

LE CODE CANADIEN DU BÉNÉVOLAT

Volunteer
Bénévoles
Canada

Volunteer Management
PROFESSIONALS OF CANADA

PROFESSIONNELS EN
gestion de bénévoles
DU CANADA

TABLE DES MATIÈRES

Reconnaissance du territoire 03

Élever le bénévolat pour cultiver les liens, la communauté et l'appartenance 04

Avant-propos 05

Introduction 06

Bénévoles Canada 06

Professionnels en gestion de bénévoles du Canada (PGBC) 06

Élaboration des principes de l'engagement bénévole 06

Valeurs fondamentales de l'engagement bénévole 08

Dix principes de l'engagement bénévole 09

Adoption et mise en œuvre des dix principes 12

Pistes de réflexion 13

Glossaire 16

Remerciements 18

RECONNAISSANCE DU TERRITOIRE

Chez Bénévoles Canada, nous reconnaissons les peuples autochtones comme les premiers intendants des terres sur lesquelles nous habitons, travaillons et faisons du bénévolat. Nous tenons humblement à exprimer notre gratitude pour leur présence de longue date sur ces terres et les liens durables qu'ils entretiennent avec elles.

Nous savons que notre siège social physique se trouve sur le territoire non cédé des Anishianbewaki et des Algonquins, sur les rives de la rivière des Outaouais. Nous reconnaissons aussi le rôle traditionnel des peuples algonquins en tant que gardiens de l'eau et défenseurs des rivières et du territoire.

Par cette reconnaissance, Bénévoles Canada souhaite réaffirmer son engagement et sa responsabilité par rapport à l'amélioration des relations entre les nations, et sa compréhension des peuples autochtones locaux et de leur culture.

D'un océan à l'autre, nous reconnaissons les territoires ancestraux et non cédés des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Nous sommes désormais pleinement conscients de la responsabilité collective que nous avons de promouvoir la vérité, la compréhension et un changement positif. Nous encourageons tous les Canadiens et les Canadiennes à se joindre à nous dans ce parcours de réconciliation alors que nous travaillons pour créer une société plus juste, équitable et inclusive pour l'ensemble des êtres humains.



PROMOUVOIR LE BÉNÉVOLAT POUR RENFORCER LES LIENS, LA COMMUNAUTÉ ET L'APPARTENANCE

La version 2026 du Code canadien du bénévolat, qui s'appuie sur l'édition 2017, a été élaborée à une époque où le paysage du bénévolat du Canada subit une profonde transformation. Les organismes sans but lucratif de toutes tailles doivent composer avec des ressources limitées, une baisse de leur bassin de bénévoles et une demande accrue pour leurs services. Parallèlement, notre secteur doit répondre à l'augmentation de l'isolement social et de la polarisation. Ces réalités mettent en évidence à quel point ce document est à la fois opportun et nécessaire pour le secteur.

Nous croyons que l'engagement bénévole cultive les liens, la communauté et l'appartenance en donnant aux gens les moyens et les capacités de se rassembler et de contribuer à leur collectivité de manière significative. Lorsque le bénévolat est géré avec soin et intention (comme le décrivent les dix principes du Code), il est prouvé qu'il mène à la pérennité et à la transformation des personnes et des collectivités.

Ce document peut servir de guide pour les organismes de toutes tailles qui s'efforcent d'améliorer leur approche d'engagement bénévole auprès de tous les segments de la population. Ils peuvent l'utiliser pour veiller à ce que chacun – y compris les nouveaux arrivants, les jeunes, les aînés et les membres des communautés racialisées – se sente accueilli et valorisé en tant que bénévole.

La conviction que nous avons tous quelque chose à contribuer et, de la même manière, à gagner du bénévolat sous-tend cet ensemble de principes actualisés. Il peut s'agir d'une nouvelle compétence, d'un regain de confiance ou de bien-être, ou encore d'un sentiment renouvelé d'appartenance communautaire.

