



Fichier de référence aux outils

Grille d'évaluation de la capacité des organisations à recruter et à retenir les bénévoles

https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw030?owa_no_site=1847

1.1 Dans quelle mesure avez-vous ou percevez-vous de la difficulté dans les domaines suivants	Hyperlien vers les fiches du Portail	Lien avec les articles du cadre éthique en gestion des bénévoles
1. Recruter de bénévoles pour nos activités.	Fiche : Comment recruter des bénévoles? Fiche : Comment rejoindre les bénévoles potentiels	ART:2 ART:1
2. Recruter de membres du Conseil d'administration.	Même fiches que précédent.	
3. Retenir des bénévoles pour nos activités.	Fiche :Quels bénéfices retirent les bénévoles? Leur salaire! Fiche : Quelles sont les règles pour développer le sentiment d'appartenance?	ART:9
4. Faire accomplir correctement des tâches confiées par les bénévoles.	Fiche : Comment établir une description de tâche?	ART:26 ART:4
5. Recruter des jeunes, en particulier.	Fiche :Quelles sont les valeurs des jeunes québécois qui motivent leur engagement bénévole? Fiche : Méthodes et techniques facilitant le recrutement des jeunes bénévoles Fiche : Comment disposer votre organisme à recevoir des jeunes bénévoles ? Fiche : Comment créer des postes qui attirent de jeunes bénévoles ?	ART:11
6. Recruter des nouveaux retraités.	Fiche en construction	ART:11

1.2 Dans quelle mesure les énoncés qui suivent représentent ce que vous observez ?	Hyperlien vers les fiches du Portail	Lien avec les articles du cadre éthique en gestion des bénévoles
1. Les gens ne veulent plus s'engager, ce sera difficile de recruter dans le futur	Fiche : Les statistiques du bénévolat au Québec et au Canada	
2. La solution consiste à embaucher du personnel salarié	Fiche : Quelle est la valeur financière du bénévolat? Fiche : Comment calculer la valeur économique du bénévolat ? Fiche :Quelles sont les conditions d'une bonne relation permanents/bénévoles?	
3. Il y a eu plusieurs tentatives pour renouveler les bénévoles, mais ce fut peine perdue.	Fiche : Comment recruter des bénévoles?	
4. Notre organisation doit changer sa façon de faire en matière de bénévolat		ART:3 ART:9
5. Les changements nécessaires seront faciles à mettre en œuvre		

6. Nous avons besoins de nouvelles compétences pour agir avec des bénévoles		
---	--	--

2.1 Quelle est votre situation et sont vos actions actuelles envers les bénévoles ?	Les fiches pour vous aider	Lien avec les articles du cadre éthique
1. Il nous manque des bénévoles	Fiche : Les statistiques du bénévolat au Québec et au Canada. Fiche : Comment établir ses besoins en bénévoles? Fiche : Qu'est-ce qu'un bénévole : sa définition	ART:1
2. La plupart des bénévoles donnent plusieurs heures par semaine.	Fiche à venir : « TLM (toujours les mêmes) et les TP (temps partiel) : comment assurer l'équilibre	
3. Nous avons une description de tâche précise pour chacun des bénévoles.	Fiche : Comment établir une description de tâche?	ART:7
4. Nous avons un responsable des bénévoles au Conseil d'administration.	Fiche à venir : Quel est le rôle du responsable de bénévoles Fiche : Vue générale de la gestion des ressources humaines	ART:12
5 Notre Conseil d'administration consulte les bénévoles avant de faire son plan d'action annuel ou de prendre des décisions qui les concernent	Fiche à venir : Quelles sont les caractéristiques d'une organisation performante en bénévolat Fiche à venir : Quelles sont les règles de la consultation ?	ART:10
6 Nous avons peu de bénévoles qui donnent quelques heures de temps en temps	Fiche au point 2 Fiche à venir : Comment adapter les tâches aux disponibilités des bénévoles ?	ART:11
7 Au delà d'un souper ou de prix annuels, nous avons une méthode, un programme ou simplement une façon de reconnaître les bénévoles sur une base régulière	Fiche à venir : Principes pour reconnaître les bénévoles.	ART:5
8. Nous informons et communiquons régulièrement avec les bénévoles (par exemple: site internet, journal, réunions de bénévoles, chaine téléphonique)	Fiches à venir : Sur quoi et comment garder les bénévoles informés ?	ART:10 ART:17
9. On signale les réussites un bénévole ou une équipe de bénévole réussit une action,	Voir fiche au point 7	ART:5
10 Les bénévoles se plaignent que les usagers ou participants critiquent ou chialent.	Fiche à venir : Comment assurer une compréhension du rôle des bénévoles par les usagers	ART:18
11. Les bénévoles ont des occasions d'avoir du plaisir ensemble dans l'exercice de leur bénévolat et en dehors de ce dernier.	Fiche : Quels bénéfices retirent les bénévoles? Leur salaire! (voir pour l'instant la copie word téléchargeable) Fiche : Quelles sont les règles pour développer le sentiment d'appartenance?	ART:9 ART:13
12. Quand ils sont sur le terrain, les bénévoles sont facilement identifiables et les gens savent que ce sont des bénévoles	Fiche à venir : Comment identifier les bénévoles sur le terrain ?	

