



Rapport final

Remis au
Réseau de l'action bénévole du Québec

Mai 2024

Portrait des bénévoles en culture et loisir culturel au Québec

Équipe de recherche :

Julie Fortier, Aude Porcedda et Marie-Claude Lapointe

Professeures au Département d'études en loisir, culture et tourisme

Avec la collaboration de Anne Starnino

Table des matières

Introduction	3
1. Objectifs de la recherche	3
2. Résumé de la démarche méthodologique	3
2.1. Entretiens exploratoires auprès de professionnels responsables de bénévoles œuvrant en culture et loisir culturel	3
2.2. Entretiens de groupe	4
3. Livrables	5
4. Résultats	5
4.1. Recension des écrits	5
4.1.1. La culture et le loisir culturel	5
4.1.2. Le bénévolat	6
4.1.3. Le bénévolat en culture et loisir culturel	7
4.2. Entretiens exploratoires	9
4.2.1. Profil des organisations et des personnes rencontrées	9

4.2.2. Profil des bénévoles	9
4.2.3. Recrutement et rétention	10
4.2.4. Les bénéfices	11
4.2.5. Formation requise ou offerte	12
4.2.6. Enjeux	12
4.3. Entretiens de groupe	13
4.3.1. Entretiens auprès de bénévoles en culture et loisir culturel	13
4.3.2. Entretiens auprès de non-bénévoles en culture et loisir culturel	18
4.4. Étude quantitative	21
5. Faits saillants	42
6. Approches pour le développement, le recrutement et la rétention	43

Introduction

En octobre 2020, le Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ) mandatait le Laboratoire en loisir et vie communautaire (LLVC) pour effectuer une étude sur les bénévoles en culture et loisir culturel au Québec.

Cette étude s'inscrit dans l'orientation 1 de la Politique culturelle du Québec *Partout, la culture* (ministère de la Culture et des Communications, 2018), qui est de contribuer à l'épanouissement individuel et collectif grâce à la culture. Plus spécifiquement, la connaissance de la situation actuelle du bénévolat en culture et loisir culturel permettra de mieux saisir ses réalités, d'identifier des mesures pour connaître et améliorer la condition des bénévoles, accroître leur recrutement et leur rétention (ou fidélisation) et, ultimement, favoriser un environnement stimulant, sécuritaire et respectueux qui convient au niveau d'engagement des bénévoles.

La difficulté de rétention et de renouvellement des bénévoles est un phénomène en croissance depuis plusieurs années dans le secteur du loisir. À cet égard, le RABQ a mené une enquête en 2018 auprès de ses membres dont le Conseil québécois du loisir (CQL) et le réseau des Unités régionales de loisir et de sport (URLS). Toutefois, au Québec, il existe très peu de données qui font état de la situation du bénévolat spécifiquement en culture et loisir culturel (p.ex. profil démographique, motifs d'engagement, de poursuite et d'abandon, conditions de pratique, soutien offert par les organismes qui les mobilisent, etc.). L'acquisition de ces connaissances est un enjeu important : il est connu que le bénévolat est essentiel à la vie culturelle et que le recrutement et la fidélisation constituent des défis importants. Nous en savons toutefois bien peu sur les facilitateurs et les freins à l'engagement des bénévoles en culture et loisir culturel.

De plus, nous constatons que les secteurs à sonder sont nombreux et présentent des réalités différentes, ce qui peut évidemment avoir un effet sur l'engagement bénévole. Ce projet vise donc à faire un portrait des bénévoles qui œuvrent en culture et loisir culturel au Québec.

Le rapport compte quatre sections. La première présente les quatre objectifs ciblés par la recherche. La seconde fait un résumé de la démarche en précisant plus spécifiquement les méthodes de collecte de données utilisées. La troisième section présente les livrables, soit les actions de transfert des connaissances liées à cette recherche qui ont été effectuées jusqu'à maintenant ainsi que celles à venir. La quatrième et dernière section présente l'analyse et l'interprétation des résultats. Cette dernière se déploie sous quatre volets, soit la recension des écrits, les entretiens exploratoires, les entretiens de groupe et le sondage par questionnaire.

