévolat des hommes (36,3 %) de plus de 75 ans et celui des femmes (26,6 %) de cet âge est qu'un pourcentage plus élevé de femmes vivent avec des troubles de santé ou de mobilité. Tant chez les hommes que chez les femmes, l'âge idéal pour l'engagement bénévole semble se situer entre 65 et 74 ans, lorsque plus de 40 % font du bénévolat, contribuent plus de 230 heures par année, et réunissent les conditions optimales en termes de santé et de disponibilité.

Tableau 4a – Taux de bénévolat pour certains groupes d'âge sélectionnés

	De 45 à 54 ans	De 55 à 64 ans	Plus de 65 ans	De 65 à 74 ans	75 ans et plus
Tous les bénévoles	45.4	40.8	36.5	40.3	30.5
Hommes	43.6	39.7	38.8	40.1	36.3
Femmes	47.1	41.9	34.6	40.4	26.6

Tableau 4b – Nombre moyen d’heures bénévoles accumulées par année pour certains groupes d’âge sélectionnés

	De 45 à 54 ans	De 55 à 64 ans	Plus de 65 ans	De 65 à 74 ans	75 ans et plus
Tous les bénévoles	167	201	223	235	198
Hommes	139	182	223	226	214
Femmes	193	217	223	243	182

Sensibilisation aux occasions de bénévolat

Dans le cadre d’un sondage en ligne réalisé en 2010 auprès de bénévoles, la majorité (78 %) des baby-boomers et des bénévoles appuyés par leur employeur ont affirmé qu’il était facile de trouver une occasion de bénévolat qui les satisfaisait pleinement.¹⁷ Le ‘bouche à oreille’ et le ‘recrutement par un ami’ constituent toujours les principales méthodes de recrutement, comme l’ont indiqué 30 % des répondants de tous les groupes d’âge. Lorsqu’ils s’intéressent au bénévolat, les *shadow-boomers* et les baby-boomers ne semblent pas éprouver de difficultés à trouver des occasions, étant donné que plusieurs d’entre eux se sont déjà engagés par l’entremise de leur travail, de leur famille ou de réseaux sociaux.

Recours des aînés aux médias sociaux pour la recherche d’occasions de bénévolat

De plus en plus, les aînés trouvent de l’information et communiquent avec leurs amis et les membres de leur famille en ligne. Selon un sondage Harris/Decima réalisé pour La Presse canadienne en 2011, 68 % des personnes de plus de 50 ans utilisaient les médias sociaux. Ces derniers ont été identifiés comme un outil clé pour l’inclusion des populations marginalisées, notamment les nouveaux arrivants et les aînés isolés.¹⁸

Le recours aux communications électroniques est particulièrement important pour les bénévoles en position de leadership qui siègent à des conseils et à des comités, où les sites intranet et autres plateformes en ligne servent à organiser des réunions, à partager des documents et à tenir des discussions. Au cours de la dernière décennie, plusieurs organismes ont révisé leurs règlements afin d’y intégrer les pratiques de gouvernance virtuelles.

Bien que le nombre d’aînés qui utilisent Internet pour différentes raisons soit à la hausse, certains groupes d’aînés sont moins branchés. « Les recherches révèlent que la pauvreté, les faibles niveaux d’instruction, les faibles connaissances en informatique et le manque de soutien familial empêchent souvent les aînés d’adopter les communications en ligne. Les aînés se préoccupent beaucoup de la protection de leur vie privée en ligne. En effet, seulement 27 % ne s’en préoccupent pas. »¹⁹ Cet écart peut s’amplifier si une personne ne maîtrise pas la langue des affaires de l’organisme. Bref, les organismes obtiennent des résultats en favorisant le recours aux outils en ligne et aux médias sociaux; toutefois, il est important qu’ils continuent d’offrir plusieurs formats de communication pour recruter des aînés bénévoles.

¹⁷ Bénévoles Canada et la Financière Manuvie. (2010). [Comblent les lacunes : Enrichir l’expérience bénévole afin de créer un avenir meilleur pour nos collectivités.](#)

¹⁸ Taylor, Anne (2011) *Social Media as a Tool for Inclusion*, préparé par Stiles Associates pour Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

¹⁹ Idem, 25

Comparaison des baby-boomers bénévoles et des aînés bénévoles

En 2011, le nombre total de baby-boomers au Canada s'élevait à 9,6 millions ou 3 Canadiens sur 10.

(Statistique Canada, recensement de 2011)

Au total, 7 735 986 baby-boomers sont nés au Canada entre 1946 et 1964. Plusieurs d'entre eux sont maintenant des aînés. Outre le baby-boom, cette période a connu une forte hausse de l'immigration.

Les tendances en matière d'engagement bénévole chez les baby-boomers sont nettement différentes. Jusqu'au recueil des données de l'ENDBP de 2010, les baby-boomers les plus âgés allaient avoir 65 ans l'année suivante. Ainsi, dans l'enquête de 2010, les trois groupes d'âge d'adultes de plus de 45 ans incluaient des personnes de deux générations très différentes en ce qui a trait aux attitudes, au mode de vie, à la santé et à l'espérance de vie prévue.

Une étude américaine réalisée en 2001 par la Corporation for National Senior Corps a révélé que 60 % des baby-boomers ont déclaré vouloir se sentir utiles et appréciés, alors que 53 % recherchaient un défi intellectuel.²⁰ Les baby-boomers ont partagé leurs expériences et leurs aspirations dans le cadre de groupes de travail communautaires tenus dans chacune des cinq régions. Quant aux organismes, ils ont donné leur avis sur l'engagement des baby-boomers dans un instantané organisationnel.

« Les baby-boomers forment un vaste groupe démographique distinct. Bien que leurs intérêts soient variés, ils ont tendance à avoir fait des études plus officielles que la cohorte actuelle d'aînés. En outre, ils préfèrent les occasions de bénévolat souples et épisodiques qui font appel à leurs compétences professionnelles, qui permettent d'obtenir des résultats concrets, qui sont exigeantes et qui sont significatives pour eux. » (Conseil national des aînés, 2010, pp. 30-31).

Comparativement aux autres groupes d'âge, les baby-boomers mettent en évidence ce qui suit :²¹

- **taux de participation impressionnants** – toujours parmi les plus élevés;
- **engagement significatif** – les baby-boomers recherchent des activités bénévoles significatives;
- **disponibilité et souplesse** – les baby-boomers ont plus de temps et des horaires relativement plus flexibles que les autres groupes;
- **attentes envers les organismes** – les baby-boomers veulent que les organismes fassent preuve d'efficacité dans la gestion des bénévoles et du personnel;
- **loyauté** – les baby-boomers se disent prêts à rester au sein d'un organisme pendant plusieurs années à condition d'être bien traités.

Étant donné l'importance des facteurs générationnels et des grandes différences entre les aînés de moins de 75 ans et ceux de plus de 75 ans, il peut être utile de distinguer les « jeunes » aînés des aînés plus âgés plutôt que de les regrouper dans une seule catégorie homogène.²² De la même manière, il peut être utile de distinguer les baby-boomers plus âgés (nés entre 1946 et 1954) des jeunes baby-boomers (nés entre 1955 et 1965).

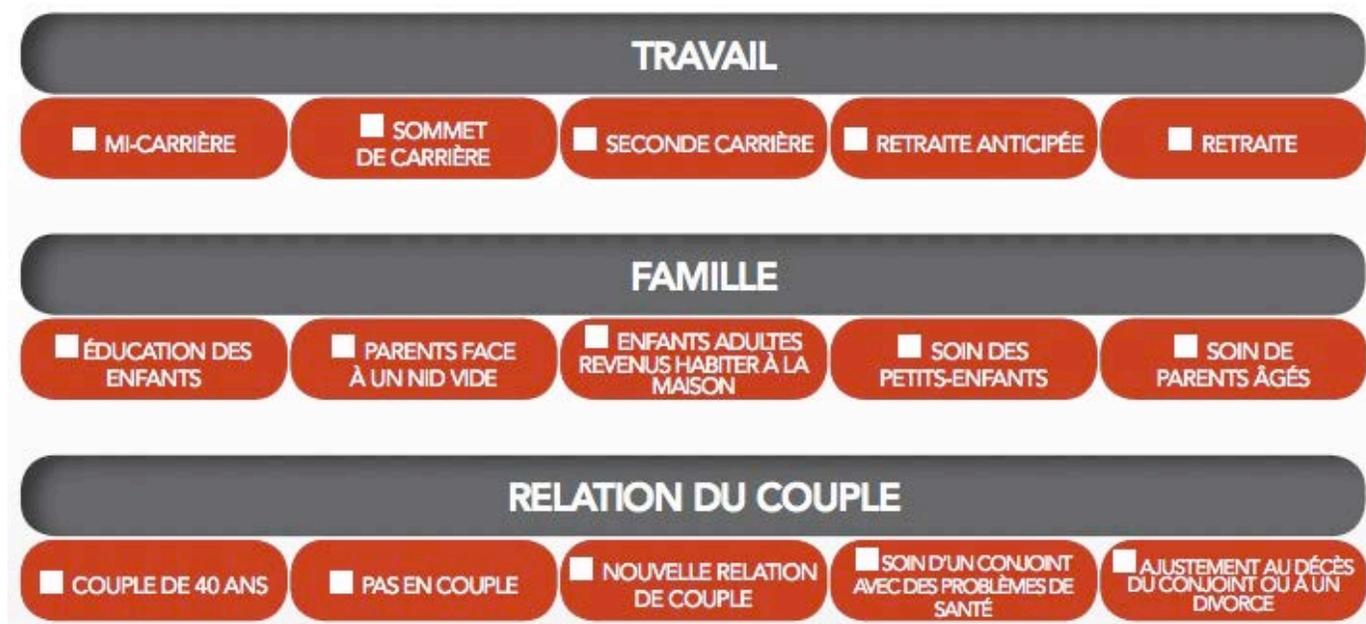
Les bénévoles peuvent être influencés par différents facteurs tels que les « circonstances personnelles, les traditions familiales, le contexte historique, le stade de vie, la personnalité, les valeurs, l'expérience de vie, les compétences, les intérêts et les causes qui leur tiennent

²⁰ Wilson, Laura B. et Jack Steele (2001), *Marketing Volunteer Opportunities to Baby boomers: A Blue Print*, Corporation for National Service Senior Corps, États-Unis.

²¹ Speevak, P., et Hientz, M. (2011). *Composantes fondamentales de l'engagement des baby-boomers*, Bénévoles Canada et la Financière Manuvie. P. 2

²² Conseil national des aînés. (2010). *Rapport du Conseil national des aînés sur le bénévolat chez les aînés et le vieillissement positif et actif*, Ottawa, gouvernement du Canada.

à cœur. »²³ D'un point de vue psychosocial axé sur les transitions et le mode de vie, le diagramme ci-dessous montre l'étendue des périodes de vie des baby-boomers en termes de responsabilités professionnelles, de responsabilités familiales et de relations personnelles.²⁴



Génération sandwich à trois étages

Plusieurs changements en matière de politiques publiques ont une incidence directe sur le mode de vie des baby-boomers vieillissants, notamment en ce qui a trait à la réforme des pensions, aux soins de santé et au soutien à domicile. Les baby-boomers se retrouvent de plus en plus impliqués dans la prestation de soins de santé.

Même s'il faut se montrer prudent dans toute généralisation et toute comparaison, le tableau suivant résume les caractéristiques les plus courantes des aînés et des baby-boomers bénévoles relevées dans de nombreuses études.²⁵

L'expression « génération sandwich » est apparue dans les années 70. Elle renvoie aux personnes coincées entre les besoins de leurs enfants et ceux de leurs parents. Une métaphore mieux adaptée aux baby-boomers d'aujourd'hui serait **génération sandwich à trois étages avec pain à grains entiers**, car ils s'occupent souvent de leurs parents âgés, de leurs enfants adultes en transition professionnelle ou familiale, et de leurs petits-enfants. Ils se voient obligés de trouver un équilibre entre les demandes multiples de ces trois générations, tout en surveillant leur apport en fibres, en appuyant leur conjoint et en continuant de travailler. (Speevak Sladowski, Paula, 2011)

²³ Speevak, P., et Hientz, M. (2011). *Composantes fondamentales de l'engagement des baby-boomers*, Bénévoles Canada et la Financière Manuvie.

²⁴ Idem

²⁵ Bénévoles Canada et la Financière Manuvie (2010). *Comblant les lacunes : Enrichir l'expérience bénévole afin de créer un avenir meilleur pour nos collectivités*; Conseil national des aînés (2010). *Rapport du Conseil national des aînés sur le bénévolat chez les aînés et le vieillissement positif et actif*, Ottawa, gouvernement du Canada, Ottawa; projet BRAVO (2012).

Tableau 5 – Caractéristiques des aînés bénévoles et des baby-boomers bénévoles (issues de différentes études)

Caractéristiques des aînés bénévoles d'aujourd'hui	Caractéristiques des baby-boomers bénévoles d'aujourd'hui
<ul style="list-style-type: none"> • Les aînés d'aujourd'hui contribuent plus d'heures bénévoles par année que tout autre groupe d'âge. • Les aînés bénévoles sont fidèles aux organismes et aux causes auxquels ils tiennent. • La principale raison qui incite les aînés à faire du bénévolat est l'amélioration des collectivités. • Les raisons d'ordre social viennent au deuxième rang des raisons qui incitent les aînés à faire du bénévolat. • Certains aînés doivent affronter des obstacles au bénévolat, tels que des problèmes de mobilité ou de santé. • Plusieurs aînés ont des responsabilités accrues en termes de prestation de soins. 	<ul style="list-style-type: none"> • En 2011, les baby-boomers représentaient 29 % de la population canadienne. • Les baby-boomers doivent répondre à de nombreuses demandes familiales. • Certains baby-boomers souhaitent mettre à profit leurs compétences professionnelles, alors que d'autres recherchent des occasions complètement différentes. • Plusieurs recherchent un engagement bénévole structuré et axé sur les résultats. • Les baby-boomers souhaitent établir des liens entre leurs dons de bienfaisance et leurs activités bénévoles. • En général, les engagements à long terme ne plaisent pas aux baby-boomers. • Plusieurs ont des responsabilités accrues en termes de prestation de soins.

Canadiens en milieu rural

Quelque 6,8 millions de personnes habitent dans des collectivités rurales du Canada, soit moins de 20 % de la population. En 1851, 90 % des Canadiens vivaient en milieu rural. En raison de l'exode des jeunes et des familles vers les centres urbains pour les études, le travail ou un meilleur accès aux services, l'âge moyen des habitants ruraux ne cesse d'augmenter. Les Premières Nations et les Autochtones composent environ 10 % des populations rurales.²⁶

À l'opposé de cette tendance, certains particuliers et certaines familles optent toujours pour les collectivités rurales, tant au Canada qu'à l'étranger. En 2007, Volunteering Australia et le National Volunteer Skills Centre ont produit un guide sur le bénévolat en région rurale ou éloignée dans lequel ils documentent les raisons ci-dessous à l'origine du déménagement des citoyens urbains vers des régions rurales ou éloignées :

- espace pour de nouvelles entreprises;
- faibles coûts de logement;
- meilleur environnement pour élever des enfants;
- fort sentiment d'appartenance à la communauté;
- engagement plus actif au niveau populaire.²⁷

Les chercheurs et les théoriciens s'intéressent depuis longtemps aux différences entre les bénévoles des milieux urbains et ruraux. En 1994, *Le journal canadien de gestion des bénévoles* a consacré son numéro d'automne à ce sujet.²⁸ Plusieurs articles abordaient la tendance vers une forme de bénévolat plus informel dans les collectivités rurales, ainsi que le fait que les pratiques plus structurées de gestion des ressources bénévoles risquaient de dissuader les bénévoles en milieu rural. Plus particulièrement, la question du filtrage était perçue comme délicate, car les familles sont très unies et le degré de familiarité entre les résidents est très élevé.

²⁶ Base de données sur les collectivités. <http://www.cid-bdc.ca/rural-facts?page=4>. Consultée en octobre 2012.

²⁷ Volunteering Australia (2007). *Subject Guide: Rural and Remote Volunteering: A Great Way to Strengthen Communities*, page 3, disponible à www.volunteeringaustralia.org.

²⁸ Il est possible de consulter les anciens numéros de *Le journal canadien de gestion des bénévoles* à www.cjvrm.org.

Un des contributeurs, Chuck Lamers, qui a travaillé aux Services de consultation régionaux du Ministère ontarien de l'agriculture, de l'alimentation et des affaires rurales, a cité l'étude de Peter T. Faid sur les bénévoles en milieu rural. Celle-ci révélait qu'il existait en réalité peu de différences entre les bénévoles en milieu urbain et rural en ce qui avait trait au taux de bénévolat, au nombre moyen d'heures bénévoles et aux raisons qui incitaient à faire du bénévolat.

« Les différences les plus évidentes se rapportaient au fait que les bénévoles en milieu urbain étaient plus nombreux à avoir obtenu un diplôme d'études secondaires ou universitaires (82 %) que les bénévoles en milieu rural (77 %), et que les bénévoles en milieu rural étaient plus nombreux à se considérer plutôt religieux ou très religieux (79 %) que les bénévoles en milieu urbain (61 %). Les bénévoles en milieu rural ont indiqué que les organismes religieux étaient les principaux bénéficiaires de leurs activités bénévoles, alors que les bénévoles en milieu urbain accordaient leur priorité à l'éducation et aux jeunes. »²⁹

Une étude de 2008 réalisée en Nouvelle-Écosse et intitulée *The Role of Senior Volunteers in Sustaining Rural Communities* soulignait les motivations uniques des aînés bénévoles en milieu rural. Contrairement aux organismes sans but lucratif en milieu urbain, où le personnel rémunéré et les bénévoles contribuent à la réalisation de la mission, la plupart des organismes en milieu rural ont tendance à ne compter que des bénévoles. « La transmission de la culture, de la langue et de l'histoire à la prochaine génération et aux visiteurs est l'une des six façons qui permettent aux aînés bénévoles de contribuer au maintien de la vie des collectivités rurales. »³⁰

Les politiques publiques ont abordé un des aspects du bénévolat en milieu rural. Selon le budget fédéral de 2011, les pompiers volontaires – surtout présents dans les collectivités rurales – pouvaient réclamer un crédit d'impôt de 3 000 \$ s'ils répondaient aux exigences suivantes : « (1) Vous étiez un pompier volontaire durant l'année; (2) Vous avez effectué au moins 200 heures de services admissibles de pompier volontaire au cours de l'année auprès d'un ou de plusieurs services d'incendie. »³¹

Très peu de données sont disponibles par le biais de l'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, car la taille de l'échantillon est trop petite dans la plupart des collectivités rurales. De plus, la divulgation de ces données constituerait un manquement à l'obligation de confidentialité. Toutefois, si l'on combine le fait qu'un nombre disproportionné d'aînés habitent dans les collectivités rurales et que ceux-ci accumulent un plus grand nombre d'heures bénévoles chaque année, on peut conclure que les personnes qui font du bénévolat en milieu rural accumulent beaucoup d'heures. Ce fait s'illustre dans différentes régions de la Nouvelle-Écosse et de la Colombie-Britannique où il y a plusieurs régions rurales, une forte proportion d'aînés et une moyenne élevée d'heures bénévoles accumulées chaque année.

