

## Mettre l'accent sur les Canadiens : résultats de l'Enquête sociale générale

### **Le bénévolat appuyé par l'employeur : caractéristiques sous-jacentes à la participation et présence de mesures d'appui**

par Patric Fournier-Savard

Date de diffusion : le 27 juin 2016



Statistique  
Canada

Statistics  
Canada

Canada

---

## Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca).

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

**Courriel** à [STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca](mailto:STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca)

**Téléphone** entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros sans frais suivants :

- Service de renseignements statistiques 1-800-263-1136
- Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants 1-800-363-7629
- Télécopieur 1-877-287-4369

### Programme des services de dépôt

- Service de renseignements 1-800-635-7943
- Télécopieur 1-800-565-7757

## Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca) sous « Contactez-nous » > « Normes de service à la clientèle ».

## Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

## Signes conventionnels dans les tableaux

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

- . indisponible pour toute période de référence
- .. indisponible pour une période de référence précise
- ... n'ayant pas lieu de figurer
- 0 zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
- 0<sup>s</sup> valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
- <sup>p</sup> provisoire
- <sup>r</sup> révisé
- x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
- <sup>E</sup> à utiliser avec prudence
- F trop peu fiable pour être publié
- \* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0,05$ )

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2016

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

*This publication is also available in English.*

---

## Le bénévolat appuyé par l'employeur : caractéristiques sous-jacentes à la participation et présence de mesures d'appui

Pour des milliers d'organismes à but non lucratif ou de bienfaisance, le bénévolat constitue un levier essentiel dans l'accomplissement d'un éventail de missions à vocation collective et au profit des collectivités. Un grand nombre de Canadiens y contribuent selon des moyens, des motivations et des finalités qui peuvent différer. Le citoyen est sans contredit l'acteur fondamental de ce levier, mais l'entreprise peut aussi jouer un rôle de soutien, grâce aux diverses contributions et initiatives en milieu de travail, notamment le bénévolat appuyé par l'employeur (BAE).

Les employeurs encouragent les employés à participer à des activités bénévoles et réduisent les obstacles au bénévolat en offrant des mécanismes particuliers d'appui comme la permission d'utiliser les installations ou l'équipement, les congés rémunérés, la modification de l'horaire de travail et la reconnaissance de l'engagement bénévole. Les bienfaits de telles mesures sont multiples et profitent à plus d'un, allant de l'amélioration de l'image de l'entreprise en passant par le bien-être, la loyauté ainsi que la productivité des employés, jusqu'aux répercussions locales et communautaires (Peterson, 2004).

Pour la première fois, l'Enquête sociale générale de 2013 sur le don, le bénévolat et la participation (ESG DBP) permet de calculer les taux de bénévolat des employés selon qu'ils ont l'appui de leur employeur ou non. Cela était impossible dans les enquêtes précédentes parce que les questions sur l'appui des employeurs étaient posées seulement aux bénévoles. Conséquemment on ne savait pas si les employés qui ne faisaient pas de bénévolat avaient eu ou non l'appui de leur employeur pour en faire.

Dans quelle mesure le BAE est-il associé à la participation accrue des employés à des activités bénévoles? Les formes d'appui au bénévolat offertes par l'employeur sont-elles prédominantes dans certains secteurs d'activités? À l'aide des données de l'ESG DBP de 2013, le présent feuillet d'information tente de répondre à ces questions en s'intéressant à la population âgée de 20 à 64 ans occupant un emploi.

### Ce qu'il faut savoir au sujet de la présente étude

La présente étude est basée sur les données de l'Enquête sociale générale de 2013 sur le don, le bénévolat et la participation (ESG DBP), qui a été réalisée auprès d'un échantillon totalisant 14 714 répondants. Celui-ci est composé de personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans les dix provinces du Canada, à l'exception des personnes qui vivent à temps plein dans des établissements. Elle porte sur les Canadiens ayant déclaré, en 2013, avoir travaillé contre rémunération (à l'exception des travailleurs autonomes) au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête. Plus spécifiquement, l'analyse se limite aux répondants de 20 ans à 64 ans qui occupaient un emploi rémunéré et qui ont répondu aux questions du module sur l'appui de l'employeur. Ils représentaient 48 % de tous les répondants.

Il a été démontré à l'aide des données de l'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation de 2010<sup>1</sup> que certaines formes d'appui des employeurs étaient associées, pour les bénévoles, à un plus grand nombre d'heures de bénévolat, ou encore que certains types d'appui étaient plus prévalents dans des secteurs d'activités particuliers. Il était néanmoins impossible d'étendre l'analyse à la population non-bénévole puisque les questions d'enquête concernant l'appui des employeurs n'avaient été posées qu'à la cohorte de bénévoles, chose que l'enquête de 2013 permet.