Nous devons travailler ensemble pour bâtir une infrastructure solide et unifiée afin que le bénévolat puisse s'épanouir dans les collectivités à l'échelle du pays. Il nous faut réengager les bénévoles en rendant leurs rôles plus significatifs, flexibles et accessibles. Ce document constitue un pas vers l'avenir que nous construirons ensemble.



Megan Conway
Présidente et chef de la direction
Bénévoles Canada



Adam Janes, CVA
Président
Professionnels en gestion de bénévoles du Canada

AVANT-PROPOS

Le Code canadien du bénévolat (CCB) a été initialement conçu en prévision de l'Année internationale des bénévoles (2001) et demeure une ressource de référence incontournable pour le secteur bénévole. Il s'inspire des réflexions d'un groupe diversifié de dirigeants de ce secteur. En publiant cette version actualisée, Bénévoles Canada et Professionnels en gestion de bénévoles du Canada (PGBC) proposent une ressource qui reconnaît et valorise la dynamique évolutive du bénévolat et de l'engagement civique en tant que catalyseurs de l'innovation communautaire, de l'appartenance et de l'expression de l'humanité. L'édition 2026 du Code canadien du bénévolat s'inspire des fondations solides de l'édition originale afin de favoriser la création de milieux d'engagement sécuritaires, accueillants et inclusifs.

Liz Weaver
Directrice, Weaverworks Consulting
Auteure, The Human Side of Workplace Transitions
Ancienne codirectrice générale, Tamarack – Institute for Community Engagement
Auteure originale, Code canadien du bénévolat



INTRODUCTION

Bénévoles Canada

Depuis 1977, nous sommes la voix nationale du bénévolat et nous assurons le leadership dans ce domaine. En tant qu'organisme de bienfaisance enregistré, nous comptons environ 1 000 organisations membres et nous collaborons avec des entreprises, d'autres organismes de bienfaisance, des organismes sans but lucratif et des partenaires éducatifs de partout au pays dans le but de renforcer la qualité, la quantité et l'accessibilité du bénévolat. Notre mission consiste à fournir du leadership et de l'expertise qui améliorent la qualité et la diversité des expériences de bénévolat. Par notre travail, nous visons à renforcer les collectivités, à promouvoir l'inclusion sociale et à créer des occasions qui permettent aux gens de contribuer de manière significative.

Professionnels en gestion de bénévoles du Canada (PGBC)

Professionnels en gestion de bénévoles du Canada (PGBC) est l'association professionnelle nationale de l'engagement bénévole au Canada. Nous nous engageons à mener des efforts qui défendent la profession de la gestion des bénévoles à travers les piliers du plaidoyer, du perfectionnement professionnel et du partenariat afin de valoriser le bénévolat partout au Canada. PGBC collabore avec des organismes provinciaux, nationaux et internationaux pour soutenir ses membres. L'association s'efforce de faire reconnaître et respecter la gestion de l'engagement bénévole comme une profession de premier choix.

Élaboration du Code canadien du bénévolat

Conçu initialement en 2001 à partir des normes professionnelles de PGBC, cette plus récente révision du Code canadien du bénévolat a été adaptée pour répondre aux besoins d'un paysage du bénévolat en pleine mutation au Canada.

Les dix principes du Code aident les organismes à élaborer et à évaluer leur stratégie d'engagement bénévole, ainsi que leurs investissements en la matière. Ils favorisent un accès équitable à des occasions de bénévolat qui reflètent la vision, la mission, les objectifs et la structure de l'organisation. Les bénévoles retirent de grands avantages lorsque le bénévolat constitue une priorité organisationnelle et s'inscrit dans le cadre d'efforts plus larges de renforcement de la collectivité.