Les obstacles et les défis auxquels font face les aînés bénévoles (décrits à la section 4 du présent rapport) risquent d'être encore plus prononcés dans les collectivités rurales où peu de services sociaux sont offerts, et où le transport public et les maisons sont plus isolés. Cette question doit être étudiée davantage afin de comprendre la portée du problème et d'élaborer des stratégies pour rectifier la situation.

²⁹ Lamers, Chuck. (1994). *Volunteers: Urban vs. Rural*, Canadian Journal of Volunteer Resources Management, numéro d'automne, volume 3.4, p. 4.

³⁰ Gordon, Jane et Brenda Hattie (2008). *The Role of Senior Volunteers in Sustaining Rural Communities*, The Nova Scotia Centre on Aging, Mount St. Vincent University, Halifax, Nouvelle-Écosse, www.msvu.ca/nsca.

³¹ www.cra-arc.gc.ca/firefighter/ : nouveau crédit d'impôt pour les pompiers volontaires adopté dans le budget fédéral en 2011.

Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation (2010)

Totalisation spéciale

Les tableaux 6 à 14 présentent des comparaisons entre les tendances de bénévolat des *shadow-boomers* (de 45 à 54 ans), des baby-boomers (de 55 à 64 ans) et des aînés (65 ans et plus).³² Une brève description des statistiques figure sous chaque tableau. Les données de ces tableaux sont utilisées dans l'ensemble du présent rapport.

Tableau 6 – Taux de participation par type d'activité bénévole – bénévoles de 45 ans et plus, Canada, 2010

	De 45 à 54 ans	De 55 à 64 ans	65 ans et plus
	%	%	%
Organisation ou supervision d'événements	46	46	37
Collecte de fonds	46	41	34
Siège à un comité ou conseil d'administration	39	42	42
Enseignement, éducation ou mentorat	33	30	21
Counselling ou conseils	32	33	27
Collecte, service ou livraison de nourriture	27	29	26
Travail de bureau	27	27	25
Conduite	24	20	16
Soins de santé ou soutien	19	23	25
Entraînement ou arbitrage	20	11	6
Entretien ou réparation	18	19	16
Conservation ou protection de l'environnement	19	20	14
Sollicitation	13	14	12
Autres activités	14	17	18
Secourisme, lutte contre les incendies, ou recherche et sauvetage	8	5	2 ^E

E : à utiliser avec prudence.

F : trop peu fiable pour être publiée.

Source : Statistique Canada, *Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010*

Les quatre principaux types d'activités des personnes de plus de 45 ans étaient l'organisation ou la supervision d'événements, la collecte de fonds, la participation à un comité ou à un conseil d'administration, et l'enseignement ou le mentorat. Le taux de bénévolat de ces activités diminue avec l'âge; toutefois, en ce qui a trait à la prestation de soins de santé et de soutien, le taux de participation augmente avec l'âge. Si l'on compare les activités auxquelles ont participé les aînés de plus de 65 ans entre l'*Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation* de 2007 et celle de 2010, on constate que ces bénévoles sont plus enclins à siéger à un conseil d'administration ou à un comité. De plus, ils sont prêts à mettre leurs compétences professionnelles à profit. Pendant cette même période, l'instantané organisationnel produit au cours de l'été 2010 a révélé que, même si le bassin de bénévoles rajeunit, les bénévoles qui occupent des postes de leadership sont plus âgés.³³ En fait, 38 % des organismes ont déclaré que la plupart de leurs bénévoles de leadership étaient des baby-boomers.³⁴

³² Statistique Canada, totalisation spéciale des données de l'*Enquête canadienne de 2010 sur le don, le bénévolat et la participation*, préparée en mai 2012.

³³ Bénévoles Canada et la Financière Manuvie. (2010). *Comblent les lacunes : Enrichir l'expérience bénévole afin de créer un avenir meilleur pour nos collectivités*, www.volunteer.ca/study.

³⁴ Bénévoles Canada (2012), résultats préliminaires du sondage pancanadien en ligne réalisé auprès de 600 organismes.

Tableau 7 – Taux de bénévolat par type d'organisation – population de 45 ans et plus, Canada, 2010

	De 45 à 54 ans	De 55 à 64 ans	65 ans et plus
	%	%	%
Sports et loisirs	13	9	9
Services sociaux	11	10	9
Éducation et recherche	10	4	2
Religion	9	11	13
Santé	6	7	5
Développement et logement	5	4	5
Arts et culture	3	3	3
Droit, défense des intérêts et politique	2 ^E	2	2 ^E
Environnement	3	4	2
Hôpitaux	2 ^E	3	3
Entreprises, associations professionnelles et syndicats	1 ^E	1 ^E	F
Universités et collèges	1 ^E	1 ^E	F
Collecte de fonds pour subventions et promotion du bénévolat	3	2	2 ^E
International	1 ^E	1 ^E	1 ^E
Non classé ailleurs	1 ^E	1 ^E	F

E : à utiliser avec prudence

F : trop peu fiable pour être publié

Source : Statistique Canada, *Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010*

Les quatre principaux types d'activités des personnes de 45 ans et plus étaient les sports et loisirs, les services sociaux, l'éducation et la recherche, et la religion. Le type d'organisme le plus courant chez les personnes de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus était l'organisme religieux, alors que les organismes de sports et loisirs étaient plus populaires auprès des personnes de 45 à 54 ans. Le taux de participation diminue légèrement avec l'âge. Dans le cas des organismes d'éducation et de recherche, la baisse du taux participation est plus marquée avec l'âge; toutefois, ce taux augmente quelque peu avec l'âge au sein des organismes religieux.

Tableau 8 – Pourcentage du nombre total d'heures bénévoles par type d'organisme – population de 45 ans et plus, Canada, 2010

	De 45 à 54 ans	De 55 à 64 ans	65 ans et plus
	%	%	%
Sports et loisirs	25	17 ^E	17
Services sociaux	14	19 ^E	19
Éducation et recherche	10	5 ^E	2 ^E
Religion	16 ^E	22	18
Santé	5 ^E	5 ^E	5 ^E
Développement et logement	7 ^E	4	8
Arts et culture	4 ^E	4 ^E	6 ^E
Droit, défense des intérêts et politique	F	3 ^E	5 ^E
Environnement	2 ^E	F	F
Hôpitaux	F	3 ^E	5 ^E
Entreprises, associations professionnelles et syndicats	1 ^E	2 ^E	F
Universités et collèges	F	1 ^E	F
Collecte de fonds pour subventions et promotion du bénévolat	2 ^E	3 ^E	3 ^E
International	F	F	F
Non classé ailleurs	1 ^E	F	F

E : à utiliser avec prudence

F : trop peu fiable pour être publié

Source : Statistique Canada, *Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010*

Comme dans le cas du taux de bénévolat, les quatre principaux types d'organisme auxquels les gens ont contribué la majorité de leurs heures bénévoles étaient les organismes des domaines suivants : sports et loisirs, services sociaux, éducation et recherche, et religion. Les personnes de 45 à 54 ans ont accumulé la plupart de leurs heures dans le domaine des sports et loisirs, alors que les gens de 55 ans et plus ont surtout contribué aux organismes religieux.

Tableau 9 – Raisons qui incitent à faire du bénévolat – bénévoles de 45 ans et plus, Canada, 2010

	De 45 à 54 ans	De 55 à 64 ans	65 ans et plus
	%	%	%
Contribuer à sa collectivité	94	96	95
Mettre en pratique ses compétences et ses expériences	77	80	82
Être personnellement touché par la cause appuyée par l'organisme	66	63	59
Explorer ses propres forces	44	44	39
Réseauter ou rencontrer des gens	44	46	57
Avoir des amis qui font du bénévolat	44	45	53
S'acquitter d'obligations religieuses	21	26	35
Améliorer ses perspectives d'emploi	13	7	3 ^F

E : à utiliser avec prudence

F : trop peu fiable pour être publié

1. Les bénévoles devaient indiquer les raisons qui les ont incités à faire du bénévolat pour l'organisme auquel ils ont contribué le plus d'heures.

Source : Statistique Canada, *Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010*

Les facteurs qui ont le plus incité les adultes de plus de 45 ans à faire du bénévolat étaient une contribution à leur collectivité (95 %), l'application de compétences et d'expériences (près de 80 %), et le fait d'être personnellement touché par une cause (63 %). L'amélioration des perspectives d'emploi était moins invoquée par les gens de ce groupe d'âge. Quant aux aînés de plus de 65 ans, le réseautage et la rencontre de nouvelles personnes étaient plus populaires que chez les personnes de 45 à 54 ans.

Tableau 10 – Compétences acquises grâce au bénévolat – pourcentage de bénévoles de 45 ans et plus, Canada, 2010

	De 45 à 54 ans	De 55 à 64 ans	65 ans et plus
	%	%	%
Entregent	65	59	54
Aptitudes de communication	42	35	28
Sens de l'organisation	37	30	21
Amélioration des connaissances	32	34	31
Aptitudes de collecte de fonds	31	23	16
Compétences techniques ou en travail de bureau	25	20	15
Autres compétences	4	4	4 ^F

E : à utiliser avec prudence

F : trop peu fiable pour être publié

Source : Statistique Canada, *Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010*

L'entregent et les aptitudes de communication étaient les compétences le plus souvent citées comme étant acquises grâce au bénévolat, tant pour l'ensemble des répondants que pour chaque groupe d'âge individuel. Les gens de 45 à

54 ans étaient plus susceptibles que les aînés de plus de 65 ans à signaler l'acquisition de compétences dans le cadre d'activités bénévoles.

Tableau 11 – Raisons qui empêchent de faire plus de bénévolat – bénévoles de 45 ans et plus, Canada, 2010

	De 45 à 54 ans	De 55 à 64 ans	65 ans et plus
	%	%	%
Manque de temps	79	66	52
Incapacité à s'engager à long terme	55	51	52
Déjà assez donné de temps	46	48	57
Aucune invitation à en faire	27	26	23
Don d'argent au lieu de temps	34	32	36
Manque d'intérêt	16	18	21
Problèmes de santé ou incapacité physique	14	23	36
Manque d'information sur la façon de s'engager	9	10	9
Coûts associés au bénévolat	12	10	9
Insatisfaction liée à une expérience antérieure	7	7	12

E : à utiliser avec prudence

F : trop peu fiable pour être publié

Source : Statistique Canada, *Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010*

Lorsqu'on leur demandait pourquoi ils ne faisaient pas plus de bénévolat, les personnes de plus de 65 ans étaient plus susceptibles de déclarer qu'elles avaient déjà assez donné de leur temps, alors que celles de 45 à 64 ans avaient plus tendance à affirmer qu'elles n'avaient tout simplement pas le temps. La mention de problèmes de santé ou d'incapacités physiques augmente avec l'âge.

Tableau 12 – Raisons qui empêchent de faire du bénévolat – non-bénévoles de 45 ans et plus, Canada, 2010

	De 45 à 54 ans	De 55 à 64 ans	65 ans et plus
	%	%	%
Manque de temps	71	59	42
Incapacité à s'engager à long terme	66	61	56
Déjà assez donné de temps	16	18	30
Aucune invitation à en faire	40	36	31
Don d'argent au lieu de temps	57	56	60
Manque d'intérêt	25	27	25
Problèmes de santé ou incapacité physique	27	32	53
Manque d'information sur la façon de s'engager	19	13	12
Coûts associés au bénévolat	16	16	15
Insatisfaction liée à une expérience antérieure	6	6	8

E : à utiliser avec prudence

F : trop peu fiable pour être publié

Source : Statistique Canada, *Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010*

La raison la plus souvent invoquée par les non-bénévoles de 45 à 54 ans était le manque de temps, tandis que ceux de 55 à 64 ans ont affirmé être incapables de s'engager à long terme. Quant aux non-bénévoles de 65 ans et plus, ils ont déclaré qu'ils préféreraient donner de l'argent plutôt que du temps. De façon générale, le manque de temps était la

réponse la plus fréquente parmi les trois groupes d'âge. L'insatisfaction liée à une expérience antérieure était la raison la moins invoquée.

Tableau 13 – Taux de bénévolat par caractéristique économique – population de 45 ans et plus, Canada, 2010

	De 45 à 54 ans	De 55 à 64 ans	65 ans et plus
	%	%	%
Scolarité²			
Niveau moins élevé qu'un diplôme d'études secondaires	25	19	23
Diplôme d'études secondaires	37	38	38
Certaines études postsecondaires	47	41	44
Diplôme d'études postsecondaires	46	42	43
Diplôme universitaire	59	57	55
Situation d'activité²			
Employé	49	45	44
Sans-emploi	F	31 ^E	F
Absent du marché du travail	36	38	40
Revenu du ménage			
Moins de 20 000 \$	31	19	26
De 20 000 \$ à 39 999 \$	34	33	29
De 40 000 \$ à 59 999 \$	39	40	41
De 60 000 \$ à 79 999 \$	41	40	56
De 80 000 \$ à 99 999 \$	46	51	50
100 000 \$ ou plus	55	51	46
Présence d'enfants dans le ménage³			
Aucun enfant dans le ménage	38	41	37
Enfants d'âge préscolaire seulement	F	F	F
Enfants d'âge préscolaire et scolaire	59	F	F
Enfants d'âge scolaire seulement	56	41	F

E : à utiliser avec prudence

F : trop peu fiable pour être publié

1. Les estimations des nombres moyen et médian d'heures bénévoles par année sont calculées uniquement pour les bénévoles.

2. Les répondants qui n'ont pas répondu à cette question sont exclus des calculs.

3. Un enfant d'âge préscolaire a entre 0 et 5 ans, alors que les enfants d'âge scolaire ont entre 6 et 17 ans. La réponse « Enfants d'âge préscolaire et scolaire » indique la présence d'au moins un enfant de chaque groupe d'âge (c'est-à-dire, d'au moins un enfant de 0 à 5 ans et d'au moins un enfant de 6 à 17 ans).

Source : Statistique Canada, *Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010*

Pour les trois groupes d'âge, il est évident qu'il existe une corrélation positive entre un niveau de scolarité élevé et le taux de bénévolat. Les personnes ayant un emploi font plus souvent de bénévolat que les personnes sans emploi. Plus le revenu du ménage est élevé, plus le taux de bénévolat est haut. Pour chaque catégorie de revenu du ménage, le taux de bénévolat diminue légèrement avec l'âge.

Tableau 14 – Nombres moyen et médian d’heures bénévoles par caractéristique économique – population de 45 ans et plus, Canada, 2010

	De 45 à 54 ans		De 55 à 64 ans		65 ans et plus	
	Moyenne	Médian	Moyenne	Médian	Moyenne	Médian
	Heures ¹		Heures ¹		Heures ¹	
Scolarité²						
Niveau moins élevé qu’un diplôme d’études secondaires	88 ^E	25	149 ^E	54 ^E	195	F
Diplôme d’études secondaires	177	54	233 ^E	F	189	83
Certaines études postsecondaires	171 ^E	50	332 ^E	F	280	F
Diplôme d’études postsecondaires	158	60	165	78	226	100
Diplôme universitaire	166	72	203	100	260	111 ^E
Situation d’activité²						
Employé	163	60	200	80	237	100
Sans-emploi	F	F	96 ^E	F	F	F
Absent du marché du travail	182 ^E	53	261	104 ^E	239	100
Revenu du ménage						
Moins de 20 000 \$	306 ^E	80 ^E	166 ^E	F	195	99 ^E
De 20 000 \$ à 39 999 \$	192 ^E	48	192	76 ^E	224	100
De 40 000 \$ à 59 999 \$	160 ^E	F	196	76 ^E	204	100
De 60 000 \$ à 79 999 \$	145	59 ^E	187 ^E	75 ^E	263 ^E	104 ^E
De 80 000 \$ à 99 999 \$	161	60	222 ^E	80 ^E	173	F
100 000 \$ ou plus	164	64 ^E	209	84	287 ^E	85 ^E
Présence d’enfants dans le ménage³						
Aucun enfant dans le ménage	167	60	205	78	225	100
Enfants d’âge préscolaire seulement	F	F	F	F	F	F
Enfants d’âge préscolaire et scolaire	F	F	F	F	F	F
Enfants d’âge scolaire seulement	169	60	147	99 ^E	F	F

E : à utiliser avec prudence

F : trop peu fiable pour être publié

1. Les estimations des nombres moyen et médian d’heures bénévoles par année sont calculées uniquement pour les bénévoles.

2. Les répondants qui n’ont pas répondu à cette question sont exclus des calculs.

3. Un enfant d’âge préscolaire a entre 0 et 5 ans, alors que les enfants d’âge scolaire ont entre 6 et 17 ans. La réponse « Enfants d’âge préscolaire et scolaire » indique la présence d’au moins un enfant de chaque groupe d’âge (c’est-à-dire, d’au moins un enfant de 0 à 5 ans et d’au moins un enfant de 6 à 17 ans).

Source : Statistique Canada, *Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010*

Le niveau de scolarité n’influence aucunement le nombre d’heures bénévoles, bien que les personnes sans diplôme d’études secondaires aient tendance à accumuler moins d’heures que les personnes plus instruites. En outre, le tableau 13 montre que le nombre moyen d’heures augmente avec l’âge. Les personnes de 45 à 54 ans dont le revenu du ménage est inférieur à 20 000 \$ ont tendance à faire plus de bénévolat, tout comme les gens de 54 à 65 ans dont le revenu du ménage se situe entre 80 000 \$ et 99 999 \$. Quant aux aînés de 65 ans et plus, le nombre moyen d’heures bénévoles. Enfin, les aînés de 65 ans et plus accumulent le nombre moyen d’heures bénévoles le plus élevé lorsqu’il n’y a aucun enfant dans le ménage.

Section 2

Incidence des aînés bénévoles sur les collectivités

Représentation des aînés dans le processus de prise de décision

Entre 2006 et 2011, la population des aînés de 65 ans et plus a connu une hausse de 14,1 % pour atteindre près de 5 millions.³⁵ Pendant cette même période, le nombre de centenaires a augmenté de 25,7 %. Des hausses similaires sont prévues pour les nonagénaires.³⁶ Dans les régions métropolitaines et non métropolitaines du pays, la proportion d'aînés est toujours à la hausse. Les populations des régions rurales vieillissent plus rapidement que celles des régions urbaines, et certaines régions subissent des changements encore plus importants. Par exemple, au Cap-Breton en Nouvelle-Écosse, à Peterborough en Ontario, à Trois-Rivières au Québec, et à Nanaimo en Colombie-Britannique, près de 20 % de la population est âgée de 65 ans et plus (19,3 %; 19,4%; 19,4 % et 19,2 % respectivement).³⁷ Fait encore plus évident, dans l'agglomération de recensement d'Elliot Lake, en Ontario, 35,1 % de la population est aînée, soit près de deux fois la moyenne nationale. La Colombie-Britannique continue de vieillir plus vite que le reste du Canada. En effet, sa proportion d'aînés est la plus élevée des agglomérations de recensement de Qualicum Beach (47,2 %), de Parksville (38,6 %), de Sidney (36,9 %), de Creston (33,1 %) et de White Rock (29,4 %), toujours en Colombie-Britannique.³⁸ (Voir les tableaux 15 et 16.)

