

**Activité bénévole appuyée par l'employeur : la situation des
femmes et des organismes de femmes**

par

Fiona MacPhail et Paul Bowles

La recherche et la publication de la présente étude ont été financées par le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada. Les opinions exprimées sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement la politique officielle de Condition féminine Canada ni celle du gouvernement du Canada.

Février 2007

Condition féminine Canada se fait un devoir de veiller à ce que toutes les recherches menées grâce au Fonds de recherche en matière de politiques adhèrent à des principes méthodologiques, déontologiques et professionnels de haut niveau. Chaque rapport de recherche est examiné par des spécialistes du domaine visé à qui on demande, sous le couvert de l'anonymat, de formuler des commentaires sur les aspects suivants :

- l'exactitude, l'exhaustivité et l'actualité de l'information présentée;
- la mesure dans laquelle la méthodologie et les données recueillies appuient l'analyse et les recommandations;
- l'originalité du document par rapport au corpus existant sur le sujet et son utilité pour les organisations oeuvrant pour la promotion de l'égalité, les groupes de défense des droits, les décisionnaires, les chercheuses ou chercheurs et d'autres publics cibles.

Condition féminine Canada remercie toutes les personnes qui participent à ce processus de révision par les pairs.

Données de catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives Canada

MacPhail, Fiona, 1958-

Activité bénévole appuyée par l'employeur [ressource électronique] : la situation des femmes et des organismes de femmes / Fiona MacPhail and Paul Bowles.

Monographie électronique en versions PDF et HTML.

Mode d'accès World Wide Web.

Publ. aussi en anglais sous le titre: Employer-supported volunteer activity, how do women employees and women's organizations fare?

Comprend des réf. bibliogr.

ISBN 978-0-662-73287-7

No de cat.: SW21-155/2007F-PDF

1. Bénévolat--Différences entre sexes--Canada.
 2. Industrie--Aspect social--Canada.
 3. Bénévolat--Canada.
 4. Femmes bénévoles--Canada.
 5. Bénévoles--Canada.
 6. Femmes--Travail--Aspect social--Canada.
 7. Hommes--Travail--Aspect social--Canada.
 8. Discrimination sexuelle dans l'emploi--Canada.
- I. Bowles, Paul.
II. Canada. Condition féminine Canada.
III. Titre.

HV105.M3214 2007

361.3'70971

C2007-980008-4

Gestion du projet : Pam Roper et Jo Anne de Lepper, Condition féminine Canada

Coordination de l'édition et de la traduction : Cathy Hallssey, Condition féminine Canada

Révision et mise en page : PMF Editorial Services Inc. / PMF Services de rédaction inc.

Traduction : Lexi-Tech International

Pour d'autres renseignements, veuillez communiquer avec la :

Direction de la recherche
Condition féminine Canada
123, rue Slater, 10^e étage
Ottawa (Ontario) K1P 1H9
Téléphone : 613-995-7835
Télécopieur : 613-957-3359
ATME : 613-996-1322

Le document est également téléchargeable à partir du site de Condition féminine Canada, à l'adresse < <http://www.swc-cfc.gc.ca/> >.

RÉSUMÉ

Le quart au moins des activités bénévoles encadrées qui se font au Canada sont l'oeuvre de personnes qui ont un emploi et qui reçoivent une forme quelconque d'appui de leur employeur. La présente recherche porte sur les différences entre les sexes pour ce qui est de l'appui qui est fourni, les formes que revêtent cet appui et les objectifs poursuivis. La conclusion globale est que les femmes reçoivent moins d'appui de leur employeur que les hommes. De plus, les organismes de femmes semblent moins satisfaits du niveau d'appui donné par les employeurs. Pour inverser cette tendance, la solution réside à notre avis dans le partage de l'information et la sensibilisation, ainsi que dans l'adoption par les employeurs de mécanismes de surveillance des inégalités entre les sexes.

TABLE DES MATIÈRES

TABLEAUX ET FIGURES	ii
ACRONYMES	iii
PRÉFACE	iv
LES AUTEURS	v
REMERCIEMENTS	vi
FAITS SAILLANTS	vii
1 INTRODUCTION	1
2 CONTEXTE : L'ACTION BÉNÉVOLE ET LE CAPITAL SOCIAL	2
3 QUESTIONS À L'ÉTUDE	6
4 MÉTHODE	7
Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation	7
Enquête auprès des employeurs	9
Entrevues de fond auprès des employeurs	10
Enquête auprès des organismes bénévoles	10
5 ANALYSE	12
Quelles sont les différences entre les sexes dans le domaine de l'action bénévole? ...	12
Les employeurs valorisent-ils également l'engagement bénévole du personnel féminin et masculin?	34
Les organismes de femmes ont-ils la même perception de l'appui donné par les employeurs à l'action bénévole du personnel que d'autres organismes bénévoles? ...	44
Quelles politiques pourraient favoriser l'appui des employeurs à l'engagement bénévole des femmes?	47
6 RÉSUMÉ DES RÉSULTATS ET RECOMMANDATIONS	53
Résumé des résultats	53
Recommandations	54
ANNEXES	
A Enquête auprès des employeurs	58
B. Guide d'entrevue de fond auprès des employeurs	65
C. Enquête auprès des organismes bénévoles	68
BIBLIOGRAPHIE	70
NOTES	73

TABLEAUX ET FIGURES

Tableaux

1	Nombre de bénévoles.....	8
2	Taux de bénévolat.....	13
3	Analyse de régression logistique des facteurs déterminants du bénévolat chez les 25-64 ans.....	14
4	Analyse de régression logistique des facteurs déterminants du bénévolat chez les personnes de 25 à 64 ans ayant un emploi.....	16
5	Action bénévole encadrée : nombre d'organismes et heures de bénévolat par année.....	18
6	Types d'activités bénévoles encadrées.....	19
7	Domaines d'activités bénévoles encadrées.....	22
8	Bénévoles selon l'activité encadrée.....	25
9	Raisons de ne pas faire de bénévolat.....	27
10	Raisons de faire du bénévolat.....	30
11	Analyse de régression logistique des facteurs déterminants pour faire du bénévolat – Améliorer ses perspectives d'emploi.....	32
12	Compétences acquises grâce au bénévolat.....	33
13	Pourcentage de bénévoles appuyés par l'employeur, selon le type d'appui.....	35
14	Pourcentage de bénévoles recevant l'appui de l'employeur, selon le type d'appui et la situation vis-à-vis de l'emploi.....	36
15	Taux de bénévolat des femmes, employées ou non, selon le type d'action bénévole et selon qu'elles reçoivent ou non l'appui de leur employeur.....	37
16	Taux de bénévolat des hommes, employés ou non, selon le type d'action bénévole et selon qu'ils reçoivent ou non l'appui de leur employeur.....	38
17	Analyse de régression logistique de l'appui de l'employeur.....	41
18	Appréciation des diverses formes d'appui des employeurs par les organismes bénévoles.....	45
19	Méthodes utilisées par les organismes pour solliciter l'appui des employeurs à leurs bénévoles.....	46
20	Degré de satisfaction des organismes relativement à l'appui des employeurs aux bénévoles.....	47
21	Relations entre le type de régime gouvernemental, le nombre de bénévoles et leurs fonctions.....	51

Figures

1	Typologie du travail.....	3
2	Bénévoles ayant reçu l'appui de l'employeur.....	12

ACRONYMES

ABS	Australian Bureau of Statistics
BCHRMA	British Columbia Human Resources Management Association
ARC	Agence du revenu du Canada
EPA	Enquête sur la population active
ENDBP	Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation
ECDBP	Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
UNBC	University of Northern British Columbia

PRÉFACE

Une bonne politique gouvernementale est fonction d'une bonne recherche en matière de politiques. C'est pour cette raison que Condition féminine Canada a établi le Fonds de recherche en matière de politiques en 1996. Il appuie la recherche comparative entre les sexes sur des enjeux liés aux politiques gouvernementales qui doivent faire l'objet d'une analyse comparative entre les sexes. L'objectif visé est de favoriser les débats publics sur les enjeux liés à l'égalité entre les sexes afin de permettre aux personnes, aux groupes, aux responsables de l'élaboration des politiques et aux analystes des politiques de participer plus efficacement à l'élaboration de politiques équitables.

La recherche peut porter sur des enjeux nouveaux et à long terme, ou sur des questions à court terme dont l'incidence sur chacun des sexes requiert une analyse. Le financement est accordé au moyen d'un processus d'appel de propositions ouvert et en régime de concurrence. Un comité externe, non gouvernemental, joue un rôle de premier plan dans la détermination des priorités de la recherche, le choix des propositions financées et l'évaluation du rapport final.

Ce rapport de recherche en matière de politiques a été proposé et rédigé à la suite d'un appel de proposition lancé en septembre 2003, intitulé *Le capital social du Canada – dimensions propres à chacun des genres*. Les projets de recherche financés par Condition féminine Canada sur ce thème examinent des questions telles que le pouvoir des réseaux sociaux de femmes; la pertinence du capital social relativement au bien-être des femmes immigrantes; les activités de bénévolat soutenues par l'employeur; la politique gouvernementale et la reproduction sociale.

Une liste complète des projets de recherche financés dans le cadre de cet appel de propositions se trouve à la fin du présent rapport.

Nous remercions les chercheuses et les chercheurs de leur apport au débat sur les politiques gouvernementales.

LES AUTEURS

Fiona MacPhail, Ph. D., est professeure agrégée d'économie à la University of Northern British Columbia. Elle est titulaire de diplômes d'études supérieures de la University of Guelph, de la University of Sussex et de la Dalhousie University. Elle s'intéresse notamment aux liens croisés entre le travail rémunéré, le travail domestique, le sexe et la santé, autant au Canada que dans certains pays en développement. Abondamment publiée, elle a été corécipiendaire du Prix John-Vanderkamp 2002 pour le meilleur article paru dans le magazine canadien *Analyse de politique*.

Paul Bowles, Ph. D., est professeur d'économie à la University of Northern British Columbia. Il a obtenu ses diplômes d'études supérieures à la University of Sussex et à la London School of Economics and Political Science. De nombreuses bourses de recherches lui ont permis d'explorer ses domaines de prédilection, soit le développement économique et les processus et conséquences de la mondialisation.

REMERCIEMENTS

Le présent rapport est le produit d'une fructueuse collaboration entre plusieurs personnes. Tout d'abord, merci à Joanne Bai pour son soutien à l'analyse statistique, ainsi qu'à Pablo Gosse, le concepteur de la version Web de l'Enquête auprès des employeurs. Nous remercions également Lynn Wilson, notre assistante pour l'analyse documentaire et la constitution de l'échantillon de l'Enquête auprès des employeurs. Andrea Palmer a pour sa part collaboré à la saisie de données, en plus de mener, de concert avec Neda Brkich, les entrevues auprès des organismes bénévoles. Merci aussi à Gwen Lew, pour son aide efficace à la préparation des tableaux. Nous tenons enfin à souligner l'apport précieux des six spécialistes qui, sous le couvert de l'anonymat, ont commenté notre rapport.

FAITS SAILLANTS

La recherche porte sur l'activité bénévole appuyée par l'employeur et le rapport à cette réalité des femmes ayant un emploi ainsi que des organismes de femmes. Les résultats proviennent de quatre sources de données, soit l'Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation (ENDBP) de 2000 et trois enquêtes conçues expressément pour cette recherche : une enquête auprès de 123 employeurs et des entrevues de fond auprès de 15 d'entre eux, de même qu'une enquête auprès de 98 organismes de femmes et autres types d'organismes bénévoles.

Voici les résultats déterminants de notre recherche.

- Le taux de bénévolat des femmes est supérieur à celui des hommes.
- Les taux de bénévolat des personnes ayant un emploi est supérieur à celui des personnes qui n'en ont pas.
- Les personnes sans emploi consacrent plus d'heures au bénévolat, en moyenne, que les personnes ayant un emploi.
- Les hommes, en moyenne, consacrent plus de temps au bénévolat que les femmes.
- Les personnes ayant un emploi qui ont l'appui de leur employeur consacrent plus de temps au bénévolat, en moyenne, que les personnes qui n'ont pas cet appui.

Nous avons constaté, en outre, que les contraintes de temps pèsent énormément sur la décision de faire du bénévolat ou non en général, et encore plus pour les femmes. Les femmes bénévoles qui obtiennent l'appui de leur employeur consacrent en moyenne 10 % plus de temps à leur engagement bénévole que celles qui n'ont pas un tel appui; dans le cas des hommes, la différence se situe à 4,5 %.

Bien que les contraintes de temps semblent peser plus pour les femmes que pour les hommes pour ce qui est de l'activité bénévole, ils reçoivent plus d'appui de leur employeur sous forme de congés et de modifications à l'horaire de travail. L'écart entre les hommes et les femmes se maintient même si la variable travail à temps partiel ou à temps plein est prise en compte. Les femmes, quant à elles, reçoivent plus d'appui à leur action bénévole sous forme de témoignages de reconnaissance du milieu de travail.

Dans l'ensemble, les femmes obtiennent moins d'appui de leur employeur pour faire du bénévolat. De deux choses l'une : ou bien les femmes sont moins susceptibles de demander un tel appui, ou bien les employeurs ont moins tendance à offrir cet appui aux femmes. Il se peut aussi que les femmes occupent des postes qui attirent moins le soutien des employeurs. Malgré les écarts importants entre l'activité bénévole appuyée par l'employeur entre les catégories d'emploi et les secteurs d'activité, on ne saurait en faire l'explication définitive des différences entre les sexes pour ce qui est de l'appui de l'employeur au bénévolat.

Pour la plupart, autant les organismes de femmes que les autres organismes bénévoles valorisent énormément l'appui potentiel des employeurs. Toutefois, la moitié environ des organismes de femmes et autres n'ont jamais sollicité l'appui des employeurs pour leurs bénévoles. Les organismes de femmes sont plus prompts à penser que les employeurs ne souhaitent pas appuyer le type de services qu'ils offrent, et ils sont moins satisfaits du niveau de l'appui.

Dans la mesure où les femmes ayant un emploi reçoivent moins d'appui de leur employeur en général, sous la forme d'horaires variables particulièrement, et qu'elles sont moins enclines à demander du soutien, une campagne de sensibilisation s'impose pour les informer des formes et des niveaux d'appui disponibles.

Il se fait peu de suivi de l'action bénévole globale appuyée par l'employeur. Même si la plupart des gestionnaires des ressources humaines déclarent que les politiques de leur organisme sont tout à fait neutres, notre analyse des résultats de l'ENDBP révèle plutôt que l'appui donné aux femmes prend généralement la forme de témoignages de reconnaissance, alors que les hommes bénéficient plus souvent de congés et de changements de leurs horaires de travail. Les employeurs doivent en prendre acte et revoir leurs pratiques en conséquence. Par exemple, accordent-ils aussi facilement des horaires souples aux femmes qu'aux hommes? Les méthodes de travail font-elles en sorte qu'il est plus facile pour les hommes de faire ce genre de demandes? Si tel est le cas, comment les méthodes pourraient-elles être transformées pour corriger la situation? Existe-t-il, au sein de l'organisme, une conviction subtile, mais non moins envahissante, voulant que les femmes se contentent plus facilement d'une simple reconnaissance? Pour obtenir un portrait réel de leur appui à l'action bénévole du personnel, les employeurs devront appliquer des mécanismes de suivi et d'analyse tenant compte des différences entre les sexes.

Beaucoup d'organismes de femmes, et ils ne sont pas les seuls dans cette situation, ne sollicitent pas directement l'appui des employeurs pour leurs bénévoles. De toute évidence, les organismes de femmes doivent être informés des possibilités d'appui à l'action bénévole de la part des employeurs, des formes que ces appuis peuvent prendre et des façons dont ils peuvent approcher les employeurs à cet égard. Cela étant dit, une minorité appréciable d'organismes de femmes et d'autres organismes qui veulent protéger leur indépendance par rapport aux employeurs préfèrent garder leurs distances.

Tant pour les femmes ayant un emploi, pour les employeurs que pour les organismes de femmes, les résultats révèlent un besoin d'information, d'éducation et de sensibilisation pour faire connaître les politiques et les possibilités, ainsi que la nécessité de mécanismes de suivi des résultats. Il est primordial que toutes les parties partagent l'information et communiquent entre elles.

L'étude du complexe secteur bénévole-secteur privé ne peut toutefois se faire indépendamment d'une analyse des réalités modernes : la commercialisation galopante du domaine social et le repli de l'État devant les organismes bénévoles, qui doivent faire de plus en plus avec de moins en moins de moyens. Toute recommandation appelant à un partage accru de l'information et à la collaboration entre les employées et les employés, les employeurs ainsi que les organismes bénévoles risque de rester lettre morte dans ce contexte. Certains organismes bénévoles sont arrivés au bout du rouleau et n'ont pas la force de se lancer dans une quête visant à accroître

les réseaux avec les entreprises et la privatisation des services sociaux. Rien à proprement parler n'empêche les organismes bénévoles de profiter de l'appui que peuvent donner les employeurs à l'action bénévole de leur personnel. Seulement, il faut tenir compte du contexte global et, pour cette raison, continuer de demander des changements qui favoriseront l'établissement de relations complémentaires et coopératives entre l'État, le secteur privé et le secteur bénévole.

1. INTRODUCTION

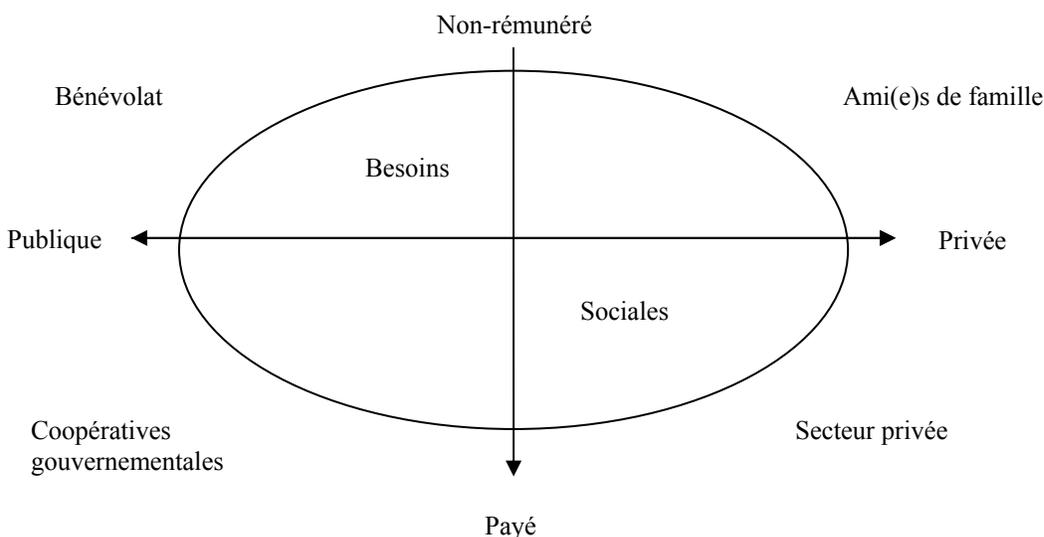
Selon nos estimations, le quart environ de toutes les activités bénévoles pratiquées dans un cadre officiel au Canada sont l'oeuvre de personnes qui ont un emploi et qui reçoivent une forme quelconque d'appui de leur employeur (Luffman, 2003). Or, nous en savons très peu sur les bénéficiaires de cet appui, sur les formes qu'il prend et sur l'existence ou non de différences entre les sexes à cet égard. Ces questions forment la trame du présent rapport. Nous nous demanderons aussi si l'appui qui est consenti par les employeurs satisfait autant les organismes bénévoles de femmes que d'autres types d'organismes bénévoles. Il est primordial de se poser de telles questions parce que l'action bénévole représente une source potentielle d'enrichissement du capital social et que la pleine réalisation de ce potentiel est impossible si des structures font obstacle à l'engagement bénévole. Avant de faire l'analyse détaillée de l'activité bénévole appuyée par l'employeur, nous exposons au premier chapitre le contexte d'analyse, tissé des liens complexes entre l'action bénévole et le capital social. Les chapitres 3 et 4 abordent respectivement les questions à l'étude et la méthode de recherche, alors que le chapitre 5 présente une discussion des résultats. Le chapitre 6 donne la conclusion.

2. CONTEXTE : L'ACTION BÉNÉVOLE ET LE CAPITAL SOCIAL

Dans certains milieux, le capital social est perçu comme un facteur du bien-être de la nation à cause de son effet positif sur le sentiment de satisfaction personnelle, sur la cohésion sociale (Dekker et van den Broek, 1998) et sur la croissance économique (Temple, 2001)¹. Aux fins des présentes, le terme *capital social* s'entend d'« un ensemble de réseaux qui partagent des normes, des valeurs et des compréhensions qui facilitent la coopération au sein des groupes ou entre les groupes² ». La création et le maintien des réseaux passent notamment par l'engagement bénévole et la participation à des organismes bénévoles. Comme le travail bénévole repose sur la confiance mutuelle et le dévouement à l'égard d'organismes sociaux, il peut servir de levier pour améliorer la cohésion sociale, la coopération et les valeurs sociales communes, en plus d'être une source de services qui profitent directement à la société.

Pour autant, les liens entre l'action bénévole et la cohésion sociale ne sont pas simples. Woolley (2003) fait une synthèse fort utile des liens possibles entre ces deux concepts et soutient que la relation entre le bénévolat et la cohésion sociale épouse une courbe en U inversée. Selon l'auteure (2003, p. 164), « [traduction] l'intensité de l'action bénévole n'a rien à voir avec le degré de cohésion sociale » (se reporter à la figure 1). Dans les sociétés où cette cohésion est faible, « [traduction] la rareté des valeurs communes entrave l'action bénévole. [Celles où cette cohésion est plus forte] reposent sur de puissantes institutions familiales, religieuses ou autres, ou encore présentent une plus juste répartition des revenus qui rend l'action bénévole moins nécessaire ». Entre ces deux extrêmes se trouvent les sociétés où les inégalités de revenus sont suffisamment importantes pour que certaines personnes aient besoin d'aide et celles où les structures de la famille élargie ont cédé sous la pression « [traduction] de la mobilité commandée par les forces du marché » mais qui, malgré tout, ont « conservé un tissu social suffisamment solide pour permettre à la population de créer des associations bénévoles afin de contrer la pauvreté et de tisser des réseaux communautaires qui suppléent à la famille » (Woolley, 2003, p. 164). Le Canada pourrait se classer dans cet entre-deux puisque l'action bénévole peut y servir d'agent de cohésion sociale³.

Cela étant dit, l'engagement bénévole et les organismes bénévoles n'ont pas toujours eu la même fonction à travers les époques. Selon Evans et Shields (2000), de 1945 à 1970, les programmes de services publics et les organismes bénévoles ont connu une croissance parallèle et complémentaire. Or, depuis le milieu des années 1970, le Canada s'est laissé gagner par le mouvement planétaire et il s'est doté de politiques à saveur néolibérale (un cadre stratégique qui réduit l'apport de l'État à l'économie globale et, plus particulièrement, aux programmes de services). Cette nouvelle façon d'envisager le rôle du gouvernement (en le limitant) a eu pour conséquence de transférer la charge sur le secteur bénévole. Dans un tel contexte, soutiennent Evans et Shields, il faut se garder d'associer l'intensification de l'activité du secteur bénévole à une augmentation du capital social. Au contraire, la nouvelle structure néolibérale « [traduction] participe à l'effritement de la cohésion sociale et entrave la création du capital social » (Evans et Shields, 2000, p. 18). Les organismes bénévoles perdent peu à peu leur capacité à contrer ce processus, eux qui sont « [traduction] de plus en plus dépendants vis-à-vis de l'État » (Evans et Shields, 2000, p. 16-17) et des pressions externes du marché.

Figure 1 : Typologie du travail

Source : Woolley (2003 : 152).

Pour toutes ces considérations, il est impératif de poser le contexte d'analyse de l'action bénévole et de réfléchir aux particularités nationales dont il faudra tenir compte. Woolley soutient à cet égard que l'action bénévole est assujettie à de multiples facteurs institutionnels – le rôle de la religion et du gouvernement, par exemple – et motivations personnelles. Ainsi, on peut faire du bénévolat pour améliorer ses perspectives d'emploi ou parce qu'une cause en particulier vous touche personnellement⁴.