- Ces principes ont été conçus pour être flexibles et s'adapter aux organismes de toutes tailles qui disposent de différents niveaux de ressources, qu'ils soient dirigés par un gestionnaire professionnel de bénévoles, par d'autres membres du personnel rémunéré ou par des bénévoles eux-mêmes. Bien qu'ils mettent l'accent sur les engagements de bénévolat formel, ces principes peuvent également servir de guide pour des occasions de bénévolat plus informelles.
- Les principes actualisés favorisent la flexibilité en reconnaissant les différents milieux au sein desquels les bénévoles s'impliquent. En s'adaptant à chaque contexte, ils contribuent à promouvoir la diversité et l'inclusion dans tous les types d'organismes, quelle que soit leur taille.

Ce document se compose de trois éléments :

- valeurs fondamentales qui encadrent la relation entre les bénévoles et l'organisme qu'ils soutiennent;
- principes qui permettent d'opérationnaliser cette relation;
- pistes de réflexion qui permettent d'entamer des discussions sur chacun des principes, de même que sur la façon dont ils s'appliquent à votre organisme.



Consultation

Des sondages, des consultations virtuelles et des outils de rétroaction collaborative ont permis d'enrichir le Code canadien du bénévolat. Les points de vue ont été recueillis à l'échelle du secteur, notamment auprès de centres d'action bénévole, de membres de PGBC, de jeunes et de nouveaux arrivants. De plus, des consultations ont été menées dans le cadre du processus élargi d'élaboration de la Stratégie d'action nationale sur le bénévolat, ce qui a permis de joindre un groupe de participants plus vaste et diversifié.

VALEURS FONDAMENTALES DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

Les **valeurs fondamentales** suivantes contribuent à ce que la relation entre les bénévoles, les organismes et la collectivité dans son ensemble soit réciproque, enrichissante et bénéfique.

- Les bénévoles mettent à profit leur expertise, leur bienveillance, leur créativité et leurs connaissances culturelles, ce qui améliore la résilience, l'équité et l'établissement de liens au sein de la collectivité.
- Chaque engagement bénévole est transformateur et réciproque. Les bénévoles, les organismes et les personnes soutenues en retirent tous des bénéfices.
- Le bénévolat est un moteur de bien-être collectif qui englobe la santé physique, mentale, émotionnelle et spirituelle.
- Le bénévolat est essentiel à la création de collectivités fortes et inclusives. Il s'avère indispensable pour combattre l'isolement social, les disparités économiques et les inégalités systémiques.
- Le secteur sans but lucratif, ainsi que l'engagement bénévole qui y est fréquent, apporte une valeur à la fois sociale et économique à la société dans son ensemble.
- Dans toutes les cultures et les communautés, les gens s'entraident de diverses manières. Cette solidarité n'est pas toujours considérée comme du « bénévolat ». Le bénévolat formel mentionné dans les principes du Code constitue une étape dans l'évolution de la tradition plus large de l'entraide, de la générosité et de la responsabilité partagée.
- Les cadres de bénévolat qui placent la sécurité émotionnelle et psychologique, la confiance et l'autonomisation au premier plan contribuent à favoriser une approche axée sur la sensibilité aux traumatismes et à la violence.
- Le bénévolat ne doit pas être exploiteur et doit être mutuellement bénéfique. Le service forcé, le remplacement d'un travail rémunéré par des rôles non rémunérés ou le fait d'induire les gens en erreur pour obtenir du travail gratuit violent les principes du bénévolat et peuvent entraîner des conséquences juridiques.

DIX PRINCIPES DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

Ces principes fixent des objectifs pour une relation enrichissante entre un organisme et ses bénévoles. Il s'agit bien plus qu'une simple liste de directives par étapes. Ils ont pour but d'aider les organismes à planifier un engagement bénévole significatif, à cibler les améliorations et à évaluer les progrès.

Appliquez ces principes d'une manière adaptée à la taille, aux ressources et à la situation de votre organisme. Utilisez-les comme :

- un guide stratégique pour soutenir vos tâches de planification;
- une liste de contrôle pour cibler les occasions d'amélioration;
- un outil d'évaluation permettant de mesurer vos progrès de manière plus formelle.