Tableau 15 - Les 10 agglomérations de recensement ayant les proportions les plus élevées (en pourcentage) de personnes de 65 ans et plus - Canada, 2011

Rang	Agglomération de recensement	Province	65 ans et plus (pourcentage)
1	Parksville	Colombie-Britannique	38.6
2	Elliot Lake	Ontario	35.1
3	Cobourg	Ontario	26.5
4	Penticton	Colombie-Britannique	25.8
5	Tillsonburg	Ontario	25.1
6	Thetford Mines	Québec	24.7
7	Salmon Arm	Colombie-Britannique	24.0
8	Shawinigan	Québec	23.3
9	Powell River	Colombie-Britannique	22.8
9	Collingwood	Ontario	22.8

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2011.

³⁵ Statistique Canada, recensement de 2011. www12.statcan.gc.ca/census-recensement/index-eng.cfm www12.statcan.gc.ca/census-recensement/index-eng.cfm

³⁶ Statistique Canada. (2007). *Un portrait des aînés au Canada, 2006* (n° au catalogue 89-519-XIE). Ottawa, Canada : ministre de l'Industrie. Récupéré à <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-519-x/89-519-x2006001-eng.pdf>

³⁷ Statistique Canada, recensement de 2011. www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/fogs-spg/Index-eng.cfm?LANG=Eng

³⁸ Statistique Canada, recensement de 2011. www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-311-x/2011001/tbl/tbl3-eng.cfm; www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-311-x/2011001/tbl/tbl5-eng.cfm

Tableau 16 – Les 10 municipalités (subdivisions de recensement) d’au moins 5 000 habitants ayant les proportions les plus élevées de personnes de 65 ans et plus – Canada, 2011

Rang	Municipalité	Nome de la RMR ou de l’AR (province)	65 ans et plus (pourcentage)
1	Qualicum Beach	Parksville (C.-B.)	47.2
2	Parksville	Parksville (C.-B.)	37.1
3	Sidney	Victoria (C.-B.)	36.9
4	Elliot Lake	Elliot Lake (Ont.)	35.1
5	Creston	En dehors des RMR et des AR (C.-B.)	33.1
6	Gimli	En dehors des RMR et des AR (Man.)	31.1
7	Nanaimo G	Parksville (C.-B.)	30.9
8	Nanaimo E	En dehors des RMR et des AR (C.-B.)	30.2
9	White Rock	Vancouver (C.-B.)	29.4
10	Wasaga Beach	En dehors des RMR et des AR (Ont.)	29.1

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2011.

Facilitation de l’engagement civique

Comme il est prévu que la tendance de vieillissement de la population se poursuive, les questions liées au vieillissement ne feront que s’accroître au fil des ans. Même si les particuliers de tous les âges doivent pouvoir s’exprimer lors du processus de prise de décision, le vieillissement de la population rend la représentation et l’engagement des aînés essentiels. Cette représentation aidera les collectivités à réagir aux conditions et aux demandes changeantes associées à un milieu dynamique.

Les aînés sont des membres clés des collectivités. Afin d’en assurer la vitalité, il faut appuyer et promouvoir la citoyenneté active et la participation civique. Il faut également s’assurer que les aînés continuent de prendre part au processus local de prise de décision, ce qui signifie bien plus que d’inviter les aînés à siéger à des conseils d’administration. Il faut les sensibiliser à l’engagement civique afin qu’ils aient le pouvoir réel d’influencer et de façonner leurs collectivités, et de mieux répondre aux besoins. Par exemple, l’Académie des citoyennes et citoyens d’Ottawa amorcera un projet pilote visant à éduquer et à habiliter les citoyens.³⁹

Par ailleurs, l’AARP a conçu un programme de parrainage civique visant à éduquer les aînés sur diverses questions et à les aider à améliorer l’efficacité de leur lobbying.⁴⁰ À mesure que vieillit la population, un nombre croissant de collectivités reconnaîtront le besoin de maintenir l’engagement des aînés et d’appuyer leur représentation. De plus en plus de collectivités (comme Portage La Prairie au Manitoba, Sherbrooke au Québec, et la région de Halton en Ontario) deviendront des collectivités-amies des aînés et trouveront des façons d’aider les aînés à participer, à être adéquatement représentés et à s’épanouir.⁴¹ Voilà des initiatives locales inspirantes.

Il est essentiel d’informer les citoyens et de les inclure dans les processus de consultation communautaire et de prise de décision. Idéalement, les programmes d’éducation liés à la participation active des citoyens doivent être intergénérationnels afin d’inciter les citoyens de tous les âges à s’engager activement.

³⁹ Académie des citoyennes et citoyens. citizensacademy.ca/theacademy/. Consulté en octobre 2012.

⁴⁰ AARP. www.aarp.org/politics-society/advocacy/. Consulté en octobre 2012.

⁴¹ Région de Halton. <http://webap.halton.ca/news/mediashow.cfm?MediaID=2011-05-03-03-58-16;> www.vadaquebec.ca; Univeristé du Manitoba. www.umanitoba.ca/centres/aging/media/Portage_la_Prairie_A-F_report.pdf

Renforcement des collectivités au moyen du bénévolat et de l'engagement civique

Les aînés mettent de l'avant une perspective unique. Leurs expériences professionnelles et communautaires sont très riches. Ils veulent rester engagés et actifs au sein de leurs collectivités. Ils veulent trouver différentes façons de participer. Il est important d'améliorer la sensibilisation aux occasions et aux besoins communautaires afin d'aider les aînés à trouver des rôles bénévoles significatifs. Dans une collectivité qui se montre inclusive envers les aînés, les entreprises et les organismes sans but lucratif les accueillent à bras ouverts. Ils sont respectés plutôt que traités avec condescendance. Leurs vastes connaissances et expériences sont grandement estimées.

Le bénévolat et l'engagement civique renforcent les collectivités. Des liens sociaux se forment lorsque les particuliers travaillent ensemble et partagent des histoires ou des expériences. Le bénévolat donne l'occasion de travailler conjointement sur divers projets et programmes, tout en atteignant des objectifs communs. Des liens étroits entre les membres d'une même collectivité contribuent à la cohésion sociale grâce aux manifestations de confiance et de respect mutuel. Ces éléments signifient que le bénévolat contribue au capital social et favorise la création de nouvelles occasions au sein des collectivités⁴². Bref, l'engagement communautaire est étroitement lié au bonheur et au bien-être.

Comme bien d'autres adultes, et comme le révélait le sondage sur la participation civique de l'AARP (1997), les baby-boomers affirment qu'aider les autres et améliorer leur collectivité sont les deux principales raisons qui les incitent à faire du bénévolat. Ils sont un peu plus susceptibles de déclarer « être avec des gens agréables », qui arrive au troisième rang, et « partager mes idées avec d'autres personnes », qui est la quatrième raison la plus citée. Les aînés sont plus nombreux à affirmer que le bénévolat est un « devoir de citoyen », raison qui se classe au cinquième rang dans les deux groupes. Dans une réponse connexe, les aînés sont plus enclins que les baby-boomers (sept points) à déclarer qu'ils « ne voulaient pas refuser » (17 pour cent contre 10 pour cent). La plus grande différence entre ces deux cohortes est le degré auquel l'« engagement religieux » est mentionné comme incitation à faire du bénévolat. En effet, 42 pour cent des aînés contre 31 pour cent des baby-boomers ont cité cette raison.

Il est essentiel d'appuyer et d'encourager les aînés. Il faut également leur fournir les ressources dont ils ont besoin pour contribuer à leurs collectivités. Ils peuvent réellement faire une différence lorsqu'ils font du bénévolat de manière déterminée et significative.

Incidence socioéconomique des aînés bénévoles

La mesure de l'incidence socioéconomique du bénévolat est complexe. Il n'y a pas de consensus entre les universitaires, les décideurs et les leaders du secteur quant à la façon de calculer la valeur du temps investi dans la collectivité.

L'édition 2012 du [Code canadien du bénévolat](#)⁴³ énonce les valeurs suivantes associées à l'engagement bénévole :

- l'engagement bénévole est essentiel à une société canadienne saine et démocratique;
- l'engagement bénévole est essentiel à la force, à l'inclusivité et à la résilience des collectivités;
- l'engagement bénévole renforce les capacités des organismes;
- l'engagement bénévole est personnel; il favorise un sentiment d'appartenance et de bien-être général, et crée des occasions d'engagement selon les préférences et les motivations;
- le bénévolat est axé sur les relations; il met les gens en contact avec les causes qui leur tiennent à cœur et permet l'atteinte des objectifs personnels et communautaires dans un spectre d'engagement.

⁴² Lin, N. et Erickson, B. (2008). *Social Capital: An International Research Program*. ISBN-13: 9780199234387

⁴³ Bénévoles Canada (2012), [Code canadien du bénévolat](#), publié en avril 2012, créé en 2001 à partir du code original produit à l'occasion de l'Année internationale des volontaires.

Il n'existe pas de consensus quant à la façon de mesurer les avantages du bénévolat pour la société canadienne, les collectivités, les organismes et les particuliers; toutefois, certains outils permettent de saisir une partie des valeurs désirées. La manière la plus courante de calculer la valeur économique du bénévolat consiste à appliquer un modèle de remplacement du salaire. Par exemple, pour un salaire moyen de 15 \$ l'heure, on peut calculer que, en 2010, les aînés de plus de 65 ans ont contribué un total de 372 millions d'heures estimées à 5,5 milliards de dollars.⁴⁴

« En une année typique, près d'un milliard de personnes dans le monde entier font don de leur temps au sein d'organismes publics sans but lucratif ou à but lucratif, ou directement auprès d'amis ou de voisins, ce qui ferait de « Bénévolopolis » – s'il s'agissait d'un véritable pays – du deuxième pays le plus peuplé au monde après la Chine. »⁴⁵ Cependant, plusieurs questions philosophiques et pratiques sont associées à ces types de calculs. « Pour ceux qui appuient le bénévolat et travaillent dans le secteur bénévole, toute l'entreprise visant à « monétiser » le bénévolat pose des défis. Plusieurs feraient valoir que la valeur essentielle de l'acte du bénévolat surpasse de loin toute valeur monétaire que nous pourrions attribuer aux efforts bénévoles. »⁴⁶

Comment mesurer les avantages dont profitent les bénévoles comme tels? Dans le cadre d'une étude de 2003 visant à mesurer l'incidence d'un programme communautaire qui place les bénévoles dans la salle de classe,⁴⁷ les bénévoles ont relevé plusieurs avantages concrets et intangibles associés à leurs activités bénévoles.

« Les avantages comprenaient une certaine estime de soi dérivée de l'accomplissement d'un travail apprécié qui fait une différence dans la vie d'un jeune apprenant. Ce sont les aînés bénévoles (sans s'y limiter) qui ont le plus souvent cité cet avantage. »⁴⁸ Le rapport décrivait les avantages du programme pour la collectivité, notamment qu'il « facilitait les relations entre les écoles, la collectivité, les gouvernements et les entreprises, en plus de favoriser une excellente cohésion sociale. »⁴⁹ Ces liens multisectoriels contribuent à l'amélioration de la résilience des collectivités en ce sens que, outre les liens établis pour le programme comme tel, ils créent un sentiment de familiarité et un climat de confiance permettant de composer avec tout problème pouvant se manifester.

Pendant plus de dix ans, Community Literacy of Ontario a réalisé des recherches semblables dans ce domaine afin de déterminer la valeur du bénévolat sous plusieurs angles.⁵⁰ Ces recherches ont révélé que 58 % des bénévoles d'alphabétisation de la province avaient plus de 50 ans. Dans le tableau ci-dessous, on peut constater que l'organisme a utilisé le système de Classification nationale des professions pour identifier les professions semblables aux divers rôles bénévoles au sein des organismes d'alphabétisation. De là, ils ont attribué un salaire horaire moyen à partir de la valeur marchande actuelle. Comme les baby-boomers les plus âgés sont plus susceptibles de siéger bénévolement à des comités ou à des conseils d'administration, à faire des collectes de fonds ou à organiser des événements spéciaux, le salaire horaire le plus élevé pourrait servir à calculer la valeur de leurs services.

⁴⁴ Quarter, Jack, Laurie Mook et Betty Jane Robertson (2009). *What Counts: Social Accounting for Non-profits and Co-operatives*.

⁴⁵ Salamon, Lester, S. Wojciech Sokolowski, et Megan A. Haddock (2011), *Measuring the Economic Value of Volunteering Globally: Concepts, Estimates, and a Roadmap to the Future*, *Annals of Public and Co-operative Economics*, volume 83, n° 3, septembre 2011, Johns Hopkins University.

⁴⁶ Wisener, Robin (2009) *Attaching Economic Value to Volunteer Contributions: A Discussion Paper* (ébauche), Bénévoles Canada, Ottawa.

⁴⁷ Centre de recherche et de développement sur le secteur bénévole et communautaire de l'Université Carleton (2004), *Community Partners in Education: Measuring the Impact of OCRI's Volunteers in Ottawa*, Centre de recherche et d'innovation d'Ottawa (CRIO).

⁴⁸ Idem, 3.

⁴⁹ Idem, 4.

⁵⁰ Community Literacy of Ontario (2009), *Literacy Volunteers: Value Added*.

Tableau 17 – Catégories de bénévoles et temps estimé selon les organismes⁵¹

Catégorie de tâche	Salaire horaire moyen
Tutorat et préparation (NOC 4216)	14,34 \$
Travail au sein d'un conseil d'administration (NOC 0014)	25,86 \$
Soutien de bureau (NOC 1441)	14,87 \$
Communications et événements spéciaux (NOC 5124)	21,85 \$
Soutien informatique (NOC 2282)	17,05 \$

Outre la mesure de la valeur économique des services offerts par les tuteurs bénévoles, Community Literacy of Ontario a conclu que près de la moitié des bénévoles engageaient des menues dépenses liées au kilométrage, aux ressources d'apprentissage et aux fournitures, et que 85 % de celles-ci n'étaient pas remboursées.⁵² Ce fait contribue à la valeur économique des bénévoles pour les organismes et les collectivités, mais les avantages du bénévolat sont encore plus nombreux. « Ces contributions incluent la crédibilité, la diversité, le respect et les liens avec la collectivité locale. »⁵³ La section 3 du présent document décrit en détail les avantages du bénévolat sur la vie sociale et la santé des aînés bénévoles; toutefois, d'autres recherches sont nécessaires pour mesurer la valeur de la nature préventive du bénévolat. Afin de bien comprendre l'incidence des aînés bénévoles, un modèle de rendement social sur les investissements⁵⁴ serait utile pour répondre aux questions suivantes :

- Quels services sociaux ne sont *plus* nécessaires grâce à l'amélioration du bien-être et de la santé des aînés bénévoles?
- Quels services de santé (y compris les rendez-vous médicaux, les médicaments et les séjours à l'hôpital) ne sont *plus* nécessaires grâce à l'amélioration du bien-être physique auquel les bénévoles ont contribué?
- Quelles questions sociales et environnementales ont pu être *évitées* grâce aux interventions des aînés bénévoles?
- Combien de personnes n'ont *plus* besoin de soutien des écoles, de services de protection de la jeunesse, de traitement de toxicomanie et du système juridique grâce aux aînés bénévoles?

⁵¹ Idem, consulté en septembre 2012, <http://www.nald.ca/literacyvolunteers/economicv.htm>

⁵² Idem.

⁵³ Idem.

⁵⁴ Social Return on Investment Network UK (2008). Approche à la compréhension et à la gestion de l'incidence d'un projet, d'un organisme ou d'une politique. Elle repose sur d'importants impacts identifiés par les principaux intervenants et attribue une valeur financière aux résultats auxquels aucune valeur de la sorte n'a été attribuée.

Section 3

Avantages du bénévolat pour les aînés

Bienfaits du bénévolat sur la santé et la vie sociale

Le bénévolat est une activité enrichissante pour les aînés. Il améliore leur bien-être et contribue à un mode de vie actif.⁵⁵ De façon générale, les avantages du bénévolat – particulièrement dans le cas des aînés – intéressent les chercheurs depuis plus de 20 ans, tant au Canada que dans le reste du monde. Le bénévolat est un choix d'activité

Le bénévolat :

- **améliore la santé physique;**
- **améliore la santé émotionnelle;**
- **comporte des avantages sociaux particuliers;**
- **améliore la santé cognitive.**

important, car il est avantageux pour la collectivité, les organismes sans but lucratif et les bénévoles. Il s'agit d'une activité très saine.

Diverses recherches montrent que le bénévolat comporte d'importants bienfaits sur la santé, notamment une meilleure santé physique, émotionnelle ou psychologique, et cognitive, ainsi que de nombreux avantages sociaux. Chacun de ces avantages est décrit ci-après.

Bienfaits sur la santé physique

Diverses recherches ont montré que le bénévolat comportait des bienfaits sur la santé physique, c'est-à-dire que les bénévoles jouissent d'une meilleure santé physique que les non-bénévoles.⁵⁶ Ce fait peu coïncider ou non avec des différences réelles sur le plan des troubles de la santé déclarés. Par exemple, à partir de données longitudinales, Lum et Lightfoot (2005)⁵⁷ ont découvert que le bénévolat n'avait aucune incidence sur le nombre de troubles de la santé diagnostiqués par les médecins chez les particuliers de 70 ans et plus. Il était plutôt associé à une meilleure santé déclarée par les principaux intéressés, à un meilleur fonctionnement physique et à un taux de mortalité inférieur. Voilà une bonne nouvelle, car d'autres recherches laissent entendre que la retraite a tendance à diminuer le niveau d'activité physique nécessaire à un mode de vie sain. Les aînés doivent donc trouver des façons de demeurer actifs⁵⁸ et le bénévolat constitue une excellente option.

Bienfaits sur la santé psychologique

L'expression anglaise « helper's high » (euphorie de l'aidant) a été popularisée par le Dr Allan Luks, qui étudie les bienfaits du bénévolat sur la santé depuis plus de 30 ans. L'une des premières études sur le sujet (réalisée par Cornell University) a révélé que, après avoir suivi près de 500 bénévoles pendant 30 ans, seulement 36 % d'entre eux avaient souffert d'une grave maladie pendant cette période contre 52 % des non-bénévoles.⁵⁹ Ce fait a été lié à la sécrétion d'endorphines, qui se produit fréquemment lorsqu'une personne a le sentiment d'être appréciée par une autre. Ce changement chimique dans le corps a un effet clamant qui contribue à un certain optimisme.

⁵⁵ Chambre, S. M., 1987. *Good deeds in old age: Volunteerism by the new leisure class*. Lexington, MA: Lexington Books; Cook, S. L., 2011.