2.2 Comment vos bénévoles et votre organisme sont-ils perçus dans le milieu ?	Les fiches pour vous aider Cette section est en construction, pour l'instant voir : GUIDE d'ANALYSE et d'ACTION pour l'élaboration de stratégies de COMMUNICATION et de MOBILISATION	Lien avec les articles du cadre éthique
1. Plusieurs des membres de notre Conseil d'administration sont connus dans le milieu	Fiche à venir : Comment combler les postes au Conseil ?	
2. Les réalisations de notre organisme sont connues positivement dans le milieu	Fiche à venir : Comment se faire connaître	
3. Si on demandait aux gens de la rue qui nous sommes, ils sauraient quoi dire de nous.		
4. Au cours des dernières années, des événements ou des situations ont pu entaché notre réputation auprès de certaines personnes.		
5. Quand on demande à quelqu'un de se joindre à nous comme bénévole, nous constatons qu'il faut souvent expliquer ce que nous faisons et qui nous sommes	Fiche : Comment mener un entretien de recrutement ? Fiche : Recrutement : quoi dire et par quel moyen le dire? Le point de vue des bénévoles et des professionnels	
6. Parle-t-on souvent de vous dans les médias de votre milieu		

2.3 Comment recrutez-vous actuellement	Les fiches pour vous aider	Lien avec les articles du cadre éthique
1. Nous recrutons de façon organisée et structurée et tenons des réunions préparatoires.	Fiche : Comment recruter des bénévoles ?	ART:20
2. Nous échangeons au sujet des personnes que nous voulons approchées.	Fiches : Qu'est-ce qui attire les bénévoles vers un organisme ? Comment rejoindre des bénévoles potentiels	
3. Nous agissons plutôt de façon spontanée et informelle.		
4. Les tâches que nous offrons aux bénévoles sont difficilement modifiables	Fiche : Comment établir une description de tâche	ART:4 ART:7 ART:11 ART:19
5. Nous accueillons les nouveaux bénévoles lors d'une cérémonie particulière	Fiche : Comment accueillir les bénévoles.	
6. Nous demandons aux gens de se joindre et ne parlons de tâche seulement quand elles ont accepté.	Fiche : Comment mener un entretien de recrutement ? Fiche : Recrutement : quoi dire et par quel moyen le dire? Le point de vue des bénévoles et des professionnels	ART:17 ART:26 ART:6

3. Comment voyez-vous la démarche d'amélioration de la performance de votre organisation en bénévolat	Voir la description du programme de coaching et le mode d'emploi du portail des gestionnaires de bénévoles	
--	---	--

Cadre éthique pour bénévoles et organisations de bénévoles



Décembre 2012

André Thibault, Ph.D.

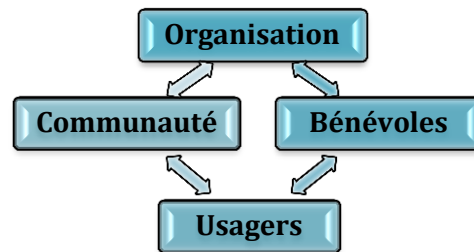
Avant propos

Le bénévolat : univers de relations humaines éthiques

L'univers du bénévolat est largement fondé sur les relations humaines entre une organisation, des bénévoles, la communauté et les usagers bénéficiaires de services. Les valeurs qui doivent présider à ces relations définissent un cadre éthique.