Certes, l'activité et les organismes bénévoles ont fait l'objet de nombreuses recherches, mais nous nous attardons ici à un domaine qui a très peu été étudié au Canada : quel appui les employeurs donnent-ils à l'engagement bénévole de leur personnel? Étant donné l'importance du travail rémunéré et les modèles de travail changeants qui émergent de la restructuration du marché, nous avons voulu savoir ce que les employeurs pensent de l'action bénévole de leurs employées et employés et comment ils les aident. L'attitude des employeurs semble déterminante du volume de l'activité bénévole ainsi que de la composition sociale des bénévoles.

Il convient en outre de s'interroger sur l'influence des employeurs dans la dynamique du secteur bénévole, dans un contexte de compressions budgétaires qui force les organismes bénévoles à diversifier leurs sources de financement et où, parallèlement, les sociétés s'efforcent de redorer leur image de citoyennes responsables (Foster et Meinhard, 2002). Le découpage des secteurs du travail – se reporter au schéma de Woolley, ci-dessus – est utile sur le plan de l'analyse conceptuelle, mais il est tout aussi important d'étudier les liens croisés entre les différents segments. La relation État-secteur bénévole a reçu plus que sa part d'intérêt⁵ ces dernières années, laissant pour compte celle du secteur privé-secteur bénévole. Nous tenterons dans les sections qui suivent de combler en partie cette lacune.

Concernant la relation secteur privé-secteur bénévole, nous savons que beaucoup d'employeurs soutiennent l'engagement bénévole de leur personnel en leur accordant des congés, des horaires

variables ou par d'autres moyens (Erickson 2001). Luffman (2003) constate que les Canadiennes et les Canadiens qui occupent un emploi font plus de bénévolat que ceux qui n'en ont pas. Elle montre par ailleurs que le quart environ du travail bénévole accompli au Canada a été soutenu d'une quelconque façon par l'employeur. Les employeurs peuvent faire beaucoup pour la constitution de capital social. Toutefois, l'étendue et le type des activités bénévoles que les employeurs soutiennent peuvent dépendre du type d'employeur et des particularités d'un engagement bénévole donné. Par exemple, l'employeur peut décider de soutenir seulement les activités bénévoles perçues comme étant profitables pour sa réputation ou le perfectionnement des compétences professionnelles d'une personne.

Les bénévoles peuvent attendre du travail bénévole qu'il renforce leur position dans le marché du travail, soit pour obtenir un emploi, soit pour accroître le salaire. C'est ce que révèlent les travaux de Day et Devlin (1998), qui ont observé que la rémunération des bénévoles est 7 % plus élevée en moyenne que celle des non-bénévoles. Si l'employeur estime que le travail bénévole profite au capital humain, alors son appui constitue une autre forme de « philanthropie stratégique » plutôt qu'un apport au capital social.

Il est primordial d'intégrer à l'analyse du travail bénévole et des liens entre le secteur privé et l'action bénévole des indicateurs de différences entre les sexes. La typologie du travail illustrée à la figure 1 s'applique autant à l'échelon individuel qu'aux sociétés. Or, qui dit individu dit homme ou femme, de sorte que toute activité, qu'elle soit rémunérée ou non et qu'elle s'exerce dans la sphère privée ou publique, est toujours modelée en partie par des normes sociales. Il est admis que les femmes font en général plus de travail domestique non rémunéré que les hommes et que leur activité ainsi que leur expérience dans le marché du travail sont fort différentes. Considérant les différences dans ces deux domaines, et par conséquent dans l'emploi du temps des hommes et des femmes, il serait surprenant de n'en voir aucune dans le secteur bénévole. Il faut envisager l'action bénévole comme faisant partie intégrante d'une structure plus large de normes sociales qui conditionnent les activités des hommes et des femmes dans bien des domaines. Par conséquent, l'analyse doit intégrer les indicateurs de différences éventuelles entre les sexes sur les plans de l'intensité de l'action bénévole, du type, des motivations et des contraintes.

Cette prise en compte des différences entre les sexes peut être étendue à l'analyse de l'activité bénévole appuyée par l'employeur. C'est un domaine peu étudié, Luffman (2003) étant l'une des rares exceptions. Luffman a montré que les femmes ayant un emploi font plus de bénévolat que leurs collègues. Il reste cependant à examiner les différences entre les sexes pour ce qui est de l'importance de l'appui reçu de l'employeur pour faire du bénévolat, des formes que prend cet appui et des types d'organismes qui en bénéficient.

Sur la question de savoir si les employées et les employés ont droit au même soutien de leur employeur, Day et Devlin (1997, p. 707) observent que « [traduction] les hommes bénévoles gagnent en moyenne 11 % de plus que leurs collègues qui s'abstiennent, alors que la rémunération des femmes est égale, qu'elles fassent ou non du bénévolat ». Cette étonnante observation soulève la question suivante : le bénéfice inégal du bénévolat sur la situation professionnelle des hommes et des femmes est-il corroboré par des écarts similaires au chapitre du soutien qu'accorde leur employeur à leur activité bénévole?

Parlant du type d'organismes soutenus, Meinhard et Foster (1996, p. 5) soutiennent que « [traduction] les femmes ont des besoins spéciaux qui passent souvent pour négligeables aux yeux de la société, et leurs associations sont vues comme étant moins prestigieuses. Pour ces deux raisons, les entreprises soutiennent moins généreusement les causes féminines ». Il reste à savoir si on peut en dire autant de l'appui des employeurs aux activités bénévoles du personnel.

Qui plus est, il est possible que les organismes bénévoles de femmes n'aient pas la même perception de l'appui des employeurs à leurs bénévoles que d'autres organismes⁶. Il est par conséquent essentiel d'étudier les liens tissés entre les organismes de femmes et le secteur privé et de comprendre les répercussions possibles sur le capital social. Ainsi, les organismes peuvent coopérer avec d'autres organismes d'intérêt commun (selon un processus dit de liaison) ou qui ont d'autres intérêts (un processus dit de rapprochement). Foster et Meinhard (2005) ont montré que les organismes de femmes au Canada sont plus enclins que d'autres organismes bénévoles à entretenir des liens de rapprochement. Aux yeux de Woolley (2003), les activités de rapprochement sont plus propices à la constitution de capital social. Le fait de se rapprocher de personnes et d'organismes qui n'ont pas a priori les mêmes intérêts ni les mêmes valeurs est beaucoup plus efficace pour bâtir un climat de confiance, de tolérance et de cohésion sociale.

Il faut par conséquent bien comprendre la dynamique de l'activité bénévole appuyée par l'employeur parce qu'elle détermine les liens plus larges entre l'action bénévole et le capital social, de même que les différences entre les sexes qui caractérisent ces liens. Pour cela, nous devons déterminer si la relation secteur privé-secteur bénévole accorde la même valeur à l'action bénévole des hommes et à celle des femmes, et si les organismes de femmes sont traités de la même façon que les autres.

Voici donc en résumé les objectifs que nous avons poursuivis :

- analyser les différences entre les sexes pour ce qui est de l'activité bénévole;
- déterminer si les employeurs appuient également le travail bénévole de leur personnel féminin et masculin;
- déterminer si les organismes de femmes sont aussi satisfaits que d'autres organismes bénévoles de l'intensité et de la nature de l'activité bénévole appuyée par l'employeur;
- suggérer des politiques propres à encourager l'activité bénévole appuyée par l'employeur des femmes, qui contribuent ainsi au capital social ainsi qu'au bien-être de la société.

Pour atteindre ces objectifs, nous avons répondu aux questions énoncées ci-après, que nous avons regroupées sous quatre grands thèmes.

3. QUESTIONS À L'ÉTUDE

Le rapport répond aux questions suivantes :

1. Quelles sont les différences entre les sexes dans le domaine de l'action bénévole?
 - Quelles sont les différences entre les hommes et les femmes pour ce qui est de l'action bénévole encadrée (par l'intermédiaire d'organismes bénévoles officiels) et de l'action bénévole non encadrée?
 - Quelles sont les différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le type d'organismes bénévoles auxquels va leur engagement?
 - Les obstacles au bénévolat sont-ils les mêmes pour les hommes et pour les femmes?
 - Les motivations invoquées pour s'engager dans un organisme bénévole sont-elles les mêmes pour les hommes et pour les femmes? Plus particulièrement, existe-t-il des différences entre les sexes quant à l'importance attribuée à l'influence positive du bénévolat dans un organisme sur « l'amélioration des perspectives d'emplois »?
2. Les employeurs valorisent-ils également l'engagement bénévole du personnel féminin et masculin?
 - Quel type d'action bénévole les employeurs appuient-ils? Quelles sont les différences avec les types de bénévolat qui ne sont pas appuyés par des employeurs?
 - Les employeurs appuient-ils plus le bénévolat des hommes que celui des femmes?
 - Les employeurs valorisent-ils également le bénévolat qui augmente la compétence du personnel, le bénévolat qui profite à leur propre réputation ou celui qui profite à la communauté en général sans égard aux répercussions pour l'employeur?
 - L'action bénévole de certains groupes de femmes (les mieux rémunérées, notamment) est-elle plus soutenue par les employeurs?
3. Les organismes de femmes ont-ils la même perception de l'activité bénévole appuyée par l'employeur que d'autres organismes bénévoles?
 - Quels types d'appui de l'employeur à l'action bénévole sont les plus profitables pour les organismes de femmes?
 - Les organismes de femmes déclarent-ils le même appui venant des employeurs à l'action bénévole que d'autres organismes, et en sont-ils aussi satisfaits?
4. Quelles politiques pourraient favoriser l'appui des employeurs à l'engagement bénévole des femmes?
 - Quel type de politiques orientent les décisions des employeurs en matière de soutien à l'engagement bénévole de leur personnel? Les entreprises du secteur privé et les organismes gouvernementaux ont-ils des politiques en ce sens et, le cas échéant, quelle est leur incidence sur l'action bénévole du personnel, et notamment celle des femmes?
 - Quels types de « régimes en matière d'engagement bénévole » appuyé par l'employeur trouve-t-on dans les provinces canadiennes, si on se fie aux normes du travail en vigueur, et d'autres pays tels que l'Australie, les États-Unis, le Royaume-Uni et la Suède? Quelles sont les incidences pour les femmes?

4. MÉTHODE

Pour répondre aux questions énoncées précédemment, nous avons puisé à quatre sources de données, dont la description suit.

Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation

L'ENDBP, administrée pour la première fois en 1997 à titre de projet spécial, a été reprise en supplément de l'Enquête sur la population active (EPA) en octobre 2000⁷. Aux fins des présentes, nous avons utilisé les données de l'ENDBP de 2000. L'échantillon de l'ENDBP, constitué de 14 724 personnes de plus de 15 ans vivant au Canada, est représentatif de la population des 24,38 millions de personnes âgées de plus de 15 ans dans les 10 provinces. Cependant, l'ENDBP ayant été administrée parallèlement à l'EPA, l'échantillon exclut les quelque 2 % de Canadiennes et de Canadiens de 15 ans et plus qui habitent le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut et dans les diverses réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces canadiennes ainsi que les personnes détenues au Canada. Une version révisée, l'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, a été menée en 2004 de façon distincte et sera reprise aux 3 ans.

L'ENDBP collige les données suivantes :

- les types d'activités bénévoles pratiquées;
- les organismes dans lesquels se pratiquent ces activités bénévoles;
- le temps consacré au bénévolat;
- les raisons de faire du bénévolat;
- l'appui ou non de l'employeur au bénévolat;
- la forme prise par l'appui de l'employeur;
- raisons de ne pas faire (plus) de bénévolat;
- les niveaux de revenu personnel et du ménage.

L'enquête collige en outre des données démographiques et sur la population active (catégorie d'emploi et heures travaillées, par exemple). Toutes concernent des activités réalisées entre le 1^{er} octobre 1999 et le 30 septembre 2000. Les données sur le don et la participation qui figurent également dans l'ENDBP ne sont pas du propos de la présente analyse.

L'ENDBP recueille les réponses individuelles à chacune des questions posées. Les résultats permettent de faire des estimations valables pour tout le pays, en tenant compte de la variable de poids déterminée pour les données de l'enquête. Les estimations présentées dans ce rapport ont toutes été calculées avec le logiciel SPSS, en tenant compte des poids de l'enquête-échantillon fournis. Pour bon nombre de questions, nous avons calculé les pourcentages de personnes qui font du bénévolat en général à partir des données de l'enquête, selon le type d'activités bénévoles ou selon les motivations qui les poussent à faire du bénévolat. D'autres questions portaient sur les facteurs déterminants d'une variable en particulier, ce qui exigeait une analyse multivariée.

Par exemple, le fait de faire du bénévolat ou non – la variable *dépendante* – peut varier en fonction de multiples facteurs comme l'âge, la scolarité, la présence d'enfants et la situation vis-à-vis de l'emploi, qui représentent les variables *indépendantes*. Aux fins du présent rapport, nous avons procédé par analyse de régression logistique binaire parce que les variables dépendantes qui nous intéressaient sont toutes dichotomiques. Ainsi, la variable dépendante « bénévolat », que nous tentons de comprendre, ne peut avoir que deux valeurs : soit une personne fait du bénévolat, auquel cas la variable équivaut à 1, soit elle n'en fait pas, et la variable prend alors la valeur 0.

Les facteurs déterminants de l'intérêt constituent les variables indépendantes, qui sont aussi des variables nominales (non continues). Par conséquent, l'analyse de régression logistique des variables nominales exige d'exclure l'une des catégories. L'interprétation des résultats de la régression logistique se fait par référence à la catégorie qui a été isolée du modèle (la catégorie de référence). Ainsi, l'âge, considéré comme une variable indépendante dans le modèle, est découpé en 4 catégories (25-34 ans; 35-44 ans; 45-54 ans et 55-64 ans). Si la catégorie de référence est 25-34 ans, les résultats obtenus pour les autres groupes d'âge sont interprétés en fonction du groupe 25-34 ans, dont la valeur est 1.

Les estimations réelles de la régression pour les variables indépendantes sont le résultat de la régression logistique; dans les tableaux synthèses de la régression logistique, elles correspondent aux « ratios d'incidence approchés ». En clair, ces ratios d'incidence correspondent au rapport entre les probabilités de réalisation d'un phénomène et les probabilités de non-réalisation. Si on les applique au phénomène qui nous intéresse, le ratio d'incidence du bénévolat est calculé selon le nombre de personnes (de 25 à 64 ans) qui font du bénévolat (tableau ci-dessous), compte non tenu des autres facteurs déterminants pris en considération pour l'analyse de régression logistique présentée dans les parties consécutives du rapport.

Tableau 1 : Nombre de bénévoles

	Bénévolat (nombre de personnes)		Total (nombre de personnes)
	Oui	Non	
Hommes	2 098 018	6 217 523	8 315 541
Femmes	2 565 959	5 804 126	8 370 085
Total	4 663 977	12 021 649	16 685 626

Source : Calculs effectués par les auteurs à partir des données de l'ENDBP de 2000, compte tenu des poids de l'enquête-échantillon, pour toutes les personnes de 25 à 64 ans.

Pour les hommes, la probabilité de faire du bénévolat équivaut à $2\,098\,018 / 6\,217\,523 = 0,3374$; pour les femmes, elle équivaut à $2\,565\,959 / 5\,804\,126 = 0,4421$. Par conséquent, le ratio d'incidence approché femmes/hommes pour ce qui est du bénévolat équivaut au rapport entre les 2 ratios ci-dessus, soit $0,4421 / 0,3374 = 1,3103$. Ce ratio nous indique que les femmes ont 31,03 plus de probabilités de faire du bénévolat que les hommes si on exclut les autres différences entre les 2 groupes sur les plans de la démographie et de l'emploi. Pour l'analyse de régression logistique binaire, nous calculons les probabilités de faire du bénévolat compte tenu des paramètres démographiques et de l'emploi.

Pour savoir si le ratio d'incidence approché est statistiquement significatif, nous avons comparé la valeur prédictive (valeur P) associée à l'estimation du ratio d'incidence approché à un niveau de signification préétabli, représenté par la valeur alpha. La valeur alpha choisie est 0,001, de sorte que si la valeur P est inférieure à 0,001, le coefficient du ratio d'incidence approché est statistiquement significatif.

Enquête auprès des employeurs

L'équipe a opté pour une enquête auprès des employeurs afin de mieux connaître leur appréciation de l'engagement bénévole et s'ils ont pris la peine de se doter de politiques officielles entourant l'appui aux activités bénévoles de leur personnel. L'Enquête a été administrée à un échantillon de 123 employeurs.

L'Enquête comporte des questions à choix multiple (cases à cocher), une méthode qui permet de calculer les distributions de fréquences, ainsi que des questions à développement, lesquelles visaient une analyse qualitative de l'appréciation des employeurs. Le questionnaire (joint à l'annexe A) a été soumis à l'examen et à l'approbation du comité d'éthique de la recherche de la University of Northern British Columbia.

En premier lieu, 180 entreprises et organismes ont été ciblés à partir d'un répertoire. Il s'agissait dans tous les cas d'entreprises et d'organismes importants sur les plans de l'effectif et du chiffre d'affaires. Concentrés dans les régions de Toronto et d'Ottawa, de Vancouver et de Montréal, les entreprises et les organismes appartenaient tant au secteur privé (fabrication, vente au détail, hôtellerie, finances et banques) qu'au secteur public (municipal, provincial et fédéral). L'échantillon a été délibérément limité à certaines régions géographiques et à certains secteurs d'activité pour que le nombre d'entreprises et d'organismes dans chaque groupe soit suffisant pour évaluer la signification d'éventuelles variations régionales ou sectorielles. Bien que d'autres villes canadiennes accueillent des sièges sociaux régionaux (Calgary, Winnipeg et Halifax, notamment), l'extension de l'enquête à ces villes aurait exigé un accroissement sensible de l'échantillon pour obtenir des données significatives dans chacun des sous-échantillons.

Nous avons communiqué avec les gestionnaires des ressources humaines de 110 des 180 entreprises par téléphone ou par courriel avant de poster les 180 questionnaires d'enquête, en janvier 2005. Cette méthode a donné des résultats décevants : 20 questionnaires seulement nous ont été retournés dans les enveloppes affranchies. Un rappel a donc été envoyé au début de mars 2005. Le fait que les gestionnaires des ressources humaines comptent parmi les groupes les plus fréquemment sondés dans les organismes explique sans doute le faible taux de réponse initial. Nous n'avons pas eu d'autre choix que de revoir nos méthodes d'échantillonnage.

En premier lieu, nous avons fait appel à un représentant de la British Columbia Human Resources Management Association (BCHRMA) pour augmenter notre échantillon. Ce dernier a transmis un message électronique de notre part aux membres de l'Association, dans lequel nous décrivions notre projet et sollicitons leur participation à l'enquête, dont le questionnaire avait été transmis en format Web. Cette méthode nous a amené 52 nouvelles réponses.

Ensuite, nous avons acquis une version spéciale de la Scott's Human Resource Professional List, un répertoire d'adresses postales des gestionnaires des ressources humaines au Canada. La liste que nous avons achetée contenait les noms et adresses de gestionnaires des ressources humaines de trois provinces (Québec, Ontario et Colombie-Britannique), dans les secteurs énumérés ci-dessus (banques et caisses populaires, assurances et finances, hôtellerie, vente au détail et entreprises de fabrication choisies). À partir de cette liste, nous avons posté en avril 500 lettres à des gestionnaires des ressources humaines d'organismes ayant leur siège social à Toronto, Ottawa et Montréal afin de solliciter leur participation à l'enquête (le questionnaire leur était accessible en format imprimé ou électronique). Nous avons ainsi obtenu 51 autres réponses, ce qui portait notre échantillon total à 123. L'échantillon ne peut être considéré comme étant aléatoire puisque l'équipe de recherche a été forcée de puiser à diverses sources pour lui donner une taille raisonnable.

Entrevues de fond auprès des employeurs

Des entrevues téléphoniques de fond et structurées ont été réalisées auprès de 15 gestionnaires des ressources humaines qui avaient répondu à l'Enquête auprès des employeurs (soit 5 dans chacun des 3 lieux). Les questions portaient sur les politiques des employeurs concernant l'appui aux activités bénévoles du personnel. Plus précisément, nous voulions recueillir des données qui nous permettraient de proposer des moyens de combler l'écart entre les sexes pour ce qui est de la valorisation de l'action bénévole du personnel par les employeurs ainsi que des politiques pouvant favoriser leur appui au bénévolat des femmes. Notre guide d'entrevue a été approuvé par le comité d'éthique de la recherche de la University of Northern British Columbia (UNBC); le questionnaire de l'entrevue est joint à l'annexe B.

Les 15 employeurs formant l'échantillon ont été choisis parmi un sous-groupe de 52 employeurs ayant indiqué dans le questionnaire de l'Enquête auprès des employeurs leur volonté de participer à l'entrevue de suivi et dont l'organisme appuyait déjà l'action bénévole de son personnel. La sélection de 15 employeurs a été réalisée selon des critères de représentativité des différents secteurs d'activité et des trois provinces ciblés aux fins de la recherche.

Enquête auprès des organismes bénévoles

Le questionnaire d'enquête a été approuvé par le comité d'éthique de la recherche de la UNBC. L'intention initiale était d'envoyer le questionnaire à 300 organismes bénévoles, dont une moitié d'organismes de femmes et une autre moitié d'organismes d'une autre nature. Or, étant donné le faible taux de réponse (10 %) au questionnaire posté aux employeurs, cette méthode nous faisait craindre d'obtenir au plus une trentaine de réponses. L'équipe de recherche a donc opté pour le téléphone. En tout, nous avons obtenu 100 réponses, dont 62 provenant d'organismes de femmes et 36 d'organismes d'une autre nature. Le questionnaire est joint à l'annexe C.

La démarcation entre les organismes « de femmes » et les autres nous a imposé des choix d'ordre méthodologique. Selon Meinhard et Foster (2003), les premiers sont des organismes dirigés par des femmes et dans lesquels elles occupent les deux tiers au moins des sièges au conseil d'administration. Si on applique cette définition à la lettre, beaucoup d'organismes considérés comme étant des organismes de femmes ne s'intéressent pas à proprement parler « *[traduction]*

à des besoins et des préoccupations essentiellement féminins ». D'autres spécialistes considèrent que le seul critère valable est l'orientation féministe, qui englobe à la fois la condition féminine et les droits des femmes (se reporter à Meinhard et Foster, 2003). Pour notre part, nous avons choisi de nous fier uniquement à la dénomination adoptée par les organismes eux-mêmes pour déterminer s'il s'agit d'un organisme de femmes ou non.

Pour dresser notre liste, nous avons consulté le répertoire électronique des organismes de bienfaisance de l'Agence du revenu du Canada, qui compte quelque 80 000 organismes⁸. Nous avons réparti les organismes selon deux groupes, après avoir lancé une recherche avec le moteur par mot-clé du site. Pour repérer les organismes de femmes, nous avons entré le mot-clé « women » [*femmes*], ce qui a conduit à 790 résultats. D'autres mots-clés comme « sport », « recreation » [*loisirs*], « health » [*santé*], « arts » et « culture » ont permis de classer les autres organismes. Dans chaque groupe, nous avons retenu des organismes qui avaient fourni des coordonnées détaillées. En outre, les organismes de femmes contactés ont été choisis à partir de critères établis par l'équipe de recherche pour obtenir la plus grande diversité possible des secteurs d'activité (santé, éducation et services sociaux, entre autres), une bonne répartition géographique et exclure certains organismes comme le YWCA, dont la gamme de services ne vise pas exclusivement une clientèle féminine. Enfin, l'équipe de recherche a passé en revue les autres organismes pour s'assurer qu'il ne s'agissait pas d'organismes de femmes (classés dans la catégorie « santé », par exemple, mais qui en fait se seraient intéressés exclusivement à la santé des femmes). Cet échantillon ne peut pas non plus être qualifié d'aléatoire puisqu'il a été sélectionné selon des critères imposés par l'équipe de recherche.