1. Objectifs de la recherche

Voici les quatre objectifs visés dans le cadre de cette recherche :

1. **Réaliser un portrait général des bénévoles en culture et loisir culturel au Québec;**
2. **Identifier les raisons pour lesquelles les gens s'engagent bénévolement en culture et loisir culturel;**
3. **Identifier les raisons pour lesquelles les gens poursuivent leur engagement bénévole en culture et loisir culturel;**
4. **Identifier les raisons pour lesquelles des gens abandonnent leur engagement ou ne s'engagent pas bénévolement en culture et loisir culturel pour donner des pistes d'approche pour le recrutement.**

Les collectes de données effectuées au cours de cette recherche permettent de répondre à ces objectifs.

2. Résumé de la démarche méthodologique

Le projet initial comportait deux phases. Une première, qualitative, lors de laquelle des entretiens avec des bénévoles et des non-bénévoles en culture et loisir culturel sont animés pour mieux comprendre leur réalité d'une part, et identifier les raisons pour lesquelles des

bénévoles ne s'engagent en culture et loisir culturel ou l'ont délaissé d'autre part. Puis une seconde phase, quantitative, laquelle permet de faire le portrait quantitatif des bénévoles, à l'échelle québécoise : quelles sont leurs caractéristiques sociodémographiques, les raisons pour lesquelles ils s'engagent dans le secteur culturel et loisir culturel et poursuivent cet engagement.

Nous avons tout d'abord réalisé une recension des écrits sur les concepts de culture, loisir culturel, bénévolat et bénévolat en culture et loisir culturel. Cette recension a révélé qu'il y a peu d'études menées sur le sujet et par le fait même, peu d'écrits, notamment scientifiques. Il nous a paru alors pertinent d'ajouter une étape préalable à la première phase de la recherche et d'animer des entretiens exploratoires avec des représentants d'organismes culturels et de loisir culturel ayant des missions et objectifs différents et situés à différents endroits sur le territoire pour cerner des réalités propres au bénévolat et loisir culturel.

2.1 Entretiens exploratoires auprès de professionnels responsables de bénévoles œuvrant en culture et loisir culturel

En décembre 2020, nous avons animé un entretien en visioconférence avec la personne responsable des programmes éducatifs - Guides bénévoles, au Musée des Beaux-Arts de Montréal (MBAM). L'entretien a permis de prendre conscience qu'il existe un bénévolat d'élite, c'est-à-dire que l'association des bénévoles du MBAM se présente comme un club social (organisation d'un voyage de fin d'année, maintien des guides bénévoles au sein de l'association même après la fin de cette fonction, offre de formation par une institution d'enseignement universitaire, reconnaissance par des grades liés au nombre d'heures investies, etc.). Il y a une transformation des tâches qui leur sont demandées avec l'évolution de la médiation dans les musées : passage d'une approche de médiation comme moyen de démocratisation de

l'histoire de l'art par l'intermédiaire d'un guide-animateur qui dispose de connaissances et d'outils pour créer les conditions de la rencontre avec l'œuvre à une approche de médiation comme moyen de régulation sociale, correctrices d'inégalités, vers différents types de publics, qui favorise tout autant leur intégration sociale que le renouvellement de la culture. Dans d'autres musées, les personnes responsables de ces tâches sont des employés à part entière : les guides- animateurs. Cette manière de faire indique que selon le secteur culturel (et dans un même secteur), l'organisation et le type de membres, le bénévolat n'est pas structuré, géré et vécu de la même manière, tant par les bénévoles que par les responsables du bénévolat. Ceci nous a conduit à planifier des rencontres avec des responsables du bénévolat de différents secteurs afin de mieux définir les éléments qui composeront le questionnaire (volet quantitatif).

Au printemps 2021, nous avons donc animé sept entretiens individuels exploratoires avec des représentants des organismes suivants : École supérieure de ballet de Québec, Salon du livre de Montréal, Evenko, Festival Juste pour rire, Histoire et archives Laurentides, Culture Montréal et Jardin botanique de Montréal. Nous avons pris soin de rencontrer des personnes d'organismes variés. Par exemple, certains pourraient être considérés comme appartenant à la culture classique ou populaire, être soutenus financièrement par l'État dans des proportions et selon des critères différents, avoir une offre à l'année ou organiser des événements, etc.