Ainsi, une organisation qui opère selon le cadre légal de son incorporation crée des obligations à ceux qui s'y engagent. Par ailleurs, le bénévole n'étant pas un salarié crée, à son tour, des obligations aux organisations.

Pour sa part, la relation entre un usager bénéficiaire des services et les bénévoles ne peut être identique à la relation commerciale où les intervenants sont des salariés. Enfin, la



communauté où évolue organismes et bénévoles stimule ou non l'engagement bénévole et soutient ou non les organisations.

Un cadre de référence, non une norme.

Cette complexité de relations invite à une réflexion pour se doter de règles du jeu et, à tout le moins, de balises et de repères qui aident à naviguer dans cet univers sans perdre le cap des objectifs des organismes œuvrant en loisir, qu'il soit culturel, social, sportif ou de plein air en respectant la nature de l'acte bénévole et des bénévoles eux-mêmes. C'est ici qu'intervient un cadre éthique qui pour être utile, efficace et crédible doit refléter la culture, les valeurs et la volonté des acteurs qui auront à le vivre.

Le cadre proposé s'inspire du Code Canadien du bénévolat et l'adapte au Québec où le bénévolat se distingue sous nombre de dimensions du bénévolat canadien. Il se nourrit à plus de dix ans de recherche et d'échanges avec des bénévoles, des organismes et des professionnels en loisir. Il considère enfin le cadre légal dans lequel évoluent les organisations.

S'il reflète, ainsi, une réflexion commune que les relations bénévoles/organisation/usagers à une échelle québécoise, ce cadre n'a que la prétention d'être *une référence* et non une norme. Il devra être complété par une démarche de chacun des milieux qui voudront s'y engager.

Des outils pour comprendre et continuer la réflexion.

Faits et données soutenant les 29 articles du cadre sont exposés dans autant de fiches disponibles sur le Portail des gestionnaires et des bénévoles à l'adresse www.uqtr.ca/oqlbénévolat.

Via ce Portail, il est possible d'interagir avec les auteurs du cadre éthique. et de poursuivre une réflexion. N'est-ce pas la nature propre de l'éthique ?

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'André Thibault', written in a cursive style.

André Thibault, Ph.D.

Professeur émérite.

Cadre éthique pour bénévoles et organisations de bénévoles

Le bénévolat en loisir représente près du tiers de l'ensemble des bénévoles québécois. Ils sont plus de 500,000 à donner 80 millions aux organismes, aux événements et aux activités offertes par le réseau québécois en loisir public et associatif. En valeurs quantitatives, leur contribution se chiffre à plus d'un milliard de dollars et correspond à quelques 44,000 postes temps plein. Pourtant, le bénévolat et les bénévoles changent.

Usagers et institutions accentuent leurs exigences envers les organismes et les bénévoles. Les conditions de vie des québécois et des québécoises affectent le temps disponible au bénévolat ce qui le scinde en plusieurs configurations. Les motivations à s'engager sont de plus en plus personnelles et individualisées. Les bénévoles recherchent de plus en plus une expérience de qualité en bénévolat.

Dans ce contexte, il est clair que les organisations et les gestionnaires de bénévoles doivent réfléchir sur le sens du bénévolat, sur les valeurs qui les animent et sur les balisent qui les guident pour adapter, maintenir et développer le bénévolat et recruter, soutenir et encadrer les bénévoles, le tout en réalisant leur propre mission. Les valeurs, les obligations et les attentes légitimes de l'organisation et de ses membres et les moyens appropriés à la poursuite de ces valeurs constituent les composantes du présent cadre éthique.

Vision du bénévolat.

ART:1 Nature du bénévolat.

- Le bénévolat est une contribution au service d'une collectivité, d'une cause ou de personnes.
- Le bénévolat s'exerce dans une organisation légalement constituée ou non ou de façon spontanée seul ou avec un groupe.
- Le bénévolat, comme acte participation sociale, est une force essentielle au développement social, économique et culturel, à la vie démocratique et à capital social des communautés
- Le bénévolat est une force des communautés au même titre que la force de travail des salariés et de la force économique, sociale et culturelle.
- Le bénévolat exige qu'on dépense énergies et argents pour son développement au même titre que pour les autres forces de la communauté.
- Le bénévolat est un lieu privilégié d'intégration sociale et de développement du capital humain des individus.