5. ANALYSE

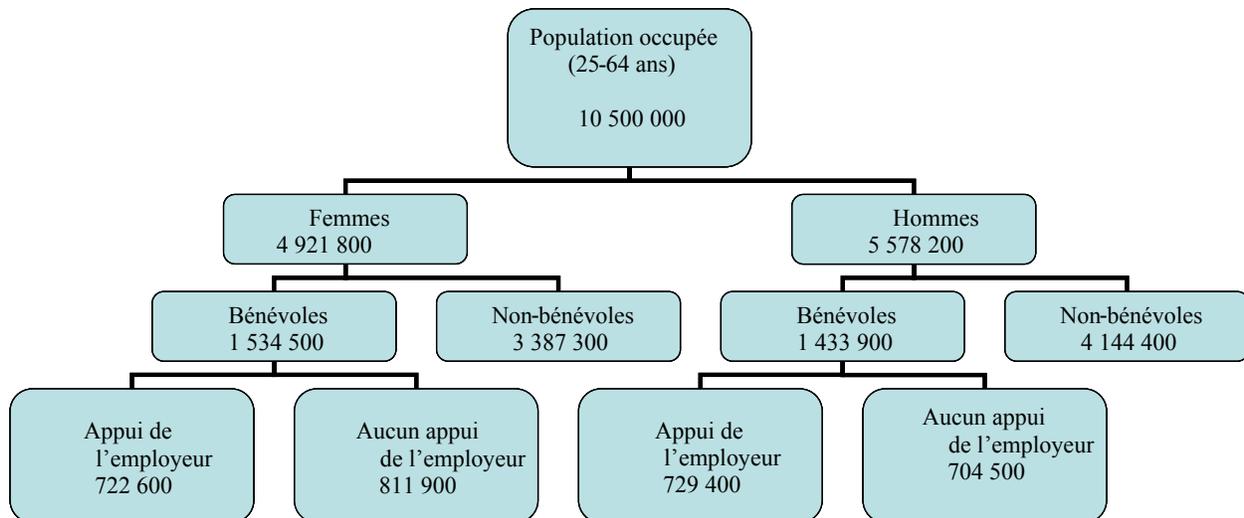
La partie qui suit analyse les réponses à chacune des questions formulées au chapitre 3, à partir des sources de données définies au chapitre 4.

Quelles sont les différences entre les sexes dans le domaine de l'action bénévole?

Nous avons étudié quatre groupes de population définis dans l'ENDBP.

- Les personnes de 15 ans et plus, c'est-à-dire l'échantillon complet (24 383 200) de l'ENDBP.
- Les personnes de 25 à 64 ans. Comme la recherche porte sur l'activité bénévole appuyée par l'employeur, cette population est celle qui recoupe le plus ce qu'il est convenu d'appeler la population en âge de travailler. Ce groupe comprend les personnes qui occupent un emploi (dites « occupées »), celles qui exercent un travail autonome et celles qui sont au chômage, ainsi que celles qui sont inactives. Cette population compte 16 685 626 personnes.
- Les personnes de 25 à 64 ans qui occupent un emploi, à l'exclusion des travailleuses et des travailleurs autonomes, c'est-à-dire 10 500 000 personnes (se reporter à la figure 2).
- Les personnes de 25 à 64 ans qui occupent un emploi (à l'exclusion des travailleuses et des travailleurs autonomes) et qui ont reçu l'appui de l'employeur pour exercer des activités bénévoles (c'est-à-dire 1 452 000 personnes, soit 722 600 femmes et 729 400 hommes). Se reporter à la figure 2.

Figure 2: Bénévoles ayant reçu l'appui de l'employeur



Source : Calculs des auteurs à partir de l'ENDBP 2000, compte tenu des poids de l'enquête-échantillon.

Nous pouvons ainsi apprécier les différences entre les sexes dans divers groupes de population, d'une part, et dégager les liens croisés entre le sexe et l'activité professionnelle, d'autre part. Vient ensuite l'analyse de quatre questions plus pointues concernant les différences entre les sexes dans le domaine du bénévolat.

Quelles sont les différences entre les hommes et les femmes pour ce qui est de l'action bénévole encadrée (par l'intermédiaire d'organismes bénévoles officiels) et de l'action bénévole non encadrée?

Le tableau 2 présente les taux de bénévolat encadré ou non de 3 groupes de population. Ici, l'action bénévole encadrée s'entend du bénévolat accompli par l'intermédiaire d'un organisme officiel, le bénévolat non encadré recouvrant tout acte ne passant pas par un organisme officiel⁹.

Voici quelques conclusions tirées du tableau 2 :

- Les taux de bénévolat non encadré dépassent de deux à trois fois ceux du bénévolat encadré par des organismes officiels, tous groupes confondus.
- En règle générale, les femmes ont un taux de bénévolat supérieur à celui des hommes, qu'il s'agisse d'activités encadrées ou non.
- Tant les hommes que les femmes qui occupent un emploi affichent un taux de bénévolat plus élevé que celui obtenu pour les groupes des plus de 15 ans et des 25-64 ans.

Tableau 2 : Taux de bénévolat

Groupes de population	Bénévolat (%) ^b	
	Encadré	Non encadré
Hommes et femmes		
15 ans et plus	26,7	76,9
25-64 ans	28,0	78,2
25-64 ans, avec emploi ^a	28,3	79,2
Hommes		
15 ans et plus	25,2	75,6
25-64 ans	25,2	77,2
25-64 ans, avec emploi ^a	25,7	77,4
Femmes		
15 ans et plus	28,1	78,1
25-64 ans	30,7	79,2
25-64 ans, avec emploi ^a	31,2	81,3

Notes :

^a Le groupe des personnes ayant un emploi exclut les travailleuses et les travailleurs autonomes.

^b Le nombre de bénévoles divisé par le nombre de personnes d'un groupe d'âge donné, selon la situation vis-à-vis de l'emploi.

Source : Calculs des auteurs à partir de l'ENDBP de 2000, compte tenu des poids de l'enquête-échantillon.

Nous voulions établir la variation entre les taux de bénévolat des hommes et des femmes en fonction de facteurs démographiques tels que l'âge, la scolarité, la situation de famille et la présence d'enfants. Un modèle de bénévolat a été évalué suivant une technique de régression

logistique qui fait intervenir divers facteurs démographiques comme variables indépendantes pour une population âgée de 25 à 64 ans.

Tableau 3 : Analyse de régression logistique des facteurs déterminants du bénévolat chez les 25-64 ans

Variables indépendantes	Variables dépendantes : Bénévolat ou non		
	Résultats combinés	Femmes	Hommes
Constante	0,204 (0,000)	0,296 (0,000)	0,190 (0,000)
Femmes	1,364 (0,000)	---	---
Âge			
De 34 à 44 ans	1,309 (0,000)	1,270 (0,000)	1,335 (0,000)
De 45 à 54 ans	1,598 (0,000)	1,658 (0,000)	1,550 (0,000)
De 55 à 64 ans	1,992 (0,000)	2,092 (0,000)	1,937 (0,000)
Scolarité			
Diplôme d'études secondaires	1,701 (0,000)	1,636 (0,000)	1,778 (0,000)
Études postsecondaires	2,927 (0,000)	2,325 (0,000)	3,897 (0,000)
Diplômes d'études postsecondaires	2,360 (0,000)	2,400 (0,000)	2,349 (0,000)
Diplôme universitaire	4,349 (0,000)	4,157 (0,000)	4,630 (0,000)
Situation de famille			
Célibataires	0,759 (0,000)	0,824 (0,000)	0,698 (0,000)
Veuves, veufs	0,771 (0,000)	0,693 (0,000)	0,994 (0,594)
Séparées-divorcées, séparés-divorcés	0,830 (0,000)	0,676 (0,000)	1,264 (0,000)
Sans enfant	0,664 (0,000)	0,633 (0,000)	0,672 (0,000)
Région			
Québec	0,467 (0,000)	0,402 (0,000)	0,571 (0,000)
Ontario	0,620 (0,000)	0,631 (0,000)	0,624 (0,000)
Prairies	1,272 (0,000)	1,312 (0,000)	1,253 (0,000)
Colombie-Britannique	0,670 (0,000)	0,795 (0,000)	0,562 (0,000)
Situation vis-à-vis de l'emploi			
Chômage	0,821 (0,000)	0,953 (0,000)	0,682 (0,000)
Inactivité	0,923 (0,000)	0,898 (0,000)	0,943 (0,000)
N (non pondéré)	10,325	5,666	4,659
Chi carré	1 345 479	679 396	677 340

Notes :

Les variables indépendantes de référence (la catégorie exclue) sont de 25 à 34 ans pour l'âge; moins que le diplôme d'études secondaires pour la scolarité; mariées ou mariés pour la situation de famille; sans enfant pour la présence d'enfants; l'Atlantique pour la région et personnes avec emploi pour la situation vis-à-vis de l'emploi.

Il s'agit d'une estimation pour les personnes de 25 à 64 ans.

Les valeurs P, données entre parenthèses, sont significatives si elles sont inférieures à 0,001.

Source : Calculs des auteurs à partir de l'ENDBP 2000, compte tenu des poids de l'enquête-échantillon.

Selon les résultats obtenus (se reporter au tableau 3), le taux de bénévolat est plus élevé chez les femmes si on tient compte de l'âge, de la scolarité, de la situation de famille, de la présence d'enfants et de la situation vis-à-vis de l'emploi. Il importe de souligner que, si on combine les modèles de régression pour les hommes et pour les femmes (colonne 1), le ratio d'incidence

approché pour la variable femmes est 1,364. Ce résultat indique que la probabilité de faire du bénévolat est 36,4 % supérieure chez les femmes, compte tenu des différences entre les deux sexes sur les plans de l'âge, de la scolarité, de la situation de famille et de la présence d'enfants. Les résultats montrent en outre que, tant chez les hommes que chez les femmes, dans le modèle combiné, le bénévolat encadré augmente avec l'âge. Par exemple, le ratio d'incidence approché pour le groupe des 35 à 44 ans mis en rapport avec le groupe des 25 à 34 ans est 1,309. Il faut en déduire que la probabilité de faire du bénévolat est 30,9 % supérieure chez les 35 à 44 ans (dans la population des 25-64 ans) que chez les 25 à 34 ans. Sur le plan de la scolarité, les ratios d'incidence approchés pour chacun des groupes par rapport au groupe de référence (moins que le diplôme d'études secondaires) sont supérieurs à 1. Ainsi, si on compare les titulaires d'un diplôme d'études secondaires et les personnes qui n'ont pas obtenu ce diplôme, le ratio d'incidence approché est 1,701, ce qui nous indique que le premier groupe est 70,1 % plus susceptible de faire du bénévolat que celui des personnes qui n'ont pas terminé le secondaire. Tant pour les hommes que pour les femmes, la présence d'enfants fait augmenter de façon significative l'action bénévole. Pour ce qui est des régions, seul le taux de bénévolat dans les Prairies dépasse celui des provinces atlantiques. Enfin, les personnes ayant un emploi ont un taux de bénévolat plus élevé que les personnes au chômage ou les personnes inactives. Les résultats des modèles de régression appliqués pour les hommes et pour les femmes considérés séparément sont les mêmes.

Ces résultats corroborent en général ceux de Vaillancourt (1994), qui s'appuie sur l'enquête de 1987 sur le bénévolat au Canada. Vaillancourt avait notamment conclu, tout comme nous, que les femmes font plus de bénévolat que les hommes, que le travail bénévole augmente avec l'âge et que les taux varient selon les régions, le Québec ayant le plus bas taux et les Prairies, le plus haut. L'enquête de 1987 offre des données plus détaillées sur certains concepts que celle de 2000, de sorte que Vaillancourt a été en mesure d'étudier le lien entre l'action bénévole et le nombre d'enfants, leur âge et la langue maternelle (un indicateur indirect de l'origine ethnique). L'Enquête de 2000 indique uniquement s'il y a présence d'enfants de moins de 18 ans dans un ménage et si la répondante ou le répondant est né ailleurs qu'au Canada. Bref, nos résultats sont moins détaillés à cet égard, mais ils confirment ceux de l'étude précédente.

Une analyse distincte des résultats obtenus pour les hommes et pour les femmes ayant un emploi indique que les femmes mariées s'adonnent plus souvent au bénévolat encadré que les femmes qui, pour une quelconque raison, sont célibataires. En revanche, si les hommes mariés font également plus de bénévolat dans des organismes officiels que les hommes célibataires, ils en font moins que ceux qui sont séparés ou divorcés.

La présente recherche ayant pour objet de scruter les liens croisés entre l'appui de l'employeur et le bénévolat, nous commençons par une analyse des taux de bénévolat des personnes ayant un emploi. Pour ce faire, nous reprenons le modèle de régression logistique ci-dessus pour les personnes de 25 à 64 ayant un emploi. Les résultats sont donnés au tableau 4.

Tableau 4 : Analyse de régression logistique des facteurs déterminants du bénévolat chez les personnes de 25 à 64 ans ayant un emploi

Variables indépendantes	Variable dépendante : Bénévolat ou non			
	Femmes	Femmes	Hommes	Hommes
Constante	0,290 (0,000)	0,126 (0,000)	0,196 (0,000)	0,223 (0,000)
Âge				
De 34 à 44 ans	1,172 (0,000)	1,231 (0,000)	1,277 (0,000)	1,250 (0,000)
De 45 à 54 ans	1,643 (0,000)	1,573 (0,000)	1,467 (0,000)	1,428 (0,000)
De 55 à 64 ans	1,471 (0,000)	1,367 (0,000)	1,407 (0,000)	1,326 (0,000)
Scolarité				
Diplôme d'études secondaires	1,539 (0,000)	1,333 (0,000)	1,700 (0,000)	1,581 (0,000)
Études postsecondaires	2,689 (0,000)	2,208 (0,000)	3,453 (0,000)	3,102 (0,000)
Diplômes d'études postsecondaires	2,166 (0,000)	1,668 (0,000)	2,094 (0,000)	2,009 (0,000)
Diplôme universitaire	3,785 (0,000)	2,691 (0,000)	3,566 (0,000)	2,573 (0,000)
Situation de famille				
Célibataires	0,841 (0,000)	0,825 (0,000)	0,652 (0,000)	0,626 (0,000)
Veuves, veufs	0,981 (0,031)	1,013 (0,155)	0,854 (0,000)	0,905 (0,000)
Séparées-divorcées, séparés-divorcés	0,725 (0,000)	0,722 (0,000)	1,113 (0,000)	1,118 (0,000)
Sans enfant	0,627 (0,000)	0,652 (0,000)	0,663 (0,000)	0,680 (0,000)
Région				
Québec	0,380 (0,000)	0,410 (0,000)	0,563 (0,000)	0,542 (0,000)
Ontario	0,571 (0,000)	0,609 (0,000)	0,635 (0,000)	0,635 (0,000)
Prairies	1,190 (0,000)	1,173 (0,000)	1,286 (0,000)	1,328 (0,000)
Colombie-Britannique	0,755 (0,000)	0,788 (0,000)	0,653 (0,000)	0,647 (0,000)
Emploi à temps partiel	1,410 (0,000)	1,301 (0,000)	1,246 (0,000)	1,121 (0,000)
Revenu (\$)				
20 000 à 40 000	1,028 (0,000)	0,894 (0,000)	0,875 (0,000)	0,877 (0,000)
40 001 à 60 000	1,322 (0,000)	1,132 (0,000)	1,177 (0,000)	1,201 (0,000)
>60 001	1,218 (0,000)	1,019 (0,000)	1,553 (0,000)	1,546 (0,000)
Catégorie d'emploi				
Gestion	---	3,638 (0,000)	---	1,227 (0,000)
Affaires, finances et administration	---	3,415 (0,000)	---	1,232 (0,000)
Sciences naturelles et appliquées	---	1,805 (0,000)	---	0,771 (0,000)
Santé	---	4,051 (0,000)	---	1,544 (0,000)
Social, éducation et religion	---	4,881 (0,000)	---	2,150 (0,000)
Art, culture et loisirs	---	2,360 (0,000)	---	1,591 (0,000)
Ventes et services	---	2,564 (0,000)	---	1,102 (0,000)
Métiers et transports	---	3,228 (0,000)	---	0,705 (0,000)
Industrie primaire	---	7,708 (0,000)	---	0,742 (0,000)
N (non pondéré)	3,273	3,273	3,060	3,273

Notes :

Les variables indépendantes de référence (la catégorie exclue) sont de 25 à 34 ans pour l'âge; moins que le diplôme d'études secondaires pour la scolarité; mariées ou mariés pour la situation de famille; sans enfant pour la présence d'enfants; l'Atlantique pour la région; emploi à temps partiel pour la situation vis-à-vis de l'emploi; < 20 000 \$ pour le revenu; transformation, fabrication et services publics pour la catégorie d'emploi.

Il s'agit d'une estimation pour les personnes de 25 à 64 ans.

Les valeurs P, données entre parenthèses, sont significatives si elles sont inférieures à 0,001.

Source : Calculs des auteurs à partir de l'ENDBP 2000, compte tenu des poids de l'enquête-échantillon.

Si on prend séparément les résultats obtenus pour les hommes et les femmes ayant un emploi, on constate que les femmes mariées font plus d'activités bénévoles encadrées que les femmes qui, pour quelque raison, sont célibataires. En revanche, si les hommes mariés font aussi plus de bénévolat encadré que les célibataires, ils en font moins que les hommes séparés ou divorcés. L'action bénévole est également supérieure chez les personnes qui occupent un emploi à temps partiel, encore plus chez les femmes. Les hommes dont le revenu est élevé sont nettement plus enclins à faire de l'action bénévole; toutefois, on ne constate pas de corrélation forte entre le revenu et l'action bénévole des femmes. Pour ce qui est de la catégorie d'emploi chez les femmes, le ratio d'incidence approché pour toutes les catégories par rapport à la catégorie de référence (transformation, fabrication et services publics) est supérieur à 1 et, la plupart du temps, de façon prononcée. Par exemple, le ratio d'incidence approché du bénévolat pour les personnes ayant un poste de gestion, en regard de la catégorie de référence, est 3,638. Les écarts sont plus marqués chez les hommes quand on compare une catégorie d'emploi donnée à la catégorie de référence. Ainsi, le ratio d'incidence approché pour les sciences naturelles et appliquées, les métiers et les transports, ainsi que l'industrie primaire est toujours inférieur à 1. Cette constatation indique que les travailleurs occupant de tels emplois ont moins de probabilités de faire du bénévolat que ceux qui ont des emplois de transformation, de fabrication et de services publics. Pour les autres catégories d'emploi, les ratios d'incidence approchés dépassent 1. Par exemple, il atteint 2,150 pour les hommes qui occupent un emploi dans les services sociaux, l'éducation ou la religion comparativement à la catégorie de référence.

Chez les femmes ayant un emploi, on constate donc une corrélation positive nette entre l'engagement bénévole et le fait d'être mariées, d'avoir des enfants et de travailler à temps partiel. Pour ce qui est des hommes ayant un emploi, le fait d'être mariés ne semble pas déterminant de leur engagement bénévole, ni celui de travailler à temps partiel. Pour les hommes ayant un emploi, c'est la hauteur du revenu qui semble être le déclencheur le plus influent de l'engagement bénévole.

Quelles sont les différences entre les hommes et les femmes pour ce qui concerne le type d'organismes bénévoles auxquels va leur engagement?

Nous l'avons déjà dit, plus du quart de la population dans chacun des groupes fait du bénévolat dans un organisme officiel. Le tableau 5 expose, pour chacun des 4 groupes de population, le nombre d'organismes en cause et les heures de travail bénévole accomplies selon le sexe. Chez les 15 ans et plus, en moyenne, les femmes font du bénévolat auprès d'un nombre légèrement supérieur d'organismes que les hommes (1,73 contre 1,62 dans la population globale, par exemple).

Le tableau 2 nous permettait de voir que les *taux* de bénévolat augmentent avec l'âge – ils sont plus élevés chez les 25-64 ans que chez les 15 ans et plus, et encore plus dans la population des 25-64 ans ayant un emploi. Le tableau 3 nous laissait entendre que les femmes sont plus susceptibles de faire du bénévolat que les hommes. Toutefois, si on examine le nombre d'*heures* consacrées au bénévolat, les hommes arrivent premiers. Qui plus est, tant pour les hommes que pour les femmes, on constate que ce sont les 15 ans et plus qui, en moyenne, font plus de bénévolat encadré, et que les personnes ayant un emploi en font le moins.

Dans tous les groupes de population, les hommes consacrent plus d'heures en moyenne que les femmes aux organismes bénévoles (169,5 heures par année contre 155,0 heures par année dans toute la population des 15 ans et plus, par exemple). Les femmes ayant un emploi dans le groupe des 25-64 ans sont celles qui consacrent le moins d'heures à des organismes bénévoles officiels. Les raisons possibles de cet écart sont discutées ci-après, dans la section sur les obstacles à l'action bénévole.

Tableau 5 : Action bénévole encadrée : nombre d'organismes et heures de bénévolat par année

Groupes de population	Bénévoles	
	Nombre d'organismes	Nombre d'heures
Hommes et femmes		
15 ans et plus	1,7	161,7
25-64 ans	1,7	154,3
25-64 ans, avec emploi	1,7	138,0
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	1,9	147,8
Hommes		
15 ans et plus	1,6	169,5
25-64 ans	1,7	164,0
25-64 ans, avec emploi	1,6	155,5
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	1,8	162,2
Femmes		
15 ans et plus	1,7	155,0
25-64 ans	1,8	146,3
25-64 ans, avec emploi	1,7	121,7
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	1,9	133,4

Source : Calculs des auteurs à partir de l'ENDBP 2000, compte tenu des poids de l'enquête-échantillon.

On trouve au tableau 6 les pourcentages estimés de bénévoles qui contribuent à divers types d'organismes. Il en ressort des écarts notables entre les hommes et les femmes, les femmes semblant plus actives dans les catégories suivantes :

- porte-à-porte, campagnes, sollicitation de fonds;
- soins et soutien;
- soins de santé dans un hôpital ou une résidence de personnes âgées;
- collecte, service ou distribution de nourriture et de biens.

Pour leur part, les hommes s'impliquent plus que les femmes dans les activités :

- d'enseignement ou de mentorat pour un organisme;
- de participation à l'entretien, à la réparation ou à la construction d'installations;
- de premiers secours, de lutte contre les incendies, de recherche et sauvetage;
- de protection de l'environnement ou de la faune.

L'écart est plus faible pour d'autres secteurs d'activité. La plupart des écarts constatés ci-dessus n'ont rien de surprenant puisque les femmes sont traditionnellement plus présentes dans ce qu'on a appelé l'économie des soins (la prestation de soins de santé, qui fait partie de l'aide apportée à autrui), tandis que les hommes sont plus attirés par les activités bénévoles étroitement associées aux châteaux forts masculins dans le marché du travail. Sous maints aspects, l'action bénévole reflète la division du travail selon le sexe dans les ménages et le marché du travail. Pour cette raison, et à cause de l'influence plus large des normes sociales sexistes dont il a été question au chapitre 2, nous avons retenu l'expression « différences entre les sexes » pour désigner les écarts entre les activités bénévoles des hommes et des femmes dans la suite du rapport.

Le tableau 6 révèle de nettes différences entre les sexes pour ce qui est des domaines auxquels les bénévoles prêtent leur concours. Ainsi, les estimations montrent que les taux de participation des femmes aux domaines suivants sont plus élevés :

- éducation et recherche;
- santé;
- services sociaux;
- religion.