**Bénévolat appuyé par l'employeur (BAE) :** Appui au bénévolat, tel que déclaré par les répondants qui ont répondu « oui » à l'une ou l'autre des questions suivantes : Au cours des 12 derniers mois, votre employeur vous a-t-il accordé un appui officiel pour vous aider dans votre engagement de bénévolat comme : 1) l'utilisation des installations ou de l'équipement pour vos activités bénévoles; 2) des heures rémunérées ou du temps pour accomplir votre bénévolat durant vos heures de travail normales; 3) la permission de modifier votre horaire de travail ou de réduire vos activités professionnelles afin que vous puissiez accomplir votre bénévolat; 4) la reconnaissance de vos activités bénévoles ou une lettre de remerciements pour celles-ci; 5) un don de prix, bons-cadeaux, nourriture, etc.; 6) un don de t-shirts, de produits à l'effigie de la compagnie, etc.; 7) un don d'argent à l'organisme; 8) du transport; 9) la commandite d'un événement, le paiement des frais d'entrée ou d'adhésion, etc.; 10) autre.

1. HURST, Matt. 2012. « Le bénévolat appuyé par l'employeur », *Tendances sociales canadiennes*, n° 93, produit n° 11-008-X au catalogue de Statistique Canada.

## La participation à des activités bénévoles est plus importante lorsque les employés reçoivent l'appui de leur employeur

Des études antérieures ont révélé que les employés qui effectuaient des activités bénévoles et qui avaient obtenu l'appui de leur employeur consacraient plus d'heures au bénévolat que ceux faisant du bénévolat et qui n'avaient pas reçu un tel appui (Hurst, 2012).

Les données de l'ESG DBP de 2013 permettent d'élargir ces conclusions et de les renforcer, puisqu'il est possible d'étendre l'analyse aux non-bénévoles. Parmi l'ensemble des employés âgés de 20 à 64 ans, ceux qui bénéficiaient de l'appui de leur employeur étaient plus susceptibles (55 %) que ceux n'ayant pas obtenu un tel appui (37 %) d'avoir fait du bénévolat au cours de 12 derniers mois.

Au-delà du BAE, bien d'autres déterminants peuvent jouer un rôle vis-à-vis de la participation des employés à des activités bénévoles<sup>2,3</sup>. Parmi ces facteurs, notons le niveau de scolarité, l'âge, le revenu du ménage ainsi que la présence et l'âge des enfants, lesquels sont reconnus comme des caractéristiques particulièrement importantes. Les observations du tableau 1 de ce feuillet d'information confirment cette conclusion lorsqu'on s'intéresse aux employés de 20 à 64 ans.

Par exemple, les taux de bénévolat des personnes de 20 à 64 ans qui sont des employés tendent à augmenter avec le niveau de scolarité passant de 25 % chez ceux qui sont sans diplôme d'études secondaires à 55 % chez les personnes ayant un diplôme universitaire. Il augmente également en fonction du quintile de revenu du ménage passant de 37 % pour le quintile inférieur à 55 % pour le quintile supérieur. Les taux varient également selon le sexe et la présence d'enfants.

L'appui au bénévolat offert par l'employeur est important, quelles que soient les caractéristiques personnelles des employés. En effet, l'appui de l'employeur était associé à une probabilité accrue d'avoir effectué du bénévolat pour chacun des sous-groupes d'employés<sup>4</sup> du tableau 1. De plus, lorsque l'on contrôle toutes les caractéristiques du tableau 1 dans une analyse de régression multivariée, l'appui au bénévolat de la part de l'employeur demeure un facteur prédictif de l'activité bénévole (résultats non présentés).

2. VÉZINA, Mireille et Susan CROMPTON. 2012. « Le bénévolat au Canada », *Tendances sociales canadiennes*, n° 93, produit n° 11-008-X au catalogue de Statistique Canada.

3. SINHA, Maire. 2015. « Le bénévolat au Canada, de 2004 à 2013 », *Mettre l'accent sur les Canadiens : résultats de l'Enquête sociale générale*, produit n° 89-652-X2015003 au catalogue de Statistique Canada.

4. À l'exception des femmes avec enfants d'âge préscolaire seulement, pour qui il n'y a pas de différence significative de participation selon la présence d'appui au bénévolat offert par l'employeur.

