

# » En perspective [4]

## Tables-rondes régionales Résumé des discussions

### La question des bénévoles

Trois questions ont été examinées durant ces tables rondes – le recrutement et l’engagement, l’engagement des communautés ethnoculturelles, et le développement d’équipe de bénévoles à haute performance. Nous remercions sincèrement tous ceux qui ont participé et partagé leurs expériences.

#### Recrutement et engagement des bénévoles

Des organismes font de l’engagement des bénévoles de haut niveau une priorité et utilisent une variété d’activités pour y arriver.

- L’engagement actif des membres du conseil d’administration allant au-delà d’un rôle d’approbation sans discussion. Généralement, les organismes trouvent des façons de donner plus de temps aux membres des conseils pour discuter d’enjeux stratégiques. Par exemple, un organisme a mis sur pied un « groupe d’experts » parmi les membres du conseil pour examiner le plan stratégique. Chez un autre, des employés soumettaient des idées pour discussion autour de la table du conseil.
- La formation est considérée comme étant un élément clé de la motivation et de l’engagement des bénévoles. Une stratégie voulait qu’on prenne trente minutes à chaque réunion du conseil d’administration pour « discuter mission » (p.ex. un conférencier provenant de l’organisme).
- Chez les organismes qui n’ont pas de conseil d’administration, trouver des moyens pour engager des bénévoles de haut niveau est considéré important. Par exemple, certaines facultés dans les établissements d’enseignement postsecondaire créent des conseils consultatifs du doyen comme moyen d’impliquer les bénévoles de haut niveau.
- Des organismes créent aussi des occasions de garder engager leurs bénévoles quand se termine leur mandat au conseil d’administration en mettant sur pied des comités consultatifs honoraires. Comme suggestions, on retrouve les Médecins philanthropes (fondations en milieu hospitalier), le Conseil des sages et les membres honoraires des conseils.
- Le recrutement et la planification de la relève chez les bénévoles est pris de plus en plus au sérieux par plusieurs organismes. En matière de planification de la relève, ils élaborent des stratégies de relève sur trois à cinq ans. Côté recrutement, des organismes mettent l’accent sur la prochaine génération (les moins de 50 ans). Une autre stratégie est d’identifier des membres performants du cabinet de campagne comme membres potentiels du conseil d’administration.
- Certains organismes caritatifs, quand ils sollicitent des dons d’entreprises, demandent aux dirigeants de celles-ci s’ils s’attendent à obtenir un siège au conseil d’administration pour un de leurs cadres supérieurs ou s’ils seraient prêts à accepter un siège au conseil pour un de leurs cadres.

## Engagement des communautés ethnoculturelles

L'engagement des communautés ethnoculturelles est un domaine d'intérêt grandissant autant au niveau du bénévolat que de celui de la collecte de fonds.

- Demander l'apport des communautés ethnoculturelles pour identifier des leaders au sein de chacune est une stratégie qu'utilisent de nombreux organismes pour diversifier leurs équipes de bénévoles.
- Demander aux médecins ou au personnel hospitalier représentant des groupes ethnoculturels d'ouvrir des portes au sein de leur communauté et de ses leaders.
- Un hôpital de la Région du Grand Toronto a un poste de Directeur de la diversité qui met l'accent sur les groupes ethnoculturels, l'accessibilité, l'orientation sexuelle et les personnes handicapées.
- Une autre fondation hospitalière de la région de Toronto a commandité un événement de prière Sikh sur un week-end, pour bénir un nouvel hôpital, qui a permis de recueillir plus de 250 000 \$.

## Développer un conseil d'administration à haute performance

Maximiser la performance du conseil d'administration est un sujet auquel on porte une attention accrue. Les organismes s'y prennent de différentes façons pour y arriver.

- La première étape est d'assurer qu'il y ait des objectifs organisationnels bien définis et que ceux-ci s'alignent bien avec ceux du conseil d'administration. Cet alignement doit s'accompagner d'une certaine clarté en matière d'imputabilité et de code de conduite.
- Une stratégie qui gagne en popularité est l'utilisation de fiches de rendement pour les membres du conseil d'administration. Un participant nous indiquait que leur fiche de rendement comprenait quatre quadrants : 1) Collecte de fonds et relations – contribuer ou recueillir 25 000 \$ et proposer les noms de deux ou trois donateurs potentiels chaque année; 2) Leadership – agir comme ambassadeur et participer au recrutement stratégique; 3) Participation – tous doivent siéger à un comité du conseil, être actif dans les événements spéciaux, et aider avec la fidélisation; 4) Gouvernance – avoir une pensée stratégique et proactive, participer à trois discussions poussées par année, prendre part à un examen par les pairs, et participer à révision de la gouvernance à tous les trois à cinq ans.
- Une autre pratique exemplaire reliée aux fiches de rendement est l'examen d'une fiche pour l'organisme dans son ensemble à chaque réunion du conseil d'administration.
- Le nombre de membres au sein des conseils d'administration des organismes participants variait de 13 à 22. Le consensus autour de la table était que le nombre idéal de membres pour un conseil est de 11 à 14 membres.