PRINCIPE	DESCRIPTION
1. **Le bénévolat fait l'objet d'une priorisation adéquate au sein de la gouvernance et de la direction de l'organisme.**	Le rôle essentiel que jouent les bénévoles dans l'atteinte des objectifs stratégiques de l'organisme est soutenu, reconnu et respecté par le conseil d'administration, par la haute direction et par les autres instances dirigeantes ou consultatives. Le rôle des bénévoles est officialisé dans le cadre stratégique, la structure organisationnelle et les principaux documents de planification de l'organisme.
2. **Les bénévoles font partie intégrante du succès de l'organisme. Leurs contributions sont valorisées, protégées et soutenues.**	Le bénévolat est reconnu pour son rôle unique et essentiel dans l'avancement des efforts de l'organisme, assurant ainsi que les bénévoles sont reconnus, soutenus et valorisés. Lorsqu'ils reçoivent un soutien adéquat, les bénévoles unissent leurs forces pour atteindre les objectifs de l'organisme, au bénéfice de tous. Les rôles et responsabilités du personnel et des bénévoles sont clairement délimités.
3. **L'engagement bénévole est intégré à tous les aspects de l'organisme.**	L'engagement bénévole n'est pas gratuit. Chaque organisme qui fait appel à des bénévoles doit planifier ses activités et y allouer un budget. Cela comprend le temps de travail du personnel, le soutien et la reconnaissance des bénévoles, et les outils de gestion (p. ex. banque de données sur les bénévoles). Des politiques et procédures claires guident le travail à l'échelle de l'organisme. Les professionnels de l'engagement bénévole ont besoin de ressources adéquates, d'occasions de perfectionnement professionnel, et d'un accès aux réseaux régionaux et nationaux.

PRINCIPE	DESCRIPTION
4. Le succès de l'engagement bénévole d'un organisme s'évalue de façon globale et tient compte de son impact.	L'évaluation de l'impact comprend à la fois des données quantitatives (telles que les heures de bénévolat et le taux de participation) et l'incidence concrète du bénévolat. Elle tient compte de l'apprentissage, des changements communautaires, et des avantages pour les bénévoles et les personnes desservies. Les résultats positifs peuvent inclure de meilleurs liens sociaux et un renforcement des capacités communautaires, ou encore la transition des bénévoles vers un emploi rémunéré, des études ou une autre occasion. Les bénévoles et les personnes soutenues contribuent à définir le succès et à cibler les améliorations.
5. En tant que membres respectés de l'équipe, les bénévoles sont recrutés d'une manière intentionnelle, axée sur l'équité et représentative des communautés auprès desquelles ils s'impliquent.	Le recrutement explique clairement les rôles des bénévoles, les exigences et l'incidence sur la collectivité. Les organismes collaborent avec les diverses communautés pour joindre des personnes d'horizons divers et aux expériences variées. Ils ciblent et éliminent les obstacles à la participation, tout en respectant les différentes formes de bénévolat. Les équipes de bénévoles qui représentent adéquatement les communautés desservies peuvent renforcer le sentiment d'appartenance, la confiance et la sécurité.
6. La gestion proactive des risques permet d'assurer l'engagement sécuritaire et significatif des bénévoles.	L'organisme et ses bénévoles partagent la responsabilité de cibler, de gérer et de réduire les risques. Ceux-ci comprennent les risques physiques, émotionnels, réputationnels et relationnels. La gestion des risques fait partie intégrante des pratiques de l'organisme en matière de santé, de sécurité et d'équité. Les responsabilités sont clairement définies et les procédures favorisent une intervention rapide et appropriée en cas d'incident.
7. Les processus de sélection préalable des bénévoles sont adaptés au contexte, offrant ainsi un équilibre entre la sécurité et l'accessibilité.	La sélection préalable est un élément continu de la gestion des risques. Elle ne se limite pas à une simple vérification du casier judiciaire. Elle doit être éthique, équitable et adaptée à la réalité culturelle. La sélection préalable permet de jumeler les intérêts, l'expérience et les motivations des bénévoles aux exigences du rôle, tout en favorisant la sécurité, la confiance et l'inclusion. Il convient d'éviter d'utiliser la sélection préalable comme un moyen d'exclusion. Si un rôle ne correspond pas au profil d'un bénévole, explorez d'autres occasions appropriées ou proposez des alternatives, sans toutefois mettre en péril la sécurité.