**Tableau 1**  
**Taux de bénévolat selon l'appui au bénévolat offert par l'employeur et certaines caractéristiques sociodémographiques, employés âgés de 20 à 64 ans, 2013**

	Taux de bénévolat (%)	Taux de bénévolat selon l'appui au bénévolat offert par l'employeur	
		Avec (réf.**)	Sans
Employés âgés de 20 à 64 ans	44	55	37**
<b>Niveau de scolarité</b>			
Sans diplôme d'études secondaires	25*	34* <sup>E</sup>	22 <sup>E</sup>
Diplôme d'études secondaires	37*	49*	31**
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	41*	49*	38**
Diplôme universitaire (réf.)	55	65	46**
<b>Groupe d'âge</b>			
20 à 24 ans (réf.)	44	58	34**
25 à 34 ans	40	50	36**
35 à 44 ans	47	58	41**
45 à 54 ans	46	56	39**
55 à 64 ans	41	52	35**
<b>Quintile de revenu du ménage</b>			
Quintile inférieur	37*	50*	32**
Deuxième quintile	37*	50*	32**
Troisième quintile	40*	48*	36**
Quatrième quintile	44*	53*	38**
Quintile supérieur (réf.)	55	64	47**
<b>Présence d'enfants dans le ménage</b>			
Aucun enfant	39*	51*	32**
Enfants d'âge préscolaire seulement	38*	47*	33**
Enfants d'âge préscolaire et scolaire (réf.)	55	63	50**
<b>Sexe</b>			
Hommes (réf.)	41	52	36**
Femmes	46*	57	39**
<b>Présence d'enfants dans le ménage</b>			
Aucun enfant			
Hommes (réf.)	37	46	33**
Femmes	42*	57*	32**
Enfants d'âge préscolaire seulement			
Hommes	37	52	29**
Femmes	38	43	37
Enfants d'âge préscolaire et scolaire			
Hommes	54*	64*	47**
Femmes	55*	62*	52**

<sup>E</sup> à utiliser avec prudence

\* différence significative par rapport à la catégorie de référence à  $p < 0,05$

\*\* différence significative par rapport à la catégorie de référence à  $p < 0,05$

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale sur le don, le bénévolat et la participation de 2013.

## Le bénévolat appuyé par l'employeur varie selon le secteur d'activité

En 2013, 44 % des Canadiens âgés de 20 à 64 ans occupant un emploi ont déclaré travailler pour un employeur offrant une forme d'appui au bénévolat. Cependant, les employés n'étaient pas tous aussi susceptibles de recevoir un tel appui. En outre, la culture organisationnelle, la pertinence d'une image de marque ou encore d'un comportement socialement responsable, ainsi que le profil d'employés recrutés sont des facteurs pouvant varier d'un secteur d'activité à l'autre. Le bénévolat appuyé par l'employeur offert dans les différents secteurs d'activités variait également.

Le tableau 2 présente, selon le secteur d'activité, la proportion d'employés ayant reçu une forme d'appui au bénévolat de la part de l'employeur, et ce, qu'ils aient ou non participé à des activités bénévoles.

Les secteurs de la fabrication et de la construction figuraient parmi les secteurs d'activités où l'on trouvait les plus faibles proportions d'employés ayant déclaré recevoir l'appui de leur employeur, à savoir environ le tiers de ceux-ci. À l'opposé, le secteur de la finance et des assurances ainsi que celui des administrations publiques présentent des proportions d'employés ayant reçu des mesures d'appui au bénévolat de la part de leur employeur évaluées à environ le double (66 % et 61 % respectivement).

**Tableau 2**

### Appui au bénévolat offert par l'employeur et taux de bénévolat, selon le secteur d'activité, employés âgés de 20 à 64 ans, 2013

Secteur d'activité	Appui au bénévolat offert par l'employeur	Taux de bénévolat
	pourcentage	
Finance et assurances	66*	58*
Administrations publiques	61*	51*
Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	59*	45
Arts, spectacles et loisirs	55*	74*
Services d'enseignement	54*	66*
Industrie de l'information et industrie culturelle	53*	50*
Services publics	53*	56*
Autres services (sauf les administrations publiques)	47*	54*
Services immobiliers et services de location à bail	46 <sup>E</sup>	36 <sup>E</sup>
Services professionnels, scientifiques et techniques	45*	41
Soins de santé et assistance sociale	45*	43
Commerce de détail	44*	32
Commerce de gros	43	27
Agriculture, industrie forestière, pêche et chasse	42 <sup>E</sup>	47 <sup>E</sup>
Services d'hébergement et de restauration	41	34
Transport et entreposage	38	39
Fabrication	33	34
Construction (réf.)	31	36
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	27 <sup>E</sup>	39
Gestion de sociétés et d'entreprises	F	F

<sup>E</sup> à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

\* différence significative par rapport à la catégorie de référence à  $p < 0,05$

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale sur le don, le bénévolat et la participation de 2013.