ART:2 Nature du bénévole.

- Le bénévole est une personne qui donne son temps volontairement et sans rémunération
- Le bénévole s'engage pour rendre service à une personne, une communauté ou une cause.
- Le bénévole agit en assumant une responsabilité ou accomplissant une tâche.
- Le bénévole recherche des liens avec les autres. le plaisir, le sens de l'accomplissement et le sentiment d'être utile.

- Le bénévole appartient à un milieu qu'il soit un réseau ou un territoire.

ART:3 Statu du bénévole dans l'organisation.

- Le bénévole assume un tâche ou une responsabilité et en porte les obligations et les attributions et les pouvoirs.
- Le bénévole est un partenaire, un ami, un voisin, il n'est pas un salarié non payé.
- La contribution et la compétence spécifique et irremplaçable du bénévole tiennent à son statut de citoyen.
- Le bénévole est parti prenante de l'organisation.

Valeurs des organisations.

Bien que balisée par des obligations découlant des responsabilités et des engagements, la relation bénévole/organisation repose sur des valeurs fondamentales dans les relations humaines et la coopération.

Ces valeurs composent ce qu'il y a lieu d'appeler la culture organisationnelle spécifique à une organisation bénévole

Le choix des principales valeurs s'appuie aussi sur le contexte dans lequel évoluent bénévoles et organisations.

La relation bénévole/organisation s'inscrit dans un milieu de relations humaines et de liens sociaux, de motivations personnelles et de liberté de choix des uns et d'obligations de résultats chez les autres. Les bénévoles s'engagent volontairement et ont aussi la liberté de quitter. Ils présentent des profils de plus en plus diversifier qu'il importe de respecter au nom d'une responsabilité sociale globale en matière de développement de la participation sociale base de la qualité des communautés et de la qualité de vie des personnes.

ART:4 Respect de la nature propre du bénévolat et du bénévole.

Au cœur des valeurs s'inscrit celle du respect des caractéristiques propres du bénévolat et du bénévole décrites aux articles 1 à 3. Cette valeur est affirmée pour préserver et développer le bénévolat et soutenir les bénévoles.

ART:5 Reconnaissance.

Cette valeur s'inscrit comme contrepartie au don de temps et d'énergie des bénévoles et à la valeur sociale et économique de la contribution du bénévolat. Elle

- s'exprime au quotidien par le respect et l'attention portés à chacun des bénévoles,
- s'émaille de remerciements,
- se complète par des événements de célébration,
- suscite des communications et de la promotion du bénévolat auprès de la communauté et des usagers.

ART:6 *Transparence, clarté et communication.*

Cette valeur est justifiée par les exigences du partenariat entre les bénévoles et l'organisation et la nécessité de maintenir le lien de confiance avec les bénévoles. Le bénévole s'engage à réaliser une tâche qu'il souhaite réussir et qui soit utile, il s'engage aussi envers une organisation qu'il doit percevoir telle qu'elle est. Cette valeur s'exprime

- par une tâche clairement définie dont les exigences sont bien énoncées,
- par un ensemble de moyens de communication interne à l'organisation.

ART:7 *Adaptabilité et accessibilité.*

Dans la mesure de possible et en accord avec leurs orientations et leurs devoirs, cette valeur exprime le désir des organisations d'accueillir des bénévoles sans discrimination de temps disponibles, d'âge et de compétence. Elle signifie la volonté de s'adapter à la disponibilité et aux forces et faiblesses des bénévoles. Cette valeur oblige à relever un certain nombre de défis en bénévolat actuel. Notamment,

- assurer la cohabitation des bénévoles réguliers et des bénévoles occasionnels,
- assurer l'adaptation des tâches aux temps disponibles et aux compétences des uns et des autres,
- assurer l'accueil aux jeunes et aux autres bénévoles qui proposent des projets.