Exploration de l'apprentissage grâce au bénévolat à la retraite. *International Journal of Volunteer Administration*, 28, 9-19.; Conseil national des aînés, 2010, *Rapport du Conseil national des aînés sur le bénévolat chez les aînés et le vieillissement positif et actif*. Ottawa, Canada: Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

⁵⁶ Oman, D., Thoresen, C. E., et McMahon, K., 1999. *Volunteerism and mortality among the community-dwelling elderly*. *Journal of Health Psychology*, 4, pp. 301-316.; Post, S. G., 2005. *Altruism, happiness, and health: it's good to be good*. *International Journal of Behavioral Medicine*, 12, pp. 66-77.

⁵⁷ Lum, T. Y. et Lightfoot, E. (2005). *The effects of volunteering on the physical and mental health of older people*. *Research on Aging*, 27, pp. 31-55.

⁵⁸ Berger, U., Der, G. Mutrie, N. et Hannah, M. K. 2005. *The impact of retirement on physical activity*, *Ageing & Society*, 25, pp. 181-195.

⁵⁹ Luks, Allan et Peggy Payne (2001). *The Healing Power of Doing Good*, iUniverse, États-Unis.

En fait, les bénévoles éprouveraient moins de stress, d'anxiété et de dépression, ce qui se traduit par une meilleure santé psychologique.⁶⁰ Les recherches ont également démontré que le bénévolat précisait un sentiment d'utilité, améliorait la qualité de vie et le degré de satisfaction, était associé à une meilleure estime de soi, et atténuait la solitude et l'isolement.⁶¹ Tous ces bienfaits émotionnels peuvent aider les bénévoles en les rendant plus sociaux et en faisant d'eux des compagnons et des amis plus attrayants et désirables.

Bienfaits sur la santé cognitive

De récentes recherches ont montré que le bénévolat était une bonne façon de maintenir la santé et l'activité du cerveau. En effet, il peut aider les aînés à stimuler leur cerveau à mesure qu'ils acquièrent des compétences et des connaissances.⁶² En outre, plusieurs nouvelles recherches soutiennent que la pratique régulière d'activités liées au travail et aux loisirs pouvait se révéler très stimulante sur les plans cognitif, physique et social, et qu'elle contribuait à la santé générale du cerveau.⁶³ Le bénévolat est un loisir qui stimule toutes ces composantes. Il a le potentiel d'améliorer la santé des aînés.⁶⁴ Comme d'autres conclusions laissent entendre que la stimulation d'au moins deux de ces composantes favorise davantage la santé du cerveau, des rôles bénévoles plus complexes et exigeants pourraient contribuer à une bonne santé.⁶⁵ Selon cette recherche, les rôles bénévoles qui exigent une certaine activité physique, engagent le cerveau et créent des occasions d'interaction sociale sont particulièrement favorables, car la stimulation des différentes composantes semble réduire le risque de démence et contribue à la santé du cerveau.

Le cerveau sert à ressentir autant qu'à réfléchir. Il est donc particulièrement important de trouver une activité significative.⁶⁶ Il peut s'agir de bénévolat si le rôle est personnellement significatif pour le bénévole. Ainsi, il vaut la peine de trouver le rôle qui convient le mieux à chaque personne.

Bienfaits sur la santé sociale

Le bénévolat permet de rencontrer des gens et d'établir de nouvelles relations sociales,⁶⁷ ce qui aide à étendre le réseau social, à améliorer l'appartenance à la collectivité et à créer des ressources pour la collectivité. Une hausse du nombre de contacts sociaux peut améliorer le soutien émotionnel si essentiel en temps de crise, de maladie ou de stress, ainsi

⁶⁰ Kim, J. et Pai, M. 2010. *Volunteering and trajectories of depression*, Journal of Aging & Health, 22, pp. 84-105.; Lum, T. Y. et Lightfoot, E. (2005). *The effects of volunteering on the physical and mental health of older people*. Research on Aging, 27, pp. 31-55.

⁶¹ Lum et Lightfoot, 2005 Lum, T. Y. et Lightfoot, E. (2005). *The effects of volunteering on the physical and mental health of older people*. Research on Aging, 27, pp. 31-55.; Musick, M. et J. Wilson. 2003. *Volunteering and Depression: The Role of Psychological and Social Resources in Different Age Groups*. Social Science and Medicine 56: pp. 259-269.; Warburton, J. (2006). *Volunteering in later life: Is it good for your health?*, Voluntary Action, 8, pp. 3-15.

⁶² Cook, S. L. (2011), *An exploration of learning through volunteering during retirement*. International Journal of Volunteer Administration, 28, pp. 9-19.

⁶³ Fried, L., Carlson, M. C., Freedman, M., Frick, K. D., Glass, T. A., Hill, J., . . . Zeger, S. et autres, 2004. *A social model for health promotion for an aging population: Initial evidence on the Experience Corps model*. Journal of Urban Health, 81, pp. 64-78.; Karp, A., Paillard-Borg, S., Wang, H. X., Silverstein, M., Winblad, B., et Fratiglioni, L., 2006. *Mental, physical, and social components in leisure activities equally contribute to decrease dementia risk*. Dementia and Geriatric Cognitive Disorders, 21, pp. 65-73.; Kröger, E., Andel, R., Lindsay, J., Benounissa, Z., Verreault, R., et Laurin, D., 2008. *Is complexity of work associated with risk of dementia? The Canadian study of health and aging*. American Journal of Epidemiology, 167, pp. 820-830.; Schooler, C., et Mulatu, M. S. 2001. *The reciprocal effects of leisure time activities and intellectual functioning in older people: A longitudinal analysis*. Psychology and Aging, 16, pp. 466-482.

⁶⁴ Fried, L., et al., pp. 64-78.

⁶⁵ Karp, A., Paillard-Borg, S., Wang, H. X., Silverstein, M., Winblad, B., et Fratiglioni, L. (2006). *Mental, physical, and social components in leisure activities equally contribute to decrease dementia risk*. Dementia and Geriatric Cognitive Disorders, 21, pp. 65-73.

⁶⁶ Whitehouse, P., 2010. *Taking Brain Health to a Deeper and Broader Level*. Neurological Institute Journal, printemps 2010, pp. 17-22.

⁶⁷ Misener, K., Doherty, A., et Hamm-Kerwin, S. (2010). *Learning from the experiences of older adult volunteers: A serious leisure perspective*. Journal of Leisure Research, 2, pp. 267-290.; Musick, M. et J. Wilson. 2003. *Volunteering and Depression: The Role of Psychological and Social Resources in Different Age Groups*. Social Science and Medicine 56: pp. 259-69.; Rook, K. S. et Sorkin, D. H. (2003). *Fostering social ties through a volunteer role: Implications for older-adults' psychological health*. International Journal of Aging and Human Development, 57, pp. 313-337.

que la qualité de vie.⁶⁸ Elle peut également atténuer ou retarder l'apparition d'une maladie ou la mort. Bien que les recherches soutiennent que le bénévolat crée un lien entre les particuliers et leurs collectivités et les aide à étendre leur réseau social, il comporte d'autres bienfaits sur le plan social.

D'abord, la santé cognitive, la santé sociale et la santé émotionnelle sont interdépendantes. Comme il a été mentionné plus tôt, la stimulation cognitive dans les milieux sociaux où d'autres personnes sont engagées améliore la santé du cerveau. Le fait d'activer le cerveau dans des situations sociales où un bénévole aide les autres contribue également à son bien-être et à sa santé émotionnelle.⁶⁹

Ensuite, les personnes socialement actives qui font du bénévolat peuvent également s'engager auprès de la société civile en travaillant en vue d'un changement ou d'une société plus équitable. L'engagement civique est avantageux pour les particuliers, la collectivité et la société dans son ensemble. Dans le cas des particuliers, il les aide à développer et à entretenir une identité sociale et collective, contribue à l'inclusion sociale et favorise des sentiments d'habilitation.⁷⁰ De plus, il aide les aînés à entretenir leurs liens avec d'autres personnes dans la société, notamment des personnes d'autres générations plus vieilles ou plus jeunes qu'eux. Il favorise donc l'inclusion et l'interaction intergénérationnelles, ainsi que l'engagement civique.

Les bienfaits du bénévolat sur la santé justifient à eux seuls l'amorce ou le maintien d'un engagement bénévole.

Le bénévolat contribue au vieillissement en santé. Il s'agit d'une excellente façon de rester actif et engagé. Ses incroyables bienfaits sur la santé cognitive, physique, psychologique, émotionnelle et sociale justifient la participation à des activités bénévoles ou le maintien de l'engagement bénévole. Comme si ces avantages ne suffisaient pas à promouvoir le bénévolat, ce dernier comporte également des bienfaits relatifs à l'amélioration des compétences et au perfectionnement professionnel.

Bienfaits relatifs à l'amélioration des compétences et au perfectionnement professionnel

Le bénévolat comporte des bienfaits relatifs à l'amélioration des compétences et au perfectionnement professionnel des aînés, car plusieurs des raisons qui incitent à faire du bénévolat reposent sur les compétences et se rapportent à la profession ou à la carrière. La retraite ne signifie pas l'absence complète de travail rémunéré. Plusieurs aînés décident de travailler à temps partiel, entament une seconde carrière ou optent pour un travail rémunéré occasionnel. Il est important de reconnaître que l'amélioration des compétences et le perfectionnement professionnel s'étendent au-delà du travail rémunéré.

Les récentes réalités économiques signifient que plusieurs aînés entament une seconde carrière tout en participant à des activités bénévoles. Ils peuvent donc mettre leurs compétences et leur expérience en pratique dans deux sphères. Les aînés doivent souvent relever des défis et faire face à de l'âgisme au travail, ce qui pourrait être désigné par l'expression « plafond gris ». Les aînés ressentent de la fierté lorsqu'ils trouvent des façons de maintenir leurs compétences, ce qui améliore leur santé et leur bien-être. Le fait de pouvoir aider autrui et de se sentir utile augmente considérablement l'estime de soi. L'application de connaissances et de compétences est une excellente façon de contribuer de manière significative à sa collectivité et à la société dans son ensemble.

⁶⁸ Onyx, J. et Warburton, J. (2003). *Volunteering and health among older people: a review*. Australasian Journal on Ageing, 22, pp. 65-69.

⁶⁹ Whitehouse, P., 2010. *Taking Brain Health to a Deeper and Broader Level*. Neurological Institute Journal, printemps 2010, pp. 17-22.

⁷⁰ Narushima, M. (2005). *Payback time: Community volunteering among older adults as a transformative mechanism*. Aging et Society, 25, pp. 567-584.

Plusieurs des raisons qui incitent à faire du bénévolat sont liées à l'amélioration des compétences et au perfectionnement professionnel, et reposent sur l'expérience.

Bien que les aînés soient moins susceptibles de mentionner qu'ils font du bénévolat pour améliorer leurs perspectives d'emploi, le fait de contribuer à sa collectivité, de mettre en pratique ses compétences et son expérience, d'explorer ses forces individuelles, d'être personnellement touché par une cause et d'améliorer ses possibilités d'emploi sont toutes des raisons liées à l'amélioration des compétences et au perfectionnement professionnel, ainsi qu'au recours aux expériences personnelles pour faire une différence. Comme le montre le tableau 9 à la page 20, la grande majorité des aînés font du bénévolat pour des raisons qui reposent sur l'amélioration des compétences et le perfectionnement professionnel. Peu d'entre eux le font pour améliorer leurs perspectives d'emploi, mais cela pourrait changer car un nombre toujours croissant de personnes de 45 et plus demeurent sur le marché du travail ou le réintègrent.

De leur côté, les *shadow-boomers* (de 45 à 55 ans en 2010) font souvent du bénévolat pour des organismes d'éducation et de recherche. Les compétences et les connaissances que les aînés mettent à profit dans le cadre de leurs activités bénévoles varient selon l'organisme et le type d'activité.

Plusieurs *shadow-boomers* enseignent, éduquent, encadrent ou conseillent autrui. Plusieurs autres assurent la prestation de services directs en servant des repas, en prodiguant des soins de santé ou en entraînant des équipes sportives. Quant aux baby-boomers et aux aînés qui font du bénévolat, ils ont tendance à siéger à des comités ou à des conseils d'administration d'organismes sans but lucratif ou de bienfaisance.

En général, les aînés souhaitent prendre part à des activités bénévoles qui les font sentir utiles et désirés. Ils veulent mettre à profit leurs compétences, leurs talents, leur savoir et leur expérience pour faire quelque chose de significatif. Il est donc important que la société les appuie et les aide à trouver des rôles bénévoles satisfaisants.

Compétences acquises

Nous devons soutenir les aînés qui font du bénévolat en guise d'expérience d'apprentissage.

Les aînés veulent continuer d'apprendre de nouvelles choses et le bénévolat leur permet de trouver diverses occasions d'apprentissage.⁷¹ Comme l'indique le tableau 10 à la page 20, nombre d'aînés sont capables d'améliorer leurs aptitudes de communication ou leur entrent. Ils acquièrent également des compétences organisationnelles et de collecte de fonds, et se renseignent sur différents sujets tels que la santé ou l'environnement. Il est important d'encourager et de favoriser l'apprentissage et l'acquisition de savoir à tout âge.⁷² Des façons novatrices d'appuyer l'apprentissage chez les aînés sont nécessaires dans notre société vieillissante.

Profession significative

Les activités bénévoles aident les aînés à contribuer à la société dans un rôle non rémunéré, à demeurer actifs et à rester engagés envers la société. Le bénévolat fournit un cadre et donne un sens – voire un but – à leur vie lorsque le travail et la famille y occupent moins de place. Dans certains cas, le bénévolat consiste en une participation régulière très engagée où les bénévoles acquièrent ou appliquent certaines connaissances, compétences et expériences.⁷³ De

⁷¹ Cook, S. L. (2011) *An exploration of learning through volunteering during retirement*. International Journal of Volunteer Administration, 28, pp. 9-19.

⁷² Idem.

⁷³ Cook, S. L. (2011). *Redirection: Volunteering as an Extension of Career during Retirement*. Document présenté lors de la 30^e conférence annuelle de l'Association canadienne de gérontologie (ACG), Ottawa, Canada.; Cook, S. L. (2011) *An exploration of learning through volunteering during*

nombreux aînés prennent leur engagement bénévole très au sérieux et y consacrent énormément de temps, d'effort et d'énergie. Cette forme de bénévolat peut être perçue comme un « loisir sérieux », du « bénévolat professionnel » ou une « réorientation de carrière ». ⁷⁴ Ces expressions indiquent que, même si le bénévolat est une activité volontaire, elle est entreprise avec beaucoup d'engagement et de dévouement. En outre, dans un tel contexte, le bénévolat est reconnu comme une activité complexe qui permet aux particuliers de trouver une certaine satisfaction personnelle, une certaine sens à leur vie et même une identité personnelle. Le bénévolat est une profession significative qui donne un but à la vie et peut nourrir une passion, tout comme peut le faire un travail rémunéré significatif.

Sommaire des avantages du bénévolat pour les aînés bénévoles

Pour récapituler, le bénévolat comporte de nombreux bienfaits sur la santé des aînés, notamment sur le plan de la santé physique, émotionnelle et cognitive. De plus, il améliore le soutien social, l'inclusion sociale et l'engagement civique. Il est important que les aînés bénévoles qui s'engagent envers leur collectivité soient perçus – et se perçoivent eux-mêmes – comme des membres actifs de la société et qu'ils soient appréciés. ⁷⁵ Le bénévolat permet aux aînés de demeurer actifs et engagés. Une activité positive est essentielle au vieillissement en santé.

Pour de nombreux aînés, l'engagement bénévole prend racine dans le désir d'améliorer ses compétences ou de se perfectionner sur le plan professionnel. La mise en pratique de connaissances et de compétences dans le cadre d'activités bénévoles est bon pour l'estime de soi et promeut un sentiment d'utilité. Les aînés ne veulent pas seulement appliquer leurs compétences; ils veulent également apprendre quelque chose. Enfin, le bénévolat peut donner un nouveau sens à la vie, un but ou une identité. Pour eux, le bénévolat est un « loisir sérieux », du « bénévolat professionnel » ou une « réorientation de carrière ».

Le bénévolat permet de contribuer à la collectivité de façon significative. Il s'agit d'une composante fondamentale du vieillissement actif et en santé. La société doit donc appuyer et promouvoir le bénévolat au moyen de politiques et de programmes novateurs.

retirement. International Journal of Volunteer Administration, 28, pp. 9-19.; Stebbins, R. A. (1982). *Serious leisure: A conceptual statement*. Pacific Sociological Review, 25, pp. 251-272.

⁷⁴ Bendle, L. et Patterson, I. (2008). *Serious leisure, career volunteers and the organization of arts events in a regional Australian city*. International Journal of Event Management Research, 4, pp. 1-11.; Cook, S. L. (2011). *Redirection: Volunteering as an Extension of Career during Retirement*. Document présenté lors de la 30^e conférence annuelle de l'Association canadienne de gérontologie (ACG), Ottawa, Canada.; Misener, K., Doherty, A., et Hamm-Kerwin, S. (2010). *Learning from the experiences of older adult volunteers: A serious leisure perspective*. Journal of Leisure Research, 2, pp. 267-290. Stebbins, R. A. (2005). *Inclination to participant in organized serious leisure: An exploration of the role of costs, rewards, and lifestyle*. Leisure/Loisir, 29, 183-201.; Stebbins, R. A. (1996). *Volunteering: A serious leisure perspective*. Non-profit and Voluntary Sector Quarterly, 25, pp. 211-224.

⁷⁵ Conseil national des aînés, 2010, *Rapport du Conseil national des aînés sur le bénévolat chez les aînés et le vieillissement positif et actif*. Ottawa, Canada: Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Section 4

Défis et obstacles

Défis et obstacles associés au bénévolat chez les aînés

À mesure que les organismes élaborent de nouvelles stratégies novatrices afin d'engager les générations actuelle et émergente d'aînés bénévoles de façon significative, ils doivent accorder une attention particulière aux défis et aux obstacles potentiels associés à la participation inclusive.⁷⁶ Les principaux défis et obstacles mentionnés dans la littérature sur le sujet sont les suivants⁷⁷:

- A. Lieu de l'activité bénévole
- B. Transport
- C. Horaire
- D. Durée de l'engagement
- E. Coûts associés à la prestation de soins, aux soins auxiliaires ou aux soins de répit
- F. Langue et culture
- G. Capacités physiques changeantes
- H. Utilisation de nouvelles technologies
- I. Accès à l'information sur le bénévolat
- J. Expériences antérieures négatives

A. Lieu de l'activité bénévole – En raison de la popularité croissante du développement des voisinages et des solutions locales, de plus en plus de personnes souhaitent faire du bénévolat près de chez eux afin d'avoir une incidence directe sur leur milieu. La proximité au domicile ou au travail constitue donc un facteur clé. Suivant la fusion de certaines villes et de certains organismes publics, plusieurs petits organismes ont emboîté le pas. Il peut donc être difficile de trouver une occasion de bénévolat à proximité.

La sécurité est également une considération importante. Pour économiser sur leur loyer, de nombreux organismes ont déménagé leurs bureaux dans des endroits isolés ou industriels, ce qui peut mettre certains aînés mal à l'aise – surtout s'ils font du bénévolat ou assistent à des réunions en soirée. Bien que la plupart des juridictions aient adopté une législation qui exige que les services publics soient offerts dans des édifices accessibles, celle-ci n'est pas constante dans toutes les provinces et tous les territoires. De tels défis associés à l'emplacement peuvent créer des obstacles pour les aînés ou pour toute personne aux prises avec des problèmes de mobilité.