Tableau 6 : Types d'activités bénévoles encadrées

Groupes de population	Pourcentage de bénévoles selon les activités				
	Porte-à-porte; campagne; sollicitation de fonds	Participation bénévole à un CA	Info pour sensibiliser ou influencer l'opinion publique	Organisation d'événements	Conseil administration ou gestion
Hommes et femmes					
15 ans et plus	40,3	41,2	28,7	57,1	29,9
25-64 ans	41,8	45,0	30,2	59,5	32,7
25-64 ans, avec emploi	43,2	44,4	28,9	59,3	31,6
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	47,2	50,0	35,7	65,5	37,0
Hommes					
15 ans et plus	37,1	41,6	28,8	58,1	30,4
25-64 ans	38,6	46,9	31,1	62,1	34,0
25-64 ans, avec emploi	39,8	46,1	29,7	61,7	32,6
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	42,1	51,9	36,3	67,6	38,7
Femmes					
15 ans et plus	43,1	40,8	28,6	56,2	29,5
25-64 ans	44,4	43,5	29,4	57,5	31,6
25-64 ans, avec emploi	46,5	42,8	28,2	57,2	30,6
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	52,3	47,9	35,1	63,4	35,3

Tableau 6 : Types d'activités bénévoles encadrées (suite)

Groupes de population	Pourcentage de bénévoles selon les activités				
	Enseignement, formation pour un organisme	Soins ou soutien (y compris conseils et visites)	Soins de santé dans hôpital ou résidence personnes âgées	Aide à un membre ou groupe d'entraide (parent unique, en deuil, AA)	Collecte, service ou distribution biens ou nourriture
Hommes et femmes					
15 ans et plus	26,9	26,5	7,4	8,1	24,5
25-64 ans	27,3	24,4	5,8	8,5	23,7
25-64 ans, avec emploi	28,7	22,5	5,1	7,1	22,1
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	32,6	25,2	5,6	6,9	26,1
Hommes					
15 ans et plus	30,2	25,0	5,9	8,8	22,8
25-64 ans	31,8	23,5	4,0	8,6	21,9
25-64 ans, avec emploi	34,5	21,6	3,6	8,6	20,1
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	38,8	23,3	3,7	5,7	23,1
Femmes					
15 ans et plus	24,0	27,7	8,7	7,6	26,1
25-64 ans	23,6	25,1	7,1	8,3	25,1
25-64 ans, avec emploi	23,4	23,3	6,5	7,5	23,9
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	26,2	27,2	7,4	8,1	29,1

Tableau 6 : Types d'activités bénévoles encadrées (suite)

Groupes de population	Pourcentage de bénévoles selon les activités				
	Entretien, réparation ou construction	Transport bénévole	Premiers secours, lutte contre les incendies, recherche et sauvetage	Protection environnement ou faune	Autres
Hommes et femmes					
15 ans et plus	15,6	19,6	6,3	15,6	19,9
25-64 ans	16,0	21,1	6,8	15,4	20,0
25-64 ans, avec emploi	15,9	20,1	8,0	14,6	19,0
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	17,4	23,3	11,1	17,3	20,7
Hommes					
15 ans et plus	22,8	22,0	9,3	18,0	17,4
25-64 ans	24,7	22,9	10,3	18,7	17,0
25-64 ans, avec emploi	23,5	21,7	11,6	18,4	16,5
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	24,6	23,8	15,5	20,3	19,1
Femmes					
15 ans et plus	9,4	17,6	3,8	13,5	22,1
25-64 ans	8,9	19,5	3,9	12,7	22,5
25-64 ans, avec emploi	8,8	18,6	4,6	11,1	21,4
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	10,1	22,8	6,7	14,3	22,3

Note :

Chaque personne peut déclarer plus d'un type d'activité.

Source : Calculs effectués par les auteurs à partir des données de l'ENDBP de 2000, compte tenu des poids de l'enquête-échantillon.

Par contre, des pourcentages plus élevés d'hommes consacrent du temps, par exemple, aux domaines suivants :

- culture et loisirs;
- environnement;
- droit, défense des intérêts et politique;
- affaires, associations professionnelles et syndicats.

Là encore, les femmes sont plus présentes dans les domaines qu'on pourrait assimiler à l'économie des soins en général, ce qui englobe le travail bénévole pour des groupes religieux, tandis que les hommes ont une prédilection pour les domaines liés à la politique et au travail, ou encore ceux des loisirs et de l'environnement.

Tableau 7 : Domaines d'activités bénévoles encadrées

Groupes de population	Pourcentage de bénévoles selon le domaine					
	Culture et loisirs		Éducation et recherche		Santé	
	Participation (%)	Heures (n ^{bre})	Participation (%)	Heures (n ^{bre})	Participation (%)	Heures (n ^{bre})
Hommes et Femmes						
15 ans et plus	30,4	41,9	19,0	17,7	17,0	14,8
25-64 ans	31,4	42,8	18,3	17,0	17,8	12,6
25-64 ans, avec emploi	31,9	41,7	17,7	16,5	17,6	11,1
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	30,1	42,5	19,8	21,6	21,2	9,5
Hommes						
15 ans et plus	38,2	54,0	15,1	12,4	12,5	14,7
25-64 ans	41,0	59,6	12,8	10,8	13,1	13,5
25-64 ans, avec emploi	41,2	58,2	13,4	12,9	12,5	13,9
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	38,2	59,1	15,4	18,6	15,8	9,8
Femmes						
15 ans et plus	23,6	31,3	22,4	21,3	20,8	14,9
25-64 ans	23,5	29,1	22,8	22,1	21,7	11,9
25-64 ans, avec emploi	23,2	26,3	21,7	19,8	22,4	8,4
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	21,9	25,7	24,2	24,7	26,7	9,3

Groupes de population	Pourcentage de bénévoles selon le domaine					
	Services sociaux		Environnement		Aménagement et logement	
	Participation (%)	Heures (n ^{bre})	Participation (%)	Heures (n ^{bre})	Participation (%)	Heures (n ^{bre})
Hommes et femmes						
15 ans et plus	27,3	32,9	3,9	4,2	7,4	7,9
25-64 ans	27,1	29,7	4,1	4,6	7,6	7,6
25-64 ans, avec emploi	25,8	25,8	4,0	3,2	7,4	7,0
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	26,4	27,8	4,2	3,5	8,0	8,6
Hommes						
15 ans et plus	25,0	33,7	4,2	4,1	8,0	8,6
25-64 ans	25,1	30,9	4,7	4,8	8,2	8,8
25-64 ans, avec emploi	23,6	29,2	4,8	2,9	7,6	7,5
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	23,7	32,8	5,1	3,0	8,7	7,3
Femmes						
15 ans et plus	29,4	32,3	3,6	4,2	6,9	7,3
25-64 ans	28,8	28,6	3,6	4,4	7,0	6,5
25-64 ans, avec emploi	27,8	22,6	3,3	3,5	7,1	6,5
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	29,1	22,7	3,3	4,0	7,3	9,9

Tableau 7 : Domaines d'activités bénévoles encadrées (suite)

Groupes de population	Pourcentage de bénévoles selon le domaine					
	Droit, défense d'intérêts, politique		Activités philanthropiques et promotion du bénévolat		International	
	Participation (%)	Heures (n ^{bre})	Participation (%)	Heures (n ^{bre})	Participation (%)	Heures (n ^{bre})
Hommes et femmes						
15 ans et plus	4,8	6,2	3,4	1,9	1,3	1,5
25-64 ans	4,9	5,1	3,9	1,8	0,9	1,0
25-64 ans, avec emploi	4,9	4,2	5,3	1,7	0,8	0,7
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	5,0	4,6	9,4	3,2	0,7	0,7
Hommes						
15 ans et plus	5,5	7,8	3,3	1,8	0,9	1,1
25-64 ans	5,4	5,2	3,7	1,4	0,7	0,6
25-64 ans, avec emploi	5,5	4,9	5,0	1,8	0,6	0,3
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	5,6	5,5	9,3	3,3	0,9	0,48
Femmes						
15 ans et plus	4,3	4,9	3,5	2,0	1,6	1,9
25-64 ans	4,6	5,1	4,0	2,1	1,1	1,4
25-64 ans, avec emploi	4,3	3,5	5,6	1,7	1,0	1,0
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	4,4	3,7	9,6	3,1	0,6	0,9

Tableau 7 : Domaines d'activités bénévoles encadrées (suite)

Groupes de population	Pourcentage de bénévoles selon le domaine					
	Religion		Affaires, associations professionnelles, syndicats		Autres domaines	
	Participation (%)	Heures (n ^{brc})	Participation (%)	Heures (n ^{brc})	Participation (%)	Heures (n ^{brc})
Hommes et femmes						
15 ans et plus	20,7	26,1	3,3	3,4	1,6	1,9
25-64 ans	20,4	24,6	4,0	4,1	1,6	1,4
25-64 ans, avec emploi	19,4	19,5	4,2	3,9	1,8	1,0
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	17,5	17,0	6,3	5,8	2,2	0,8
Hommes						
15 ans et plus	17,4	24,4	4,0	3,9	1,6	1,2
25-64 ans	17,1	20,7	5,2	5,0	1,4	1,0
25-64 ans, avec emploi	15,9	16,4	5,2	4,9	1,4	0,9
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	13,7	12,1	7,7	7,2	2,2	1,1
Femmes						
15 ans et plus	23,5	27,5	2,6	3,0	1,6	2,5
25-64 ans	23,1	27,7	3,0	3,4	1,8	1,7
25-64 ans, avec emploi	22,6	22,4	3,3	3,0	2,2	1,1
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	21,5	22,0	4,8	4,4	2,3	0,6

Note :

Chaque personne peut déclarer plus d'un domaine d'activité.

Source : Calculs effectués par les auteurs à partir des données de l'ENDBP de 2000, compte tenu des poids de l'enquête-échantillon.

Comme il fallait s'y attendre, les différences entre les sexes ne marquent pas seulement les types et les domaines d'activités bénévoles, mais aussi l'affiliation et la participation à des organismes bénévoles officiels. C'est ce dont rend compte le tableau 8, où l'on constate entre autres qu'un plus fort pourcentage de femmes font partie d'organismes associés à l'un des domaines suivants :

- éducation culturelle ou passe-temps;
- religion;
- associations d'écoles, de quartiers, citoyennes communautaires;

- associations liées à une maladie comme le cancer, le diabète, les maladies pulmonaires, la sclérose en plaques, la dystrophie musculaire, etc.;
- groupes d'entraide.

Le pourcentage d'hommes est plus élevé dans les activités bénévoles encadrées du type :

- sociétés philanthropiques ou d'assistance mutuelle;
- syndicats ou associations professionnelles;
- clubs sportifs ou de loisirs;
- stations thermales ou clubs d'entraînement.

Tableau 8 : Bénévoles selon l'activité encadrée

Groupes de population	Pourcentage de bénévoles selon l'affiliation				
	Société philanthropique ou d'assistance mutuelle	Syndicat ou association professionnelle	Organisation politique	Éducation culturelle ou passe-temps	Club de sport ou de loisirs
Hommes et femmes					
15 ans et plus	15,9	38,7	8,1	23,2	43,0
25-64 ans	15,0	46,2	7,6	22,5	41,1
25-64 ans, avec emploi	14,0	54,9	6,1	20,9	43,4
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	14,4	57,3	6,7	23,4	44,1
Hommes					
15 ans et plus	20,4	41,2	10,2	19,5	49,3
25-64 ans	19,8	51,0	9,2	18,7	47,5
25-64 ans, avec emploi	18,3	55,6	7,6	16,5	49,3
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	18,5	61,8	8,0	19,4	52,6
Femmes					
15 ans et plus	11,8	36,5	6,3	26,6	37,3
25-64 ans	10,8	42,1	6,3	25,9	35,5
25-64 ans, avec emploi	9,9	54,2	4,7	25,1	37,8
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	10,2	52,6	5,4	27,4	35,3

Tableau 8 : Bénévoles selon l'activité encadrée (suite)

Groupes de population	Pourcentage de bénévoles selon l'affiliation		
	Religion	Association scolaire, citoyenne	Autre organisme
Hommes et femmes			
15 ans et plus	3,3	26,4	4,0
25-64 ans	31,3	27,5	3,6
25-64 ans, avec emploi	27,7	26,0	3,0
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	26,4	29,1	3,3
Hommes			
15 ans et plus	26,7	21,3	4,0
25-64 ans	25,2	21,4	3,8
25-64 ans, avec emploi	22,7	20,9	3,4
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	20,8	25,0	3,4
Femmes			
15 ans et plus	38,8	31,1	4,0
25-64 ans	36,6	32,7	3,5
25-64 ans, avec emploi	32,5	30,9	2,6
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	32,2	33,3	3,2

Notes :

Calculs selon le nombre de personnes membres d'un organisme au moins.

Chaque personne peut être membre de plus d'un organisme.

Source : Calculs effectués par les auteurs à partir des données de l'ENDBP de 2000, compte tenu des poids de l'enquête-échantillon.

Le tableau 2 ainsi que les tableaux 5 à 8 mettent en évidence des différences entre les sexes appréciables aux chapitres de l'action bénévole, de la participation aux divers domaines et de l'affiliation à des organismes canadiens. Cette analyse entraîne deux questions. Premièrement, les hommes et les femmes perçoivent-ils pareillement les obstacles à l'action bénévole et, dans la négative, cette différence de vue explique-t-elle les différences entre les sexes pour ce qui concerne les heures consacrées à des organismes bénévoles? Deuxièmement, compte tenu des différences pour ce qui est des types d'organismes auxquels adhèrent hommes et femmes, faut-il en déduire que leurs motivations ne sont pas les mêmes pour faire du bénévolat et est-ce que les deux groupes ont le sentiment d'en tirer les mêmes avantages sur le plan des compétences?

Les obstacles au bénévolat sont-ils les mêmes pour les hommes et pour les femmes?

La différence entre les sexes quant au nombre d'heures consacrées à des activités bénévoles encadrées est plus marquée chez les personnes ayant un emploi. En moyenne, les hommes qui ont un emploi déclarent 34 heures de bénévolat, soit 28 %, de plus par année que les femmes dans la même situation (se reporter au tableau 5). Faut-il en conclure que les femmes, a fortiori celles qui ont un emploi, ont moins de temps que les hommes pour faire du bénévolat? Ces contraintes sont-elles le fait de la charge non rémunérée plus lourde pour les femmes qui, si on l'ajoute au travail rémunéré, limite leur disponibilité pour faire des activités bénévoles? C'est une hypothèse tout à

fait plausible si on considère que les femmes ayant un appui de l'employeur font 10 % plus de bénévolat (en nombre d'heures), alors que cette différence est de 4,5 % seulement dans le cas des hommes (se reporter au tableau 5).

Les réponses aux questions sur les obstacles à l'action bénévole de la part du groupe qui ne déclare aucune action bénévole vont également dans ce sens (se reporter au tableau 9). Sur les 11 obstacles suggérés dans l'ENDBP, 2 seulement semblent toucher plus les femmes que les hommes, soit la santé et le temps : les femmes déclarent plus souvent ne pas faire de bénévolat pour des motifs de santé ou de temps. Les femmes se disent moins incommodées par les neuf autres obstacles suggérés que les hommes.

Les estimations données au tableau 9 suggèrent que le principal obstacle au bénévolat est le temps, et qu'il touche autant les hommes que les femmes de tous les groupes de population. Cela étant dit, le manque de temps freine surtout les femmes ayant un emploi : elles sont 84 % à invoquer le facteur temps comme obstacle au bénévolat. Il a été abondamment démontré, autant au Canada qu'ailleurs dans le monde, que les femmes consacrent plus de temps en moyenne aux tâches domestiques. Si on cumule ces tâches à leurs responsabilités professionnelles, il est clair que la contrainte de temps handicape plus les femmes que les hommes. C'est probablement ce qui explique, comme il a été mentionné précédemment, que les femmes qui ont un appui de leur employeur font 10 % plus d'heures de bénévolat.

Tableau 9 : Raisons de ne pas faire de bénévolat

Groupes de population	Pourcentage de non-bénévoles					
	Déjà donné du temps	Pas le temps	Problèmes de santé ou incapacité physique	Personne ne le leur a offert	Ne savent pas comment participer	Coût financier du bénévolat
Hommes et femmes						
15 ans et plus	21,8	69,4	24,0	36,5	19,7	18,6
25-64 ans	19,6	74,8	18,3	35,6	18,5	18,8
25-64 ans, avec emploi	19,6	81,0	11,6	36,3	17,9	16,6
Hommes						
15 ans et plus	22,6	68,6	19,5	39,3	21,3	20,0
25-64 ans	20,7	73,2	14,9	37,6	19,2	19,4
25-64 ans, avec emploi	21,1	78,5	9,0	38,6	19,4	17,1
Femmes						
15 ans et plus	20,9	70,2	28,4	33,7	18,1	17,3
25-64 ans	18,4	76,4	21,7	33,5	17,7	18,2
25-64 ans, avec emploi	17,8	84,0	14,7	33,6	16,0	16,0

Tableau 9 : Raisons de ne pas faire de bénévolat (suite)

Groupes de population	Pourcentage de non-bénévoles ^a				
	Craignent les poursuites-les sommations à comparaître	Aucun intérêt	Préfèrent donner de l'argent que du temps	Pas en mesure de s'engager à long terme	Expériences précédentes de bénévolat insatisfaisantes
Hommes et femmes					
15 ans et plus	7,2	24,5	37,7	46,2	8,1
25-64 ans	7,6	23,9	39,3	47,7	7,3
25-64 ans, avec emploi	6,8	23,7	41,6	49,1	6,5
Hommes					
15 ans et plus	9,1	28,5	38,7	50,8	9,4
25-64 ans	10,3	27,2	39,8	51,1	8,2
25-64 ans, avec emploi	9,6	26,6	41,1	51,6	7,3
Femmes					
15 ans et plus	5,2	20,6	36,8	41,5	6,8
25-64 ans	4,7	20,3	38,9	44,1	6,4
25-64 ans, avec emploi	3,5	20,3	42,2	46,2	5,4

Notes :

Pourcentages calculés pour les personnes qui ne font pas de bénévolat.

Chaque personne peut invoquer plus d'une raison.

Source : Calculs effectués par les auteurs à partir des données de l'ENDBP de 2000, compte tenu des poids de l'enquête-échantillon.

La question des contraintes de temps a été posée de nouveau lors des entrevues de fond auprès des employeurs. Beaucoup affirment que le personnel peut prendre congé pour faire du bénévolat, dans la mesure où le travail rémunéré n'en souffre pas. Pour faire du bénévolat, le personnel doit obtenir une autorisation des superviseurs et prendre les mesures nécessaires pour que le travail soit fait par d'autres membres du personnel ou à un autre moment (selon la nature des tâches en question). Les femmes devant souvent jongler avec des horaires surchargés, la dernière option, compenser les heures de bénévolat à un autre moment, apparaît moins faisable pour elles.

Les motivations invoquées pour s'engager dans un organisme bénévole sont-elles les mêmes pour les hommes et pour les femmes? Plus particulièrement, existe-t-il des différences entre les sexes quant à l'importance attribuée à l'influence positive du bénévolat dans un organisme sur « l'amélioration des perspectives d'emplois »?

L'ENDBP comporte une section sur les motivations invoquées pour faire du bénévolat. Les catégories utilisées dans cette section diffèrent et, sous certains aspects, sont plus restrictives que celles qui avaient servi pour d'autres enquêtes comme la World Values Survey. L'ENDBP compte ainsi moins de catégories de questions qui nous permettraient de mesurer l'« altruisme¹⁰ ».

Les estimations calculées à partir des réponses à l'ENDBP apparaissent au tableau 10. La quasi-totalité des bénévoles disent faire du bénévolat pour aider « une cause à laquelle ils croient

personnellement ». Une importante majorité est « personnellement touchée » par la cause soutenue par l'organisme (cette raison étant un peu moins souvent invoquée par les femmes).

Les autres raisons données présentent d'intéressantes différences entre les sexes. Ainsi, les hommes citent plus souvent l'exemple ou l'influence de personnes faisant du bénévolat comme motivations à leur propre engagement. Les femmes sont par contre plus susceptibles d'indiquer les raisons suivantes :

- améliorer leurs perspectives d'emploi;
- découvrir leurs points forts;
- s'acquitter de leurs obligations religieuses et autres croyances;
- remplir une exigence de l'école.

La troisième raison confirme que la religion influence plus les femmes que les hommes pour ce qui est de l'engagement bénévole, comme en font foi les tableaux 7 et 8 ci-dessus.

Par ailleurs, les femmes déclarent plus souvent faire du bénévolat parce qu'il a été « exigé » par l'école.

On peut s'étonner que des femmes fassent du bénévolat dans l'espoir d'améliorer leurs perspectives d'emploi et de découvrir leurs points forts; en ce sens, le bénévolat est perçu comme un moyen supplémentaire d'avancement personnel et de croissance, tant pour les femmes que pour les hommes. Le fait que les femmes font plus souvent du bénévolat dans l'espoir d'améliorer leurs perspectives d'emploi et de mieux connaître leurs forces donne à penser que leur travail rémunéré leur donne moins de possibilités à ces égards, et qu'elles recourent au bénévolat plus souvent que les hommes pour combler ce besoin.

Pour creuser cette hypothèse, nous avons procédé à une régression logistique des données sur les bénévoles ayant un emploi qui font du bénévolat pour améliorer leurs perspectives d'emploi. La régression, dont les résultats sont donnés au tableau 11, montre que les femmes ont 21,6 % plus tendance à citer cette raison. C'est un résultat particulièrement éloquent si on considère que la population-échantillon regroupe les personnes occupées. Apparemment, le bénévolat joue un rôle prépondérant dans l'avancement professionnel des femmes.

Le lien que font les femmes entre bénévolat et avancement professionnel est corroboré par le tableau 11, qui rend compte des compétences acquises grâce au bénévolat.

Pour l'ensemble, l'écart entre les femmes et les hommes est négligeable pour ce qui est des compétences acquises grâce au bénévolat. La seule exception, qui est de taille toutefois, vient du taux plus élevé de femmes qui déclarent que le bénévolat augmente leurs chances de trouver un emploi ou les a déjà aidées à trouver un emploi, comme on peut le constater dans les 2 dernières colonnes du tableau 12. Ainsi, parmi les 25 à 64 ans, 51,7 % de femmes déclarent que le bénévolat augmente leurs perspectives d'emploi, contre 35,1 % seulement des hommes. Le bénévolat comme stratégie de recherche d'emploi ou d'avancement semble sourire plus aux femmes qu'aux hommes. Peut-être les femmes ne disposent-elles pas de réseaux sociaux aussi développés que ceux des

hommes et comptent-elles alors sur le bénévolat pour tisser le réseau qui leur permettra de trouver un emploi ou d'assurer leur avancement professionnel? Il se peut que, pendant la transition entre le travail domestique et le marché du travail rémunéré, l'exploitation des ficelles du domaine bénévole s'avère plus cruciale pour les femmes.

Les données reflètent le point de vue des bénévoles. Nous voulions savoir qui sont ces bénévoles et quelles formes prend leur bénévolat. Les résultats sont ventilés selon quatre groupes de population et le sexe. Nous avons voulu faire cette analyse parce que nous nous intéressons plus particulièrement au groupe des bénévoles ayant un emploi et aux différences entre les sexes dans ce groupe. Nous nous concentrons sur ce groupe dans la prochaine partie seulement, et nous nous intéresserons ensuite à la perspective des employeurs quant à la forme que prend leur appui aux activités bénévoles du personnel.

Tableau 10 : Raisons de faire du bénévolat

Groupes de population	Pourcentage de bénévoles			
	Cause à laquelle ils croient personnellement	Touchés personnellement par la cause soutenue par l'organisme	Parce que mes amis en font	Pour améliorer mes perspectives d'emploi
Hommes et femmes				
15 ans et plus	94,8	68,8	30,2	22,7
25-64 ans	95,6	71,8	26,9	17,1
25-64 ans, avec emploi	95,3	71,1	27,7	16,9
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	96,1	73,9	29,1	21,4
Hommes				
15 ans et plus	94,1	66,9	32,8	21,3
25-64 ans	95,0	69,7	29,7	15,7
25-64 ans, avec emploi	94,7	69,1	30,6	14,8
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	95,5	72,1	32,0	18,3
Femmes				
15 ans et plus	95,4	70,4	28,0	23,9
25-64 ans	96,1	73,5	24,6	18,3
25-64 ans, avec emploi	95,9	72,9	24,9	18,9
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	96,6	75,7	26,1	24,5

Tableau 10 : Raisons de faire du bénévolat (suite)

Groupes de population	Pourcentage de bénévoles			
	M'acquitter d'obligations religieuses et autres croyances	Découvrir mes points forts	Mettre à profit compétences et expérience	Exigence de l'école
Hommes et femmes				
15 ans et plus	26,4	57,3	80,9	7,6
25-64 ans	25,1	55,3	80,0	5,7
25-64 ans, avec emploi	24,2	56,5	80,0	5,9
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	22,4	58,7	84,2	9,3
Hommes				
15 ans et plus	22,5	52,3	81,0	6,5
25-64 ans	20,7	50,1	80,5	4,2
25-64 ans, avec emploi	19,9	52,3	80,4	4,6
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	18,4	53,7	84,7	6,2
Femmes				
15 ans et plus	29,8	61,6	80,9	8,6
25-64 ans	28,7	59,5	79,6	7,0
25-64 ans, avec emploi	28,1	60,4	79,7	7,8
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	26,4	63,7	83,6	12,5

Note :

Chaque personne peut invoquer plus d'une raison.

Source : Calculs effectués par les auteurs à partir des données de l'ENDBP de 2000, compte tenu des poids de l'enquête-échantillon.