ART:8 *Valorisation de l'apprentissage continu.*

La principale façon d'apprendre des bénévoles avérée est la résolution de problème dans leur activité régulière. Dès lors, le développement des compétences des bénévoles et, par entraînement, de l'organisation passe par une culture organisationnelle qui privilégie l'apprentissage continu fondé sur l'évaluation, la résolution de problème et une supervision conséquente. Cette valeur amène l'organisation à

- privilégier une supervision de type 'coaching'
- fournir des outils facilitant la résolution de problèmes
- accepter les erreurs comme source d'apprentissage

Devoirs de l'organisation bénévole.

Dès lors qu'elle fait appel à des bénévoles, une organisation reconnaît qu'elle s'engage dans un univers qui porte ses propres règles et ses propres obligations autant pour son fonctionnement interne, dans ses rapports avec les bénévoles et avec la communauté. Les valeurs et les principes qui suivent encadrent ses actions et ses décisions.

ART:9 *Assurer une expérience de bénévolat de qualité.*

L'organisation met tout en œuvre pour permettre aux bénévoles de vivre une expérience de qualité

- Étant entendu que la satisfaction de l'expérience du bénévole nourrit sa passion et sa motivation, comme le salaire peut faire figure d'incitatif chez les employés,
- étant donné un contexte où la compétition pour la rétention de bénévoles est de plus en plus grande.

En conséquence, l'organisation

- classe cette valeur au même rang que la réalisation de sa mission et mobilise toutes ses fonctions et tous ses acteurs pour assurer le développement du bénévolat et le soutien aux bénévoles,
- affecte une personne responsable du bénévolat et des bénévoles, au même titre qu'il le fait, notamment, au plan de sa trésorerie.
- assurer une ambiance d'interaction sociale et de plaisir à l'intérieur et au delà des conditions d'exercice de la tâche confiée au bénévole

ART:10 Pratiquer une gestion participative.

L'organisation adopte une gestion participative à plusieurs niveaux,

- étant entendu que les bénévoles sont des partenaires qui s'engagent de leur plein gré.

En conséquence, l'organisation

1. consulte les bénévoles sur ses orientations et ses politiques,
2. les informe de ses décisions, de ses activités et des activités des bénévoles,
3. tient compte de l'avis, des habiletés, des désirs et des disponibilités des bénévoles en leur attribuant une responsabilité ou une tâche.

ART:11 Respecter les personnes et la diversité.

L'organisation favorise et respecte la diversité des engagements et des choix des bénévoles,

- considérant la grande diversité des façons de s'engager et de donner son temps chez les bénévoles d'aujourd'hui et
- considérant que la disponibilité des bénévoles se modifie au cours de sa vie l'organisation.

En conséquence, l'organisation

1. favorise la diversité des façons de s'engager des bénévoles qui donnent différemment leurs temps – de façon régulière ou sporadique- ou donnent beaucoup ou peu d'heures.
2. respecte les bénévoles qui choisissent d'agir principalement selon leurs compétences professionnelles ou leurs intérêts personnels.
3. respecte les préférences des bénévoles qui désirent œuvrer en compagnies de personnes en particulier.
4. respecte les bénévoles qui acceptent ou en refusent les tâches proposées et les niveaux d'implication dans l'organisation et décident de se retirer.

ART:12 Soutenir adéquatement.

L'organisations met en œuvre les moyens, les ressources et les instruments pour soutenir les bénévoles dans l'accomplissement de leur tâche,

- attendu que la meilleure façon de retenir les bénévoles consiste à leur faciliter une expérience réussie, notamment par la réussite de la tâche ou de la responsabilité confiées,

En conséquence, l'organisation

- tâche réaliste.
- guide des procédures.
- supervision, coaching.
- formation et apprentissage
- reconnaissance

- évaluation
- gestion de risque et filtrage

ART:13 Valoriser le caractère propre et la contribution des bénévoles.

L'organisation fera une priorité de la valorisation des bénévoles, de leurs réalisations et de leurs rôles auprès de la communauté et des usagers de leurs services,

- attendu que les exigences de ces usagers envers les bénévoles révèlent une perception souvent erronée de ces derniers qui les confond avec des employés payés,
- attendu que le recrutement des bénévoles présuppose une perception attirante de leurs activités et de leurs contributions.

En conséquence, l'organisation

- s'assure que les usagers sachent qu'ils s'adressent à des bénévoles,
- rend visible et fait la promotion de la présence et de la contribution des bénévoles.

ART:14 Assurer la sécurité des bénévoles.