B. Transport – Un mode de transport jusqu'aux activités bénévoles est souvent requis. Le manque d'accès au transport en termes de disponibilité, de coûts, d'accessibilité physique et de stationnement peut poser constituer un obstacle ou un défi, qu'il s'agisse de transport en commun, de transport adapté ou de transport personnel. Dans le cas des aînés qui ne possèdent plus d'automobile sans pour autant avoir adopté des moyens de transport alternatifs, la situation peut constituer un défi pratique et émotionnel, car elle se rapporte à l'indépendance. De tels facteurs peuvent constituer un obstacle à la participation.

C. Horaire – Plusieurs aînés ont besoin d'un horaire souple pour accommoder leurs déplacements, leurs troubles de santé, leurs rendez-vous médicaux et autres circonstances de la sorte.

D. Durée de l'engagement – Les tendances actuelles en matière de bénévolat laissent entendre que les baby-boomers recherchent des affectations bénévoles à plus court terme.

⁷⁶ Poetker, J. (2009). *Tapping the Power of Boomers as Senior Volunteers*.

⁷⁷ Volunteering Australia. National Volunteer Skills Centre. *Subject Guide Involving Baby boomers as Volunteers – Take a Closer Look*, Australie : 2007, et *Volunteering as a Productive Aging Activity: Incentives and Barriers to Volunteering* par Australian Seniors.

E. Responsabilités relatives à la prestation de soins – Plusieurs baby-boomers et aînés prennent soin d'un parent, d'un conjoint ou de petits-enfants. Ainsi, leur disponibilité et les coûts associés à la prestation de soins peuvent constituer un obstacle à la participation.

F. Langue et culture – Certains organismes créent des obstacles à la participation en termes de langue et de culture. Les bénévoles des organismes sans but lucratif veulent se sentir accueillis, à l'aise et informés.

G. Capacités changeantes – Plus les capacités changent, plus il peut être nécessaire de prendre des mesures d'adaptation en ce qui a trait au lieu de l'affectation bénévole ou au poste comme tel. Qu'il s'agisse d'un bénévole de longue date ou d'un nouveau bénévole, il n'est pas toujours facile de demander la prise de telles mesures.

H. Utilisation de nouvelles technologies – Selon l'expérience de travail ou le degré de compréhension, les nouvelles technologies utilisées pour ouvrir une session ou réaliser une affectation bénévole peuvent se révéler intimidantes.

I. Accès à l'information sur le bénévolat – Certaines personnes ne sont pas sensibilisées aux occasions de bénévolat dans leur collectivité. Il peut être difficile pour plusieurs aînés de trouver une occasion bénévole qui convient à leurs circonstances, surtout si leur situation d'emploi, leur lieu de résidence ou la composition de leur foyer a changé.

J. Expériences antérieures négatives – Un sondage téléphonique réalisé auprès de plus de 1 000 foyers a révélé que 68 % des répondants avaient déjà vécu une expérience de bénévolat négative. Les trois raisons les plus citées étaient la politique interne, le manque d'organisation et le manque d'appréciation.

Défis des organismes liés au recrutement et à la conservation des aînés bénévoles

Les organismes soutiennent qu'il n'est pas si difficile de recruter des aînés bénévoles. Une enquête-éclair réalisée en 2012 révèle que 91 % des organismes trouvaient facile ou très facile de recruter des baby-boomers, et 82 % affirmaient qu'il était facile ou très facile d'attirer des aînés bénévoles (plus de 65 ans). Des tables rondes de suivi auxquelles ont participé des leaders du secteur bénévole ont permis d'identifier les principaux défis suivants :

Disponibilité saisonnière – plusieurs aînés passent l'hiver dans un pays chaud ou visitent longuement leurs enfants qui habitent à distance.

Demandes élevées sur le personnel – plusieurs aînés s'attendent à ce que les membres du personnel leur préparent des documents d'information ou leur proposent du soutien administratif.

Responsabilités familiales lourdes – plusieurs aînés prennent soin d'un conjoint, d'un enfant ou de petits-enfants.

Un gestionnaire de ressources bénévoles interviewé pour le présent rapport a affirmé ce qui suit : « Il est très utile de recruter des bénévoles qui possèdent des compétences professionnelles et des antécédents en gestion, mais ceux-ci ont tendance à des besoins plutôt nombreux. Il faut par exemple consacrer du temps à la rédaction d'un mandat pour leur travail, leur fournir des recherches d'information lorsqu'ils élaborent des stratégies, leur fournir le degré de soutien auquel ils étaient accoutumés lorsqu'ils avaient un adjoint exécutif, etc. » Parallèlement, les aînés – surtout les baby-boomers – peuvent trouver l'organisme désorganisé, voire irrespectueux, lorsque celui-ci est incapable de leur accorder le soutien auquel ils s'attendent.

Même si les organismes trouvent plutôt simple de recruter des aînés bénévoles, peu d'entre eux ont pu articuler des stratégies de conservation. Un bénévole qui a participé à un groupe de discussion de baby-boomers en juin 2010 a prodigué le conseil suivant aux organismes :

« Les organismes doivent se pencher sur la conservation afin de s'assurer que leurs bénévoles ne se sentent pas surmenés ou ne croient pas qu'on profite d'eux. »⁷⁸ Par ailleurs, 36 % des organismes ont signalé avoir de la difficulté à recruter des bénévoles. Plus de la moitié de ceux-ci attribuaient ce fait à la non-disponibilité des bénévoles (52 %), 14 % affirmaient qu'il était difficile de trouver des bénévoles qui possédaient les compétences exigées, et un autre 14 % soutenaient qu'ils manquaient de ressources pour développer des activités de recrutement.⁷⁹ Comme dans le cas des bénévoles de tous les groupes d'âge, un suivi continu auprès des bénévoles peut aider les organismes à rester à l'affût des sentiments des bénévoles envers leur engagement. Il leur permet également d'apporter les modifications nécessaires à l'amélioration de l'expérience. De tels changements pourraient inclure les suivants :

- modification du programme,
- ajustement de l'horaire,
- nouvelle affectation,
- pause.

Les principales stratégies recommandées correspondent au profil changeant des aînés bénévoles et aux questions soulevées tant par les aînés que par les organismes. L'adoption d'une approche axée sur les compétences dans un milieu plus structuré et plus souple en ce qui a trait aux affectations à court terme et saisonnières semble convenir le plus aux organismes. Il est essentiel de trouver des façons créatives de combiner le bénévolat à tous les éléments importants de la vie des aînés. Ces stratégies sont décrites à la section⁴ et les programmes conçus spécifiquement pour les aînés sont abordés à la section⁵.

Regroupements, collaborations et fusions : incidence sur les aînés bénévoles

À l'aube du nouveau millénaire, les provinces de la Nouvelle-Écosse, du Québec et de l'Ontario ont entrepris une restructuration municipale majeure, qui a entraîné la fusion de nombreuses villes⁸⁰. Comme dans une réaction en chaîne, plusieurs conseils scolaires, hôpitaux, organismes de soutien à domicile et autres fournisseurs de services ont emboîté le pas. Des organismes multiservices de grandes tailles ont été créés à titre d'organes directeurs pour des dizaines de plus petits organismes de soutien communautaire. Les bénévoles sont nombreux à appuyer les organismes locaux dirigés par des gens qu'ils connaissaient et avec qui ils ont établi une relation de confiance, mais, lorsque ces organismes sont intégrés à une structure plus vaste, les bénévoles peuvent se sentir dépassés par la bureaucratie et moins près des décideurs.

De nombreux aînés bénévoles ont fait figure de pionniers sociaux. Ils ont fondé plusieurs organismes toujours actifs de nos jours. Il peut être très avantageux de pouvoir compter sur des gens qui se sont engagés à vie auprès d'un organisme, car ils sont fidèles, quelles que soient les circonstances; ils connaissent l'histoire de l'organisme; ils créent un climat de continuité et de stabilité; et leur engagement envers la mission de l'organisme est de longue date. Toutefois, les organismes doivent parfois relever certains défis lorsqu'ils souhaitent emprunter une nouvelle voie, par exemple

⁷⁸ Bénévoles Canada et la Financière Manuvie (2010), *Comblent les lacunes : Enrichir l'expérience bénévole afin de créer un avenir meilleur pour nos collectivités*, www.volunteer.ca/study. Rapport intégral, Section 3.3 - Organizational Snapshot, page 196.

⁷⁹ Bénévoles Canada et la Financière Manuvie (2010), *Comblent les lacunes : Enrichir l'expérience bénévole afin de créer un avenir meilleur pour nos collectivités*, www.volunteer.ca/study.

⁸⁰ Stantec Consulting Group (2011), *St John's Amalgamation Review 2011*.

explorer les fusions, les regroupements et autres modèles de collaboration.⁸¹ « La résistance manifestée par ces aînés peut être liée à de forts sentiments d'attachement éprouvés pour l'organisme, à l'impression que les programmes actuels sont uniques ou sacrés, à des questions d'ego ou de territoire, ou à une difficulté à accepter le changement. »⁸² Évidemment, une telle résistance ne se limite pas aux bénévoles de longue date.

Les fondateurs jouent un rôle unique au sein d'un organisme. Comme il a déjà été mentionné, leur soutien inébranlable est très précieux; toutefois, il peut arriver que l'engagement des fondateurs soit nuisible. Dans la littérature sur le développement organisationnel, on désigne une telle situation par l'expression « Syndrome du Fondateur »

« Le Syndrome du Fondateur — une culture malsaine dans laquelle le fondateur d'un organisme met la croissance de celui-ci en veilleuse — peut nuire aux efforts de renforcement organisationnels de la direction.»⁸³

⁸¹ Ferronato, Sherry (2010), *Merging for Impact*, bulletin du Resource Centre for Voluntary Organizations, hiver 2010, volume 20, n° 3.

⁸² Bulletin du Resource Centre for Voluntary Organizations, hiver 2010, volume 20, no 3, page 1.

⁸³ Shortall, Jessica (2007), *Emerging Topics Paper Series #7: Strategies for Managers Working within Founder's Syndrome Organizations*, édition de Drew Tulchin, Social Enterprise Associates, www.socialenterprise.net, page 3.

Section 5

Stratégies relatives à l'engagement des aînés bénévoles

Bien que nous ne pouvons toujours pas généraliser en ce qui a trait aux attentes des *shadow-boomers* (de 45 à 54 ans), des baby-boomers (de 55 à 64 ans), des aînés de 65 à 74 ans, et des aînés de 75 ans et plus relatives aux activités bénévoles, deux stratégies déterminantes sont particulièrement pertinentes dans le cas du recrutement d'aînés bénévoles. Ces stratégies mettent l'accent sur les transitions, le développement personnel et l'apprentissage. Les objectifs sous-jacents de la première stratégie consistent à aider les aînés à composer avec les transitions auxquelles ils font face et à promouvoir leur bien-être. Quant à la seconde stratégie, elle est axée sur la croissance personnelle et sur le développement personnel. Ces deux stratégies misent sur les compétences, le savoir et l'expérience des aînés, tout en les engageant selon leurs valeurs, leurs passions et leurs intérêts. Chaque stratégie comporte différentes façons novatrices de recruter des aînés pour diverses activités bénévoles. Ces stratégies déterminantes et plusieurs autres sont décrites ci-après.

1. Stratégies relatives au bien-être en période de transition

- A. Planification de la retraite
- B. Bénévolat dans un condominium (déménagement ou hébergement)
- C. Affectations à court terme et saisonnières

2. Stratégies relatives au développement personnel et à l'apprentissage

- A. Bénévolat axé sur les compétences
- B. Citoyens de la science
- C. Éducation et recherche
- D. Bénévolat appuyé par l'employeur
- E. Bénévolat intergénérationnel
- F. Bénévolat lié à l'alimentation

1. Stratégies relatives aux transitions

Le bénévolat est une activité particulièrement saine pour toute personne ayant vécu une perte ou une transition de vie. Un changement sur le plan de l'emploi, du rôle parental ou du couple peut modifier les intérêts et la disponibilité d'une personne, mais le bénévolat peut se révéler très bénéfique et aider à composer avec différents événements marquants de la vie.⁸⁴

« Que votre transition ou votre retraite engendre un changement dans votre ménage, votre quartier, votre santé, votre emploi ou votre horaire quotidien, le bénévolat peut donner un sens à vos journées. Il peut vous mettre en contact avec votre collectivité; vous aider à maintenir ou à améliorer vos compétences, ou encore à en acquérir de nouvelles; faciliter votre participation au processus démocratique; et vous aider à façonner et à préserver la société dans laquelle vous voulez vivre, tant pour vous que pour les générations à venir. »⁸⁵

Les transitions de vie peuvent être stressantes, mais elles peuvent également servir de tremplin vers des expériences de bénévolat des plus satisfaisantes. Les gens sont souvent motivés à faire du bénévolat pour combler un vide créé par une

⁸⁴ Speevak Sladowski, P. et Hientz, M. (2011). [Transitions, jalons et héritage : bénévolat et planification de la retraite](#), Bénévoles Canada et la Financière Manuvie, Ottawa.

⁸⁵ Idem, page 3.

perte.⁸⁶ Bien que les aînés fassent du bénévolat pour contribuer à leur collectivité, le fait de rester en contact avec celle-ci grâce à leurs activités bénévoles peut les aider à composer avec une période difficile de leur vie.

A. Planification de la retraite

Même si de nombreuses ressources existent pour aider les gens à planifier leur retraite, celles-ci mettent trop souvent l'accent sur la planification financière. L'extrait suivant du rapport *Transitions, jalons et héritage : bénévolat et planification de la retraite* conçu par Bénévoles Canada et la Financière Manuvie illustre la plage d'intérêts et de priorités à la retraite, mais également la façon dont le bénévolat peut être intégré à d'autres aspects importants de la vie :⁸⁷

« **Planification financière** – Un nombre croissant de personnes cherchent des façons de contribuer à leur collectivité en faisant don de leur temps et de leur argent aux causes qui leur tiennent à cœur. Celles qui considèrent faire des dons de bienfaisance ou des legs à des organismes sans but lucratif auraient tout intérêt à faire du bénévolat pour eux afin de se renseigner à fond...

Voyages – Pour plusieurs personnes en transition ou à la retraite. De nombreux organismes de développement international proposent des occasions de bénévolat allant de deux semaines à deux ans pour divers projets tels que le mentorat de petites entreprises, la prestation de soutien technique aux nouvelles industries, la mise sur pied d'écoles, la réfection de logements, la prestation de service sociaux et de santé à des réfugiés, la dotation de cliniques, l'enseignement de l'anglais, et bien d'autres.

Loisirs – Que vous aimiez la natation, la balle molle, les échecs ou l'équitation, vous pouvez combiner cette passion à d'importantes activités bénévoles offertes dans votre collectivité. Que vous soyez jumelé à un jeune handicapé pour des leçons de natation, deveniez entraîneur pour une équipe de petite ligue, jouiez aux échecs avec les adolescents d'une halte-accueil ou toiletiez les poneys d'un programme d'équitation thérapeutique, votre temps sera apprécié...

Temps passé en famille – Si le temps que vous passez en famille est important pour vous, pourquoi ne pas vous tourner vers le bénévolat familial? Vous pourriez, par exemple, prendre part aux activités d'un foyer de soins infirmiers, trier les dons d'une banque alimentaire ou fabriquer des décorations chez vous en vue d'un événement spécial. Il existe une multitude d'activités bénévoles pour des gens de tous les âges et de toutes les capacités...

Apprentissage à long terme – Le bénévolat constitue une excellente façon de transmettre ses compétences⁸⁸. Que vous souhaitiez mettre à profit vos compétences existantes ou en acquérir de nouvelles, le bénévolat peut vous aider à vous préparer à une nouvelle carrière ou encore à satisfaire votre soif d'apprendre...» (p. 3-4)

B. Déménagement ou hébergement

Si votre transition implique un déménagement, le bénévolat constitue une excellente façon de vous familiariser avec votre nouveau milieu. Que vous siégiez au comité social de votre condominium ou de votre coopérative d'habitation, travailliez un quart au kiosque d'information du centre communautaire ou vous joigniez à une équipe de solliciteurs porte-à-porte, le bénévolat vous aidera à rencontrer vos nouveaux voisins.

⁸⁶ Roza, Lonneke, Anke Becker, Eva van Baren et Lucas Meijis (2011), *The Why of Older Adult Volunteers: Do Employment Loss of Spouse Influence the Motivations of Older Volunteers?*, International Journal of Volunteer Administration, printemps 2011 (disponible à www.ijova.org).

⁸⁷ Speevak Sladowski, P. et Hientz, M. (2011). *Transitions, jalons et héritage : bénévolat et planification de la retraite*, Bénévoles Canada et la Financière Manuvie, Ottawa., 3-4.

⁸⁸ Bénévoles Canada (2010). *Comblent les lacunes : enrichir l'expérience bénévole afin de créer un avenir meilleur pour nos collectivités*. Résumé du rapport.

Bénévolat dans un condominium

La confluence de différents facteurs incite à explorer le concept des aînés bénévoles dans les condominiums : la population vieillit⁸⁹, le nombre de condominiums ne cesse d'augmenter et 57 % des propriétaires de condominium ont plus de 50 ans.⁹⁰ Les structures sociales et de gouvernance des condominiums donnent lieu à de nombreuses occasions de s'engager bénévolement. En outre, cette forme de bénévolat permet d'éliminer les obstacles auxquels certains adultes font face, tels que les problèmes de mobilité et de transport.

Bénévoles Canada définit le bénévolat dans un condominium comme suit :

« Temps consacré en vue d'améliorer la qualité de vie des résidents et de leurs familles, et de contribuer aux opérations d'un condominium en siégeant à un conseil ou à un comité, en organisant des activités, en participant à des projets spéciaux ou en appuyant des initiatives sociales, environnementales ou de sécurité. »

Plusieurs édifices en copropriété sont dotés non seulement d'appartements, mais également d'un centre de conditionnement physique, d'une bibliothèque, d'une piscine extérieure, d'un jardin communautaire, d'une salle de jeu et d'espaces communs avec une cuisine et de l'équipement audiovisuel. Certains édifices à usage mixte comprennent également des entreprises commerciales, telles qu'un dépanneur, un bureau de poste et un salon de coiffure. Outre la surveillance des budgets, le recrutement de personnel, et la supervision des travaux d'entretien et de réparation, les structures de condominium fonctionnent également comme des associations communautaires ou de quartier.

Un des principaux arguments en faveur des édifices en copropriété est que tout est à la portée des résidents. Ils peuvent suivre un cours de yoga, faire de la natation, se joindre à un club de lecture, souper au barbecue, travailler sur un projet de courtepente près de la piscine, voir un film ou acheter du lait sans jamais devoir quitter la propriété ou défrayer les coûts associés aux programmes et services externes. Selon M^{me} Anne Marie Bert,⁹¹ quatre facteurs permettent d'avoir un degré d'engagement élevé au sein d'un condominium : (1) installations ou espaces communs adéquats; (2) ratio résident-propriétaire:locataire; (3) stabilité ou longévité de résidence; et (4) homogénéité entre les résidents.