Tableau 11 : Analyse de régression logistique des facteurs déterminants pour faire du bénévolat – Améliorer ses perspectives d’emploi

Variables indépendantes	Variable dépendante : Améliorer les perspectives d’emploi ou non
Constante	0,410 (0,000)
Femmes	1,216 (0,000)
Âge	
34-44 ans	0,628 (0,000)
45-54 ans	0,377 (0,000)
55-64 ans	0,349 (0,000)
Scolarité	
Études secondaires	0,462 (0,000)
Études postsecondaires	0,560 (0,000)
Diplôme d’études postsecondaires	0,548 (0,000)
Diplôme universitaire	0,485 (0,000)
Situation de famille	
Célibataires	1,388 (0,000)
Veuves	0,533 (0,000)
Séparées ou divorcées	0,982 (0,006)
Pas d’enfant	1,323 (0,000)
Région	
Québec	0,685 (0,000)
Ontario	1,165 (0,000)
Prairies	1,284 (0,000)
Colombie-Britannique	0,879 (0,000)
Emploi à temps partiel	1,506 (0,000)
N (non pondéré)	3,751

Notes :

^a Les variables indépendantes de référence (la catégorie exclue) sont de 25 à 34 ans pour l’âge; moins que les études secondaires pour la scolarité; mariées pour la situation de famille; sans enfant pour la présence d’enfants; l’Atlantique pour la région et emploi à temps partiel pour la situation vis-à-vis de l’emploi. Il s’agit d’une estimation pour les personnes de 25 à 64 ans ayant un emploi (autre qu’un travail autonome) et qui font du bénévolat.

Les valeurs P, données entre parenthèses, sont significatives si elles sont inférieures à 0,001.

Source : Calculs effectués par les auteurs à partir des données de l’ENDBP de 2000, compte tenu des poids de l’enquête-échantillon.

Tableau 12 : Compétences acquises grâce au bénévolat

Groupes de population	Pourcentage de bénévoles					
	Compé- tences pertinentes pour le travail	Collecte de fonds	Tech- niques (premiers soins)	Org., gestion	Nouvelles connais- sances (sur la santé)	Commu- nications
Hommes et femmes						
15 ans et plus	37,4	45,1	32,9	57,2	63,4	67,6
25-64 ans	35,1	44,2	31,4	56,5	64,3	66,4
25-64 ans, avec emploi	34,8	45,0	30,3	56,3	63,2	65,7
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	43,0	53,2	35,2	62,2	69,2	70,7
Hommes						
15 ans et plus	37,6	42,4	35,0	57,2	62,9	68,3
25-64 ans	35,7	41,4	34,2	56,8	64,6	67,5
25-64 ans, avec emploi	35,5	43,4	34,9	57,3	63,5	68,0
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	43,8	51,3	38,9	62,7	70,3	74,2
Femmes						
15 ans et plus	37,2	47,3	31,0	57,2	63,8	67,1
25-64 ans	34,5	46,5	29,1	56,3	64,1	65,5
25-64 ans, avec emploi	34,2	46,5	25,9	55,5	62,9	63,5
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	42,1	55,1	31,3	61,7	68,1	67,6

Tableau 12 : Compétences acquises grâce au bénévolat (suite)

Groupes de population	Pourcentage de bénévoles				
	Relations interpersonnelles	Autres compétences et connaissances	Amélioration des chances de réussite	Amélioration des chances de trouver un emploi	Aide pour la recherche d'emploi
Hommes et femmes					
15 ans et plus	78,6	0,1	32,2	61,6	14,3
25-64 ans	78,4	0,1	29,9	51,7	13,2
25-64 ans, avec emploi	78,5	0,2	29,2	0	13,7
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	84,8	0,1	38,2	0	17,2
Hommes					
15 ans et plus	77,0	0,1	32,3	50,9	11,9
25-64 ans	77,8	0,1	30,5	35,1	10,6
25-64 ans, avec emploi	77,8	0,2	29,8	0	11,2
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	83,7	0	37,9	0	12,8
Femmes					
15 ans et plus	80,0	0,1	32,1	67,8	16,4
25-64 ans	78,8	0,1	29,3	60,0	15,4
25-64 ans, avec emploi	79,2	0,1	28,6	0	16,0
25-64 ans, avec emploi, appui de l'employeur	85,9	0,3	38,6	0	21,7

Note :

Chaque personne peut déclarer plus d'une compétence.

Source : Calculs effectués par les auteurs à partir des données de l'ENDBP de 2000, compte tenu des poids de l'enquête-échantillon.

Les employeurs valorisent-ils également l'engagement bénévole du personnel féminin et masculin?

Quels types d'action bénévole les employeurs appuient-ils? Quelles sont les différences avec les types de bénévolat qui ne sont pas appuyés par les employeurs?

Les données de notre enquête auprès des employeurs indiquent que 20 des 123 organismes sondés n'appuient pas l'action bénévole de leur personnel. Sur ces 20 organismes, 14 ont donné comme raison n'avoir reçu aucune demande d'aide de la part du personnel. Deux autres, à qui on avait fait la demande, ne souhaitaient pas donner leur appui aux activités bénévoles. Trois qui avaient été sollicités avaient refusé de donner leur appui pour les demandes reçues, mais n'écartaient nullement de considérer d'autres demandes jugées plus appropriées. Enfin, un dernier employeur a déclaré qu'il soutiendrait le bénévolat si le gouvernement en faisait autant.

Selon l'Enquête auprès des employeurs, l'appui au bénévolat prend toutes sortes de formes, et un même organisme peut recourir à divers moyens pour soutenir l'action bénévole de son personnel. Les cinq formes d'appui les plus courantes, par ordre d'importance, sont les suivantes :

- aide financière versée à l'organisme (69 %);
- octroi de congés ou d'heures de travail pour faire du bénévolat (67 %);
- autorisation d'utiliser des installations ou du matériel (66 %);
- approbation de modifications à l'horaire de travail (63 %);
- remise de prix, etc. (62 %).

Le pourcentage des organismes ayant déclaré avoir eu recours à une forme ou une autre d'appui est indiqué entre parenthèses.

Outre les dons aux organismes bénévoles (en argent ou en nature), l'appui prend le plus couramment la forme d'une compression ou de l'assouplissement de l'horaire de travail. Les contraintes de temps étant le plus souvent pointées comme empêchement au bénévolat, cette forme populaire semble répondre à un besoin manifeste. Ce résultat peut également expliquer que le personnel qui reçoit cette forme d'appui fasse presque autant d'heures de bénévolat que la population en général, et sensiblement plus que le personnel qui fait du bénévolat sans le soutien de l'employeur.

L'ENDBP nous permet de comprendre les différences entre les sexes pour ce qui concerne l'appui reçu de l'employeur. Le tableau 13 indique le pourcentage des bénévoles qui reçoivent l'appui de leur employeur, selon le type d'appui.

Tableau 13 : Pourcentage de bénévoles appuyés par l'employeur, selon le type d'appui

Type d'appui reçu de l'employeur	Femmes (%)	Hommes (%)
Utilisation des installations	58,5	60,5
Congés	51,0	61,2
Modifications de l'horaire de travail	47,3	55,0
Témoignage de reconnaissance	47,1	39,2
Autre type d'appui :	15,6	12,4
Prix	37,2	37,5
Dons de biens de l'entreprise	12,9	13,5
Dons en argent	27,7	33,6
Transport	2,4	7,7
Droits d'adhésion	38,0	31,0
Autres	0,4	100,0
Bénévoles recevant l'appui de l'employeur	722 600	729 400
Bénévoles avec emploi	1 534 500	1 433 900

Notes :

Données sur les bénévoles ayant un emploi, âgés de 25 à 64 ans et recevant l'appui de leur employeur pour faire du bénévolat.

Les personnes peuvent déclarer plus d'un type d'appui.

Source : Calculs effectués par les auteurs à partir des données de l'ENDBP de 2000, compte tenu des poids de l'enquête-échantillon.

Ces estimations indiquent que les employeurs appuient autant les hommes que les femmes en leur permettant d'utiliser les installations du travail. Toutefois, on constate un écart de 10 points de pourcentage au profit des hommes pour ce qui est d'obtenir des congés ou des changements à l'horaire pour faire du bénévolat. Faut-il le répéter, les contraintes de temps sont aussi importantes pour les hommes que pour les femmes, mais ces dernières les trouvent plus lourdes. Malgré tout, les hommes sont plus susceptibles d'obtenir des congés de leur employeur pour faire du bénévolat. Pour leur part, les femmes reçoivent plus souvent des témoignages de reconnaissance que les hommes.

Tableau 14 : Pourcentage de bénévoles recevant l'appui de l'employeur, selon le type d'appui et la situation vis-à-vis de l'emploi

Type d'appui de l'employeur	Femmes (%)		Hommes (%)	
	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein
Utilisation des installations	42,5	62,7	70,1	60,2
Congés	42,0	53,4	50,4	61,5
Modifications de l'horaire de travail	47,9	47,2	48,3	55,2
Reconnaissance	45,5	47,5	28,8	39,2
Autre type d'appui :	11,9	16,6	17,1	12,3
Prix	27,1	39,1	100,0	39,2
Dons de biens de l'entreprise	1,3	15,1	100,0	14,1
Dons en argent	41,4	25,1	29,0	33,8
Transport	2,6	2,4	100,0	8,0
Droits d'adhésion	31,5	39,2	71,0	29,1
Autres	97,8	0,5	100,0	100,0
Bénévoles recevant l'appui de l'employeur	151 700	570 900	24 400	704 900

Notes :

Données sur les bénévoles de 25 à 64 ans recevant l'appui de l'employeur pour faire du bénévolat.

Les personnes peuvent déclarer plus d'un type d'appui.

Source : Calculs effectués par les auteurs à partir des données de l'ENDBP de 2000, compte tenu des poids de l'enquête-échantillon.

Une explication plausible de cet étonnant résultat pourrait avoir trait aux horaires à temps partiel plus fréquents chez les femmes qui, par conséquent, ont moins besoin d'horaires variables, que les employeurs semblent plus enclins à accorder aux hommes. Pour creuser notre analyse, nous avons ventilé les formes d'appui donné par l'employeur selon que les personnes occupent un emploi à temps plein ou à temps partiel (se reporter au tableau 14). Il en découle que le nombre d'heures de travail ne change rien aux résultats : les hommes sont toujours plus susceptibles de recevoir du soutien de leur employeur sous la forme d'horaires assouplis (congés et modifications à l'horaire), alors que les femmes obtiendront cet appui sous forme de reconnaissance. Pour ce qui est des congés, les hommes et les femmes qui travaillent à temps plein reçoivent plus d'appui sous cette forme que le personnel à temps partiel, mais les hommes reçoivent dans tous les cas plus de congés que les femmes, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel. Les hommes qui travaillent à temps plein obtiennent plus souvent des modifications de leur horaire pour faire du bénévolat que les femmes à temps plein. Les employées à temps partiel, quant à elles, sont un peu moins susceptibles de se voir gratifier de

changements à leur horaire pour faire du bénévolat que les employés à temps partiel. Les témoignages de reconnaissance demeurent l'apanage des femmes, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Nous avons comparé les types d'action bénévole appuyés par l'employeur à ceux qui ne le sont pas à partir des données de l'ENDBP. Les estimations figurent aux tableaux 15 et 16.

Nous avons établi ces estimations en comparant le taux de bénévolat pour diverses activités selon que les personnes ont déclaré recevoir ou non l'appui de l'employeur. Même s'il n'existe pas de données directes sur les types d'activité appuyés par l'employeur, nous avons tenté de dégager des modèles significatifs.

Pour les femmes, comme le montre le tableau 15, une tendance récurrente se dégage des colonnes 3 et 4. Dans les 15 catégories d'action bénévole, le taux de bénévolat est supérieur pour les femmes qui reçoivent l'appui de leur employeur.

Tableau 15 : Taux de bénévolat des femmes, employées ou non, selon le type d'action bénévole et selon qu'elles reçoivent ou non l'appui de leur employeur

Type d'action bénévole	Femmes bénévoles			
	Toutes les femmes (25- 64 ans)	Avec emploi		
		AE ou non	Pas d'AE	AE
Porte-à-porte, campagne, sollicitation de fonds	44,4	46,5	41,3	52,3
Membre d'un conseil	43,5	42,8	38,3	47,9
Information de sensibilisation	29,4	28,2	22,0	35,1
Organisation d'événements	57,5	57,2	51,6	63,4
Conseil, travail de bureau, administration	31,6	30,6	26,4	35,3
Formation, mentorat	23,6	23,4	20,8	26,2
Soins, soutien, conseils	25,1	23,3	19,9	27,2
Soins de santé	7,1	6,5	5,6	7,4
Groupe d'entraide	8,3	7,5	6,9	8,1
Collecte et distribution de nourriture	25,1	23,9	19,2	29,1
Entretien, réparation d'immeubles	8,9	8,8	7,7	10,1
Transport	19,5	18,6	14,8	22,8
Premiers secours, lutte contre les incendies	3,9	4,6	2,8	6,7
Protection de l'environnement	12,7	11,1	8,3	14,3
Autres	22,5	21,4	20,5	22,3

Note :

AE signifie « appui de l'employeur ».

Source : Calculs effectués par les auteurs à partir des données de l'ENDBP de 2000, compte tenu des poids de l'enquête-échantillon.

La même tendance ressort pour les hommes. Comme nous le voyons au tableau 16, dans 14 des 15 catégories, le taux de bénévolat chez les hommes est supérieur s'ils reçoivent l'appui de l'employeur. La seule exception concerne le groupe d'entraide. Ces deux tableaux confirment l'influence de l'appui de l'employeur sur l'action bénévole des hommes et des femmes dans

toutes sortes de domaines. Si nous amalgamons les résultats des tableaux 13 à 16, les principales différences ne ressortiraient pas tant à la *gamme* des activités bénévoles pour lesquelles les hommes et les femmes obtiennent l'appui de l'employeur qu'aux *formes* prises par cet appui.

Tableau 16 : Taux de bénévolat des hommes, employés ou non, selon le type d'action bénévole et selon qu'ils reçoivent ou non l'appui de leur employeur

Type d'activité bénévole	Hommes bénévoles			
	Tous les hommes 25-64	Avec emploi		
		AE ou non de l'employeur	Pas d'AE	AE
Porte-à-porte, campagne, sollicitation de fonds	38,6	39,8	37,4	42,1
Membre d'un conseil	46,9	46,1	40,2	51,9
Information de sensibilisation	31,1	29,7	22,8	36,3
Organisation d'événements	62,1	61,7	55,5	67,6
Conseil, travail de bureau, administration	34,0	32,6	26,3	38,7
Formation, mentorat	31,8	34,5	30,0	38,8
Soins, soutien, conseils	23,5	21,6	19,8	23,3
Soins de santé	4,0	3,6	3,5	3,7
Groupe d'entraide	8,6	6,6	7,6	5,7
Collecte et distribution de nourriture	21,9	20,1	17,0	23,1
Entretien, réparation d'immeubles	24,7	23,5	22,4	24,6
Transport	22,9	21,7	19,4	23,8
Premiers secours, lutte contre les incendies	10,3	11,6	7,5	15,5
Protection de l'environnement	18,7	18,4	16,3	20,3
Autres	17,0	16,5	13,8	19,1

Note : AE signifie « appui de l'employeur ».

Source : Calculs effectués par les auteurs à partir des données de l'ENDBP de 2000, compte tenu des poids de l'enquête-échantillon.

Enfin, selon les réponses à l'Enquête auprès des employeurs, il semble qu'ils donnent également leur appui aux activités bénévoles non encadrées du personnel. En tout, 55 % des employeurs déclarent avoir reçu de telles demandes d'appui. Beaucoup ont adopté des politiques qui prévoient des congés pour obligations familiales et la prestation de soins.

Les employeurs appuient-ils plus le bénévolat des hommes que celui des femmes?

Selon les données de l'ENDBP, 51 % des hommes bénévoles ayant un emploi reçoivent un appui de leur employeur sous une forme quelconque. Dans le cas des femmes bénévoles ayant un emploi, elles sont 47 % à déclarer avoir reçu un tel appui (se reporter à la figure 2 et au tableau 13). Il semblerait donc que les hommes et les femmes bénéficient à peu près du même degré d'appui de leur employeur.

Selon l'Enquête auprès des employeurs, 77 % d'entre eux ne voient aucune différence entre les sexes pour ce qui est de l'appui donné par leur organisme, et 18 % d'entre eux estiment même que les femmes en reçoivent plus que les hommes. Selon 42 % des employeurs, le personnel à temps plein serait plus appuyé, alors que 58 % ne voient aucune différence entre le personnel à

temps plein et le personnel à temps partiel. Les trois quarts environ des employeurs ne croient pas que l'âge influence l'action bénévole du personnel, et 78 % estiment qu'il y a le même nombre de bénévoles dans tous les paliers de revenu.

Ainsi, du point de vue des employeurs, la participation bénévole est égale entre les deux sexes. C'est du moins ce qui ressort de l'Enquête auprès des employeurs. Ce thème revenait dans les entrevues téléphoniques et, de nouveau, aucune différence apparente n'était décelée, bien qu'il soit généralement admis qu'il n'existe pas de mesure officielle du phénomène. De même, lors des entrevues de fond auprès des employeurs, ces derniers n'ont pas pu dire de quelle façon leurs politiques pouvaient induire une attitude différente des hommes et des femmes dans le domaine bénévole. Aux questions portant sur les retombées positives du bénévolat du personnel sur le milieu de travail et les affaires, les répondantes et les répondants n'ont relevé aucune différence entre les sexes. Vu ces résultats, on peut supposer que les politiques d'appui au bénévolat ne sont jamais délibérément discriminatoires sur la base de l'âge, du revenu ou du sexe.

Pour vérifier si un échantillon plus large corrobore la constatation voulant que les employeurs appuient également l'engagement bénévole de leur personnel masculin et féminin, nous avons eu recours à l'ENDBP. Nous avons, pour ce faire, analysé les facteurs déterminants de l'appui de l'employeur au moyen d'un modèle logistique binaire faisant intervenir l'appui de l'employeur comme variable dépendante, compte tenu des variables indépendantes suivantes : emploi à temps partiel; catégorie d'emploi et secteur d'activité. Nous avons également tenu compte de variables indépendantes à caractère démographique (l'âge, la scolarité, la situation de famille, la présence d'enfants et la région) qui sont déterminantes de la demande d'appui à l'employeur ainsi que de la décision de l'employeur de consentir son appui à l'engagement bénévole d'une employée ou d'un employé¹¹.

Nous avons tout d'abord voulu savoir si les hommes et les femmes déclarent le même appui à l'engagement bénévole de la part de leur employeur. Suivant les résultats, les femmes reçoivent moins souvent l'appui de leur employeur, un constat qui se maintient même si des facteurs démographiques et liés à l'emploi sont pris en compte (comme le montre le ratio d'incidence approché de 0,830 obtenu pour la variable femmes au tableau 17, dans le modèle 1). Ainsi, même si les employeurs n'ont pas à proprement parler de politiques explicitement discriminatoires à l'endroit des femmes, il n'en demeure pas moins qu'elles ne reçoivent pas de leur part le même appui que les hommes pour faire du bénévolat. Est-ce parce qu'elles font moins de demandes à cet égard ou que les employeurs sont moins enclins à donner leur soutien aux femmes? Si on en croit l'Enquête et les entrevues de fond auprès des employeurs, la deuxième hypothèse ne semble pas vraiment plausible. L'autre hypothèse à envisager a trait à la propension des femmes à opter pour des catégories d'emploi et des secteurs d'activité où l'appui des employeurs au bénévolat est plus limité. De fait, si elles se retrouvent dans des secteurs où les employeurs sont moins susceptibles de faire des contributions en argent ou en prix (le secteur public, par exemple), ou dans un secteur où les méthodes de travail ne favorisent pas les horaires souples, la discrimination professionnelle pourrait également expliquer le plus faible appui déclaré. Cependant, que l'on tienne compte ou non de la catégorie d'emploi et du secteur d'activité, les femmes demeurent moins susceptibles de recevoir l'appui de leur employeur.

Pour mieux comprendre comment s'articulent ces inégalités selon le secteur d'activité et la catégorie d'emploi, il faut procéder en deux étapes. Dans un premier temps, il faut déterminer si les hommes et les femmes occupant certains types d'emplois et travaillant dans certains secteurs d'activité déclarent systématiquement un appui moindre de l'employeur. Une telle constatation confirmerait que les méthodes de travail pour certains emplois et certains secteurs compliquent passablement l'appui d'un employeur au bénévolat du personnel. Si la réponse est affirmative, il faut, dans un deuxième temps, déterminer si les femmes sont en forte majorité dans les emplois et les secteurs où l'appui est systématiquement plus faible. Le cas échéant, on pourrait en déduire que le faible appui aux activités bénévoles des femmes est le fait de leur représentation disproportionnée dans les emplois et les secteurs dont la nature même ne favorise pas un tel soutien de l'employeur.

L'appui des employeurs varie considérablement d'une catégorie d'emploi et d'un secteur d'activité à l'autre, tant pour les femmes que pour les hommes (tableau 17). Pour les femmes, le ratio d'incidence approché de l'appui de l'employeur selon le secteur par rapport au secteur de référence (l'administration publique), va de 0,272 à 1,552. Dans 8 secteurs sur 17, le ratio d'incidence approché est inférieur à celui du secteur de référence, et l'écart pour 2 secteurs par rapport au secteur de référence n'est pas statistiquement significatif. Par exemple, dans le cas des femmes travaillant dans le commerce au détail, le ratio d'incidence approché lié à l'appui de l'employeur par rapport au secteur de référence (l'administration publique) est 0,663, alors qu'il équivaut à 1,366 dans le secteur des finances, des assurances et de l'immobilier. Cependant, les secteurs dans lesquels les femmes ont plus de probabilités de recevoir l'appui de l'employeur que dans le secteur de référence ne sont pas les mêmes que pour les hommes. Cette constatation laisse supposer une incidence réelle de la catégorie d'emploi et du secteur d'activité sur l'appui au bénévolat. Il n'existe en revanche pas de tendance systématique – c'est-à-dire que la catégorie d'emploi et le secteur n'ont pas les mêmes répercussions pour les hommes et pour les femmes. Effectivement, le niveau d'appui déclaré par les hommes et les femmes est égal (soit supérieur ou inférieur par rapport à la même catégorie de référence) dans seulement 5 catégories d'emploi sur 9. En ce qui a trait au secteur, les sexes déclarent un niveau d'appui égal au secteur de référence dans seulement 3 secteurs sur 17. On ne peut donc faire de lien de cause à effet entre la catégorie d'emploi et le secteur d'activité et le faible appui de l'employeur à l'engagement bénévole du personnel. Qui plus est, les niveaux varient considérablement pour les hommes et pour les femmes *à l'intérieur même* d'une catégorie d'emploi et d'un secteur. Nous en venons donc à la conclusion que, si la catégorie d'emploi et le secteur influent effectivement sur le niveau d'appui de l'employeur, cet effet n'est pas systématique et aucun résultat ne corrobore l'hypothèse voulant que les plus faibles niveaux d'appui de l'employeur déclarés par les femmes soient imputables à leur représentation disproportionnée dans des catégories d'emploi ou des secteurs caractérisés par des méthodes qui limitent la possibilité d'octroyer cet appui¹².

Nous précisons que le secteur de référence est l'administration publique. Ce choix nous a permis de voir s'il existait des différences systématiques dans le niveau d'appui de l'employeur dans le public et le privé. Les ratios d'incidence approchés pour les hommes et pour les femmes nous indiquent que, dans le secteur privé, l'appui de l'employeur peut être plus ou moins élevé que dans le secteur de référence, selon les cas. Nous en concluons qu'il n'existe pas de lien systématique entre le fait de travailler dans le secteur privé ou le secteur public et le niveau d'appui de l'employeur au personnel.