22 Entretiens de groupe

Des entretiens de groupe ont été menés à l'automne 2021 et à l'hiver 2022 auprès de bénévoles en culture et loisir culturel, et de non-bénévoles ou personnes qui ne font plus de bénévolat en culture et loisir culturel. Ces entretiens visaient à identifier les raisons pour lesquelles les bénévoles s'engagent et maintiennent ou pas leur engagement d'une part, et les raisons pour lesquelles d'autres préfèrent ne pas s'engager ou poursuivre leur engagement dans ces secteurs d'autre part. Ce volet de la recherche est inductif et itératif. Cette approche est tout à fait indiquée puisque la première phase du projet se

voulait exploratoire. L'approche inductive nécessite de garder un esprit ouvert à toutes les explications et directions, particulièrement celles qui ne sont pas apparues au préalable (p.ex. dans les lectures).

Cinq entretiens de groupe ont été menés avec des bénévoles en culture et loisir culturel, ce qui totalise 22 personnes. Nous avons cherché la diversité des participants au mieux : 12 sont des femmes et 10 sont des hommes; 16 sont retraitées et 6 ne le sont pas; 18 sont âgés entre 55 et 75 ans et 4 entre 30 et 50 ans; 20 font du bénévolat exclusivement en culture et 2 font du bénévolat en culture et loisir culturel et au sein d'organismes d'autres secteurs. Sur l'ensemble des participants, 9 personnes siègent au conseil d'administration de l'organisme au sein duquel ils font du bénévolat. La durée des entretiens a varié entre 60 à 90 minutes. Ils ont été effectués en ligne via la plateforme Zoom en fonction des règles de distanciation sociale reliées à la pandémie de COVID-19 et ont été enregistrés avec l'autorisation des participants afin de permettre une réécoute et une transcription.

Nous avons souhaité diversifier, autant que possible, les organismes considérant leur mission, ainsi que le lieu géographique. Les principaux thèmes qui ont été abordés dans les entretiens de groupe avec les bénévoles en culture et loisir culturel sont les motivations à s'engager, à poursuivre ou à quitter, les tâches réalisées et les bénéfices retirés.

En parallèle, à l'hiver 2022, nous avons aussi mené trois entretiens de groupe avec des bénévoles qui n'œuvrent pas ou plus en culture et loisir culturel afin de connaître les raisons de leur non-engagement ou désengagement en culture et loisir culturel et de cerner leurs perceptions à l'égard du bénévolat dans ce secteur. Au total, 11 personnes (8 femmes et 3 hommes) ont été rencontrées. Ces personnes font du bénévolat dans les secteurs communautaire, municipal, de la santé, de l'éducation, etc. La durée de leur engagement varie : elle passe de 4 ou 5 ans à une quarantaine d'années. Certains travaillent à temps plein, d'autres à temps partiel et d'autres encore sont bénévoles à temps plein. Leur âge et leur

situation varient aussi : certaines personnes sont à la retraite et d'autres aux études ou sur le marché du travail (temps plein ou temps partiel ou sans emploi). Les personnes rencontrées habitent différentes régions du Québec (Montréal, Capitale-Nationale, Montérégie, Chaudière-Appalaches, Bas-St-Laurent, Laval, etc.).

Nous avons finalement rencontré quatre représentants du Conseil québécois du loisir (CQL), partenaire du RABQ, afin de discuter de la définition du loisir culturel et de ses spécificités en regard du loisir et de la culture. Nous cherchions également à mieux saisir le portrait du bénévolat et des bénévoles dans les organismes œuvrant en loisir culturel, les éléments spécifiques au bénévolat et aux bénévoles en loisir culturel ainsi que les enjeux du bénévolat dans ce secteur. Les résultats sont présentés à la fin de la section réservée aux autres groupes de discussion.

Au printemps 2022, une fois l'analyse des entretiens réalisée, nous avons pu débiter la conception du questionnaire pour la collecte de données quantitatives. Pour cette étape, nous avons eu la chance que la collecte de données de la 3^e mouture de l'Étude sur le bénévolat en loisir au Québec soit prévue à l'automne 2022 : nous avons donc pu y ajouter des questions spécifiques au bénévolat en culture et loisir culturel. Cela a comporté deux avantages majeurs pour le projet : d'abord, pouvoir rejoindre plus de 400 répondants répartis à travers le Québec sans devoir « sur-solliciter » les bénévoles dans le cadre de deux projets de recherche différents; ensuite, pouvoir comparer certaines réponses de bénévoles du secteur culturel et loisir culturel à celles de bénévoles qui œuvrent dans d'autres domaines (loisir, sport, plein air, vie communautaire, etc.).