Bien que le bénévolat dans un condominium comporte plusieurs avantages, certains inconvénients y sont également associés. À titre d'exemple, il se peut que, à mesure que les gens s'engagent auprès de leur condominium, ils perdent leurs liens avec leur collectivité et réduisent leurs contributions à celle-ci.

« L'inconvénient principal associé au fait d'être directeur du conseil d'administration d'un condo est que la personne devient bénévole dans son lieu de résidence plutôt que pour un organisme externe. Par conséquent, une certaine hostilité peut voir le jour. La vie des directeurs peut devenir désagréable dans le cas des condominiums qui éprouvent plusieurs difficultés. En outre, les directeurs peuvent rendre la vie de certains résidents plutôt insupportable. »⁹² – Condominium Information Centre, York University

C – Affectations à court terme et saisonnières

Comme il est mentionné à la section 4 (Défis et obstacles), plusieurs aînés recherchent des occasions de bénévolat saisonnières ou à court terme en raison de la prestation de soins pour un membre de leur famille, de contrats

⁸⁹ Recensement de Statistique Canada (2006, 2007).

⁹⁰ Société canadienne d'hypothèques et de logement (2011), *L'Observateur du logement au Canada*.

⁹¹ Anne Marie Bert gère un site d'information en ligne portant sur les condominiums au Canada (www.concoinformation.ca).

⁹² www.condoinformation.ca

rémunérés exécutés à la retraite, de voyages, de temps passé avec leur parenté dans d'autres collectivités, et des hivers passés dans des pays chauds. Les aînés qui font du bénévolat depuis longtemps pourraient s'intéresser à un poste de formation qui leur permettrait de prendre part à l'orientation initiale, de faire du mentorat à court terme ou de remplacer un bénévole régulier non disponible. Le fait de combiner une approche axée sur les compétences à une période de temps déterminée peut aider les organismes à accéder à des ensembles de compétences uniques et spécialisées à un niveau plus stratégique, et d'inviter les bénévoles à jouer un rôle d'entraîneur, à animer des séances de planification, à réviser des politiques ou à formuler des commentaires sur diverses propositions. Les conférences, les festivals et les événements spéciaux sont également des occasions idéales pour toute personne à la recherche d'une affectation saisonnière ou à court terme.

2. Stratégies relatives au développement personnel et à l'apprentissage

A – Bénévolat axé sur les compétences

Étant donné le nombre d'aînés qui ont manifesté leur intérêt pour la mise en pratique de leurs compétences et de leurs expériences dans le cadre d'activités bénévoles, le bénévolat axé sur les compétences constitue une approche pleine d'avenir. Même si plusieurs personnes ont également manifesté leur intérêt pour des activités bénévoles très différentes de leur vie professionnelle actuelle ou antérieure, le bénévolat axé sur les compétences peut également permettre de repérer des occasions d'élargir ses horizons et d'acquérir de nouvelles compétences.

La Points of Light Foundation définit le bénévolat axé sur les compétences comme un « service offert aux organismes sans but lucratif par des particuliers ou des groupes qui misent sur leurs talents personnels, leurs compétences professionnelles, leur expérience ou leurs études, souvent dans le but de renforcer les capacités organisationnelles. »⁹³

Le diagramme ci-dessous montre les différentes optiques liées à la recherche d'occasions de bénévolat. Ce modèle tient compte de nombreuses considérations, mais reconnaît que l'optique des compétences (contribuer des compétences ou en acquérir de nouvelles) constitue le point principal. Étant donné les caractéristiques de la nouvelle génération d'aînés, cette approche souligne le grand nombre de *shadow-boomers* et de *baby-boomers* qui cherchent à faire du bénévolat pour des raisons de développement personnel et professionnel.

B – Citoyens de la science

« Les *citoyens de la science* sont des bénévoles qui aident les scientifiques en recueillant des données sur l'environnement. »⁹⁴ Dans le cadre de ce mouvement dont la popularité est à la hausse dans le monde entier, des citoyens sont recrutés en tant que scientifiques bénévoles sur le terrain pour recueillir des données qui serviront à différentes études sur l'écologie, la conservation et la biodiversité. Ces bénévoles signalent les nouvelles espèces d'oiseau, comptent des insectes, ramassent des cailloux et mesurent les niveaux d'eau. Bien que ce mouvement ait existé depuis plusieurs siècles sous différentes formes, il s'est affermi au Canada au cours de la dernière décennie.

Ce type de bénévolat peut convenir aux adultes intéressés par les questions environnementales, qu'ils aient ou non des antécédents scientifiques. Le bénévolat visant à appuyer des études scientifiques ou des programmes de surveillance écologique peuvent se révéler très attrayants, car ils donnent l'occasion de participer seul ou en groupe. Ce type de bénévolat est souvent saisonnier et peut même prendre la forme d'un événement d'une journée.

⁹³ (Adapté du [Points of Light Institute](#))

⁹⁴ www.nature.ca, consulté en août 2012.

Le Musée canadien de la nature propose des programmes de surveillance écologique qui recrutent des particuliers, des écoles, des entreprises et des groupes confessionnels de toutes les régions, tels qu'*Opération Floraison*, *Veille au gel* et *Attention grenouilles*. Au Canada, plusieurs organismes se sont regroupés par l'entremise de Habitat faunique Canada afin de former le Réseau citoyen de la science.

Les membres de ce réseau incluent les suivants :

- Société pour la nature et les parcs du Canada, <http://cpaws.org>
- Conseil des Canadiens – Projet de l'eau, <http://canadians.org/water/index.html>
- Fondation David Suzuki, <http://david Suzuki.org>
- Jour de la Terre Canada, <http://earthday.ca>
- Friends of the Earth Canada, <http://foecanada.org>
- Greenpeace Canada, <http://www.greenpeace.org/canada/en>
- Conservation de la nature Canada, <http://www.natureconservancy.ca>
- Pollution Probe, <http://pollutionprobe.org>

Citizen Scientists, un organisme distinct fondé en 2011, « est un groupe sans but lucratif entièrement dirigé par des bénévoles qui se penchent sur la surveillance écologique, la formation en environnement et l'éducation. » Son activité principale consiste à surveiller la santé des ruisseaux à différents endroits du bassin hydrographique de la rivière Rouge, près de Toronto.

Les *citoyens de la science* comporte les avantages suivants :

- * possibilité de contribuer à la protection de l'environnement;
- * affectations bénévoles saisonnières;
- * événements d'un jour;
- * occasions de bénévolat en groupe ou en famille;
- * intégration du bénévolat à une passion ou à un passe-temps

C – Éducation et recherche

Une autre récente tendance en matière de bénévolat consiste à recruter des aînés pour des projets de science et de recherche : recueil de données, revues de la littérature et participation à des activités de recherche active.⁹⁵ Une initiative de la sorte est le projet BRAVO du Baycrest Centre for Geriatric Care.⁹⁶

Malgré que ces projets comportent certains défis, ils présentent également de nombreux avantages pour les chercheurs et les aînés. Entre autres, les aînés prennent part à un travail scientifique significatif, acquièrent des compétences de recherche, apprennent activement et contribuent à la société en participant à des projets qui génèrent de nouvelles connaissances. En outre, leur engagement scientifique peut même les orienter vers la promotion et la défense d'une cause à mesure qu'ils se renseignent sur divers problèmes sociaux et scientifiques.

D – Bénévolat appuyé par l'employeur

De nombreuses entreprises appuient l'engagement bénévole de leurs employés envers diverses causes. Elles les encouragent en organisant des « journées communautaires », souvent une journée (parfois plusieurs jours) par année au cours de laquelle leurs employés peuvent faire don de leur temps et de leur énergie à un organisme sans but lucratif local. Les avantages de ce type de bénévolat sont multiples pour les entreprises et les milieux de travail.⁹⁷ En outre, il

⁹⁵ Blair, T. et Minkler, M., *Participatory action research with older adults: key principles in practice*, Gerontologist. 2009, 49, pp. 651-662.; Dewar, B. J. (2005). *Beyond tokenistic involvement of older people in research – a framework for future development and understanding: Practice.*

development – User involvement. International Journal of Older People Nursing in association with Journal of Clinical Nursing, 14, pp. 48-53.; Fudge, N., Wolfe, C. D. A., et McKeivitt, C. (2007). *Involving older people in health research.* Age and Ageing, 36, pp. 492-500.

⁹⁶ BRAVO 2012, research.baycrest.org/bravo

⁹⁷ Deloitte (2010), *Deloitte Volunteer Impact Survey – Executive Summary, page 3*

permet aux employés de reconnaître les avantages du bénévolat, ainsi que son potentiel pour une transition en douceur vers la retraite. En effet, il peut donner lieu à des initiatives qui aident les aînés à mieux s'adapter à la retraite, ce qui peut se révéler avantageux tant pour les organismes sans but lucratif que pour les travailleurs en préretraite. Il mérite donc d'être étudié davantage.

Miser sur les occasions avec les entreprises locales

Les institutions financières souhaitent ardemment améliorer leur profil et joindre les aînés. Comme les baby-boomers représentent maintenant un tiers de la population, le fait de comprendre leurs caractéristiques, leurs motivations et leurs valeurs permet à cette industrie de concevoir des produits financiers qui répondent à leurs habitudes de dépense (par ex., placements, planification successorale et dons de bienfaisance).⁹⁸ Plusieurs industries mettent l'accent sur les consommateurs plus âgés, notamment les industries des cosmétiques, du voyage, de la sécurité à domicile, de l'immobilier et de l'habillement. La priorité relative aux segments de marché peut inciter les entreprises nationales et locales à appuyer les organismes au service des aînés. Lorsqu'il est question d'entreprises qui soutiennent le bénévolat chez les aînés, trois modèles principaux entrent en compte :

Programmes de bénévolat pour employés retraités – Les milieux de travail dotés de programmes pour retraités ou anciens travailleurs y intègrent souvent des occasions de bénévolat qu'ils annoncent dans un bulletin d'information ou une base de données.

Ateliers de planification de la retraite qui abordent le bénévolat – Les milieux de travail des secteurs public et privé proposent des ateliers de planification de la retraite et du soutien par le biais des ressources humaines. Certains ateliers incluent même des modules sur le bénévolat.

Programmes de bénévolat appuyé par l'employeur (préretraite) – Au cours de l'année précédant la retraite, les employeurs peuvent appuyer un placement intensif au sein d'un organisme sans but lucratif afin d'encourager les employés à envisager le bénévolat à la retraite et de contribuer au plan de relève à mesure que les responsabilités de ces employés sont confiées à quelqu'un d'autre.

Bell Aliant (employés de Bell) et la Elfun Society (employés de General Electric) sont deux exemples de bénévolat à la retraite et de bénévolat appuyé par l'employeur. « Le groupe Bell Aliant Pioneers est un réseau de bénévoles dynamiques qui aident les gens dans le besoin à passer de l'adversité à la réussite. Ils sont actifs depuis déjà cent ans et leur incidence sur la vie des gens desservis est incommensurable. Ils sont confiants dans leur capacité de changer le monde pour le mieux, en commençant par leurs propres collectivités. »⁹⁹ Quant à Elfun, en misant sur le bénévolat, ce groupe a conclu des partenariats qui visent à améliorer ses efforts de service communautaire.¹⁰⁰

Par ailleurs, les organismes sans but lucratif membres de certaines associations uniques collaborent en vue de promouvoir le bien-être des aînés (par ex., *Older and Bolder* en Irlande,¹⁰¹ *Healthy Aging Partnership* à Washington D.C.¹⁰² et *The Successful Aging Councils* aux États-Unis).¹⁰³ De plus, les organismes sans but lucratif et les entreprises pourraient s'associer dans l'atteint d'objectifs communs axés sur le bien-être des aînés.

⁹⁸ Institut Info-retraite BMO. (2009) *The Evolution of Giving: From Charity to Philanthropy*. Rapport de l'Institut Info-retraite BMO. Groupe financier BMO.

⁹⁹ Bell Aliant. (2012). www.alliantpioneers.com

¹⁰⁰ Elfun. (2012). <http://www.memberconnections.com/olc/pub/GNL/cpages/about/history.jsp>

¹⁰¹ *Older and Bolder: Support Equality for Older People*. www.olderandbolder.ie. (Irlande). Consulté en septembre 2012.

¹⁰² *Healthy Aging Partnership*. www.4elders.org/ (États-Unis). Consulté en septembre 2012.

¹⁰³ *Healthy Aging Regional Collaborative: Initiative of the Health Foundation of South Florida*. www.healthygingsf.org/mission.aspx. (États-Unis). Consulté en septembre 2012.

E – Bénévolat intergénérationnel

La popularité des occasions de bénévolat intergénérationnel ne cesse de s'affermir. Les organismes sans but lucratif tels que les banques alimentaires sont souvent témoins de bénévolat intergénérationnel. Un programme scolaire novateur appelé The Intergenerational Schools a adopté une approche intergénérationnelle à l'apprentissage selon laquelle un grand nombre d'aînés bénévoles contribuent à l'apprentissage structuré des étudiants.¹⁰⁴

F – Bénévolat lié à l'alimentation

Un autre exemple de bénévolat novateur a vu le jour dans l'industrie alimentaire. Les Canadiens appuient les banques alimentaires depuis longtemps. Au cours des dernières années, un nombre toujours croissant de particuliers font don de leur temps pour aider l'industrie alimentaire. D'innombrables Canadiens passionnés de nourriture soutiennent bénévolement des vignobles, des fermes biologiques et des restaurants. Cette tendance s'étend au-delà du secteur sans but lucratif jusqu'au secteur privé. Elle intéresse notamment les baby-boomers et les aînés emballés par les questions de nature alimentaire.

En bref, les stratégies qui aident les aînés à vivre des transitions et favorisent le développement personnel et l'apprentissage constituent des façons novatrices de recruter des aînés bénévoles. Comme l'indique cette liste, les aînés prennent part à diverses activités communautaires en dehors des structures, des programmes et des organismes traditionnels. En plus de composer avec leur transition vers la retraite et d'apprendre de nouvelles choses, ils semblent souvent poursuivre un ensemble de valeurs, d'intérêts et de passions en participant à des activités bénévoles non traditionnelles. Dans certains cas, les aînés sont capables d'intégrer tous leurs besoins à leurs choix de bénévolat.

Toutes ces stratégies de bénévolat mettent l'accent sur les aînés. Elles les engagent et les aident à contribuer à leur collectivité de manière significative. Elles promeuvent leur bien-être tout en les aidant à vivre des transitions de vie. Elles promeuvent également le développement personnel et l'apprentissage. Comme l'intérêt pour le soutien des aînés bénévoles est à la hausse, on peut s'attendre à la mise en œuvre d'un nombre croissant de stratégies semblables, ainsi qu'à l'augmentation du nombre d'aînés qui font du bénévolat à l'appui d'autres aînés et du bénévolat en ligne.

¹⁰⁴*The Intergenerational Schools: A Community of Lifelong Learners.* www.tisonline.org. (Etats-Unis). Consulté en septembre 2012.

Section 6

Leçons tirées de divers programmes de bénévolat pour aînés du monde entier



Au Canada, les préretraités de 55 à 64 ans ont enregistré un taux de bénévolat de 41 % en 2010. Quant aux aînés, leur taux était de 36 %.¹⁰⁵ Ce taux inférieur de la part des aînés est en partie attribuable au grand nombre de personnes dans ce groupe d'âge qui ne font pas de bénévolat pour cause de maladie ou autre obstacle. Ceux qui sont en santé consacrent beaucoup de temps au bénévolat. Selon ces pourcentages, il est évident que les personnes capables de faire du bénévolat en font. Les aînés se passionnent pour diverses causes et pour leurs collectivités, et ils veulent y contribuer. La société, elle, doit répondre à ces demandes. Des recherches ont révélé que, même s'il existe déjà plusieurs programmes de bénévolat pour retraités et aînés, certains prennent de l'ampleur afin d'attirer ces compétences essentielles.

Au total, 64 programmes de bénévolat pour aînés issus de plus de 30 pays (voir annexe A) ont été révisés. Ces programmes provenaient des six catégories suivantes :

1. **Programme de bénévolat pour aînés et retraités (*Retired Senior Volunteer Program* ou RSVP)**
2. **Tourisme volontaire**
3. **Échanges bénévoles**
4. **Bénévolat de développement international**
5. **Programmes de centres d'action bénévole**
6. **Programmes de groupes confessionnels**

Programme de bénévolat pour aînés et retraités

Le Programme de bénévolat pour aînés et retraités (*Retired Senior Volunteer Program* ou RSVP) a vu le jour en 1965 à Staten Island, dans l'état de New York. Il est devenu un de plus importants programmes pour aînés au monde, comptant des chapitres à l'échelle internationale. Les recherches sur les programmes de bénévolat pour aînés ont révélé que le programme RSVP était prédominant dans presque tous les pays.

Tourisme volontaire

Le tourisme volontaire gagne en popularité dans le monde entier, car il permet aux aînés et aux retraités de partager leurs compétences et leurs talents tout en découvrant une nouvelle culture. Le tourisme volontaire est désigné par plusieurs appellations, dont volontourisme et vacances de bénévolat. Ce type de voyage inclut des activités bénévoles et sa popularité n'a cessé de croître au cours des dernières années.

Les vacances de bénévolat peuvent prendre différentes formes. Il peut s'agir d'activités pratiques (par ex., planter des arbres ou bâtir une nouvelle école) ou d'occasions axées sur les compétences (par ex., aide médicale ou enseignement aux enfants).

Échanges bénévoles

Les échanges bénévoles ressemblent au tourisme volontaire. Le groupe seVen (*Senior Europeans Volunteer Exchange Network* ou réseau d'échange d'aînés bénévoles européens) est un réseau paneuropéen de 29 organismes qui

¹⁰⁵ Statistique Canada, 2010. *Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation*

favorisent des échanges d'aînés bénévoles. Fondé en 2007, ce groupe hautement organisé inclut des organismes sans but lucratif, des ONG, des gouvernements locaux, des établissements d'enseignement et divers centres de recherche. Alors que les groupes de tourisme bénévole collaborent avec divers organismes et pays, le groupe seVen travaille au sein de son propre réseau pour échanger des bénévoles entre différentes régions. Cet organisme est encore jeune, mais il constitue un bon exemple de la façon dont le paysage du bénévolat change afin d'inclure davantage de retraités et d'aînés.