Tableau 17 : Analyse de régression logistique de l'appui de l'employeur

Variables indépendantes	Variable dépendante : Appui de l'employeur ou non		
	Hommes et femmes (1)	Hommes (2)	Femmes (3)
Constante	0,917 (0,000)	1,088 (0,000)	0,491 (0,000)
Femmes	0,830 (0,000)	--	--
Âge			
34-44 ans	0,953 (0,000)	0,778 (0,000)	1,101 (0,000)
45-54 ans	0,827 (0,000)	0,712 (0,000)	0,976 (0,000)
55-64 ans	0,716 (0,000)	0,592 (0,000)	0,914 (0,000)
Scolarité			
Études secondaires	1,067 (0,000)	1,128 (0,000)	1,039 (0,000)
Études postsecondaires	0,971 (0,000)	1,073 (0,000)	0,934 (0,000)
Diplôme d'études postsecondaires	1,112 (0,000)	1,317 (0,000)	1,004 (0,602)
Diplôme universitaire	1,017 (0,002)	1,100 (0,000)	0,992 (0,333)
Situation de famille			
Célibataires	1,079 (0,000)	0,909 (0,000)	1,175 (0,000)
Veuves ou veufs	1,737 (0,000)	0,817 (0,000)	1,839 (0,000)
Séparées-divorcées, séparés-divorcés	1,134 (0,000)	1,487 (0,000)	1,019 (0,001)
Sans enfant	0,897 (0,000)	0,795 (0,000)	0,909 (0,000)
Région			
Québec	0,692 (0,000)	0,781 (0,000)	0,584 (0,000)
Ontario	0,847 (0,000)	0,753 (0,000)	0,941 (0,000)
Prairies	1,181 (0,000)	1,088 (0,000)	1,325 (0,000)
Colombie-Britannique	0,854 (0,000)	0,976 (0,002)	0,803 (0,000)
Temps partiel	0,704 (0,000)	0,708 (0,000)	0,654 (0,000)
Catégorie d'emploi			
Gestion	2,068 (0,000)	2,212 (0,000)	2,320 (0,000)
Affaires, finances et administration	1,356 (0,000)	1,550 (0,000)	1,820 (0,000)
Sciences naturelles et appliquées	1,103 (0,000)	1,148 (0,000)	0,986 (0,404)
Santé	1,177 (0,000)	1,416 (0,000)	1,715 (0,000)
Services sociaux, éducation, religion	2,094 (0,000)	2,036 (0,000)	2,987 (0,000)
Arts, culture et loisirs	1,903 (0,000)	0,455 (0,000)	5,859 (0,000)
Ventes et services	1,569 (0,000)	1,194 (0,000)	2,786 (0,000)
Métiers, transports	1,030 (0,000)	0,850 (0,000)	3,711 (0,000)
Industrie primaire	0,597 (0,000)	0,491 (0,000)	2,559 (0,000)

Tableau 17 : Analyse de régression logistique de l'appui de l'employeur (suite)

Variables indépendantes	Variable dépendante : Appui de l'employeur ou non		
	Hommes et femmes (1)	Hommes (2)	Femmes (3)
Secteur d'activité			
Agriculture	0,800 (0,000)	1,049 (0,046)	0,378 (0,000)
Foresterie, pêches, mines	1,214 (0,000)	1,409 (0,000)	0,515 (0,000)
Services publics	0,886 (0,000)	0,815 (0,000)	1,241 (0,000)
Construction	1,107 (0,000)	1,477 (0,000)	0,272 (0,000)
Fabrication – biens durables	1,089 (0,000)	1,094 (0,000)	1,044 (0,001)
Fabrication – biens non durables	1,267 (0,000)	1,195 (0,000)	1,536 (0,000)
Commerce de gros	0,856 (0,000)	0,817 (0,000)	1,308 (0,000)
Commerce de détail	0,818 (0,000)	1,011 (0,285)	0,663 (0,000)
Transports et entreposage	0,845 (0,000)	0,750 (0,000)	1,099 (0,000)
Finances, assurances, immobilier	1,169 (0,000)	0,978 (0,014)	1,366 (0,000)
Profession, sciences, techniques	1,028 (0,000)	1,203 (0,000)	0,939 (0,000)
Gestion, administration	0,833 (0,000)	0,485 (0,000)	1,552 (0,000)
Services éducatifs	0,880 (0,000)	0,875 (0,000)	0,842 (0,000)
Santé, aide sociale	1,076 (0,000)	1,247 (0,000)	1,011 (0,160)
Information, culture, loisirs	0,908 (0,000)	1,249 (0,000)	0,768 (0,000)
Hébergement, restauration	1,085 (0,000)	1,127 (0,000)	0,957 (0,000)
Autres services	1,417 (0,000)	1,247 (0,000)	1,386 (0,000)
N (non pondéré)	3 751	1 707	2 044

Notes :

Les variables indépendantes de référence (soit la catégorie exclue) sont femmes – hommes; 25-34 ans pour l'âge; moins que le diplôme d'études secondaires pour la scolarité; mariées ou mariés pour la situation de famille; sans enfant pour la présence d'enfants; l'Atlantique pour la région; temps partiel pour la situation vis-à-vis de l'emploi; transformation, fabrication et services publics pour la catégorie d'emploi, et administration publique pour le secteur d'activité.

Il s'agit d'une estimation pour les personnes de 25 à 64 ans ayant un emploi (à l'exception d'un travail autonome), qui font du bénévolat, compte tenu de poids transversaux.

Les valeurs P, données entre parenthèses, sont significatives si elles sont inférieures à 0,001.

Source : Calculs effectués par les auteurs à partir des données de l'ENDBP de 2000, compte tenu des poids de l'enquête-échantillon.

Les employeurs valorisent-ils également le bénévolat qui augmente la compétence du personnel, le bénévolat qui profite à leur propre réputation ou celui qui profite à la communauté en général sans égard aux répercussions pour l'employeur?

La moitié des employeurs ayant répondu à l'Enquête auprès des employeurs soutiennent activement les activités bénévoles de leur personnel. À l'analyse, leurs motivations semblent intéressées puisque les organismes estiment en tirer des profits. Quelque 70 % des organismes sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que les activités bénévoles bonifient les compétences de leur personnel. Voici un commentaire éloquent d'un employeur à ce propos :

Nous pensons que le bénévolat leur permet d'augmenter les compétences requises pour leurs tâches quotidiennes.

C'est un résultat digne de mention puisque, comme nous l'avons déjà vu, le personnel féminin, notamment, voit dans le bénévolat un moyen de perfectionner des aptitudes professionnelles et d'augmenter les perspectives d'emploi. Une directrice des ressources humaines l'exprime ainsi :

La plupart de mes collègues dans la société philanthropique dont je suis membre sont des professionnelles qui font du bénévolat pour acquérir de nouvelles habiletés et de l'expérience, tisser des réseaux et redonner un peu de ce qu'elles ont reçu à la communauté.

Par ailleurs, 56 et 85 % respectivement des employeurs sont d'accord ou tout à fait d'accord avec les énoncés voulant que le bénévolat augmente le sentiment de loyauté du personnel à l'égard de l'organisme et la réputation de ce dernier.

Il est donc tout à fait logique que les employeurs soient nombreux à voir d'un très bon oeil les activités bénévoles de leur personnel et qu'ils les incitent à s'engager. Cela étant dit, la vigueur des encouragements varie. Par exemple, l'engagement et le soutien communautaires font partie intégrante de la vision d'entreprise des caisses populaires. Chez cet employeur, il existe des mécanismes très élaborés de soutien à l'engagement bénévole : constitution d'équipes de bénévoles, bulletins électroniques sur les activités mensuelles et tirage d'une semaine de vacances supplémentaire pour les personnes qui font un nombre donné d'heures de bénévolat. Un autre employeur a organisé des réunions d'information sur l'implication d'autres membres de la famille, ce qui évite au personnel d'avoir à gruger sur le temps consacré à leur famille pour faire du bénévolat.

Beaucoup d'employeurs offrent une aide financière de contrepartie pour les oeuvres de bienfaisance du personnel, et certains parmi les plus importants ont créé leur propre fondation, à laquelle le personnel peut demander de l'aide. Des employeurs importants commanditent des campagnes (celle de Centraide, par exemple) ou ont leurs propres oeuvres. Un employeur raconte que son organisme a réservé une journée par année durant laquelle tout le personnel donne du temps à un projet communautaire choisi dans la liste proposée. Dans certains cas toutefois, la nature « bénévole » de certaines activités pourrait sembler discutable.

Les employeurs, mus par une conscience sociale d'entreprise et la pression des actionnaires à l'égard des « triples résultats », ont cherché des moyens d'augmenter et de soutenir les activités bénévoles de leur personnel. À certains endroits, la haute direction est incitée à donner l'exemple. Des employeurs nous ont même demandé de leur suggérer des façons d'encourager le bénévolat du personnel et s'il serait possible de leur fournir un recueil de pratiques exemplaires.

Toutes ces réponses indiquent une parfaite connaissance des avantages du bénévolat pour le personnel, l'organisme et la communauté de la part des employeurs qui, en règle générale, sont tout à fait favorables à un tel engagement.

L'action bénévole de certains groupes de femmes (les mieux rémunérées, notamment) est-elle plus soutenue par les employeurs?

Les attentes relatives au bénévolat peuvent dépendre de la fonction. Ainsi, la moitié des employeurs ayant répondu à l'Enquête auprès des employeurs disent encourager activement

l'engagement bénévole du personnel, mais les formules peuvent varier selon la position occupée dans la hiérarchie organisationnelle.

Pour y voir de plus près, nous avons posé des questions sur les attentes à l'égard de la haute direction. Dans 27 % des cas, selon l'Enquête auprès des employeurs, il est implicite que les cadres doivent faire du bénévolat d'une quelconque façon – siéger à un conseil d'administration, par exemple. Toutefois, 8 % seulement des employeurs ont déclaré que les femmes occupant des postes de haute direction font plus de bénévolat en général en raison de leur plus faible représentation à cet échelon, et 47 % ont soutenu que ce n'était pas le cas; 46 % des employeurs n'en savaient rien. La proportion imposante de réponses « ne sait pas » est révélatrice de l'absence générale de suivi des activités bénévoles et des engagements de la haute direction, ainsi que de la méconnaissance, voire l'indifférence devant les éventuelles différences entre les sexes en ce domaine. Selon un employeur :

Nous ne faisons pas d'analyse fondée sur les différences entre les sexes (et nous ne voulons pas vraiment savoir si les hommes ou les femmes font plus de bénévolat). Notre intention est d'aider toutes les personnes qui veulent s'engager.

Les organismes de femmes ont-ils la même perception de l'appui donné par les employeurs à l'action bénévole du personnel que d'autres organismes bénévoles?

L'ENDBP fournit des données sur les types d'activités bénévoles soutenues par différentes personnes, dont le tableau 6 fait la synthèse. Si ces données donnent une bonne idée des différences entre les sexes pour ce qui est de l'action bénévole sur le plan personnel, elles ne permettent pas de comparer les organismes de femmes à d'autres types d'organismes, à cause du niveau d'abstraction et des catégories de l'ENDBP. Pour ces raisons, nous avons conçu notre propre Enquête auprès des organismes bénévoles, comme nous l'avons expliqué au chapitre 4, dont nous présentons les résultats dans le présent chapitre.

Quels types d'appui de l'employeur à l'action bénévole sont les plus profitables pour les organismes de femmes?

L'ENDBP recueille des données sur diverses formes d'appui de l'employeur aux activités bénévoles du personnel. En revanche, elle ne comporte aucune question sur la valeur qu'accordent les organismes bénévoles à ces divers appuis. C'est pourquoi une question de l'Enquête auprès des organismes bénévoles porte sur ce thème; une analyse des réponses révèle les différences de vue entre les organismes de femmes et les autres types d'organismes.

La question posée était la suivante : « Si vous considérez les trois formes d'appui mentionnées précédemment [autorisation d'utiliser les installations et le matériel au travail; modification des horaires de travail pour permettre au personnel de faire du bénévolat; autres formes d'appui comme la remise de prix, les dons de biens de l'entreprise ou en argent, le transport], pouvez-vous indiquer dans quelle mesure cet appui aiderait les bénévoles de votre organisme? Les résultats sont résumés au tableau 18.

La première chose qui saute aux yeux est la valeur égale accordée par les organismes volontaires aux trois formes d'appui. Ensuite, les réponses concernant l'utilisation des installations et les

modifications d'horaires sont très semblables entre les organismes de femmes et les autres organismes. Ainsi, un peu plus de la moitié des deux groupes ont répondu que des modifications aux horaires de travail les aideraient beaucoup, et les pourcentages sont très proches aussi pour ce qui est de l'utilisation des installations (45 et 42 % respectivement jugent que cet appui les aiderait beaucoup).

La seule différence notable a trait à l'importance donnée aux autres formes d'appui de l'employeur (prix, dons de biens de l'entreprise ou en argent). En effet, si un peu plus de la moitié des autres organismes estiment que cet appui les aiderait beaucoup, 82 % des organismes de femmes ont donné cette réponse, et seulement 2 % de ces groupes n'y voient aucun intérêt, contre 17 % des autres organismes.

Tableau 18 : Appréciation des diverses formes d'appui des employeurs par les organismes bénévoles

Valeur donnée aux diverses formes d'appui de l'employeur	Organismes de femmes %	Autres organismes %
Utilisation des installations et du matériel		
Aiderait beaucoup	45	42
Aiderait un peu	32	33
Aiderait très peu	15	25
Ne sait pas	8	3
	n = 62	n = 36
Modification des horaires de travail		
Aiderait beaucoup	53	53
Aiderait un peu	33	25
Aiderait très peu	10	19
Ne sait pas	5	3
	n = 61	n = 36
Prix, dons de biens de l'entreprise et en argent		
Aiderait beaucoup	82	53
Aiderait un peu	11	19
Aiderait très peu	2	17
Ne sait pas	5	11
	n = 61	n = 36

Note :

Le nombre d'organismes de femmes (n) varie parce que des organismes n'ont pas répondu à toutes les questions.

Source : Calculs des auteurs à partir de l'Enquête auprès des organismes bénévoles.

Les personnes représentant des organismes de femmes ont beaucoup insisté sur l'aide considérable que leur procureraient les dons des employeurs. Ces groupes semblent avoir plus de difficultés à trouver du financement que d'autres organismes et, par conséquent, quatre organismes de femmes sur cinq déclarent que les dons en argent les aideraient beaucoup. Ils ont pointé cette forme d'appui comme étant la plus utile parmi les trois choix proposés.

Étant donné la grande valeur accordée par les organismes de femmes et les autres organismes à l'appui des employeurs au bénévolat, nous avons voulu savoir s'ils sollicitaient directement ces appuis pour leurs bénévoles.

Pour ce faire, nous avons demandé aux organismes de femmes et aux autres organismes lesquelles parmi les quatre méthodes suggérées décrivaient le mieux leur façon d'aborder les employeurs. La ventilation des réponses est donnée au tableau 19.

Du tableau 19, il ressort que, sans égard au type d'organisme, ils sollicitent très rarement l'appui des employeurs à leurs bénévoles, et encore moins du côté des autres organismes. Les deux types d'organismes ont sollicité directement cet appui dans une même proportion. Les résultats montrent toutefois que les organismes de femmes ont plus tendance à répondre qu'ils souhaiteraient obtenir l'appui des employeurs, mais qu'ils n'y comptent pas trop parce que les employeurs ne s'intéressent pas apparemment à leurs services. Il n'est donc pas étonnant qu'un nombre restreint bien que significatif d'organismes de femmes pensent que leur travail n'est pas valorisé par les entreprises. Les organismes de femmes sont également un peu plus enclins à vouloir conserver leur indépendance par rapport aux employeurs.

Tableau 19 : Méthodes utilisées par les organismes pour solliciter l'appui des employeurs à leurs bénévoles

Point de vue sur l'appui des employeurs	Pourcentage étant d'accord avec les énoncés	
	Organismes de femmes %	Autres organismes %
Nous n'y avons pas vraiment pensé et nous n'avons donc pas fait grand-chose à ce sujet.	44	52
Nous y avons pensé et nous avons demandé l'appui des employeurs à nos bénévoles.	21	23
Nous y avons pensé et nous aimerions obtenir l'appui des employeurs, mais nous ne pensons pas que le genre de services que nous offrons les intéresse.	15	3
Nous y avons pensé, mais nous avons décidé qu'il valait mieux pour nous de garder notre indépendance et nos distances par rapport aux employeurs.	20	16
	n = 61	n = 31

Source : Calculs des auteurs à partir de l'Enquête auprès des organismes bénévoles.

La réponse la plus commune, pour les deux groupes d'organismes, est qu'ils n'avaient tout simplement pas pensé à solliciter l'appui des employeurs. De fait, beaucoup ont affirmé que leur participation à l'enquête avait mis en lumière des sujets auxquels ils n'avaient jamais réfléchi jusque-là. Voici un commentaire d'une directrice générale d'un organisme féminin qui résume bien les réactions obtenues :

Merci de nous y avoir fait penser. Nous cherchons par tous les moyens possibles à nous conformer aux horaires des bénévoles pour qu'ils viennent nous aider. Nous n'avions jamais pensé à aborder la question sous l'angle inverse.

Les organismes de femmes déclarent-ils le même appui venant des employeurs à l'action bénévole que d'autres organismes, et en sont-ils aussi satisfaits?

Malgré des méthodes relativement semblables, le degré de satisfaction varie selon le type d'organismes relativement à l'appui des employeurs aux bénévoles. Comme il a été dit précédemment, les organismes de femmes sont plus enclins à penser que les employeurs

ne s'intéressent pas à leurs services. Cette appréhension semble confirmée par leur degré inférieur de satisfaction relativement à l'appui des employeurs. Les données sont résumées au tableau 20.

Tableau 20 : Degré de satisfaction des organismes relativement à l'appui des employeurs aux bénévoles

Degré de satisfaction	Organismes de femmes	Autres organismes
Satisfait	29 (36)	36 (50)
Plus ou moins satisfait	40 (50)	33 (46)
Insatisfait	11 (14)	3 (4)
Ne sait pas	19	28
	n=62	n=36

Note :

Les pourcentages entre parenthèses correspondent aux organismes ayant exprimé une opinion.

Source : Calculs des auteurs à partir de l'Enquête auprès des organismes bénévoles.

Les résultats du tableau 20 donnent à penser que les organismes autres que les organismes de femmes sont satisfaits de l'appui que leurs bénévoles reçoivent de leur employeur. Une proportion importante d'organismes n'avait pas d'opinion sur le niveau d'appui des employeurs et, si on les exclut, il apparaît que les organismes de femmes (selon les pourcentages donnés entre parenthèses) sont moins susceptibles d'être satisfaits à cet égard, voire insatisfaits. Si on exclut les « Ne sait pas », et malgré la petite taille de l'échantillon, les résultats corroborent ceux qui sont exposés au tableau 19.

Quelles politiques pourraient favoriser l'appui des employeurs à l'engagement bénévole des femmes?

Quel type de politiques orientent les décisions des employeurs en matière de soutien à l'engagement bénévole de leur personnel? Les entreprises du secteur privé et les organismes gouvernementaux ont-ils des politiques en ce sens et, le cas échéant, quelle est leur incidence sur l'action bénévole du personnel, et notamment celle des femmes?

L'échelon décisionnel pour ce qui est des demandes d'aide au bénévolat du personnel n'est pas le même d'un employeur à l'autre. En majorité, les employeurs laissent beaucoup de liberté à l'échelon local, invitant le personnel à adresser leurs demandes directement à leur superviseuse immédiate ou superviseur immédiat. Voici les réponses obtenues :

- décisions à l'échelon local (50 %);
- application des politiques de l'entreprise, avec une grande liberté à l'échelon local (22 %);
- demande transférée au siège social (20 %);
- application du manuel détaillé des politiques de l'entreprise (7 %).

Selon les réponses à l'Enquête, le tiers environ des entreprises disposent d'une politique officielle d'appui aux activités bénévoles. De telles politiques existent notamment dans les organismes plus importants en taille ou dont la vision englobe de façon explicite des « valeurs communautaires ». La nature des politiques varie considérablement aussi. Certaines entreprises offrent par exemple une ou deux journées payées par année pour la participation bénévole du personnel à des projets ciblés, d'autres ont créé un poste rémunéré de coordination des activités bénévoles et une autre encore valorise l'engagement du personnel en décernant des prix à celles et ceux qui consacrent plus de 40 heures par année de leur temps personnel au bénévolat. Dans les milieux syndiqués, ces politiques font partie des conventions collectives. Certaines prévoient une journée de congé payé par année pour des activités bénévoles. À noter cependant que de telles politiques, bien qu'elles reconnaissent le droit du personnel de faire du bénévolat, fixent un nombre d'heures maximum, ce qui laisse peu de souplesse. Ainsi, plusieurs gestionnaires des ressources humaines déclarent n'avoir pas le choix de limiter les autorisations de congé pour bénévolat aux 7,5 heures par année stipulées dans la plupart des conventions collectives. En tout, cela représente entre 5 et 6 % du nombre d'heures consacrées en moyenne chaque année par des personnes ayant un emploi à des activités bénévoles.

Bien que les deux autres tiers des entreprises déclarent ne pas avoir de politique officielle, plusieurs disposent de procédures relativement détaillées d'appui à l'engagement bénévole. Certaines ont créé un comité social et diffusent un bulletin. D'autres encouragent l'action bénévole et font en sorte que le personnel assume des rôles organisationnels au nom de l'entreprise. Des entreprises peuvent aussi soutenir des initiatives spontanées – par exemple, un projet d'aide aux victimes du tsunami en Asie du Sud.

Aux yeux des répondantes et des répondants, une politique officielle permet à l'organisme de faire connaître ses valeurs, en plus d'indiquer à la direction des ressources humaines et au personnel quel type d'activités sont les plus susceptibles d'être appuyées. Elle peut également faire taire les soupçons de favoritisme (appui à certains groupes et non à d'autres).

Pour ce qui concerne les types d'organismes sans but lucratif que les entreprises soutiennent financièrement ou auxquels du personnel peut donner du temps bénévolement, le choix semble infini pourvu qu'il s'agisse d'un organisme de bienfaisance. La plupart des employeurs donnent aux plus importants organismes sans but lucratif, dont Centraide, la Société canadienne du cancer et la Croix-Rouge. Ils n'oublient pas pour autant les organismes locaux qui ont une mission bien précise, comme les banques alimentaires, les refuges pour femmes, les projets de conservation et les sociétés de protection des animaux. Souvent, les entreprises en viennent à connaître l'existence de ces petits organismes par l'entremise du personnel.

Quels types de « régimes en matière d'engagement bénévole » appuyé par l'employeur trouve-t-on dans les provinces canadiennes, si on se fie aux normes du travail en vigueur, et d'autres pays tels que l'Australie, les États-Unis, le Royaume-Uni et la Suède? Quelles sont les incidences pour les femmes?

Au Canada, l'action bénévole est très peu encadrée. Certaines entreprises se conforment aux clauses des conventions collectives concernant le maximum d'heures payées au personnel pour faire du bénévolat. En règle générale, les conventions octroient une journée par année pour faire du bénévolat. Comme nous l'avons déjà souligné, ces politiques écrites ont l'avantage

d'informer le personnel sur ses droits et de garantir un traitement égal en la matière. En revanche, ces politiques officielles peuvent réduire l'engagement puisque les responsables n'ont pas le choix de refuser les demandes de congés dépassant la limite fixée. Effectivement, les organismes qui n'ont pas de politique officielle traitent au cas par cas les demandes d'appui au bénévolat du personnel.

Étant donné que les femmes estiment recevoir moins de congés pour faire du bénévolat que leurs confrères, elles seraient probablement gagnantes s'il existait plus de politiques officielles qui garantissaient leurs droits en la matière. L'organisme national sans but lucratif Bénévoles Canada fournit des services et de l'information aux organismes des secteurs privé et public qui souhaitent systématiser leurs pratiques d'appui à l'engagement bénévole du personnel. Des entreprises privées de consultation en gestion offrent des services analogues. Cependant, si on s'en remet à l'action individuelle des entreprises, il faudra attendre longtemps avant que l'adoption de politiques officielles soit généralisée.

Ce qui nous mène à nous demander s'il ne serait pas plus judicieux d'ajouter des dispositions sur les heures de bénévolat octroyées en milieu de travail dans le *Code canadien du travail* ainsi que dans les normes du travail provinciales. Ces instruments législatifs, auxquels tous les employeurs sont assujettis, établissent les droits de la main-d'oeuvre quant aux congés de toutes natures (comme les jours fériés). Au fil du temps, des dispositions relatives aux vacances payées et aux congés de maternité, parentaux et d'adoption se sont ajoutées. Ces textes de loi ne cessent d'être modifiés, les ajouts de congés d'urgence en Ontario, de congés pour obligations familiales en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick et au Québec et de congés pour prestation de soins (*Code canadien du travail*) n'étant que quelques exemples de modifications récentes¹³. Les dispositions concernant les congés de la main-d'oeuvre, payés ou non, font l'objet d'une réflexion permanente qui permet de garder les lois en phase avec les attitudes sociales et la conjoncture en constante évolution. À ce jour, l'action bénévole de la main-d'oeuvre n'a pas été soumise à la législation, ce qui ne veut pas dire pour autant qu'elle n'est pas nécessaire. L'octroi de temps pour l'engagement bénévole découle du même principe que l'octroi de temps à la main-d'oeuvre pour vaquer à ses obligations familiales, étendu aux causes sociales plus larges. Ce type de congé s'apparente à ceux qui sont prévus pour remplir des fonctions de juré (normes du travail provinciales) ou pour voter au fédéral (en vertu de la *Loi électorale du Canada*). Les employeurs sont tenus par divers instruments législatifs de libérer leur personnel pour l'exercice de ces devoirs civiques. Les mêmes motifs pourraient justifier l'appui à des activités bénévoles génératrices de capital social.