3. Livrables

En plus de ce rapport final, deux rapports d'étapes témoignant de l'état d'avancement des travaux ont été déposés au RABQ : un premier en mars 2021 et un second en mars 2022.

Les résultats des différentes étapes du projet ont également été diffusés dans le cadre de congrès scientifiques et professionnels :

1. Fortier, J., Porcedda, A. et M-C. Lapointe. (2024). *Portrait du bénévolat en culture et loisir culturel*. Forum québécois du loisir, Trois-Rivières, 12 mars 2024.
2. Fortier, J., Porcedda, A. et M-C. Lapointe. (2024). *Présentation sur le bénévolat en culture et loisir culturel*. Table nationale de concertation en loisir culturel, Trois-Rivières, 19 janvier 2024.
3. Fortier, J., Porcedda, A. et M-C. Lapointe. (2023). *L'action bénévole en culture et loisir culturel: portrait et conditions pratiques*. 17th Canadian Congress on Leisure Research, Ottawa, 24 mai au 26 mai 2023.
4. Fortier, J., Porcedda, A. et M-C. Lapointe. (2022). *La passion au cœur de l'action bénévole des aînés en culture et loisir et culturel*. ACFAS, colloque 105-Approches innovantes pour un vieillissement cognitif réussi, Québec, Université Laval, 13 mai 2022.
5. Fortier, J., Porcedda, A. et M-C. Lapointe. (2021). *Le bénévolat en culture et loisir culturel : quels bénéfices sur la qualité de vie et l'inclusion des bénévoles?* 16th Canadian Congress on Leisure Research, Alberta, 29 mai au 1^{er} juin 2021.

D'autres actions de diffusion des résultats seront effectuées, notamment la rédaction d'au moins un article scientifique et d'un bulletin de l'Observatoire québécois du loisir. Les résultats pourront être présentés aux organismes qui le souhaitent.

Certains diaporamas PowerPoint de ces présentations (4 et 5) ont déjà été transmis au RABQ en même temps que les rapports d'étape. Les autres présentations seront acheminées avec ce rapport. Les articles rédigés seront également remis au RABQ une fois publiés.

4. Résultats¹

Cette section présente les résultats sous quatre parties. Elle débute par une synthèse de la recension des écrits, suivie d'une présentation des résultats du volet qualitatif (entretiens exploratoires auprès de gestionnaires de bénévoles en culture et loisir culturel, entretiens avec des bénévoles en culture et loisir culturel, entretiens avec des non-bénévoles en culture et loisir culturel). Enfin, cette section se conclut par la présentation des résultats du sondage par questionnaire, soit le volet quantitatif.

4.1 Recension des écrits

La recension des écrits a été réalisée dans les premiers mois du projet, en 2021. Au total, 36 articles, rapports de recherche ou chapitres de livre ont été retenus. Nous avons tout d'abord fait une large recherche sur Google en utilisant des mots clés² pour trouver des textes, pages internet et autres littératures grises pertinents pour le projet. Par la suite, nous avons utilisé l'outil Google Scholar pour trouver davantage d'écrits scientifiques d'ici et d'ailleurs, en anglais et en français, afin d'offrir un comparatif de la situation du bénévolat en culture et loisir culturel.

Pour être sélectionné, le texte devait informer sur le portrait des bénévoles, l'ampleur de l'engagement, les motivations à faire du bénévolat en culture et loisir culturel, la gestion des bénévoles dans ce secteur, les impacts et spécificités de ce bénévolat ou sur la façon dont le bénévolat en culture et loisir culturel est perçu au Québec. Nous tenions à trouver le plus d'informations possible afin de faire une recension qui ne représente pas uniquement les bénévoles, mais aussi la réalité des organisations et des gestionnaires culturels.

Voici ce qui ressort des articles retenus dans la recension des écrits scientifiques et de la littérature grise sur les concepts de culture, loisir culturel, bénévolat et bénévolat en culture et loisir culturel.