PRINCIPE	DESCRIPTION
8. Assurer la formation et l'orientation des bénévoles est une responsabilité partagée à l'échelle de l'organisme qui favorise l'atteinte des objectifs, le travail d'équipe, la fidélisation et l'atténuation des risques.	L'efficacité de l'orientation et de la formation permet aux bénévoles de se sentir prêts, de maintenir leur engagement et de contribuer de manière significative. Les occasions d'apprentissage se poursuivent tout au long de leur parcours, même pour les plus anciens. Les méthodes de formation s'adaptent aux différents besoins. Les responsabilités liées à chaque niveau de formation sont clairement définies. Les commentaires des bénévoles et des examens réguliers contribuent à améliorer la formation.
9. Les bénévoles reçoivent le soutien et la supervision dont ils ont besoin. L'accent est mis sur le mentorat, l'inclusion et la responsabilité mutuelle.	Le soutien et la supervision contribuent à rendre le bénévolat accessible, inclusif et équitable. Le mentorat, la rétroaction bidirectionnelle et les communications ouvertes renforcent la confiance et la responsabilité partagée. Les bénévoles et le personnel savent comment faire part de leurs préoccupations, où chercher de l'aide et à quel type d'intervention s'attendre.
10. La reconnaissance et la valorisation des bénévoles sont ancrées dans la culture de l'organisme, et les efforts en ce sens sont maintenus de façon constante.	Les bénévoles sont reconnus, appréciés, respectés et valorisés au fil des interactions quotidiennes. La reconnaissance est maintenue tout au long de l'année et élaborée en collaboration avec les bénévoles. Elle reflète ce qui est important pour eux, en tenant compte de la diversité des communautés et des rôles.



ADOPTION ET MISE EN ŒUVRE DES DIX PRINCIPES

Utilisation des principes pour une évaluation pratique

Selon vos besoins et vos capacités, vous pouvez commencer par un seul principe ou passer les dix en revue. Dans la mesure du possible, intégrez les bénévoles, le personnel et la direction. Ils apporteront tous des perspectives et des idées différentes qui éclaireront vos pratiques d'engagement bénévole. Pour guider votre évaluation :

1. discutez des pistes de réflexion relatives à chacun des principes que vous révisez;
2. consignez ce qui fonctionne bien et les preuves à l'appui, comme les politiques, les budgets, les commentaires des bénévoles ou les témoignages des personnes desservies;
3. qualifiez chaque principe selon son état d'avancement, c'est-à-dire pratique établie, mise en œuvre en cours ou non commencée. Consignez toute information ou ressource supplémentaire dont vous aurez besoin pour convertir ce principe en une pratique établie;
4. déterminez les améliorations prioritaires. Pour chaque principe passé en revue, entendez-vous sur la mesure à prendre, sur la personne ou l'équipe responsable, sur les ressources requises et sur une date d'achèvement prévue;
5. créez une fiche d'évaluation simple et fixez une date de révision pour réexaminer les preuves avec le personnel, les bénévoles et les personnes desservies afin d'évaluer les progrès. Incluez les éléments suivants dans la fiche d'évaluation : la pratique analysée, la pratique actuelle et les preuves à l'appui, les écarts et les ressources requises pour les combler, les prochaines mesures à prendre et leurs responsables, ainsi qu'une date de révision.