Il aurait fallu réaliser une analyse comparative pour obtenir un portrait mondial des politiques d'appui à l'action bénévole de la main-d'oeuvre et leur applicabilité au Canada. Cependant, il faudra pousser la recherche sur les politiques avant de faire cette analyse. Nous n'avons trouvé nulle part, dans le corpus documentaire, de références à des méthodes d'analyse comparative de l'appui des employeurs au bénévolat de la main-d'oeuvre. Par exemple, nous pourrions nous inspirer des pratiques en Australie, au Royaume-Uni et dans les pays scandinaves pour suggérer de nouvelles avenues législatives et des politiques organisationnelles propres à favoriser l'activité bénévole appuyée par l'employeur du personnel.

Toutefois, il faudra auparavant raffiner la recherche pour obtenir des données statistiques précises sur l'activité bénévole appuyée par l'employeur. Notamment, l'Australian Bureau of Statistics (ABS) a publié en 2001 le rapport d'une enquête menée en 2000 et intitulée *Voluntary Work Australia 2000*. Il livre des données ventilées selon le sexe sur les heures de bénévolat et la participation à des activités bénévoles. Corroborant les résultats des recherches menées au Canada, le taux de participation des Australiennes est supérieur (33 % contre 31 % dans le cas des hommes) mais, parmi la main-d'oeuvre à temps plein, c'est l'inverse (34 % des hommes contre 31 % des femmes). Le principal écart provient de la différence entre les sexes quant au nombre d'heures de bénévolat : selon l'ABS (2001, p. 4), les hommes qui travaillent à temps plein ont la plus forte participation (58 % des heures de bénévolat); parmi les femmes, celles qui ne sont pas actives dans le marché du travail font plus de bénévolat (44 % des heures). Apparemment, tout comme nous l'avons constaté au Canada, les Australiennes qui travaillent sont plus pressées par le temps que leurs collègues masculins, et font par conséquent moins d'heures de bénévolat. Malheureusement, l'enquête de l'ABS ne donne aucune information sur l'appui des employeurs, de sorte qu'il a été impossible de faire des comparaisons avec le Canada à cet égard.

En Suède, les résultats des recherches sur l'action bénévole convergent avec les résultats canadiens concernant le choix d'organismes bénévoles en fonction des rôles traditionnels, tant chez les femmes que chez les hommes » (Vogel *et al.*, 2003, p. 29). Si on se fie aux données recueillies aux États-Unis, de très nettes différences séparent les sexes dans les domaines de l'engagement bénévole et de la situation vis-à-vis de l'emploi¹⁴. Malgré le vif intérêt que suscite le capital social parmi les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), et malgré la disponibilité de données sur les différences entre les sexes dans le domaine du bénévolat, on ne trouve pas encore de statistiques comparables sur l'activité bénévole appuyée par l'employeur.

C'est une lacune qu'il faudra combler si on veut procéder à l'analyse comparative entre les pays. Il faudra également articuler le cadre théorique d'analyse des réalisations dans ce domaine à l'échelle de la planète afin de mieux comprendre l'incidence des politiques. L'intérêt des milieux universitaires à l'égard du capital social et du bénévolat étant plutôt jeune, les analyses comparatives d'envergure internationale sont plutôt rares. Une étude de Salamon et Sokolowski (2001), menée pour le compte du Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, pose un premier jalon prometteur. L'étude, portant sur l'action bénévole dans 24 pays, arrive à cette conclusion : pour comprendre les variations entre les pays, il faut tenir compte du cadre institutionnel dans lequel se déroule l'action bénévole. Les auteurs distinguent quatre types de régimes institutionnels dépendants de l'histoire pour expliquer à la fois le niveau et le type d'activités bénévoles accomplies (tableau 21).

Tableau 21 : Relations entre le type de régime gouvernemental, le nombre de bénévoles et leurs fonctions

Type de régime	Nombre de bénévoles	Type prédominant de bénévolat
Social-démocratie	Élevé	Expressif
Libéral	Élevé	Services
Corporatiste	Moyen	Services
Étatiste	Faible	Services

Source : Salaman et Sokolwski (2001, p. 16).

Le régime libéral préconise un rôle limité de l'État et la délégation généralisée de la prestation des services au secteur bénévole. Au contraire, la social-démocratie fait la part belle à l'aide sociale provenant du gouvernement. Malgré cette différence, ce régime sollicite tout aussi abondamment les bénévoles, non pas pour la prestation de services, mais pour la défense des intérêts politiques, sociaux et récréatifs. Dans les États corporatistes, l'État protège et soutient un secteur bénévole qui leur donne une certaine légitimité aux yeux de l'élite sociale, qui fournit certains services et qui permet d'endiguer la pression sur le régime de l'aide sociale. Enfin, le régime étatiste organise la société au profit des élites économiques et corporatives, en jouissant de l'autonomie relative que lui autorisent les courants sociétaux à la fois faibles et déférents. L'étatisme est caractérisé par un faible taux d'action bénévole (Salaman et Sokolwski, 2001).

Malheureusement, le Canada ne compte pas parmi les 24 pays analysés. Toutefois, il aurait probablement été classé parmi les pays dits « libéraux » (aux côtés de l'Australie, du Royaume-Uni et des États-Unis). Selon les auteurs, le rôle des bénévoles diffère selon les régimes, et il est fort probable que les politiques reflètent ces différences.

Le classement selon le type de régime constitue une autre tentative d'agrégation, qui n'est pas sans rappeler les recherches sur les types de régime d'aide sociale initiées par Esping-Anderson (1990). Ces rapports occultent toute considération liée aux relations entre les sexes. Dernièrement, des bourses de recherche sur la condition féminine ont permis de faire une étude comparative des États-providence qui tiennent compte des différences entre les sexes¹⁵. Comme il est impossible d'isoler le travail bénévole des trois autres domaines sociaux (le privé, la famille et le public), comme nous l'avons déjà remarqué au chapitre 2, il est primordial d'intégrer explicitement les considérations liées aux sexes à l'intérieur des régimes bénévoles dans la typologie de Salaman et Sokolwski (2001). Cette intégration permettra une analyse directe des incidences sur les politiques, y compris celles qui concernent l'activité bénévole appuyée par l'employeur.

Il est impératif de réunir un corpus international et d'étoffer l'analyse théorique nécessaire à la conceptualisation des différences entre les sexes en comparant divers régimes de bénévolat. Les incidences stratégiques sont doubles. Tout d'abord, l'intégration dans l'ENDBP de questions qui permettent une analyse selon les différences entre les sexes de l'activité bénévole appuyée par l'employeur est pertinente, sans l'ombre d'un doute. Ces questions ont fait ressortir des considérations clés concernant l'égalité et, en ce sens, Condition féminine Canada doit convaincre Statistique Canada d'intégrer ces questions dans ses prochaines enquêtes. Qui plus est, puisque l'intégration de ces questions dans l'ENDBP semble sans précédent dans le monde, les deux organismes (Condition féminine et Statistique Canada) devraient établir des contacts avec

des ministères et des agences homologues dans d'autres pays afin de les inciter à faire de même dans leurs enquêtes respectives. À l'échelle internationale, un nombre considérable d'enquêtes portent sur le bénévolat (en Australie, en Suède, au Royaume-Uni, aux États-Unis, notamment), mais c'est un domaine d'enquête assez nouveau et le corpus des données n'est pas aussi uniforme qu'il ne l'est dans d'autres domaines (l'activité économique rémunérée et la production, par exemple). Le Canada pourrait énormément contribuer à l'uniformisation des enquêtes internationales et à l'intégration d'indicateurs sur les sexes ainsi que de mesures de l'activité bénévole appuyée par l'employeur. Il va sans dire que l'amélioration de l'Enquête nationale, rebaptisée l'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, qui pourrait cumuler des données sur l'activité bénévole appuyée par l'employeur, et plus particulièrement sur le volume de ces activités, serait un pas très important pour la recherche.

Par ailleurs, il est essentiel de poursuivre la recherche théorique visant à intégrer les dimensions liées au sexe dans les régimes de bénévolat et à améliorer les méthodes d'étude comparative transnationale. La documentation secondaire étant rare dans ce domaine, il serait opportun de créer des programmes de soutien à la recherche.

6. RÉSUMÉ DES RÉSULTATS ET RECOMMANDATIONS

Le quart des activités bénévoles qui se font au Canada sont l'oeuvre de personnes qui ont un emploi et qui reçoivent une forme quelconque d'appui de leur employeur (Luffman 2003). Nous avons examiné dans ce rapport comment se matérialise cet appui pour les femmes et les organismes de femmes. À cette fin, nous avons analysé l'ENDBP de 2000, en plus des réponses à trois questionnaires de notre cru : l'Enquête auprès des employeurs; les entrevues de fond auprès des employeurs et l'Enquête auprès des organismes bénévoles.

Résumé des résultats

Voici un résumé des résultats les plus déterminants issus de cette recherche :

Taux et heures de bénévolat

- Le taux de bénévolat des femmes est supérieur à celui des hommes.
- Les personnes ayant un emploi ont un taux supérieur de bénévolat que celles qui n'en ont pas.
- Les personnes sans emploi consacrent plus d'heures au bénévolat, en moyenne, que les personnes ayant un emploi.
- Les hommes, en moyenne, consacrent plus de temps au bénévolat que les femmes.
- Les personnes ayant un emploi qui ont l'appui de leur employeur consacrent plus de temps au bénévolat, en moyenne, que les personnes qui n'ont pas cet appui.

Types d'activités, d'événements et d'organismes bénévoles

- Les activités bénévoles des femmes sont associées plus souvent au secteur de « l'économie des soins » et aux organismes religieux que celles des hommes.
- Les hommes sont plus enclins à faire du bénévolat dans des organismes du domaine des affaires, du droit, de la politique, du syndicat, dans des sociétés philanthropiques.

Contraintes à l'action bénévole

- Les contraintes de temps pèsent énormément sur la décision de faire du bénévolat ou non en général, et encore plus pour les femmes.
- Les femmes bénévoles qui obtiennent l'appui de leur employeur consacrent en moyenne 10 % plus de temps à leur engagement bénévole que celles qui n'ont pas un tel appui; dans le cas des hommes, la différence se situe à 4,5 %.

Raisons de faire du bénévolat

- Les principales raisons invoquées par les hommes et par les femmes de faire du bénévolat sont « aider une cause à laquelle ils croient personnellement » et « être touchés personnellement ».

- Les femmes sont plus enclines à compter sur l'action bénévole pour améliorer leurs perspectives d'emploi.
- La propension est plus forte chez les hommes à s'adonner au bénévolat parce que leurs amis en font.

Types d'appui des employeurs au bénévolat

- Les hommes reçoivent plus d'appui de leur employeur sous forme de congés et de modifications à l'horaire de travail. L'écart entre les hommes et les femmes se maintient même si la variable travail à temps partiel ou à temps plein est prise en compte.
- Les femmes reçoivent plus d'appui à leur action bénévole sous forme de témoignages de reconnaissance du milieu de travail.

Appréciation des organismes bénévoles de l'appui reçu de l'employeur par leurs bénévoles

- Pour la plupart, les organismes bénévoles valorisent énormément l'appui potentiel des employeurs.
- Les organismes de femmes accordent plus d'importance aux dons que d'autres types d'organismes bénévoles, peut-être parce qu'ils ont plus de peine à trouver du financement.
- La moitié environ des organismes de femmes et autres n'ont jamais sollicité l'appui des employeurs pour leurs bénévoles.
- Les organismes de femmes sont plus prompts à penser que les employeurs ne souhaitent pas appuyer le type de services qu'ils offrent, et ils sont moins satisfaits du niveau de l'appui.

Recommandations

Voici les principales recommandations qui découlent de ces résultats.

Recommandations concernant les femmes ayant un emploi

Globalement, le taux de bénévolat des femmes dépasse celui des hommes. Toutefois, les hommes l'emportent au chapitre de la moyenne des heures de bénévolat. Ce résultat peut surprendre puisque les femmes ont plus tendance que les hommes à envisager le bénévolat comme un moyen d'avancement professionnel et de satisfaction personnelle. Sans trop de risque de se tromper, on peut penser que les plus grandes contraintes de temps qui sont le lot des femmes expliquent en grande partie cet état de fait. En effet, 84 % des femmes qui ne font pas de bénévolat invoquent le manque de temps. De plus, l'appui de l'employeur entraîne une plus forte hausse du bénévolat chez les femmes que chez les hommes. La lourde charge domestique et professionnelle des femmes qui ont un emploi constitue donc une explication plausible de leur plus faible contribution bénévole, en moyenne, que celle des hommes.

Malgré les contraintes de temps subies, les femmes obtiennent moins de congés ou de modifications à l'horaire de travail que les hommes pour faire du bénévolat. De deux choses

l'une : ou bien les femmes sont moins susceptibles de demander des congés et des changements d'horaires, ou bien les employeurs sont plus réticents à accéder à pareilles demandes venant de femmes. Pour l'heure, nous manquons de données pour mesurer le poids réel de ces deux facteurs. Cependant, si la première raison prime (c'est-à-dire la moins forte propension des femmes à demander cette forme d'appui à leur employeur), alors une campagne de sensibilisation s'impose pour les informer qu'un tel appui est disponible.

Recommandations concernant les employeurs

Selon l'enquête, les employeurs en général soutiennent l'engagement bénévole de leur personnel. Leurs principaux motifs pour ce faire sont la notoriété accrue de leur organisme dans la communauté et une loyauté affermie de leur personnel. Il semble donc que les organismes aient pour la plupart inscrit dans leur stratégie globale la nécessité d'appuyer l'action bénévole de leur personnel, et qu'il n'y ait rien de spécial à faire pour les en convaincre.

On constate des variantes quant aux façons dont les employeurs répondent aux demandes d'appui de la part du personnel : les grandes sociétés ont plutôt tendance à recourir à des politiques globales, mais beaucoup d'autres préfèrent déléguer l'autorité en la matière. Dans tous les cas cependant, il existe peu de mécanismes de suivi de l'action bénévole globale appuyée par l'employeur. À preuve, bien que la plupart des gestionnaires des ressources humaines estiment que les politiques de leur organisme sont neutres, notre analyse des résultats de l'ENDBP révèle plutôt que l'appui donné aux femmes prend généralement la forme de témoignages de reconnaissance, alors que les hommes bénéficient plus souvent de congés et de changements de leurs horaires de travail. Les employeurs doivent en prendre acte et revoir leurs pratiques en conséquence. Par exemple, accordent-ils aussi facilement des horaires souples aux femmes qu'aux hommes? Les méthodes de travail font-elles en sorte qu'il est plus facile pour les hommes de faire ce genre de demandes? Si tel est le cas, comment les méthodes pourraient-elles être transformées pour corriger la situation? Existe-t-il au sein de l'organisme une conviction subtile mais non moins envahissante voulant que les femmes se contentent plus facilement d'une simple reconnaissance? Pour obtenir un portrait réel de leur appui à l'action bénévole du personnel, les employeurs devront appliquer des mécanismes de suivi et d'analyse tenant compte des différences entre les sexes.

Il est impératif aussi d'informer les employeurs que certains organismes, dont les organismes de femmes, ont l'impression que leur gamme de services les intéresse moins. Les employeurs devront faire leur examen de conscience et déterminer si vraiment ils ont ignoré ou négligé certains types d'organismes dans leur communauté et, s'il y a lieu, faire les démarches nécessaires pour prendre contact avec eux.

Recommandations concernant les organismes de femmes

Beaucoup d'organismes de femmes, et ils ne sont pas les seuls dans cette situation, ne sollicitent pas directement l'appui des employeurs pour leurs bénévoles. C'est du moins ce que révèlent les données recueillies et les réponses à notre enquête. D'ailleurs, la participation à cette enquête a ouvert les yeux des organismes participants sur des questions et des possibilités restées dans l'ombre jusque-là. De toute évidence, les organismes de femmes doivent être informés des possibilités d'appui à l'action bénévole de la part des employeurs, des formes que ces appuis peuvent prendre et des façons dont ils peuvent approcher les employeurs à cet égard. Cela étant

dit, une minorité appréciable d'organismes de femmes et d'autres organismes qui veulent protéger leur indépendance par rapport aux employeurs préfèrent garder leurs distances.

Tous ces résultats confirment la nécessaire mise en contexte des politiques proposées. Les incidences exposées dans le rapport convergent toutes vers le besoin d'informer et de sensibiliser les employées et les employés, les employeurs ainsi que les organismes relativement à leurs besoins respectifs et aux possibilités offertes. Le partage d'information et la communication entre toutes les parties sont primordiaux. Il ne faut sans doute pas s'étonner de ces résultats puisque, comme nous l'affirmions au chapitre 1, le complexe secteur bénévole-secteur privé a reçu très peu d'attention (comparativement au complexe secteur bénévole-secteur public qui, lui, a fait couler beaucoup d'encre).

L'étude du complexe secteur bénévole-secteur privé ne peut toutefois se faire indépendamment d'une analyse des réalités modernes : la commercialisation galopante du domaine social et le repli de l'État devant les organismes bénévoles, qui doivent faire de plus en plus avec de moins en moins de moyens. Toute recommandation appelant à un partage accru de l'information et à la collaboration entre les employées et les employés, les employeurs ainsi que les organismes bénévoles risque de rester lettre morte dans un contexte de restructuration à tendance néolibérale. Comme nous le faisons remarquer au chapitre 1, certains organismes bénévoles sont arrivés au bout du rouleau et n'ont pas la force de se lancer dans une quête visant à accroître les réseaux avec les entreprises et la privatisation des services sociaux. Rien à proprement parler n'empêche les organismes bénévoles de profiter de l'appui que peuvent donner les employeurs à l'action bénévole de leur personnel. Et plusieurs qui ont répondu à notre Enquête auprès des organismes bénévoles voient cet appui d'un bon œil. Seulement, il faut tenir compte du contexte global et, pour cette raison, continuer de demander des changements qui favoriseront l'établissement de relations complémentaires et coopératives entre l'État, le secteur privé et le secteur bénévole.

Pistes de recherche en matière de politiques

Tout au long du présent document, nous avons insisté sur la nature exploratoire de nos constatations. L'ENDBP fournit d'importantes données, mais il y manque des variables essentielles sur l'activité bénévole appuyée par l'employeur. Notamment, l'ENDBP ne propose pas de liens entre les questions concernant l'appui de l'employeur et des types précis d'action bénévole ou d'organismes bénévoles. Nos propres enquêtes auprès des employeurs et des organismes bénévoles ont été conçues expressément pour nous fournir de telles données. Malheureusement, à cause de leur format réduit et de la petitesse des échantillons, on peut douter de leur représentativité. Dans le cas de l'Enquête auprès des employeurs, le taux de réponse était assez faible et l'échantillon était constitué d'entreprises de zones urbaines exclusivement. Pour ce qui est de l'enquête auprès des organismes, nous avons eu recours à un instrument assez neutre – la présence du mot *women* dans le nom enregistré dans le répertoire des organismes de bienfaisance de l'Agence du revenu du Canada – pour dresser notre propre liste d'organismes de femmes. Cette méthode a sans doute éliminé d'importants groupes dont la désignation ne comporte pas le mot *women*, les groupes francophones notamment. Ces méthodes nous ont semblé convenir pour défricher le terrain, mais elles devront être affinées pour la suite des recherches. Bref, nos résultats sont une série d'hypothèses à exploiter pour pousser la recherche.

Aux fins du rapport, nous avons privilégié un angle d'analyse global. Certains groupes de femmes – les groupes d'immigrantes et d'Autochtones, par exemple – n'ont sans doute pas la même expérience du travail bénévole que les autres, notamment à cause d'un parcours fort différent dans le marché du travail. La réalité peut également varier d'un organisme de femmes à l'autre. L'analyse ciblée de différents groupes et organismes de femmes sera essentielle pour approfondir le travail entamé.

Les lacunes relevées dans la recherche sur les politiques pourront également servir de points de départ à de futurs travaux de recherche. Le premier domaine auquel l'on pense est celui des normes du travail à l'échelon provincial, qui ne prévoient actuellement aucun congé payé pour action bénévole. Faudrait-il associer les congés pour bénévolat au domaine personnel ou au domaine civique? Quels sont les avantages et les coûts pour les employeurs et pour le personnel? Voilà autant de questions qui restent à explorer.

Il serait par ailleurs très utile de mener des analyses comparatives internationales de l'activité bénévole appuyée par l'employeur mais, pour l'instant, le corpus de données d'enquête est limité. L'intégration de questions sur l'activité bénévole appuyée par l'employeur dans l'ENDBP a éclairé notre compréhension des questions d'égalité entre les sexes, ce qui nous permet de conclure à la pertinence de telles questions dans les futures enquêtes. Apparemment, le Canada est un chef de file en la matière. Il serait extrêmement utile aux fins de la recherche que d'autres pays lui emboîtent le pas. Le Canada pourrait énormément contribuer à l'uniformisation des enquêtes internationales et à l'incorporation d'indicateurs du sexe et de mesures de l'activité bénévole du personnel appuyée par l'employeur.

Le troisième et dernier volet à explorer est celui de la recherche sur les politiques liées aux régimes institutionnels du bénévolat, auquel il est essentiel d'intégrer des questions sur l'égalité entre les sexes et des études comparatives transnationales. On trouve très peu de documentation secondaire sur ces thèmes et il importe donc de créer des programmes qui permettront de pousser la recherche dans ce domaine.

ANNEXE A : ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

Présentation de l'enquête

L'enquête, menée grâce à une subvention de Condition féminine Canada, vise à recueillir des données sur l'activité bénévole du personnel appuyée par l'employeur. Aucune information permettant d'identifier les employeurs ne sera divulguée.

Renseignements généraux

Nom de l'organisme : _____

Nom de la répondante ou du répondant (ou joindre une carte professionnelle) _____

Poste : _____

Nombre d'employées ou d'employés : _____

Principaux produits ou services : _____

Questions concernant l'action bénévole du personnel

1. Dans votre organisme, le personnel est-il encouragé à faire du bénévolat par des moyens quelconques? [L'appui au bénévolat peut prendre la forme de congés, de modifications aux horaires de travail, de permissions d'utiliser les installations de l'entreprise, de dons (biens de l'entreprise, argent, transport) aux organismes où le personnel fait du bénévolat.]

Oui

Non

Si la réponse est non, lequel des énoncés suivants décrit le mieux les motivations de l'organisme (cochez une seule réponse) :

Nous n'avons jamais reçu de demande d'appui de la part du personnel.

Nous avons reçu des demandes d'appui, mais l'organisme a décidé qu'il n'était pas dans son intérêt d'appuyer le type d'activité proposé.

Nous avons reçu des demandes d'appui, mais nous ne voulions pas appuyer le type d'activité proposé; toutefois, si on nous propose des activités qui nous conviennent mieux, nous sommes prêts à les appuyer.

Nous sommes prêts à appuyer l'activité bénévole si les gouvernements en font autant.

Commentaires ou explications additionnels :

Si vous avez répondu Non à la question 1, veuillez passer à la question 14.

Si vous avez répondu Oui à la question 1, veuillez répondre à la suite du questionnaire.

2. Comment votre organisme appuie-t-il l'activité bénévole du personnel (cochez toutes les réponses qui s'appliquent)?

- Autorisation d'utiliser des installations ou du matériel.
- Autorisation de congés ou de réserver du temps de travail pour des activités bénévoles.
- Autorisation de modifications aux horaires de travail pour des activités bénévoles.
- Témoignage de reconnaissance ou lettre de remerciement pour des activités bénévoles.
- Autres types d'appui officiel :
 - remise de prix, de chèques-cadeaux, etc.
 - remise de t-shirts, de biens de l'entreprise, etc.
 - dons en argent à un organisme bénévole
 - transport fourni.
- Autres (veuillez préciser) _____

3. À quelle fréquence votre organisme appuie-t-il l'action bénévole de son personnel (cochez une seule réponse)?