4.1.1 La culture et le loisir culturel

La culture. Le concept de culture peut se définir sous différents angles, notamment anthropologique (valeurs, normes, langues, modes de vie, etc.) et sociologique (de quelle façon les valeurs, normes, langues, modes de vie, etc. se traduisent en manifestations ou produits culturels). Dans le cadre de cette étude, le concept « culture » a été étudié sous l'angle sociologique. Selon Lemieux (2002), la conception sociologique de la culture renvoie « aux œuvres et aux représentations qui en émergent, mythes, religions, philosophies, idéologies, arts et sciences » (p.5-6). Dans ce cas, la culture réfère notamment aux arts et aux pratiques relevant de la production et de la consommation de biens culturels, comme les livres et les sorties au musée et au spectacle.

Parmi les secteurs d'intervention en culture, nous retrouvons : l'aménagement culturel du territoire (paysages, patrimoine culturel, architecture, espace public et art public), les arts de la scène (théâtre, danse, musique et chanson), les arts visuels, les métiers d'art, le cinéma, les productions numériques, l'audiovisuel, les médias (publicité, télévision, radio, presse écrite, les médias communautaires), la littérature, les musées, les centres d'exposition, le patrimoine, les sociétés d'histoire, les télécommunications, la télédistribution, les bibliothèques, les archives nationales, les arts du cirque, les arts numériques, les jeux vidéo, les festivals, les manifestations culturelles en tous genres.

Le loisir culturel. L'Association québécoise du loisir municipal (AQLM) (2016) définit le loisir culturel comme : « Un ensemble de pratiques artistiques et culturelles exercées librement ou encadrées, dans un contexte de loisir » (p.8). Elle ajoute que le loisir culturel inclut « toute forme de loisir mettant en valeur le développement de la créativité ou de la diffusion, dans les domaines des arts, des lettres, des sciences et de la technologie, des productions ou des œuvres qui en découlent » (p.8). Ces œuvres peuvent être réalisées sur une base amateur ou professionnelle, à titre de spectacle ouvert au public.

Selon le Conseil québécois du loisir (CQL) (2016), « on distingue généralement deux types de loisir culturel : le loisir impressif, c'est-à-dire lorsqu'une personne visite un musée, assiste à un spectacle, lit, etc. Le loisir expressif réfère quant à lui à une pratique active, autonome ou organisée : la personne s'adonne à une discipline artistique, fait elle-même de la peinture, du théâtre, etc. » (p.7). Le loisir culturel est aussi considéré comme « un ensemble d'activités contribuant au développement personnel et collectif, relevant essentiellement des domaines des arts, des lettres et du patrimoine » (CQL, 2017a, p.1). On y inclut les secteurs suivants : les arts visuels : métiers d'art ou arts plastiques; les arts de la scène : musique, théâtre, danse, cirque, improvisation, chant choral; les variétés et les arts de la parole; les arts de la communication : cinéma, télévision, photographie, radio, infographie, multimédia; le loisir littéraire; les jeux intellectuels : échecs, génies en herbe, etc.; le loisir de collection : philatélie, etc.; le loisir patrimonial : généalogie, histoire, loisirs folkloriques, etc. (CQL, 2011).

Un rapport publié par Hill Stratégies en 2008 souligne les bénéfices du bénévolat au niveau social pour l'individu le pratiquant. En effet, il s'agit d'un moyen de tisser des liens avec les autres membres de la communauté qui n'auraient autrement pas pu faire connaissance : « Les bénévoles et les organismes reposant sur le bénévolat contribuent à édifier des collectivités plus fortes et plus sécuritaires. Par ailleurs, ils enrichissent la vie culturelle et la diversité des communautés environnantes » (Gouvernement de l'Ontario, 2007, p.5). Ce rapport établit également un lien entre les pratiques culturelles et la propension à s'engager bénévolement : il y a une corrélation entre la participation à des activités culturelles et le taux de bénévolat et de dons. Bien que les auteurs mentionnent qu'une étude plus approfondie devrait être menée afin de valider cette hypothèse, on remarque un intérêt plus présent des amateurs de culture pour le bénévolat. Le plaisir tiré de la pratique de cette action bénévole a aussi tendance à être plus important chez les personnes ayant pratiqué une activité culturelle que chez les autres, cependant l'étude n'a pas demandé de spécifier dans quel secteur était fait le bénévolat (p.10). Les deux activités

qui ont un taux de bénévolat plus élevé sont les visiteurs de galeries d'art ainsi que les amateurs de spectacles.