PISTES DE RÉFLEXION

1. Le bénévolat fait l'objet d'une priorisation adéquate au sein de la gouvernance et de la direction de l'organisme.	Pourquoi votre organisme fait-il appel à des bénévoles? Comment l'engagement bénévole est-il promu au sein de l'organisme, y compris par la haute direction? Comment l'engagement bénévole s'aligne-t-il avec les objectifs stratégiques de votre organisme? Votre organisme reconnaît-il les membres de son conseil d'administration en tant que bénévoles et les intègre-t-il à son approche d'engagement bénévole?
2. Les bénévoles font partie intégrante du succès de l'organisme. Leurs contributions sont valorisées, protégées et soutenues.	Comment impliquez-vous vos bénévoles dans vos processus de planification? Comment les rôles des bénévoles et ceux du personnel rémunéré sont-ils délimités, définis et différenciés? Quelles politiques et quels processus protègent les membres du personnel qui s'engagent également dans le bénévolat, en particulier pour empêcher qu'ils ne fassent du bénévolat pour des tâches pour lesquelles ils sont habituellement rémunérés?
3. L'engagement bénévole est intégré à tous les aspects de l'organisme.	Comment préparez-vous votre organisme à l'arrivée de bénévoles et comment y consacrez-vous des ressources? Comment l'engagement bénévole est-il intégré au sein de votre organisme? Votre organisme accorde-t-il la priorité à l'engagement bénévole en recrutant un gestionnaire professionnel expérimenté dans ce domaine? Comment les rôles des bénévoles sont-ils élaborés, soutenus et évalués? Comment votre organisme planifie-t-il son budget pour le personnel de gestion des bénévoles, le soutien et la reconnaissance des bénévoles, et pour les infrastructures (p. ex. banque de données sur les bénévoles)? Comment votre organisme soutient-il le perfectionnement professionnel du personnel responsable de l'engagement bénévole?

4. Le succès de l'engagement bénévole d'un organisme se mesure de manière globale et tient compte de son impact.	Quels indicateurs sont en place pour recueillir des données à la fois quantitatives et qualitatives afin de mesurer le succès d'une initiative de bénévolat? Comment partagez-vous les données, les observations, les récits et les commentaires relatifs au bénévolat avec les bénévoles, le personnel, la direction et l'ensemble de la collectivité? Comment ces données sont-elles utilisées pour relever les défis et améliorer les efforts? Comment mesurez-vous et communiquez-vous les résultats positifs lorsque des bénévoles évoluent vers un emploi rémunéré, des études ou d'autres occasions? Avec leur consentement, comment recueillez-vous et partagez-vous les récits d'impact des personnes desservies pour souligner les contributions des bénévoles?
5. En tant que membres respectés de l'équipe, les bénévoles sont recrutés d'une manière intentionnelle, axée sur l'équité et représentative des communautés auprès desquelles ils s'impliquent.	Comment les plans de recrutement, d'intégration et de formation sont-ils élaborés, pérennisés et évalués? Comment accueillez-vous les personnes qui manifestent un intérêt pour le bénévolat? Comment planifiez-vous le parcours et l'expérience globale de vos bénévoles? Comment identifiez-vous, surveillez-vous et éliminez-vous les obstacles actuels ou potentiels à la participation bénévole? Comment impliquez-vous les communautés desservies dans le recrutement afin que les équipes bénévoles reflètent leur diversité et leur vécu?
6. La gestion proactive des risques permet d'assurer l'engagement sécuritaire et significatif des bénévoles.	Les politiques de sécurité concernant le personnel et les bénévoles sont-elles harmonisées? Tiennent-elles compte des rôles et des exigences particulières des bénévoles? Votre assurance couvre-t-elle tous les bénévoles, qu'ils soient jeunes ou moins jeunes, ainsi que leurs activités? Quels sont les critères d'âge, d'exclusion et de couverture additionnelle que vous devez considérer? En ce qui concerne les risques, quelles sont les parties qui sont priorisées? Comment ce choix affecte-t-il la sécurité de votre organisme? Comment évaluez-vous les risques associés à chaque rôle bénévole? Qui est responsable de l'examen et de la mise à jour de ces évaluations?