- Plusieurs fois par année
- Une fois par année
- Tous les deux ou trois ans
- Moins souvent que tous les deux ou trois ans

4. Voici une liste d'organismes bénévoles. Veuillez cocher ceux auxquels des membres de votre personnel ont contribué avec votre appui :

- Alcooliques anonymes
- Grands frères, grandes soeurs; scouts, guides; YMCA, YWCA, etc.
- Société canadienne du cancer
- Église, synagogue, mosquée, etc.
- Fondation des maladies du coeur
- Fondation canadienne du rein
- Popote roulante
- Club Rotary, Chevaliers de Colomb, Club Lions, Légion, etc.
- Association parents-enseignantes ou enseignants
- Société canadienne de la Croix-Rouge
- Armée du Salut

- École, commission scolaire, etc.
- Club de sports - amateur, ligue mineure, conditionnement physique, etc.
- Centraide
- Autres (veuillez préciser) : _____

5. Lequel parmi les énoncés ci-dessous décrit le mieux la réalité de votre organisme (cochez une seule réponse)?

- « L'organisme encourage activement l'action bénévole du personnel. »
Veuillez décrire comment cet encouragement prend forme :

- « L'organisme n'encourage pas activement et ne dissuade pas non plus l'action bénévole du personnel, mais il donne suite aux demandes à cet égard. »
Veuillez décrire le processus suivi par l'organisme lorsque le personnel demande de l'appui pour faire du bénévolat (À qui la demande doit-elle être adressée? Qui prend la décision d'accepter ou de refuser une demande? Les demandes sont-elles traitées selon une politique et une procédure officielle? etc.).

6. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants :

« L'organisme appuie l'action bénévole de son personnel parce qu'elle favorise le perfectionnement des compétences. »

- Tout à fait d'accord
- D'accord
- Plus ou moins d'accord
- Pas d'accord
- Pas du tout d'accord

« L'organisme appuie l'action bénévole du personnel parce qu'elle stimule sa loyauté à son égard. »

- Tout à fait d'accord
- D'accord
- Plus ou moins d'accord
- Pas d'accord
- Pas du tout d'accord

« L'organisme appuie l'action bénévole du personnel parce qu'elle accroît sa notoriété au sein de la communauté. »

- Tout à fait d'accord
- D'accord
- Plus ou moins d'accord
- Pas d'accord
- Pas du tout d'accord

« L'organisme appuie l'action bénévole du personnel, même si l'organisme lui-même en tire peu de bénéfice. »

- Tout à fait d'accord
- D'accord
- Plus ou moins d'accord
- Pas d'accord
- Pas du tout d'accord

7. Votre organisme dispose-t-il d'un manuel des politiques et d'une procédure en matière d'appui à l'action bénévole du personnel?

- Oui
- Non

8. Lequel des processus décisionnels suivants votre organisme applique-t-il pour ce qui est de l'appui à l'action bénévole du personnel?

- Renvoi au siège social
- Application du manuel détaillé des politiques des ressources humaines de l'entreprise
- Application de politiques générales de l'entreprise, qui laissent une bonne latitude à l'échelon local
- Décision à l'échelon local

9. Quel est le profil « type » de l'employée ou de l'employé bénévole appuyé par votre organisme (cochez une réponse par ligne)?

- | | | | |
|--|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Homme | <input type="checkbox"/> Femme | <input type="checkbox"/> Aucune différence | |
| <input type="checkbox"/> Moins de 35 ans | <input type="checkbox"/> Plus de 35 ans | <input type="checkbox"/> Aucune différence | |
| <input type="checkbox"/> Bas de l'échelle
salariale | <input type="checkbox"/> Milieu de l'échelle
salariale | <input type="checkbox"/> Haut de l'échelle
salariale | <input type="checkbox"/> Aucune différence |
| <input type="checkbox"/> Temps plein | <input type="checkbox"/> Temps partiel | <input type="checkbox"/> Aucune différence | |

10. Certains types d'action bénévole sont-ils bien vus pour les cadres de direction (membre d'organismes ou de conseils d'administration, par exemple)?

Oui

Non

Si oui, pour quelle raison en particulier?

Quels types d'activités bénévoles sont attendus des cadres de direction?

11. Les femmes étant habituellement moins nombreuses dans la haute direction, celles qui occupent de tels postes ont-elles tendance à faire plus de bénévolat de ce genre que leurs homologues masculins?

Oui

Non

Ne sait pas

Veillez expliquer votre réponse.

12. Avez-vous des attentes concernant l'action bénévole de personnel moins expérimenté?

Oui

Non

Dans l'affirmative, veuillez expliquer votre réponse.

13. Le personnel fait souvent du travail bénévole non encadré, lié ou non à des obligations familiales. Par exemple, il peut s'agir d'aide pour la cuisine ou le nettoyage; de menus travaux d'entretien extérieur; de jardinage; de peinture; de déneigement; de courses; d'accompagnement à un rendez-vous; de soins à des personnes malades ou âgées, etc.

Avez-vous reçu de votre personnel des demandes d'appui (congés ou horaires variables) pour faire ce type d'activités bénévoles non encadrées?

Oui

Non

Dans l'affirmative, comment l'organisme a-t-il traité ces demandes? Les traite-t-il au cas par cas? A-t-il adopté des règles relatives aux congés pour obligations familiales ou instauré un régime d'horaires variables? L'organisme utilise-t-il un amalgame de toutes ces formules?

14. Et dans l'affirmative, quel est le profil « type » des membres du personnel qui demandent un appui pour faire des activités bénévoles non encadrées (cochez une réponse par ligne)?

Hommes

Femmes

Aucune différence

Moins de 35 ans

Plus de 35 ans

Aucune différence

Bas de l'échelle
salariale

Milieu de l'échelle
salariale

Haut de l'échelle
salariale

Aucune différence

Temps plein

Temps partiel

Aucune différence

15. Votre organisme a-t-il reçu plus de demandes d'appui pour des activités bénévoles non encadrées que pour des activités bénévoles encadrées?

Oui

Non

16. Merci d'avoir répondu à ce questionnaire. Est-ce que nous pourrions vous téléphoner pour clarifier certaines réponses?

Oui (veuillez indiquer votre numéro de téléphone)_____

Non

17. Pour compléter ce questionnaire, nous avons l'intention de faire quelques entrevues de suivi en personne. Si votre organisme est choisi pour les entrevues de suivi, accepteriez-vous de collaborer?

Oui

Non

18. Nous autorisez-vous à inscrire le nom de votre organisme dans la liste des participants à ce questionnaire?

Oui

Non

Merci d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire. Si vous avez d'autres commentaires, veuillez les formuler ci-dessous; ajoutez des feuilles supplémentaires au besoin.

VEUILLEZ RETOURNER LE QUESTIONNAIRE DANS L'ENVELOPPE
AFFRANCHIE.

Fiona MacPhail
Professeure agrégée d'économie
University of Northern British Columbia
Prince George, C.-B. V2N 4Z9 Tél. : 250-962-2099; courriel : macphail@unbc.ca

ANNEXE B : GUIDE D'ENTREVUE DE FOND AUPRÈS DES EMPLOYEURS



Questions de l'entrevue téléphonique sur l'activité bénévole appuyée par l'employeur au Canada

Nom	
Téléphone	
Poste	
Organisme	
Date de l'entrevue	

Préambule

Merci d'avoir répondu à l'enquête sur l'activité bénévole appuyée par l'employeur. Dans le questionnaire, vous avez répondu que vous seriez d'accord pour participer à une entrevue de suivi. Je vous appelle pour savoir si vous êtes toujours d'accord. Je vais vous télécopier un formulaire de consentement éclairé. Merci de le retourner par télécopieur après avoir pris connaissance de son contenu.

J'ai quelques questions à vous poser au sujet de l'appui que votre organisme accorde à l'action bénévole de son personnel. Vos réponses nous permettront de mieux comprendre comment les organismes perçoivent l'action bénévole de leur personnel, ainsi que les avantages et les contraintes qui en découlent.

Entreprises qui ont un manuel des politiques

1. Dans l'enquête précédente, vous avez indiqué que votre organisme a adopté un manuel des politiques et une procédure concernant l'appui à l'action bénévole du personnel. J'ai quelques questions à vous poser au sujet de ces politiques.
 - a) Quels sont les avantages d'avoir un tel manuel?
 - b) Est-ce que le fait d'avoir un manuel entraîne certaines difficultés?
 - c) Pouvez-vous m'indiquer les points forts de votre manuel?

- d) Pouvez-vous m'indiquer les points plus faibles de votre manuel?
 - e) Accepteriez-vous de nous envoyer un exemplaire de ce manuel?
2. Si une employée ou un employé demande l'appui de votre organisme pour faire du bénévolat :
 - a) À qui la demande doit-elle être adressée?
 - b) Quels sont les avantages de ce processus?
 - c) Quels sont les inconvénients de ce processus?
 - d) À votre avis, ce processus fonctionne-t-il différemment pour les hommes et pour les femmes? Dans l'affirmative, comment?
 3. Comment prenez-vous les décisions concernant les demandes d'appui au bénévolat?
 4. Dans le précédent questionnaire, vous avez indiqué que votre organisme appuie l'action bénévole du personnel même s'il n'en tire pas de réel bénéfice (ou parce que c'est bon pour sa notoriété, pour les compétences du personnel, pour augmenter la loyauté du personnel). Pouvez-vous indiquer pourquoi les demandes sont acceptées en général?
 5. De façon générale, préférez-vous appuyer les organismes bénévoles qui visent une clientèle plus large ou ceux dont la mission est plus ciblée, tels que les organismes de femmes ou les organismes religieux? Faites-vous une telle distinction?
 6. Au sein de votre organisme, traitez-vous de la même façon les demandes d'appui à des activités bénévoles non encadrées et encadrées? Veuillez expliquer pourquoi.

Entreprises qui n'ont pas de manuel des politiques

Dans vos réponses au questionnaire précédent, vous indiquez que votre organisme n'a PAS de manuel des politiques ni de procédure en matière d'appui à l'action bénévole du personnel. J'aimerais vous poser quelques questions à ce sujet.

1. Pourquoi votre organisme n'a-t-il pas de manuel?
2. Si une employée ou un employé demande l'appui de votre organisme pour faire du bénévolat :
 - a) À qui la demande doit-elle être adressée?
 - b) Quels sont les avantages de ce processus?
 - c) Quels sont les inconvénients de ce processus?
 - d) À votre avis, ce processus fonctionne-t-il différemment pour les hommes et pour les femmes? Dans l'affirmative, comment?
3. Comment prenez-vous les décisions concernant les demandes d'appui au bénévolat?
4. Dans le précédent questionnaire, vous avez indiqué que votre organisme appuie l'action bénévole du personnel même s'il n'en tire pas de réel bénéfice (ou parce que c'est bon pour sa notoriété, pour les compétences du personnel, pour augmenter la loyauté du personnel). Pouvez-vous indiquer pourquoi les demandes sont acceptées en général?

5. De façon générale, préférez-vous appuyer les organismes bénévoles qui visent une clientèle plus large ou ceux dont la mission est plus ciblée, tels que les organismes de femmes ou les organismes religieux? Faites-vous une telle distinction?

6. Au sein de votre organisme, traitez-vous de la même façon les demandes d'appui à des activités bénévoles non encadrées et encadrées? Veuillez expliquer pourquoi.

Entreprises ayant indiqué que certaines femmes (celles qui ont un meilleur salaire, par exemple) reçoivent plus d'appui

7. Pourquoi accordez-vous plus d'appui pour les activités bénévoles de femmes ayant un meilleur salaire?

Merci d'avoir participé à cette entrevue.

*Fiona MacPhail, Professeure agrégée, Programme d'économie,
University of Northern British Columbia
3333 University Way, Prince George, BC V2N 4Z9*

ANNEXE C : ENQUÊTE AUPRÈS DES ORGANISMES BÉNÉVOLES

Bonjour. Mon nom est _____. Je travaille à la University of Northern British Columbia, pour un projet de recherche dirigé par deux de nos professeurs. J'aimerais que vous répondiez à une entrevue téléphonique, qui prendra environ cinq minutes de votre temps. Avez-vous du temps pour répondre maintenant ou préférez-vous que je vous rappelle plus tard?

La recherche porte sur l'activité bénévole, et plus précisément sur les moyens par lesquels les employeurs peuvent donner leur appui à l'activité bénévole de leur personnel. Nous interrogeons des organismes comme le vôtre pour savoir comment les employeurs pourraient appuyer leurs bénévoles.

À titre d'information, la recherche a été financée par Condition féminine Canada, un organisme fédéral. Toutes vos réponses seront traitées sous le sceau de la confidentialité et aucun lien ne sera fait entre vos réponses et votre organisme dans le rapport de recherche. Le nom de votre organisme figurera uniquement dans la liste des organismes ayant participé à l'enquête. Le protocole de recherche a été approuvé par le comité d'éthique de la recherche de la UNBC.

Je vais maintenant vous poser les questions. Il y en aura sept en tout.

- 1) Votre organisme fait-il appel à des bénévoles?
- 2) Dans l'affirmative, pouvez-vous estimer le pourcentage de ces bénévoles qui ont un emploi?
- 3) Dans le cas des bénévoles ayant un emploi, savez-vous si leur employeur les aide de quelque façon? Par exemple, est-ce qu'il :
 - i) les autorise à utiliser ses installations ou son matériel?
 - ii) accepte de modifier leurs horaires de travail pour leur permettre de faire du bénévolat?
 - iii) leur procure d'autres formes d'appui (prix, biens de l'entreprise, dons ou transport)?
- 4) Si vous considérez les trois formes d'appui mentionnées précédemment, pouvez-vous indiquer dans quelle mesure cet appui aiderait les bénévoles de votre organisme? 1 = Beaucoup; 2 = Un peu; 3 = Très peu.
 - iv) autorisation d'utiliser les installations ou le matériel au travail?
 - v) modification des horaires de travail pour permettre de faire du bénévolat?
 - i) autres formes d'appui (prix, biens de l'entreprise, dons ou transport)?
- 5) Selon vous, quelles autres formes d'appui les employeurs pourraient-ils offrir aux bénévoles de votre organisme?

- 6) Globalement, quel est le degré de satisfaction de votre organisme relativement à l'appui que reçoivent vos bénévoles de leur employeur? 1 = Satisfait; 2 = Plus ou moins satisfait; 3 = Insatisfait; 4 = Ne sait pas.
- 7) Lequel parmi les énoncés suivants décrit le mieux la façon dont vous sollicitez l'appui des employeurs de vos bénévoles :
- i) Nous n'y avons pas vraiment pensé et nous n'avons donc pas fait grand-chose à ce sujet.
 - ii) Nous y avons pensé et nous avons demandé l'appui des employeurs à nos bénévoles.
 - iii) Nous y avons pensé et nous aimerions obtenir l'appui des employeurs, mais nous ne pensons pas que le genre de services que nous offrons les intéresse.
 - iv) Nous y avons pensé, mais nous avons décidé qu'il valait mieux pour nous de garder notre indépendance et nos distances par rapport aux employeurs.

Merci d'avoir participé à notre enquête. Avez-vous d'autres points à ajouter sur ce thème?

BIBLIOGRAPHIE

- ABS (Australian Bureau of Statistics), 2001. *Voluntary Work Australia 2000*, Canberra, Australian Bureau of Statistics.
- Daly, M. et J. Lewis, 2000. « The Concept of Social Care and the Analysis of Contemporary Welfare States », *British Journal of Sociology*, vol. 52, n° 2, p. 281 à 298.
- Day, K.M. et R.-A. Devlin, 1997. « Can Volunteer Work Help Explain the Male-Female Earnings Gap? », *Applied Economics*, vol. 29, p. 707 à 721.
- , 1998. « The Payoff to Work Without Pay: Volunteer Work as an Investment in Human Capital », *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économie*, vol. 31, n° 5, p. 1179 à 1191.
- Dekker, P. et A. van den Broek. 1998. « Civil Society in Comparative Perspective: Involvement in Voluntary Associations in North America and Western Europe », *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, vol. 9, n° 1, p. 11 à 38.
- Erickson, B.H., 2001. « Good Networks and Good Jobs: The Value of Social Capital to Employers and Employees », p. 127 à 58, dans *Social Capital: Theory and Research*, sous la direction de N. Lin, K. Cook et R.S. Burt, « Sociology and Economics: Controversy and Integration Series », New York, Aldine de Gruyter.
- Esping-Andersen, G., 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, Princeton University Press.
- Evans, B.M. et J. Shields, 2000. *Neoliberal Restructuring and the Third Sector: Reshaping Governance, Civil Society and Local Relations*, document de travail n° 13, Centre for Voluntary Sector Studies, Ryerson University.
- Foster, M. et A. Meinhard, 2002. *Corporate Social Responsibility in the Canadian Context: The New Role of Corporations in Community Involvement and Social Issues*, document de travail n° 20, Centre for Voluntary Sector Studies, Ryerson University.
- , 2005. « Women's Voluntary Organizations in Canada: Bridgers, Bonders, or Both? », *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, vol. 16, n° 2, p. 143 à 159.
- Hall, M.H., 2001. « Measuring Issues in Surveys of Giving and Volunteering and Strategies Applied in the Design of Canada's National Survey of Giving, Volunteering and Participating », *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 30, n° 3, septembre, p. 515 à 526.

- Jenson, J., 1998. *Mapping Social Cohesion: The State of Canadian Research*, Canadian Policy Research Network/Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Étude n° F/03.
- Lewis, J., 1999. « Reviewing the Relationship Between the Voluntary Sector and the State in Britain in the 1990s », *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, vol. 10, n° 3, p. 255 à 270.
- , 2001. « The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care », *Social Politics*, vol. 8, n° 2, p. 152 à 169.
- Luffman, J., 2003. « Volunteering on Company Time », *Perspectives on Labour and Income*, vol. 4, n° 4, avril, p. 5 à 11.
- Meinhard, A. et M. Foster, 1996. *Women's Voluntary Organizations and the Restructuring of Canada's Voluntary Sector; A Theoretical Perspective*, document de travail n° 6, Centre for Voluntary Sector Studies, Ryerson University.
- , 2003. « Differences in the Response of Women's Voluntary Organizations to Shifts in Canadian Public Policy », *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 32, n° 3, septembre, p. 366 à 396.
- O'Connor, J., A. Shola Orloff et S. Shaver, 1999. *States, Markets, Families: Gender, Liberalism and Social Policy in Australia, Canada, Great Britain and the United States*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Phillips, S., 2001. « More Than Stakeholders: Reforming State-Voluntary Sector Relations », *Journal of Canadian Studies/Revue d'études canadiennes*, vol. 35, n° 4, p. 182 à 201.
- Salamon, L. et W. Sokolowski, 2001. *Volunteering in Cross-National Perspective: Evidence From 24 Countries*, documents de travail du Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, n° 40, Baltimore, The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.
- Taniguchi, H., 2006. « Men's and Women's Volunteering: Gender Differences in the Effects of Employment and Family Characteristics », *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 36, n° 1, p. 83 à 101.
- Temple, J., 2001. « Growth Effects of Education and Social Capital in the OECD Countries », *OECD Economic Studies/Revue économique de l'OCDE*, vol. 0, n° 33, p. 57 à 101.
- Vaillancourt, F., 1994. « To Volunteer or Not: Canada, 1987 », *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économie*, vol. 27, n° 4, novembre, p. 813 à 826.

Vogel, J., E. Amna, I. Munck et L. Hall, 2003. *Associational Life in Sweden*, Stockholm, organisme de statistique suédois.

Woolley, F., 2003. « Social Cohesion and Voluntary Activity: Making Connections », p. 150 à 182, dans *The Economic Implications of Social Cohesion*, sous la direction de Lars Osberg, Toronto, University of Toronto Press.

NOTES

¹ Pour une analyse des acceptions des termes *capital social*, *cohésion sociale* et *économie sociale*, se reporter à Jenson (1998).

² OCDE (2001), cité dans les Appels de propositions.

³ À cause de la complexité des liens entre l'action bénévole et le capital social, il est difficile de faire une analyse comparative à l'échelle internationale. De fait, il est loin d'être simple de faire des inférences fondées sur les niveaux comparés de l'action bénévole d'un pays à l'autre pour la raison que cette analyse exige de connaître le contexte précis dans lequel elle se déploie. C'est pourquoi nous avons choisi de nous limiter au Canada.

⁴ Les facteurs déterminants de l'action bénévole au Canada sont étudiés notamment par Vaillancourt (1994).

⁵ Se reporter notamment à Phillips (2001) pour le Canada et à Lewis (1999) pour la Grande-Bretagne.

⁶ Meinhard et Foster (2003) observent une réaction distincte des organismes de femmes aux nouvelles politiques.

⁷ Se reporter à Hall (2001) pour une analyse de la méthode.

⁸ Pour consulter la liste, consulter le site < http://www.cra-arc.gc.ca/tax/charities/online_listings/canreg_interim-f.html >. Site consulté en octobre 2006.

⁹ Dans l'ENDBP, les questions afférentes au bénévolat encadré sont formulées comme suit : « Au cours des 12 derniers mois, comme bénévole pour un organisme, avez-vous [...] », cette question d'introduction étant complétée par des exemples d'activités non rémunérées : « [...] fait du porte-à-porte, participé à des campagnes ou sollicité des fonds?; siégé bénévolement au sein d'un conseil d'administration ou d'un comité?, etc. » La liste intégrale des activités bénévoles encadrées possibles est donnée au tableau 6. Pour les activités bénévoles non encadrées, les questions vont comme suit : « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous aidé une personne [...] », suivies d'une liste de 11 activités possibles : « [...] à effectuer des travaux chez elle comme la cuisine, le nettoyage, le jardinage, la peinture ou le déneigement? ou offert des soins liés à la santé ou du soutien à des malades ou à des personnes âgées? », et autres questions. Les répondantes et les répondants doivent préciser leurs activités bénévoles. Rien n'empêche qu'une même activité – par exemple, la prestation non rémunérée de soins aux enfants d'une famille – soit assimilée à du travail bénévole non encadré par certaines personnes, alors que d'autres les associeront à une obligation familiale qui n'a rien à voir avec le bénévolat.

¹⁰ Woolley (2003, p. 166) approfondit cette question.

¹¹ De toute évidence, des facteurs latents (les aptitudes, les préférences et les intérêts de l'employée ou de l'employé) peuvent être déterminants de l'appui ou non de l'employeur à l'engagement bénévole d'une personne et, par conséquent, fausser les résultats.

¹² On pourrait objecter à cette conclusion que le nombre de catégories d'emploi et de secteurs d'activité regroupés ensemble est si élevé qu'il demeure tout à fait plausible que les hommes et les femmes occupent des tâches diamétralement différentes dans une même catégorie ou dans un même secteur. Sans rejeter cette hypothèse, il nous a été impossible de faire une analyse plus fine à cause de la méthode de collecte des données. Nous laissons aux lectrices et aux lecteurs le soin de juger de la véracité de cette objection. Pour notre part, nous reconnaissons la possibilité de différences considérables entre les sexes dans la définition des tâches à l'intérieur des catégories et des secteurs, mais nous soutenons qu'elles ne sont pas suffisamment importantes pour invalider les résultats de l'analyse des données regroupées.

¹³ Pour le détail sur les normes du travail, consulter le site de RHDCC, à www.rhdsc.gc.ca.

¹⁴ Se reporter, notamment, à Taniguchi (2006).

¹⁵ Se reporter notamment à Lewis (2001); Daly et Lewis (2000); O'Connor *et al.* (1999).

**Projets financés en vertu du Fonds de recherche en matière de politiques de
Condition féminine Canada appel de propositions Le capital social du Canada —
dimensions propres à chacun des genres ***

Accroître les ressources politiques des femmes : le pouvoir des réseaux sociaux des femmes

Elisabeth Gidengil, Dietlind Stolle

Capital social et bien-être des immigrantes : Étude multidimensionnelle auprès de quatre communautés ethniques de Windsor

Uzo Anucha, Nombuso Dlamini, Miu Chung Yan et Lisa Smylie

Politique publique et reproduction sociale : tenir compte des rapports sociaux entre les sexes lorsqu'il est question du capital social

Kate Bezanson et Ellen Carter

Le capital social du Canada – dimensions propres à chacun des sexes (différences entre le capital social des femmes et des hommes)

Karine Levasseur, Amornrat Apinunmahakul, Rose Anne Devlin

Activité bénévole appuyée par l'employeur : la situation des femmes et des organismes de femmes

Fiona MacPhail et Paul Bowles

- * Certains de ces documents sont encore en voie d'élaboration; leurs titres ne sont donc pas nécessairement définitifs