## On observe une corrélation positive entre l'appui au bénévolat offert par l'employeur selon le secteur d'activité et le taux de bénévolat

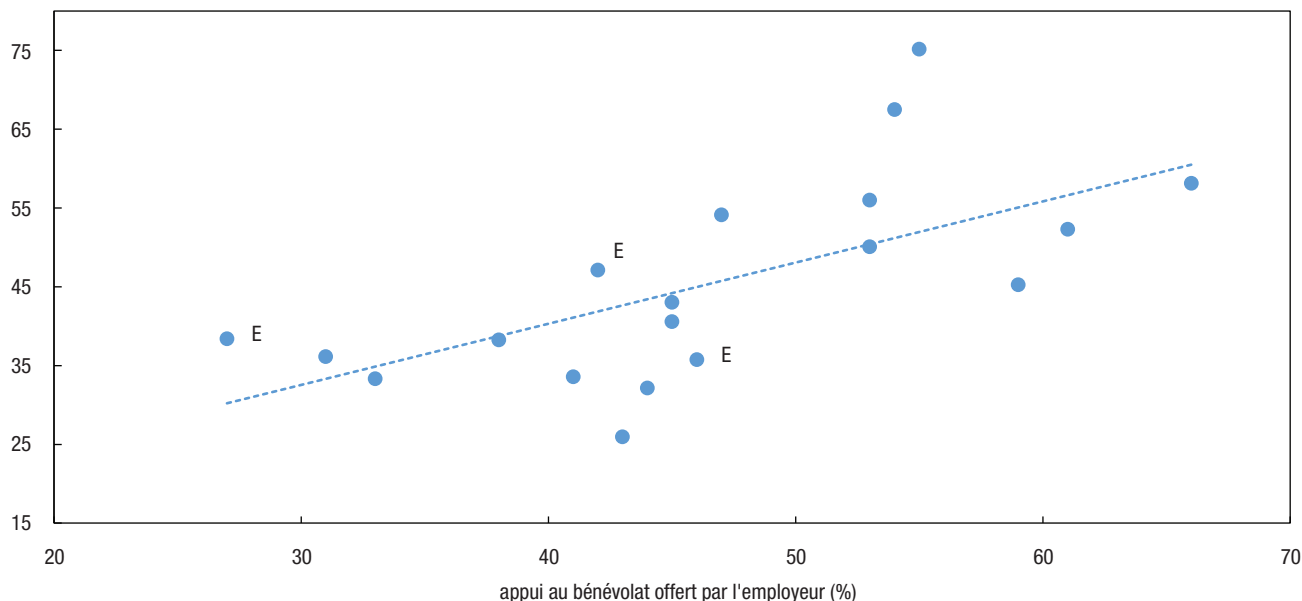
L'appui au bénévolat offert par l'employeur variant d'un secteur d'activité à l'autre, on pourrait penser que les taux de bénévolat sont plus élevés dans les secteurs d'activités où cet appui est plus important. Le graphique 1 montre qu'il existe effectivement une corrélation positive entre l'appui au bénévolat offert par l'employeur au sein d'un secteur d'activité et les taux de bénévolat qui y sont associés.

En effet, dans plusieurs secteurs d'activités où l'appui offert par l'employeur est important, les taux de bénévolat des employés sont eux aussi relativement plus élevés que la moyenne. Par exemple, dans le secteur du transport et de l'entreposage, la proportion d'employés (38 %) recevant une forme d'appui au bénévolat de la part de leur employeur est associée à un taux de bénévolat de 39 %, alors que ces proportions sont de 53 % et de 50 % respectivement pour le secteur de l'information et de la culture.

### Graphique 1

#### Appui au bénévolat offert par l'employeur et taux de bénévolat, selon le secteur d'activité, employés âgés de 20 à 64 ans, 2013

taux de bénévolat



<sup>E</sup> à utiliser avec prudence

**Note :** Les estimations concernant les secteurs d'activités suivants sont à utiliser avec prudence : « Services immobiliers et services de location à bail » (46 %, 36 %), « Agriculture, industrie forestière, pêche et chasse » (42 %, 47 %), « Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services » (27 %).