7. Les processus de sélection préalable des bénévoles sont adaptés au contexte, offrant ainsi un équilibre entre la sécurité et l'accessibilité.	Avez-vous des critères spécifiques pour chaque rôle afin d'évaluer les différentes occasions de bénévolat au sein de votre organisme? Les fonctions bénévoles sont-elles définies avec des tâches et des exigences claires qui permettent aux bénévoles de déterminer si elles correspondent à leur rôle spécifique? Si le profil d'un bénévole ne convient pas à un rôle particulier, quels autres rôles sécuritaires et adaptés, ou quelles redirections vers d'autres organismes, pouvez-vous lui suggérer?
8. Assurer la formation et l'orientation des bénévoles est une responsabilité partagée à l'échelle de l'organisme qui favorise l'atteinte des objectifs, le travail d'équipe, la fidélisation et l'atténuation des risques.	Comment assurez-vous l'efficacité de l'orientation et de la formation? Avez-vous une variété de méthodes et de ressources de formation pour garantir l'efficacité de l'apprentissage? Comment évaluez-vous l'efficacité de la formation des bénévoles? Comment planifiez-vous les occasions d'apprentissage continu pour les bénévoles de longue date? Qui est responsable de l'orientation, de la formation propre au rôle et de l'apprentissage continu au sein de l'organisme? Comment utilisez-vous les commentaires des bénévoles et les indicateurs de fidélisation pour améliorer l'orientation et la formation?
9. Les bénévoles reçoivent le soutien et l'encadrement dont ils ont besoin. L'accent est mis sur le mentorat, l'inclusion et la responsabilité mutuelle.	Quel type d'appui le personnel reçoit-il pour encadrer les bénévoles? Comment les gestionnaires sont-ils évalués en ce qui concerne le soutien et la supervision des bénévoles? Des processus sont-ils en place pour recueillir les commentaires des bénévoles sur le soutien et l'encadrement dont ils bénéficient? Les bénévoles et le personnel connaissent-ils la marche à suivre pour signaler une préoccupation ou un problème, la personne à contacter et la manière dont la situation sera gérée?
10. La reconnaissance et la valorisation des bénévoles sont ancrées dans la culture de l'organisme, et les efforts en ce sens sont maintenus de façon constante.	Comment assurez-vous l'engagement et la reconnaissance de vos bénévoles, tant sur le plan formel qu'informel? Votre organisme dispose-t-il d'une stratégie et d'un plan de reconnaissance qui sont appliqués de manière constante tout au long de l'année? Quelles actions de valorisation pourraient être intégrées au quotidien à l'expérience des bénévoles?