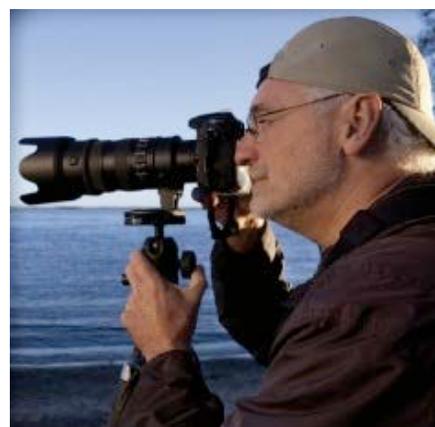
Bénévolat de développement international

Le concept du bénévolat de développement international est similaire à celui du tourisme volontaire. La Japan International Cooperation Agency (JICA) souligne que, en général, les personnes « de 40 à 69 ans qui souhaitent participer à des activités coopératives dans des pays en voie de développement mettent en pratique leur vaste expérience, notamment des compétences spécialisées et des technologies cultivées au fil des ans »¹⁰⁶

La JICA est un organisme à grande échelle qui propose une pléthore de programmes pour aînés bénévoles et « articule ses activités autour des piliers de l'approche axée sur le terrain, de la sécurité humaine, et de l'amélioration de l'efficacité et de la vitesse ». ¹⁰⁷ De tous les pays ayant fait l'objet de recherches en anglais, le Japon est celui qui offrait le plus de programmes à l'intention des retraités (y compris les aînés) et la plus grande variété d'occasions. Il propose autant des programmes de bénévolat pratiques que des postes axés sur les compétences.

Programmes de centres d'action bénévole

Des centres d'action bénévole existent à l'échelle du Canada et dans le monde entier. Bien que leur définition varie grandement, il s'agit toujours d'espaces physiques ou en ligne qui cherchent à renseigner les bénévoles actuels et potentiels. Généralement, un centre d'action bénévole a une base de données consultable ou un coordonnateur des ressources bénévoles. La plupart proposent des programmes qui plaisent à différents groupes (jeunes, familles, écoles, employeurs, etc.). Même si certains centres d'action bénévole ayant fait l'objet de recherches offraient des programmes destinés aux aînés (*Flourish after 55* de Volunteer Arlington en Virginie, aux États-Unis), ceux-ci ne semblent pas vraiment se distinguer des outils de jumelage de base utilisés pour tous les types de bénévoles. D'autres centres d'action bénévole (par ex., St. Louis, au Missouri, aux États-Unis, et le Cambodge) proposent des programmes qui permettent de jumeler des aînés et des enfants afin d'améliorer leur santé et leur bien-être. Même si les objectifs de ces deux programmes sont de nature altruiste, aucun ne semble conçu spécifiquement pour les aînés.



Les centres d'action bénévole de Richmond, en Colombie-Britannique, du Népal, du Kenya, du Liban et de la Roumanie ont recours à des programmes de bénévolat axé sur les compétences pour jumeler des aînés et des groupes ou organismes communautaires. Tous signalent que, en raison du nombre élevé de baby-boomers qui prennent leur retraite, la société et la population active risquent de perdre de précieuses compétences. En outre, ils soutiennent que les aînés bénévoles ne sont pas seulement souhaitables, ils sont nécessaires. On peut se demander pourquoi tant de pays et d'organismes sont si enthousiastes à l'idée de recruter des aînés bénévoles. Le National Volunteer and

¹⁰⁶ Agence japonaise de coopération internationale, 2013. <http://www.jica.go.jp/french/index.html>

¹⁰⁷ Agence japonaise de coopération internationale, 2013. <http://www.jica.go.jp/french/index.html>

Philanthropy Centre de Singapour a la réponse : les aînés ont le temps, les compétences, la motivation, les réseaux et le désir requis pour aider les personnes dans le besoin. Les aînés – surtout les retraités – sont plus susceptibles d’avoir le temps de faire du bénévolat sur une base régulière. Ils sont également plus disponibles pendant les heures normales de travail, contrairement aux bénévoles qui ne peuvent travailler qu’en dehors de ces heures ou la fin de semaine.

Programmes de groupes confessionnels

Les organismes religieux jouent un rôle dominant sur le plan des services communautaires et du bénévolat, tant aux yeux du grand public que pour les baby-boomers en particulier. Le sondage sur la participation civique de l’AARP (1997) révèle que les organismes religieux sont les bénéficiaires d’efforts bénévoles les plus cités (33 pour cent), suivis de près par les écoles ou les groupes éducatifs (32 pour cent). Les activités pour jeunes (17 pour cent), les activités communautaires ou de quartier (16 pour cent), les causes liées aux maladies (14 pour cent) et les soins de santé (12 pour cent) complètent la liste.

Les organismes religieux sont les plus grands bénéficiaires des efforts bénévoles des aînés. En effet, 33 pour cent des gens de plus de 40 ans font don de leur temps à des programmes religieux.¹⁰⁸ Les recherches relatives aux programmes de bénévolat de nature religieuse n’ont pas donné beaucoup de résultats autres que le repère de quelques programmes chrétiens, juifs et islamiques. Comme dans le cas des programmes des centres d’action bénévole, il existe plusieurs types de programmes religieux : jumelage général, tourisme volontaire, jumelage avec des jeunes et cercle social. Bien qu’ils comportent tous le mot « aînés » dans le titre, aucun programme ne semble différer de ceux qui s’adressent aux autres groupes d’âge.



D’autres organismes sans but lucratif et organisations travaillent en vue d’attirer l’attention des aînés en concevant des programmes qui piquent leur intérêt et leur permettent de mettre en pratique leurs compétences. REACH est un programme du Royaume-Uni qui aide les organismes bénévoles à réaliser leurs missions respectives en faisant appel aux compétences des aînés bénévoles. À Minneapolis, au Minnesota, *Women in Progress* place des professionnels retraités au sein d’organisations afin d’aider celles-ci avec leur planification stratégique. Comme les entreprises peuvent être très petites ou de calibre international, une grande variété de compétences et de connaissances peuvent être appliquées par les bénévoles.

Résumé des programmes

À mesure que les baby-boomers de ce monde prennent leur retraite et vieillissent, le nombre d’aînés prêts à s’engager augmente. Le sondage *Staying Ahead of the Curve* de l’AARP (2003), réalisé auprès de travailleurs de 45 ans et plus, a révélé qu’ils entretenaient un lien très étroit avec leur collectivité. En effet, la moitié a déclaré avoir un lien étroit avec sa profession (50 pour cent), suivi de la religion (45 pour cent), des collègues (44 pour cent), des passe-temps (43 pour cent), du quartier (41 pour cent), des groupes liés à l’âge (39 pour cent), des groupes professionnels (18 pour cent), des groupes ethniques (17 pour cent) et des groupes d’anciens (9 pour cent), ce qui donne une bonne idée des types d’organismes pour lesquels ces travailleurs pourraient faire du bénévolat en vieillissant. L’étroit lien avec leur travail laisse entendre que ces personnes seront à la recherche d’occasions de bénévolat axé sur les compétences, et qu’elles souhaiteront peut-être continuer d’apprendre tout en vieillissant.

¹⁰⁸ Statistique Canada, *Enquête canadienne 2010 sur le don, le bénévolat et la participation*.

La plupart des baby-boomers prédisposés favorablement au bénévolat en font déjà. Les membres de ce groupe d'âge sont moins susceptibles de faire du bénévolat par devoir ou par obligation que leurs cohortes plus âgées. Les efforts visant à recruter des baby-boomers pour différentes activités bénévoles à mesure qu'ils vieillissent seraient probablement plus fructueux si l'accent était mis sur le maintien de l'engagement des baby-boomers qui font actuellement du bénévolat. Les appels les plus fructueux auprès de ce groupe incluent ceux qui traitent de développement personnel, d'intérêt personnel et de bénévolat en tant qu'expérience sociale, bénéfique et agréable. L'expérience bénévole doit être présentée comme une occasion efficace, communautaire et familière. L'approche qui semble avoir les meilleures chances de réussite est l'extension de l'engagement actuel ou le recours aux organismes ou aux activités pour créer un lien avec autrui.

Le vieillissement des baby-boomers présente autant de possibilités que de défis en ce qui a trait à la maximisation de leur potentiel en tant que bénévoles. La taille de cette génération combinée à une activité bénévole déjà considérable constitue un tremplin vers ce processus. L'étape du cycle de vie des baby-boomers contribue à une incidence élevée de bénévolat. Les baby-boomers sont plus susceptibles de prendre part à des activités bénévoles relatives aux jeunes ou associées à leur lieu de culte. Ces activités sont habituellement axées sur leur collectivité locale.

Les baby-boomers travailleront probablement plus longtemps que la génération précédente. Bien qu'il semble acquis et fondé de croire que ce fait constitue un élément dissuasif au bénévolat, les preuves contraires abondent. De façon générale, le bénévolat ne remplace pas un travail rémunéré chez les retraités. En outre, les liens avec le milieu de travail contribuent à un réseau social plus vaste, à une sécurité économique accrue et à un meilleur accès aux soins de santé. À leur tour, ces conditions contribuent à une plus grande propension à faire du bénévolat.

Les attitudes des baby-boomers à l'égard de la retraite envoient des messages variés. La plupart s'attendent à une retraite active et agréable, donc à des attentes plus élevées relatives au bénévolat. Par contre, les baby-boomers sont reconnus pour leur indépendance, leur autonomie et leur nombrilisme, tous des facteurs typiquement associés à une propension pour le bénévolat. L'orientation religieuse et les pratiques des baby-boomers ont également une incidence sur leurs décisions en matière de bénévolat, étant donné la centralité du bénévolat religieux dans l'ensemble des groupes d'âge et son importance accrue plus tard dans la vie.

Les baby-boomers font du bénévolat pour différentes raisons, mais ils sont moins enclins que la génération précédente à le faire par devoir ou par obligation. Ils ont plus tendance à faire du bénévolat pour des raisons sociales, le développement personnel, l'amélioration de l'estime de soi ou la recherche de loisirs. Les occasions communautaires épisodiques et familiales correspondent également à leurs préférences. Ainsi, les sollicitations relatives à l'engagement bénévole doivent aborder les baby-boomers dans un tel contexte.

Section 7

Conclusion

En 2011, 43 % de la population canadienne se composait d'adultes plus âgés (29 % étaient des baby-boomers et 14,7 % étaient des aînés).¹⁰⁹ L'*Enquête canadienne 2010 sur le don, le bénévolat et la participation* montre qu'au moins un tiers des adultes de 45 ans et plus font du bénévolat au sein d'organismes sans but lucratif. De plus, malgré que leurs taux de bénévolat diminuent avec l'âge (le plus souvent en raison de problèmes de santé, de mobilité et de prestation de soins), le nombre moyen d'heures que contribuent les bénévoles continue d'augmenter. Ensemble, ces trois groupes d'âge – *shadow-boomers* (de 45 à 54 ans), baby-boomers (de 55 à 64 ans) et aînés (65 ans et plus) – ont contribué plus d'un milliard d'heures bénévoles en 2010 seulement.¹¹⁰

Dans le cas des baby-boomers (de 45 à 54 ans) et des *shadow-boomers* (de 55 à 64 ans), les femmes ont tendance à contribuer plus d'heures bénévoles par année que les hommes. Entre 65 et 75 ans, les femmes étaient un peu plus susceptibles de faire du bénévolat et elles accumulaient plus d'heures bénévoles par année; toutefois, après 75 ans, les hommes font plus de bénévolat que les femmes. En outre, ils accumulent un plus grand nombre d'heures bénévoles par année.

Les bénévoles en milieu rural se considèrent plus religieux que les bénévoles en milieu urbain. De plus, ils ont tendance à faire plus de bénévolat auprès d'organismes religieux. Il se peut qu'ils contribuent un plus grand nombre d'heures bénévoles, mais il faudrait étudier davantage ce groupe unique de bénévoles. Les baby-boomers ont également des caractéristiques, des motivations et des tendances de bénévolat uniques. Plus ils vieillissent, moins leurs activités bénévoles ressemblent à celles de la génération actuelle d'aînés.¹¹¹ Les baby-boomers sont plus intéressés à améliorer leurs compétences par le bénévolat, ils sont plus axés sur les résultats, et ils doivent jongler plusieurs rôles et intérêts. Des espérances de vie plus longues, des droits à pension plus tardifs, des demandes accrues relatives à la prestation de soins à un membre de la famille, et le nombre croissant d'aînés qui décident de vivre en condominium influenceront tous la façon dont les baby-boomers s'engageront dans leurs collectivités.

Si on examine dans quels domaines les activités bénévoles ont lieu, les adultes de 45 ans et plus participent le plus souvent à des activités de sports et loisirs, de services sociaux, d'éducation, de recherche et religieuses. L'engagement envers les causes d'éducation et de recherche diminue rapidement avec l'âge, alors que les contributions aux autres types organisationnels demeurent relativement stables. Par ailleurs, les aînés organisent ou supervisent souvent des événements, sollicitent des fonds ou siègent à des conseils d'administration.

Le bénévolat comporte de nombreux avantages pour les aînés. Plusieurs bienfaits sur la santé et la vie sociale ont d'ailleurs été identifiés, notamment un meilleur fonctionnement physique, un meilleur bien-être émotionnel et une meilleure capacité mentale. Le bénévolat comporte également des avantages sur le plan social. Par exemple, il prévient l'isolement en aidant les particuliers à faire de nouvelles rencontres et à rester connectés dans leurs collectivités. Il crée également des occasions d'apprentissage et d'amélioration des compétences, et permet de vivre de nouvelles expériences. Le bénévolat étend les horizons des aînés. Toutefois, il peut arriver que ces derniers doivent affronter divers obstacles et relever différents défis, notamment en ce qui a trait aux capacités physiques changeantes, aux

¹⁰⁹ Statistique Canada, recensement de 2011 (faits saillants de la répartition de la population par âge et par sexe).

¹¹⁰ Statistique Canada, *Enquête canadienne 2010 sur le don, le bénévolat et la participation*.

¹¹¹ Speevak Sladowski, Paula (2010), *Big Shoes to Fill*.

horaires, au transport, à la langue, à la culture, aux nouvelles technologies, et aux dépenses liées à l'engagement bénévole. La valeur socioéconomique du bénévolat a été clairement démontrée. Dans le monde entier, d'importants travaux se poursuivent dans ce domaine. Les bénévoles contribuent grandement à la qualité de vie dans les collectivités et à la société dans son ensemble; parallèlement, ils améliorent leur propre qualité de vie par le bénévolat.

De nos jours, on recense quelque 9,6 millions de baby-boomers. En outre, la proportion d'aînés au Canada s'élève à 14,8 %, soit près de 5 millions de personnes (Statistique Canada, 2012). On estime que ce nombre augmentera pour atteindre 16 % en 2016¹¹², puis 25 % d'ici 2036.¹¹³ Ce vieillissement de la population de toutes les collectivités canadiennes créera d'incroyables occasions dont pourront profiter les organismes sans but lucratif, les municipalités et les autres ordres du gouvernement. Les aînés représentent une grande force locale et un grand potentiel communautaire. Bien que notre société vive d'importants changements démographiques, il est essentiel d'élaborer des initiatives politiques qui maintiendront l'engagement des aînés dans les affaires politiques et communautaires, et les encourageront à faire du bénévolat. En fait, les changements démographiques soulignent le besoin urgent de concevoir des politiques et des programmes novateurs qui appuient et favorisent le bénévolat et la participation civique, tout en assurant que les aînés continueront d'être entendus dans la collectivité.

Les aînés bénévoles ont plusieurs compétences, connaissances et expériences à offrir aux organismes sans but lucratif de leurs collectivités. Les stratégies recommandées pour engager efficacement les aînés en tant que bénévoles incluent le bénévolat axé sur les compétences, l'intégration du bénévolat à la planification de la retraite, le bénévolat dans un condominium, les citoyens de la science, et les vastes domaines de la recherche et de l'éducation. Ces approches peuvent également intégrer le bénévolat familial, le tourisme volontaire, les citoyens scientifiques et diverses occasions du spectre de l'engagement bénévole. On s'attend à ce que d'autres stratégies bénévoles liées aux aînés soient mises en œuvre, telles que les aînés au service d'autres aînés, le bénévolat intergénérationnel, le bénévolat lié à l'éducation et le bénévolat en ligne.

Il est important d'appuyer l'engagement actif des aînés dans la société. Outre leur nombre croissant, leur scolarité, leur santé, leur richesse et le soutien socioéconomique associé à leurs efforts bénévoles, les aînés constituent une grande force dans les collectivités et la société dans son ensemble. Ils ont des connaissances à partager et des contributions à faire. Les bénévoles sont des citoyens qui participent à leur société en vue de l'améliorer, de faire une différence et d'aider les autres. La société a besoin des contributions de baby-boomers et d'aînés avertis et talentueux. En outre, comme les recherches mettent continuellement en lumière les avantages physiques et sociaux du bénévolat, les aînés ont beaucoup à gagner en s'engageant au sein de leur collectivité.

Bien que plusieurs organismes aient élaboré des programmes et des pratiques visant à répondre aux besoins particuliers des aînés bénévoles, plusieurs autres ne se sont toujours pas penchés sur cette question. Il existe des programmes de bénévolat pour aînés dans le monde entier. Ceux-ci tendent à mettre l'accent sur les échanges, les activités intergénérationnelles et les occasions de transfert des compétences. Les exemples de programmes mentionnés dans le présent rapport pourraient inspirer les décideurs, les organismes sans but lucratif, les gestionnaires de ressources bénévoles et les aînés comme tels, car il en reste encore beaucoup à faire pour engager et appuyer les aînés bénévoles.

¹¹² Statistique Canada (2007). *Un portrait des aînés au Canada – 2006* (n° au catalogue 89-519-XIE). Ottawa, Canada : ministre de l'Industrie. Extrait de <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-519-x/89-519-x2006001-eng.pdf>.

¹¹³ Statistique Canada (2012). *La population canadienne en 2011 : âge et sexe*, recensement de 2011. N° au catalogue 98-311-X2011001. Ottawa : ministre de l'Industrie.

Le bénévolat a beaucoup évolué au cours de la dernière décennie en raison de la démographie changeante du pays, de la mondialisation, des progrès technologiques, des nouvelles politiques publiques et du ralentissement économique.¹¹⁴ Les décideurs peuvent promouvoir le bénévolat auprès des aînés et renforcer la capacité des organismes qui les recrutent afin de mieux répondre aux caractéristiques uniques des aînés bénévoles actuels et éventuels. Pour que le bénévolat continue d'aller de l'avant, il faut réussir à engager significativement les aînés au sein d'organismes sans but lucratif de collectivités à l'échelle du pays au moyen de stratégies novatrices qui améliorent le bien-être, facilitent les transitions de vie, et favorisent le développement personnel et l'apprentissage, en plus de programmes communautaires qui engagent et stimulent les aînés.