4.1.2.

Le bénévolat

Il existe une multitude de définitions du bénévolat et aucune ne fait consensus. Les auteurs parlent de liberté de choix, de temps libre, d'acte social, d'action volontaire, d'engagement, d'implication, d'action sans rémunération, de don, etc. En effet, les définitions varient quant à la portée de la liberté de choix (liberté totale, relativement coercitive, obligatoire), quant à l'ampleur de la rémunération (aucune, non envisagée, dépenses remboursées, petit salaire), quant à la formalité de la structure (formelle, informelle) et quant à l'identité des bénéficiaires (les autres, ses amis et sa famille, soi-même) (Cnaan, Handy & Wadsworth, 1996).

Néanmoins, plusieurs auteurs s'entendent au niveau des dimensions « liberté de choix », « rémunération » et « formalité de la structure ». Par exemple, pour Godbout (2000), le bénévolat est un don de temps à des *étrangers*. Ce don entraîne un rapport de dette positive, souvent mutuelle. Selon cet auteur, la *liberté* est une valeur omniprésente et essentielle au fondement du bénévolat. Pour Thibault, Fortier & Albertus (2007), le bénévolat se définit sous trois angles : 1) un acte d'échange et *volontaire gratuitement*, c'est-à-dire, un don, mais aussi le résultat de motivations et d'attentes des bénévoles; 2) un acte social, c'est-à-dire que le bénévolat prend son sens et s'exerce dans la société, favorisant ainsi le lien social et 3) un acte public, ce qui signifie que le bénévolat nécessite une pratique publique pour le soutenir, le reconnaître et le développer. Pour leur part, Snyder & Omoto (2008) définissent le bénévolat selon six caractéristiques. L'action bénévole doit : 1) être *volontaire*, c'est-à-dire effectuée de façon libre, sans obligation; 2) être un engagement réfléchi (implication sans sentiment d'urgence); 3) avoir une durée dans le temps (en opposition à une activité ponctuelle); 4) être basée sur les intérêts personnels (ne cherche pas de compensation ni à éviter une sanction); 5) chercher à aider les autres ou une cause sans s'imposer; 6) être chapeautée par une organisation (n'inclut pas l'aide

informelle). Enfin, pour Sévigny et Frappier (2010), le bénévolat est « une action non rémunérée qui s'inscrit dans une organisation structurée et se réalise auprès de personnes envers lesquelles il n'y a pas d'obligations contractuelles, familiales ou amicales » (p.435).

La multiplicité des définitions du bénévolat illustre l'étendue des angles sous lesquels il peut être observé.

Un rapport de recherche publié par Del Fa (2018) présente le constat d'écart entre la perception et la réalité du bénévolat sur plusieurs points. En effet, « les répondants ont tendance à avoir une image romantique et héroïque du bénévolat, tandis que dans les faits l'action bénévole est assez modeste et motivée bien souvent par le plaisir personnel et l'intérêt » (p.16). Les participants à cette recherche ont l'impression que le domaine culturel représente seulement 11% des bénévoles. En réalité, 37% des bénévoles œuvrent dans ce domaine. Au niveau des incitatifs, les participants valident ce que soulignent les auteurs en nommant le bénévolat comme un acte héroïque. « Rendre service » est le facteur qui pousse le plus les gens à faire du bénévolat selon 42% des répondants. Cependant, ce n'est que 1% en réalité; le plaisir/intérêt pour la cause (41%), l'aspect social (19%) et le sentiment d'appartenance (18%) sont en fait les motivations les plus populaires (p.16). Le seul élément où il y a similarité entre la perception et la réalité réfère aux facteurs limitants (contraintes). Le manque de temps est le principal facteur qui décourage la pratique de bénévolat (réalité : 51% - perception : 64%). Autrement, on souligne aussi les « problèmes de santé ou d'incapacités physiques (deux points d'écart entre réalité et perception), ou encore le fait que les gens ne savent pas comment s'impliquer (3 points d'écart) » (p.17).

Del Fa (2018) souligne le manque de connaissance de la population envers le bénévolat et fait également mention du profil des bénévoles qui serait en majorité composé de femmes âgées de plus de 55 ans ayant fait des études universitaires. 52% d'entre elles consacraient en moyenne entre 1 et 10 heures par mois au bénévolat et, pour 30% d'entre elles, leur engagement durerait d'un à cinq ans.