L'esprit de la loi des organismes à but non lucratif protège les individus qui participent à l'activité d'un tel organisme. Par exemple, ses administrateurs ne peuvent être tenus personnellement responsables des actions de la « personne morale » qu'est l'organisation. Dans ce sens un bénévole engagé agit au nom de l'organisation et mérite que sa sécurité physique, psychique et financière soit protégée dans l'exercice de ses tâches.

En conséquence, l'organisation

- agit avec diligence (en bon père de famille) pour prévenir toute menace à l'intégrité physique et psychique de ses bénévoles,
- garantit la confidentialité des renseignements personnels de ses bénévoles,
- se dote des moyens d'assurance nécessaires à la couverture de ses bénévoles.

Droits des organisations.

Quand un bénévole s'engage auprès d'une organisation, généralement sans but lucratif, ou une institution publique, il devient parti prenante à la mission ou à la cause que sert cette organisation et particulièrement aux activités, au projet ou au programme qui en découlent.

S'établit, alors, un lien quasi contractuel, fondé sur la confiance entre le bénévole et l'organisation, lien essentiel à une coopération gagnant/gagnant. Dans cette relation, chacun a le droit d'attendre de l'autre le respect de ses engagements et, comme dans tout contrat légal ou moral, a le droit d'y mettre fin s'il y a rupture du lien de confiance ou des engagements de l'une ou l'autre des parties.

Pour sa part, l'organisation est responsable des engagements pris envers ses usagers découlant de sa raison d'être inscrite dans son mandat public ou sa charte de corporation, généralement à but non lucratif. Elle a le devoir de s'assurer du respect de ces engagements et de ses règlements généraux, ce qui lui confère des droits envers ses bénévoles.

Les droits de l'organisation envers ses bénévoles découlent de ces trois sources :

- le contrat organisation/bénévole,
- l'imputabilité publique de l'organisation,
- les règlements généraux de l'organisation

ART:15 Respect de ses règles et de ses structures.

L'organisation a le droit de s'attendre à ce que les bénévoles respectent ses règles et procédures définies aux règlements généraux et le droit au respect des décisions prises par ses instances en bonne et due forme.

En conséquence, l'organisation

- informe les bénévoles de ses règles et procédures,
- peut sanctionner, selon les dispositions prévues, les bénévoles qui outrepassent à cette obligation.

ART:16 Sécurité.

Bien qu'elle ait l'obligation d'assurer la sécurité des bénévoles, l'organisation a aussi le droit d'exiger que les bénévoles se comportent de façon à ne pas atteindre à la sécurité des autres bénévoles, des membres de l'organisation et des usagers servis par l'organisation, le tout selon les lois et les règlements et dans le cadre de la responsabilité civile générale de l'organisation.

En conséquence, l'organisation peut

- procéder à la vérification des antécédents de ses bénévoles pour minimiser les risques à la sécurité de ses usagers principalement, les enfants et les personnes vulnérables,
- sanctionner un bénévole qui porte atteinte à la sécurité volontairement et ou par négligence.

ART:17 Information.

Au sens de la loi, une organisation, personne morale, est responsable de services qu'elle rend dans le cadre de la cause inscrite à sa chartre ou de sa mission confiée par un tiers ou convenue par protocole ou contrat.

Dès lors, pour exercer convenablement, à tous points de vue, ses activités et rendre ses services, une organisation a le droit d'exiger d'être convenablement informée par ses bénévoles des situations qui requièrent interventions, ajustements et évaluation. Négliger ce droit, pourrait être considéré come un manquement au principe de « diligence » en responsabilité civile et en saine gestion financière.

En conséquence, l'organisation peut :

- exiger des bénévoles d'être informée sur ses activités et des situations problématiques ou heureuses rencontrées,
- exiger que les bénévoles l'informent de leur absence ou de gestes malencontreux qui pourraient affecter l'organisation.

ART:18 Engagements envers ses usagers ou des tiers.

Puisque l'organisation est responsable des services rendus et a pleine autonomie pour accomplir et traduire en actions sa mission ou servir sa cause, elle a le pouvoir de prendre des engagements

envers ses usagers ou des tiers. Ces engagements sont exécutés, notamment, par des bénévoles qui s'engagent envers l'organisation.