Faits saillants

1. Le Canada compte près de 15 millions de citoyens plus âgés, soit plus de 5 millions de personnes de 65 ans et plus et 10 millions de baby-boomers (de 45 à 64 ans). Ensemble, ils représentent 43 % de la population.
2. En 2010, les baby-boomers et les aînés ont contribué plus de 1 milliard d'heures de bénévolat. Le taux de bénévolat des aînés est inférieur à celui des groupes d'âge plus jeunes. Ce fait est probablement attribuable aux troubles de santé et de mobilité qui accroissent avec l'âge, même si la disponibilité augmente avec l'âge étant donné la diminution des responsabilités familiales et professionnelles. Malgré cela, ils contribuent en moyenne un nombre plus élevé d'heures par année.
3. Dans les groupes d'âge de 45 à 64 ans et de 65 à 75 ans, les femmes ont tendance à faire plus de bénévolat et à contribuer un plus grand nombre moyen annuel d'heures bénévoles que les hommes. Toutefois, après l'âge de 75 ans, les hommes sont plus susceptibles de faire du bénévolat que les femmes. En outre, ils accumulent un plus grand nombre moyen annuel d'heures bénévoles.
4. Dans le cadre de leurs activités bénévoles, les baby-boomers ont tendance à superviser des événements, à siéger à un comité ou à un conseil d'administration, ou à participer à des collectes de fonds. Quant aux aînés, ils sont plus enclins à faire du bénévolat en offrant du counselling, en prodiguant des conseils ou en proposant leur soutien pour divers services de santé. Les adultes de 45 ans et plus ont tendance à s'engager auprès d'organismes sans but lucratif des domaines des sports et loisirs, des services sociaux, de l'éducation, de la recherche ou de la religion. Cependant, le taux de participation aux activités bénévoles des secteurs de l'éducation et de la recherche chute considérablement avec l'âge, alors que les contributions des aînés à d'autres types d'organismes demeurent relativement stables.
5. Les baby-boomers tendent à rechercher des activités bénévoles significatives et leurs taux de bénévolat sont toujours élevés. Il s'agit de bénévoles loyaux dont l'horaire est souple et la disponibilité plutôt grande, ce qui les rend fort attrayants en tant que bénévoles; toutefois, ils ont également des attentes élevées relatives à leur expérience bénévole. Outre leur désir de contribuer à leur collectivité, les aînés souhaitent rencontrer de nouvelles personnes et faire du bénévolat entre amis, alors que les baby-boomers sont plus souvent intéressés à mettre leurs compétences en pratique ou à améliorer celles-ci.
6. Sur le plan de la santé, le bénévolat comporte plusieurs avantages pour les aînés, notamment sur les plans physique, émotionnel et cognitif. De plus, il améliore leur soutien social, leur inclusion sociale et leur engagement civique.

¹¹⁴ Bénévoles Canada et la Financière Manuvie (2010). [Comblent les lacunes : Enrichir l'expérience bénévole afin de créer un avenir meilleur pour nos collectivités](#), Ottawa.

7. Pour faire du bénévolat, il arrive que les aînés doivent relever des défis ou affronter des obstacles relatifs au transport, aux horaires et aux frais remboursables.
8. De plus en plus, les baby-boomers (nés entre 1945 et 1957), les *shadow-boomers* (nés entre 1958 et 1963) et les aînés sont intéressés à faire entendre leur voix sur les scènes politique et sociale. Les programmes visant à éduquer et à appuyer le parrainage et la participation civiques prendront de l'importance.
9. Grâce à leurs bénévoles, les organismes sans but lucratif profitent de nombreux avantages socioéconomiques.
10. Les principales stratégies liées au recrutement d'adultes plus âgés incluent celles qui promeuvent le bien-être en période de transition (par ex., planification de la retraite ou bénévolat au sein d'un conseil d'administration de condominium), ainsi que celles qui favorisent le développement personnel et l'apprentissage (par ex., bénévolat axé sur les compétences, tourisme volontaire et citoyens de la science).
11. Les politiques publiques et les programmes visant à promouvoir le bénévolat auprès des aînés et à renforcer la capacité des organismes à recruter des aînés dans un vaste spectre de l'engagement sont essentiels à l'engagement futur des citoyens et au bénévolat au Canada.

Section 8

Références

AARP. www.aarp.org/politics-society/advocacy/. Consulté en octobre 2012.

Bendle, L. et Patterson, I. (2008). Serious leisure, career volunteers and the organization of arts events in a regional Australian city. *International Journal of Event Management Research*, 4, en ligne, aucune page.

Berger, U., Der, G. Mutrie, N. et Hannah, M. K. (2005). The impact of retirement on physical activity, *Ageing & Society*, 25, pp. 181-195.

Blair, T. et Minkler, M. (2009). Participatory action research with older adults: key principles in practice, *Gerontologist*, 49, pp. 651-662.

Dewar, B. J. (2005). *Beyond tokenistic involvement of older people in research – a framework for future development and understanding: Practice*.

BRAVO (2012). *BRAVO Project*. Récupéré des recherches de Baycrest sur les aînés bénévoles: <http://research.baycrest.org/bravo-research>.

Société canadienne d'hypothèques et de logement. (2011). L'Observateur du logement au Canada. <http://www.cmhc.ca/observer/>. Consulté en août 2012.

Agence du revenu du Canada. nouveau crédit d'impôt pour les propriétaires volontaires adopté dans le budget fédéral en 2011. www.cra-arc.gc.ca/firefighter/. Consulté en septembre 2012.

Centre de recherche et de développement sur le secteur bénévole et communautaire de l'Université Carleton (2004). *Community Partners in Education: Measuring the Impact of OCRI's Volunteers in Ottawa*, Centre de recherche et d'innovation d'Ottawa (CRIO).

Chambre, S. M. (1987). *Good deeds in old age: Volunteerism by the new leisure class*. Lexington, MA: Lexington Books.

Académie des citoyennes et citoyens. <http://citizensacademy.ca/theacademy/>. Consulté en octobre 2012.

Base de données sur les collectivités. <http://www.cid-bdc.ca/rural-facts?page=4>. Consulté en octobre 2012.

Community Literacy of Ontario (2009). *Literacy Volunteers: Value Added*. <http://www.nald.ca/literacyvolunteers/what.htm>. Consulté en septembre 2012.

Cook, S. L. (2011). *Redirection: Volunteering as an Extension of Career during Retirement*. Document présenté lors de la 30^e conférence annuelle de l'Association canadienne de gérontologie (ACG), Ottawa, Canada.

Cook, S. L. (2011). An exploration of learning through volunteering during retirement. *International Journal of Volunteer Administration*, 28, pp. 9-19.

Esmond, D. J. (2001). BOOMNET. *Capturing the Baby Boomer Volunteers: A Research Project into Baby Boomers and Volunteering*. Récupéré de Making The Difference: <http://www.mtd4u.com/resources/Boomnet%20Report%202001.PDF>.

Esmond, D. J. (2004). *Booming Recruiting: An Action Research Project*. Récupéré de Department for Community Development. Gouvernement de l'Australie. <http://www.collectivités.wa.gov.au/SiteCollectionDocuments/Booming%20Recruiting%20An%20Action%20Research%20Project%20May%202004.pdf>.

Ferronato, S. (2010). *Merging for Impact*. bulletin du Resource Centre for Voluntary Organizations, hiver 2010, volume 20, n° 3.

Fried, L., Carlson, M. C., Freedman, M., Frick, K. D., Glass, T. A., Hill, J., . . . Zeger, S. (2004). A social model for health promotion for an aging population: Initial evidence on the Experience Corps model. *Journal of Urban Health*, 81, pp. 64-78.

Gordon, Jane et Brenda Hattie. (2008). *The Role of Senior Volunteers in Sustaining Rural Communities*, The Nova Scotia Centre on Aging, Mount St. Vincent University, Halifax, Nouvelle-Écosse, www.msvu.ca/nsca.

Graff, L. (2007). *Boom or Bust? Will Baby boomers Save Us?*, récupéré de Linda Graff and Associates Inc.: <http://www.lindagraff.ca/non%20html/Musing%20-%20BOOM%20OR%20BUST.pdf>.

Région de Halton. <http://webap.halton.ca/news/mediashow.cfm?MediaID=2011-05-03-03-58-16>. Consulté en octobre 2012.

- Harris/Decima. (2010). Sondage général réalisé auprès de la population dans le cadre des recherches du projet *Comblent les lacunes*. Récupéré de Imagine Canada : http://www.imaginecanada.ca/files/www/en/summit/bridging_the_gap.pdf.
- Harvard School of Public Health – MetLife Foundation (2004). *Reinventing Aging: Baby Boomers and Civic Engagement*. Récupéré du Center for Health Communication Harvard School of Public Health: <http://www.hsph.harvard.edu/chc/reinventingaging/Report.pdf>.
- Karp, A., Paillard-Borg, S., Wang, H. X., Silverstein, M., Winblad, B., et Fratiglioni, L. (2006). Mental, physical, and social components in leisure activities equally contribute to decrease dementia risk. *Dementia and Geriatric Cognitive Disorders*, 21, pp. 65-73.
- Kim, J. et Pai, M. (2010). Volunteering and trajectories of depression, *Journal of Aging & Health*, 22, pp. 84-105.
- Kröger, E., Andel, R., Lindsay, J., Benounissa, Z., Verreault, R., et Laurin, D. (2008). Is complexity of work associated with risk of dementia? The Canadian study of health and aging. *American Journal of Epidemiology*, 167, pp. 820-830.
- Lamers, Chuck. (1994). *Volunteers: Urban vs. Rural*, Le journal canadien de gestion des bénévoles, édition d'automne, volume 3.4, p. 4.
- Lin, N. et Erickson, B. (2008). *Social Capital: An International Research Program*. ISBN-13: 9780199234387.
- Lum, T. Y. et Lightfoot, E. (2005). The effects of volunteering on the physical and mental health of older people. *Research on Aging*, 27, pp. 31-55.
- Luks, A., et Payne, P. (2001). *The Healing Power of Doing Good*. États-Unis : iUniverse.
- Maranta, A., et Speevak, P. (2010). *Le bénévolat axé sur les compétences : document de travail*. Récupéré de Bénévoles Canada : http://www.volunteer.ca/files/2010-08-10_skills-based_volunteering_discussion_paper_and_case_studies.pdf.
- Misener, K., Doherty, A., et Hamm-Kerwin, S. (2010). Learning from the experiences of older adult volunteers: A serious leisure perspective. *Journal of Leisure Research*, 2, pp. 267-290.
- Murphy, M. A. (2011). Présentation au Kelowna Community Resources Centre. Kelowna, Colombie-Britannique, Canada.
- Musick, M. et J. Wilson. (2003). Volunteering and Depression: The Role of Psychological and Social Resources in Different Age Groups. *Social Science and Medicine* 56: pp. 259-69.
- Narushima, M. (2005). Payback time: Community volunteering among older adults as a transformative mechanism. *Aging & Society*, 25, pp. 567-584.
- Narushima, M. (2004). A gaggle of raging grannies: The empowerment of older Canadian women through social activism. *International Journal of Lifelong Education*, 23, pp. 23-42.
- Conseil national des aînés (2010). *Rapport du Conseil national des aînés sur le bénévolat chez les aînés et le vieillissement positif et actif*, Ottawa, Canada : Ressources humaines et Développement des compétences. Récupéré du Conseil national des aînés, gouvernement du Canada : http://www.seniorscouncil.gc.ca/eng/research_publications/volunteering.pdf.
- Conseil national des aînés (2010). Rapport du Comité spécial d'enquête sur la gérontologie. Ottawa : gouvernement du Canada.
- National Volunteer and Philanthropy Centre. (2007). *Doing Good Well. Engaging Senior Volunteers: A Guide for Non-profit Organisations*. Récupéré du National Volunteer and Philanthropy Centre : <http://www.nvpc.org.sg/Library/Documents/Publications/A%20Guide%20for%20NPOs-%20Snr%20Vol-NEW-9%20Oct.pdf>.
- Oman, D., Thoresen, C. E., et McMahon, K. (1999). Volunteerism and mortality among the community-dwelling elderly. *Journal of Health Psychology*, 4, pp. 301-316.
- Onyx, J. et Warburton, J. (2003). Volunteering and health among older people: a review. *Australasian Journal on Ageing*, 22, pp. 65-69.
- Poetker, J. I. (22 juin 2009). *Tapping the Power of Boomers as Senior Volunteers*. Récupéré du Kerby Centre : <http://www.mtroyal.ca/wcm/groups/public/documents/pdf/boomervol.pdf>.
- Post, S. G. (2005). Altruism, happiness, and health: it's good to be good. *International Journal of Behavioral Medicine*, 12, pp. 66-77.
- Prisuta, R. (2003, October). *Enhancing Volunteerism Among Aging Boomers*. Récupéré de Aging Society : <http://www.agingociety.org/agingociety/links/aarpboomers.pdf>.

- Quarter, Jack, Laurie Mook et Betty Jane Robertson (2009), *What Counts: Social Accounting for Non-profits and Co-operatives*.
- Rook, K. S. et Sorkin, D. H. (2003). Fostering social ties through a volunteer role: Implications for older-adults' psychological health. *International Journal of Aging and Human Development*, 57, pp. 313-337.
- Roza, L., Becker, A., Van Varen, E., et Meijs, L. (2011). The Why of Older Adult Volunteers: Do Employment Loss of Spouse Influence the Motivations of Older Volunteers?, *International Journal of Volunteer Administration*.
- Salamon, Lester, S. Wojciech Sokolowski, et Megan A. Haddock. (2011), Measuring the Economic Value of Volunteering Globally: Concepts, Estimates, and a Roadmap to the Future, *Annals of Public and Co-operative Economics*, volume 83, n° 3, septembre 2011, Johns Hopkins University.
- Schooler, C., et Mulatu, M. S. (2001). The reciprocal effects of leisure time activities and intellectual functioning in older people: A longitudinal analysis. *Psychology and Aging*, 16, pp. 466-482. doi: 10.1037//0882-7974.16.3.466.
- Shortall, Jessica (2007), *Emerging Topics Paper Series #7: Strategies for Managers Working within Founder's Syndrome Organizations*, édition de Drew Tulchin, Social Enterprise Associates, www.socialenterprise.net, page 3.
- Speevak, P., et Hientz, M. (2011). *Composantes fondamentales de l'engagement des baby-boomers*, Bénévoles Canada et la Financière Manuvie. Récupéré de Soyez bénévoles : <http://www.getvolunteering.ca/pdf/BoomerVolunteerEngagement.pdf>.
- Speevak, P., et Hientz, M. (2011). *Transitions, jalons et héritage : bénévolat et planification de la retraite*. Bénévoles Canada et la Financière Manuvie. Récupéré de Soyez bénévoles : <http://www.getvolunteering.ca/pdf/RetirementPlanningModule.pdf>.
- Speevak-Sladowski, P. (2011). Big Shoes to Fill: Will Baby boomers volunteer in the same way as Today's Seniors?, *International Journal of Volunteer Administration*.
- Stantec Consulting Group. (2011), St John's Amalgamation Review 2011. http://www.stjohns.ca/pdfs/CSJ_Amalgamation_Report_102011.pdf.
- Statistique Canada (2002, 2006, 2009, 2012). *Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation*. Récupéré de Statistique Canada : <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/dp-pd/tbt/Rp-eng.cfm?TAB>.
- Statistique Canada. (2007). *Un portrait des aînés au Canada, 2006* (n° au catalogue 89-519-XIE). Ottawa, Canada : ministre de l'Industrie. Récupéré à <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-519-x/89-519-x2006001-eng.pdf>
- Statistique Canada (2011), Recensement de 2011, répartition de la population par âge. <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-311-x/98-311-x2011001-eng.cfm>.
- Statistique Canada. (2011). Données du recensement, faits saillants. <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-311-x/98-311-x2011001-eng.cfm#a1>.
- Statistique Canada (2012).). *La population canadienne en 2011 : âge et sexe*, Recensement de 2011. N° au catalogue 98-311-X2011001. Ottawa : ministre de l'Industrie.
- Statistique Canada. (2012). Tabulation spéciale des données de l'Enquête canadienne 2010 sur le don, le bénévolat et la participation, préparée en mai 2012.
- Stebbins, R. A. (1996). Volunteering: A serious leisure perspective. *Non-profit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, pp. 211-224.
- Stebbins, R. A. (1982). Serious leisure: A conceptual statement. *Pacific Sociological Review*, 25, pp. 251-272.
- Stebbins, R. A. (2005). Inclination to participant in organized serious leisure: An exploration of the role of costs, rewards, and lifestyle. *Leisure/Loisir*, 29, pp. 183-201.
- Taylor, A. (2011). *Social Media as a Tool for Inclusion*, préparé par Stiles Associates pour Ressources humaines et Développement des compétences Canada.
- University of Manitoba. (2012). www.umanitoba.ca/centres/aging/media/Portage_la_Prairie_A-F_report.pdf. Consulté en octobre 2012.
- Bénévoles Canada et la Financière Manuvie. (2010). *Comblent les lacunes : Enrichir l'expérience bénévole afin de créer un avenir meilleur pour nos collectivités*. Récupéré du Centre de recherche et de développement sur le secteur bénévole et communautaire de l'Université Carleton : http://volunteer.ca/files/Bridging_the_Gap_English.PD

Bénévoles Canada. (2012). *Code canadien du bénévolat*, publié en avril 2012, créé en 2001 à partir du code original produit à l'occasion de l'Année internationale des volontaires. <http://volunteer.ca/files/ccvi-long-eng-apr19-web-sm.pdf>.

Volunteering Australia. (2007). *Subject Guide Involving Baby boomers as Volunteers - Take a Closer Look*. Récupéré du National Volunteer Skills Centre: http://www.volunteeringaustralia.org/files/DQ9CRDAT3L/Baby%20Boomer_SubjectGuide_final.pdf.

Warburton, J. (2006). Volunteering in later life: Is it good for your health?, *Voluntary Action*, 8, pp. 3-15.

Wilson, B. L., et Steele, J. (2001). *Marketing Volunteer Opportunities to Baby boomers*. États-Unis : A Blue Print, Corporation for National Service Senior Corps.

Whitehouse (2010). Taking Brain Health to a Deeper and Broader Level. *Neurological Institute Journal*, Spring 2010, pp. 17-22.

Wisener, Robin (2009), *Attaching Economic Value to Volunteer Contributions: A Discussion Paper* (ébauche), Bénévoles Canada, Ottawa.

À PROPOS DES AUTEURS :

Suzanne L. Cook est gérontologue, chercheuse dans les domaines du bénévolat et des aînés, et conférencière. Elle est également consultante pour divers organismes, associations et gouvernements en ce qui a trait aux répercussions des contributions au vieillissement en santé et aux politiques sociales. Ses travaux de recherche examinent l'apprentissage à vie, le sentiment d'avoir trouvé un but précis et l'impression de vivre un renouvellement associés aux nouveaux rôles et activités entrepris pendant la seconde moitié de la vie. Elle détient un doctorat en éducation des adultes et en développement communautaire du Ontario Institute for Studies in Education de la University of Toronto. Son site Web est www.suzannecook.ca.

Paula Speevak Sladowski est directrice des Programmes, politiques et recherche appliquée chez Bénévoles Canada. Elle concentre ses efforts sur la conception d'outils et de ressources qui améliorent les pratiques et les politiques des domaines de l'engagement bénévole et de la résilience communautaire. Elle a assuré le leadership de diverses recherches pancanadiennes portant sur les tendances en matière de bénévolat, de l'édition 2012 du *Guide de filtrage* et de plusieurs manuels à l'intention des organismes qui recrutent des bénévoles. Paula est diplômée du Programme McGill-McConnell de Maîtrise en gestion pour les leaders du secteur bénévole national. Consulter www.volunteer.ca www.benevoles.ca.