

L'incidence du soutien des entreprises sur le bénévolat des employés

Debra Brasil et Mary Runte, de l'Université de Lethbridge



Knowledge Development
Canada Volunteerism Initiative

Développement des connaissances
Initiative canadienne sur le bénévolat

Quelles sont les répercussions du soutien des entreprises sur le bénévolat de leurs employés? L'Université de Lethbridge a entrepris de répondre à cette question, grâce à une enquête auprès d'un échantillon de Canadiens et de Canadiennes appartenant à un panel de recherche en ligne¹. Les 2 125 répondants ont été sélectionnés pour représenter les données démographiques des Canadiens : ils se répartissaient équitablement entre les deux sexes et représentaient les moyennes nationales en matière d'âge et de niveau d'études formelles. Un peu plus de 16 % d'entre eux y ont répondu en français. Cette fiche de renseignements rend compte des constatations de ce travail de recherche.

Le soutien du bénévolat par les employeurs

Selon dix-sept pour cent (17 %) des répondants de l'enquête, leur employeur soutenait les actions bénévoles de ses employés d'une manière ou d'une autre. Ce soutien prenait notamment la forme de l'accès aux installations ou aux fournitures de l'entreprise, d'horaires de travail souples et favorables au bénévolat et d'autorisations d'absence pour les employés. Les répondants ont été priés d'indiquer sur une échelle à sept points si le soutien de leurs employeurs avait modifié le temps qu'ils consacraient au bénévolat, 1 étant « diminution du temps consacré au bénévolat » et 7 « augmentation du temps consacré au bénévolat ». La réponse moyenne était de 4,75, ce qui

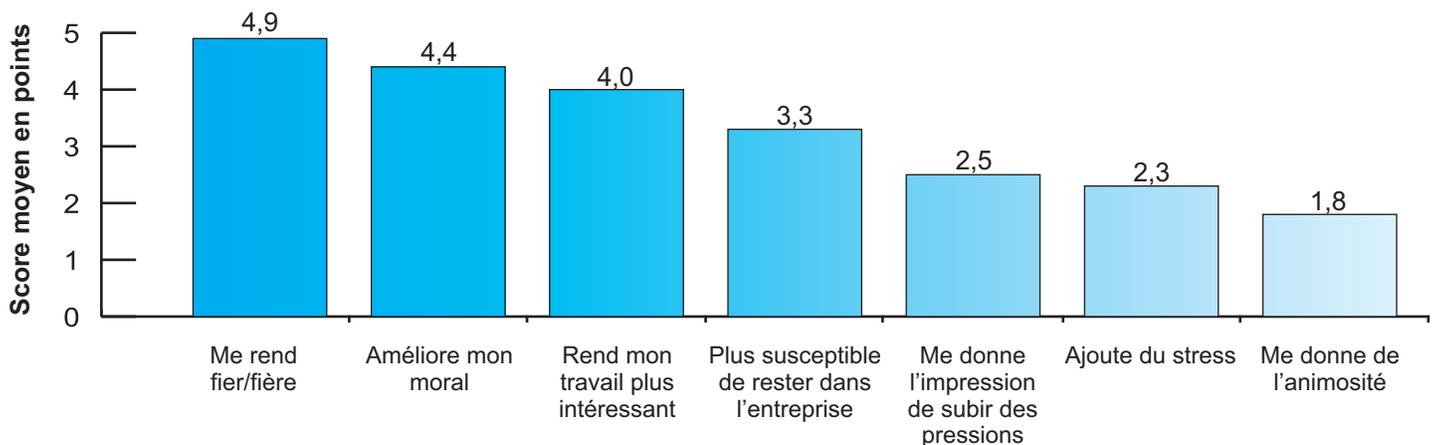
démontre une tendance positive de l'incidence du soutien des employeurs sur le temps consacré au bénévolat.

Selon environ 68 % des répondants soutenus par leur employeur, ce soutien était sans effet sur le choix des organismes au profit desquels ils faisaient du bénévolat. Selon près d'un répondant sur cinq (19 %), ils faisaient du bénévolat pour plus d'organismes, grâce au soutien de leur employeur, que si celui-ci ne les avait pas soutenus. Selon près d'un répondant sur dix (8 %), ils faisaient du bénévolat au profit de certaines causes, parce que leur employeur y était favorable.

Causes appuyées par les employeurs

Certains employeurs sélectionnent et appuient certaines causes particulières, en plus de soutenir simplement les actions bénévoles de leurs employés. C'était le cas de l'employeur de plus d'un répondant sur six (16 %). Selon ces répondants, en règle générale, l'appui d'une cause par leur employeur se répercutait positivement sur leur moral, les rendait fiers de travailler pour lui et rendait leur travail plus intéressant (voir figure 1)². Ils ont également signalé que la promotion d'une cause par leur employeur n'augmentait pas leur niveau de stress, ne leur donnait pas l'impression de subir des pressions, ni n'alimentait leur animosité.

Figure 1 : Incidence des causes appuyées par leur employeur sur les employés qui font du bénévolat



1 Les répondants ont été recrutés à partir du panel de recherche en ligne de Zoomerang (Zoomerang est un service d'enquête en ligne). Les répondants reçoivent des points en fonction de leur participation à des enquêtes en ligne. Ces points peuvent être échangés contre des cadeaux.

2 Les réponses à toutes les questions de cette section ont été effectuées à partir d'une échelle à 7 points, où 1 indiquait « pas du tout » et 7 « beaucoup ».