En conséquence, l'organisation peut

- exiger de bénévoles le respect de ces engagements,
- sanctionner le refus ou la non satisfaction de ces engagements.

ART:19 Définition et attribution des tâches.

Dans la relation organisation/bénévole, l'organisation est généralement demanderesse ou, à tout le moins, a la responsabilité décisionnelle quand il s'agit de mettre en œuvre un programme ou un projet. Dès lors, la définition des tâches et leur attribution relève exclusivement de sa responsabilité, fut-ce après une consultation des bénévoles qui, considérant leur statu, ont toujours le pouvoir de les refuser. De plus, pour assurer la protection des bénévoles eux-mêmes, ils doivent formellement agir au nom ou dans le cadre de l'organisation.

En conséquence, l'organisation doit exiger que

- toute tâche confiée à ou proposée par un bénévole soit approuvée par l'instance appropriée de l'organisation.

Droits des bénévoles.

Les droits des bénévoles puisent leur source dans la nature propre du bénévole et du bénévolat définie aux articles 1, 2 et 3 et dans les responsabilités de diligence des organisations.

ART:20 droit à la liberté de choix

Le caractère volontaire de l'engagement bénévole accorde le droit d'accepter ou de refuser une description de tâche.

ART:21 droit aux bénéfices liés à la nature du bénévolat.

Le bénévole a droit à la poursuite du plaisir, de la satisfaction personnelle, de l'interaction sociale et du sentiment d'être utile qui constituent son 'salaire ' ou les bénéfices inhérents à ce qu'il est.

ART:22 droit à l'initiative et au soutien.

Le bénévole, citoyen engagé, a droit à une zone d'initiative et à des moyens suffisants dans la réalisation de sa tâche ou de sa responsabilité.

ART:23 droit à l'information et à l'écoute.

Le bénévole a droit à l'information complète et suffisante liés à la réalisation de sa tâche ou de sa responsabilité et à prendre la parole et se faire entendre de l'organisation à laquelle il contribue.

ART:24 droit à la sécurité.

Le bénévole a droit d'exercer son bénévolat dans des conditions de sécurité physique et psychologique et, en corolaire, à refuser en tout temps d'agir dans des conditions adverses.

ART:25 droit au soutien légal.

Dans l'exercice de ses responsabilités et des tâches confiées par l'organisation, le bénévole a le droit à protection légale et d'assurance suffisantes, au même titre que tout employé ou administrateur.

Devoirs des bénévoles.

Les devoirs des bénévoles interviennent en la contrepartie des droits des organisations et en fonction des prescriptions de sa responsabilité civile. Dans le cas de bénévolat d'initiative ou non organisé, ces devoirs de bon citoyen s'appliquent dans leur esprit envers le groupe auquel on appartient.

ART:26 Respect de leur engagement.

Dans la mesure où il s'engage à accomplir une tâche ou à assumer une responsabilité clairement définie, le bénévole doit, dans la mesure du possible, respecter son engagement et les obligations qui en découlent. Faute de pouvoir satisfaire son engagement, il doit informer l'organisation et convenir des moyens conséquents.

ART:27 Devoir d'information et de transparence.

Etant parti prenante à la réalisation de la mission et des activités d'une organisation et, souvent, membres d'équipes, les bénévoles ont un devoir d'information et de transparence par rapport à leurs activités envers l'organisation et les groupes auxquels ils appartiennent.

ART:28 Respect des personnes.

Dans l'exercice de leurs tâches et de leurs responsabilités, les bénévoles agissent la plupart du temps auprès de personnes et de groupes, comme tout citoyen et, qui plus est, comme parti intégrante de l'organisation, il doivent respecter les personnes et les groupes. Notamment, ils doivent

- faire preuve d'intégrité et d'honnêteté,
- respecter la confidentialité des renseignements personnels,
- prendre les précautions nécessaires à la sécurité précaution.

ART:29 Respect des règlements et des instances.

En s'engageant auprès d'une organisation, le bénévole accepte et a le devoir de respecter ses règles et procédures définies aux règlements généraux et les gestes posés en bonne et due forme par ses instances.

En conséquence, le bénévole

- doit connaître ces règles et procédures,
- faute d'accepter règles ou décisions, il doit se retirer ou emprunter les avenues prévues pour les modifier.