41.3. Le bénévolat en culture et loisir culturel

Un article paru dans *La Presse* en 2010 intitulé « Les bénévoles culturels, un maillon essentiel » rédigé par Dionne et al., met en lumière l'importance du bénévolat dans le domaine culturel : « En 2007, on dénombrait au Québec pas moins de 168 000 bénévoles culturels, soit 2,6% de la population. Ces 168 000 personnes ont offert environ 17 millions d'heures de travail non rémunérées, pour une valeur estimée à 256 millions de dollars ». On y explique brièvement que les bénévoles s'impliquent majoritairement par désir de contribuer à la collectivité. C'est pour eux une opportunité de mettre à profit leurs compétences, expériences et passions via l'expression d'une identité collective et de l'émergence d'idées nouvelles. Bien que ces données datent d'une quinzaine d'années, elles donnent un bon aperçu de la quantité de bénévoles œuvrant en culture et de leur importance pour soutenir l'offre.

Un rapport rédigé par Hill Stratégies (2013a) regroupe des informations statistiques relatives au bénévolat en culture. Il y est indiqué que l'implication volontaire est un élément vital de la survie et de l'épanouissement du secteur culturel et artistique puisque le temps consacré à ces secteurs correspond environ à « 51 000 emplois à temps plein d'une année complète » (p.6). C'est plus de « 764 000 Canadiens [qui] ont donné environ 97 millions d'heures de bénévolat dans des organismes artistiques et culturels en 2010 » (p.6). Malgré ce nombre élevé de bénévoles, ils ne représentent que 5,8% de l'ensemble des Canadiens ayant donné du temps à un organisme. Ces Canadiens qui investissent leur temps dans des organismes artistiques ou culturels ont aussi souvent donné du temps à des « organismes d'éducation et de recherche (17% d'entre eux l'ont fait), [d]es organismes de services sociaux (14%) » (p.9). Il est important de souligner que « très peu de bénévoles donnent leur temps à plus d'un organisme artistique et culturel » (p.11); ils sont donc majoritairement pleinement engagés envers un

seul organisme pendant une longue durée. En effet, les autres secteurs de bénévolat ont deux fois plus de bénévoles qui restent moins d'un an. Les statistiques montrent que les arts et la culture ont une meilleure rétention que d'autres domaines, bien que cela demeure un enjeu. De plus, un individu consacre en moyenne 127 heures au bénévolat annuellement, ce qui montre la loyauté et l'intérêt marqué envers le secteur. Le type d'activité pratiqué lors du don de temps peut aussi expliquer cette loyauté. Avec plus de 40%, « organiser, superviser ou coordonner des activités ou événements » ainsi que « siéger en tant que membre d'un comité ou conseil » sont les deux activités les plus pratiquées en culture. Celles-ci représentent une implication plus importante, mais aussi plus de responsabilités, ce qui participe à une valorisation de l'estime des bénévoles, mais aussi à l'amélioration de leurs compétences laquelle peut être bénéfique dans d'autres aspects de leur vie.

Ce rapport de Hill Stratégies (2013a) offre aussi de nombreux comparatifs avec les autres secteurs du bénévolat, afin de bien comprendre le rôle et la place du don en temps et en argent pour les arts et la culture au Canada. D'ailleurs, on constate que parmi les raisons limitant la pratique, autant des bénévoles que des non-bénévoles, il y a le manque de temps. L'engagement à long terme est aussi un facteur commun, mais le plus intéressant est de ne pas avoir été invité à le faire. Il s'agit d'une donnée qui représente un bassin important de bénévoles potentiels. Toutefois, 99% des bénévoles des organismes artistiques et culturels mentionnent qu'ils désirent contribuer à leur collectivité et 90% voulaient utiliser leurs compétences.