**Source :** Statistique Canada, Enquête sociale générale sur le don, le bénévolat et la participation de 2013.

## Les gestionnaires sont proportionnellement plus nombreux à obtenir l'appui au bénévolat de leur employeur

Quant aux groupes professionnels dans lesquels œuvrent les employés canadiens, les données de l'ESG DBP de 2013 révèlent des conclusions similaires à celles observées pour les secteurs d'activités, en l'occurrence, un gradient des formes d'appui offertes par l'employeur parmi les différents groupes professionnels, ainsi qu'une corrélation positive entre l'appui au bénévolat et le taux de participation à des activités bénévoles. La gestion ainsi que l'enseignement, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux figurent parmi les groupes professionnels où l'on constatait à la fois des taux plus élevés d'appui au bénévolat offert par l'employeur et de participation à des activités bénévoles (tableau 3).

Ce constat demeure vrai pour les groupes professionnels caractérisés par un taux de bénévolat inférieur à la moyenne. Le groupe de la fabrication et des services d'utilité publique ainsi que celui des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés en constituent de bons exemples, puisqu'aux taux de bénévolat de 28 % et de 29 % respectivement, sont également associées des proportions d'appui au bénévolat les plus faibles (31 % et 34 %).

**Tableau 3**  
**Appui au bénévolat offert par l'employeur et taux de bénévolat, selon le groupe professionnel, employés âgés de 20 à 64 ans, 2013**

Groupe professionnel	Appui au bénévolat offert par l'employeur	Taux de bénévolat
	pourcentage	
Gestion	57*	56*
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	56*	62*
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	52 <sup>E</sup> *	36 <sup>E</sup>
Affaires, finance et administration	50*	45*
Arts, culture, sports et loisirs	49*	61*
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	46*	48*
Vente et services	43*	36
Secteur de la santé	40	39
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	34	29
Fabrication et services d'utilité publique (réf.)	31	28

<sup>E</sup> à utiliser avec prudence

\* différence significative par rapport à la catégorie de référence à  $p < 0,05$

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale sur le don, le bénévolat et la participation de 2013.

## Sommaire

Le présent feuillet d'information confirme la participation plus élevée à des activités bénévoles lorsque les employés bénéficient de formes d'appui au bénévolat offert par l'employeur. Il donne aussi un aperçu général de la répartition des formes d'appui au bénévolat offertes par les employeurs selon diverses caractéristiques liées au marché du travail ainsi que pour certaines caractéristiques sociodémographiques reconnues comme déterminants du bénévolat.

Globalement, on observe une corrélation positive entre l'appui au bénévolat offert par l'employeur et le taux de bénévolat, mais celle-ci est modérée. À ce sujet, le présent feuillet d'information met en lumière les exceptions et les nuances à considérer quant aux associations que peuvent entretenir le bénévolat et certaines caractéristiques des employés et de leur emploi.

De plus, ce feuillet d'information constitue un pas de plus vers une meilleure compréhension du BAE, d'autres analyses portant notamment sur la forme d'appui au bénévolat en milieu de travail et leur nombre pourraient éclairer davantage la façon dont interagissent le BAE et la participation aux activités bénévoles.

## Références

EASWARAMOORTHY, M., Cathy BARR, Mary S. RUNTE et Debra Z. BASIL. 2006. « Soutien des entreprises au bénévolat des employés au Canada : résultats d'un sondage national », Centre de développement des connaissances, Imagine Canada.

HURST, Matt. 2012. « Le bénévolat appuyé par l'employeur », *Tendances sociales canadiennes*, n° 93, produit n° 11-008-X au catalogue de Statistique Canada.

MACPHAIL, Fiona et Paul BOWLES. 2009. « Corporate Social Responsibility as Support for Employee Volunteers: Impacts, Gender Puzzles and Policy Implications in Canada », *Journal of Business Ethics*, vol. 84, n° 3, p. 405 à 416.

PETERSON, Dane K. 2004. « Recruitment Strategies for Encouraging Participation in Corporate Volunteer Programs », *Journal of Business Ethics*, vol. 49, p. 371 à 386.



SINHA, Maire. 2015. « Le bénévolat au Canada, de 2004 à 2013 », *Mettre l'accent sur les Canadiens : résultats de l'Enquête sociale générale*, produit n° 89-652-X2015003 au catalogue de statistique Canada.

SPEEVAK, Paula et Joanna KALENIECKA. 2014. « Le bénévolat appuyé par l'employeur : pratiques prometteuses et mobilisation communautaire », *Bénévoles Canada*.

VÉZINA, Mireille et Susan CROMPTON. 2012. « Le bénévolat au Canada », *Tendances sociales canadiennes*, n° 93, produit n° 11-008-X au catalogue de statistique Canada.