GLOSSAIRE

Bénévolat appuyé par l'employeur	Pratique selon laquelle les employeurs fournissent le temps, l'espace, l'infrastructure et le soutien nécessaires pour que leurs employés fassent du bénévolat dans la collectivité où ils vivent et travaillent (mise à jour du CCB).
Bénévole	Personne qui offre son temps, ses compétences et son énergie pour soutenir des collectivités et des causes, sans rémunération (Volunteer Toronto).
Bénévole formel	Personne qui exerce des activités sans rémunération au nom d'un groupe ou d'un organisme (Statistique Canada).
Bénévole informel	Personne qui aide quelqu'un ou sa collectivité de sa propre initiative, c'est-à-dire qu'elle ne le fait pas au nom d'un groupe ou d'un organisme (Statistique Canada).
Capacités	Ressources humaines et financières, technologies, compétences, connaissances et compréhension nécessaires pour qu'un organisme puisse accomplir son travail et répondre aux attentes des parties prenantes (CCB).
Citoyenneté active	Concept général englobant aussi bien les droits que les responsabilités des citoyennes et des citoyens. Elle presse les gens à s'engager dans le monde qui les entoure (L'Encyclopédie canadienne).
Conseil d'administration	Personnes qui assurent la direction de l'organisme et chargées d'en gouverner les affaires au nom de ses membres (mise à jour du CCB).
Culture	Manière dont un groupe de personnes interagissent les unes avec les autres. Renvoie au langage, aux valeurs, aux traditions, aux normes, aux coutumes, aux arts, à l'histoire ou aux institutions d'un groupe de personnes.
Diversité	Terme général qui désigne les différences entre les particuliers et au sein des groupes, notamment les disparités relatives à divers facteurs, tels que l'âge, la culture, les croyances, l'ethnicité, le genre, l'orientation sexuelle et les capacités (CCB).
Entraide	Travail collaboratif qui permet de répondre aux besoins de l'ensemble de la collectivité et au-delà (Mutual Aid Canada).

GLOSSAIRE

Mission	Objectif global de l'organisme (mise à jour du CCB).
Organisme sans but lucratif	Organismes autonomes qui existent pour servir l'intérêt public et générer du capital social, mais qui ne distribuent pas de profits privés à leurs membres (mise à jour du CCB).
Personnel	Personnes qui effectuent un travail rémunéré au nom d'un organisme (CCB).
Placement	Occasion de bénévolat selon laquelle une personne offre de son temps à un organisme afin de répondre à une exigence parascolaire ou en vue d'obtenir des crédits liés à ses études. Un étudiant en placement n'est ni un bénévole ni un employé, mais il doit respecter les politiques relatives aux bénévoles (Volunteer Toronto).
Politiques	Énoncés spécifiques de croyances, de principes ou d'actions destinés à guider les décisions et à obtenir des résultats (CCB).
Procédures	Série d'étapes qui permettent de mettre en œuvre une politique. Ces étapes stipulent qui doit accomplir le travail et comment celui-ci doit être fait (CCB).
Responsable de l'engagement bénévole	Personne responsable du cycle de vie des bénévoles au sein d'un organisme, notamment des fonctions liées à la planification, au recrutement, à la sélection préalable, au soutien, à l'engagement et à la reconnaissance des bénévoles.
Sélection préalable	Processus continu qui consiste à jumeler des personnes avec des rôles qui leur conviennent en vue de créer et de maintenir un environnement sécuritaire. La sélection préalable repose sur les risques liés au rôle. Elle s'étend de la planification du rôle jusqu'à la fin de l'engagement du bénévole. (Adapté du document de Sécurité publique Canada intitulé Lignes directrices concernant les pratiques exemplaires pour la sélection préalable des bénévoles; consulté le 29 octobre 2026.)
Stagiaire	Personne qui reçoit d'un employeur une formation sur une compétence utilisée par d'autres employés. Le stagiaire ne remplace ni les bénévoles ni les employés. Son stage lui permet plutôt d'acquérir des compétences (Volunteer Toronto).



REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier tous les participants à notre consultation.

Nous aimerions également remercier nos partenaires.

Ce document a été préparé par Bénévoles Canada, Professionnels en gestion de bénévoles du Canada (PGBC), Lisa Furrie et les membres du comité directeur, soit Adam Janes, CVA (PGBC), Crissy Borseth, CVA (PGBC), Sammy Feilchenfeld, CVA (Volunteer Toronto) et Heather Montgomery (Bénévoles Canada).

Merci à la Fondation Suncor Énergie pour son généreux soutien, qui a rendu cette mise à jour possible.

Volunteer
Bénévoles
Canada

Volunteer Management
PROFESSIONALS OF CANADA

PROFESSIONNELS EN
gestion de bénévoles
DU CANADA

benevoles.ca/code-canadien-du-benevolat/