Bénévolat pendant le temps de travail

Selon environ un cinquième (19 %) des répondants, leur employeur les autorisait à s'absenter pendant leur horaire de travail normal pour faire du bénévolat. Près de la moitié (48 %) des répondants n'étaient pas autorisés à faire du bénévolat sur leur temps de travail et le reste d'entre eux ne le savait pas avec certitude. Moins de la moitié (42 %) des employés autorisés à faire du bénévolat sur leur temps de travail en avaient fait dans les six derniers mois. Ce groupe faisait, en moyenne, 8,5 heures de bénévolat par mois sur son temps de travail.

Un quart (25 %) des répondants ayant fait du bénévolat sur leur temps de travail au cours des six mois passés en avaient fait bénéficier des programmes communautaires, plus d'un cinquième (22 %) d'entre eux avaient fait du bénévolat pour des programmes pour enfants et un sixième (16 %) d'entre eux pour des causes du domaine éducatif (voir figure 2). Les répondants n'avaient été que 11 % à faire du bénévolat pour des activités organisées par des lieux de culte. Ils étaient plus susceptibles de faire du bénévolat pour des lieux de culte, quand ils faisaient du bénévolat sur leur temps libre (23 %).

Incidence du bénévolat pendant le travail sur le bénévolat sur le temps libre

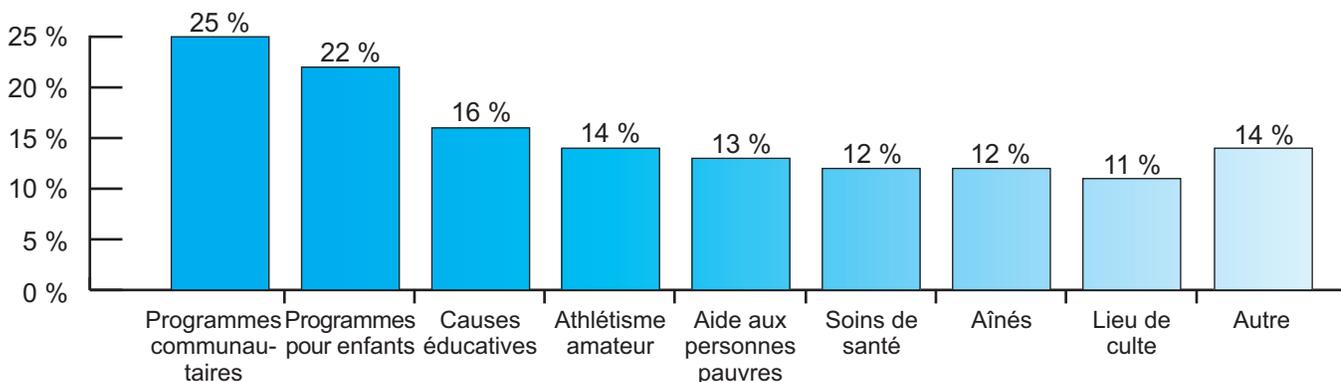
Les répondants qui avaient fait du bénévolat sur leur temps de travail pendant les six mois précédant l'enquête en faisaient légèrement moins sur leur temps libre que ceux

n'en ayant pas fait sur leur temps de travail (2,5 heures contre 2,7 heures par mois). Cet état de fait donne à penser que le bénévolat sur le temps de travail supplante légèrement le bénévolat sur le temps libre. De la même façon, selon tout le groupe de répondants, en réponse à une question sur ce point, si leur employeur les autorisait à faire du bénévolat sur leur temps de travail, ils en feraient légèrement moins sur leur temps libre (3,9 sur une échelle à 7 points). Pris dans leur ensemble, ces résultats indiquent que le bénévolat sur le temps de travail peut diminuer légèrement le bénévolat sur le temps libre. Cette diminution serait toutefois vraisemblablement inférieure au nombre d'heures de bénévolat supplémentaires générées par le bénévolat sur le temps de travail. Le soutien du bénévolat des employés par leur employeur se traduirait donc vraisemblablement par une augmentation nette du nombre d'heures de bénévolat.

Conclusion

Les employés réagissent en général favorablement au soutien du bénévolat par leur employeur. D'une manière générale, quand les employés sont autorisés à faire du bénévolat sur leur temps de travail, il semble que leur nombre d'heures de bénévolat sur leur temps libre diminue relativement, mais que leur nombre d'heures de bénévolat augmente globalement.

Figure 2 : Causes pour lesquelles les employés font du bénévolat sur leur temps de travail



Centre de développement des connaissances, Imagine Canada
425, avenue University, bureau 900, Toronto (Ontario) M5G 1T6
Tél. : 416 597-2293 / 1 800 263-1178

Nous accueillons favorablement votre rétroaction sur ce document réalisé à partir d'un projet de recherche, ainsi que sur son utilisation. Prière de nous la faire parvenir par courrier électronique à l'adresse suivante : <kdc@imaginecanada.ca>.

© 2006, Imagine Canada
ISBN 1-55401-259-7

Le Centre de développement des connaissances d'Imagine Canada est financé dans le cadre de la Direction de la participation dans les communautés du ministère du Patrimoine canadien, au titre de l'Initiative canadienne sur le bénévolat. Les opinions exprimées dans cette publication ne reflètent pas nécessairement celles du ministère du Patrimoine canadien.

Canada

<www.kdc-cdc.ca>