Un document élaboré par le Conseil québécois du loisir (2017b) pour le ministère de la Culture et des Communications présente le loisir culturel, les pratiques culturelles amateurs, leurs impacts positifs ainsi que des recommandations pour la prochaine politique culturelle. La perspective des acteurs culturels sur le bénévolat permet de mettre en lumière ses avantages, mais aussi son rôle au sein de la culture. On y présente les citoyens engagés,

les bénévoles ou artistes amateurs comme des acteurs et non seulement des spectateurs de la culture (p.5); ils jouent un rôle beaucoup plus présent et cherchent plus qu'un simple divertissement. On présente « la revitalisation des régions, l'engagement des citoyens, la qualité de vie, la cohésion sociale, le sentiment d'appartenance, l'inclusion et les contacts sociaux » (p.4) comme des retombées positives reliées au loisir culturel. De plus, on note que les pratiques culturelles amateurs influencent grandement la consommation, fréquentation et participation des personnes à d'autres activités culturelles en plus d'avoir « un univers culturel plus riche et plus varié que celles qui n'en pratiquent pas » (p.3).

Le CQL y souligne que « [l']apport du citoyen et des organismes nationaux de loisir culturel et de leurs réseaux, comme créateurs de contenus et comme diffuseurs, doit être mieux cerné, documenté et, éventuellement, pleinement soutenu » (2017b, p.8). Le citoyen qui devient bénévole permet de développer un sentiment d'appartenance, d'identité et constitue une occasion d'engagement important au sein des associations de loisir culturel. C'est pourquoi le CQL met l'emphasis sur la reconnaissance, le soutien et la valorisation de l'engagement bénévole puisqu'il contribue grandement au dynamisme économique et à l'attractivité du milieu.

L'étude américaine menée par le National Endowment for the Arts (NEA, 2009) présente les comportements des personnes qui visitent des lieux culturels dans leur communauté. Elle montre que « les chances que les personnes qui assistent à des spectacles sur scène fassent du bénévolat sont 3,8 fois plus élevées que chez les gens qui n'en voient jamais, peu importe le niveau d'études, le sexe et d'autres traits démographiques... Parmi tous les traits démographiques analysés, seule la scolarité rivalise l'assistance aux activités artistiques comme variable explicative d'une implication civique ou sportive »³. Le NEA soulève l'hypothèse que l'intérêt envers la culture serait un facteur influant dans la prédisposition à faire du bénévolat, plus important que la majorité des caractéristiques sociodémographiques. En effet, on

mentionne que le taux de bénévolat est presque deux fois plus élevé pour ceux qui ont fréquenté les musées des beaux-arts et les galeries d'art que les autres. Le NEA note aussi qu'ils sont plus impliqués dans leur communauté et ses activités que ceux qui ne consomment pas d'art ou de littérature. Cela met un accent important sur le rôle de l'accessibilité à la culture sur le taux de bénévolat dans ce domaine.

Dans son rapport, Jutras (2010) brosse le portrait du bénévolat au sein des différents types d'institutions muséales et des différents types de régions entre 2001-2002 et 2007-2008 :

- En moyenne, les musées ont 49 bénévoles en 2007-2008. Cela constitue presque le double qu'en 2000-2001 qui était alors de 27. Chacun d'entre eux consacre environ 41h par année dans la période la plus récente.
- En moyenne, les lieux d'interprétation ont 13 bénévoles en 2007-2008. Entre 2001-2002 et 2007-2008, le nombre de bénévoles dans les lieux d'interprétation a considérablement augmenté, passant de 498 à 819. Chacun d'entre eux consacre environ 47 heures par année dans la période la plus récente.
- En moyenne, les centres d'exposition ont 12 bénévoles en 2007-2008. Chacun d'entre eux consacre environ 46 heures par année dans la période la plus récente. Ce type d'institution a connu une décroissance entre les deux premières périodes et la pente n'a pas été remontée depuis. Une perte de 59 bénévoles est observée pour les centres d'expositions entre 2001-2002 et 2007-2008.
- Dans les régions centrales⁴, on comptait en moyenne 19 bénévoles par établissement dans l'ensemble des institutions muséales en 2007-2008. Le nombre total de bénévoles dans les régions centrales a augmenté de 28,3% comparativement à 2001-2002. Chaque individu effectuait environ 53 heures de bénévolat annuellement.
- Dans les régions périphériques⁵, on comptait en moyenne 36 bénévoles par établissement dans l'ensemble des institutions muséales en 2007-2008.

Le nombre total de bénévoles dans ces régions a augmenté de 48,5% comparativement à 2001-2002. Chaque individu effectuait environ 69 heures de bénévolat annuellement.

- Dans les régions intermédiaires⁶, on comptait en moyenne 24 bénévoles par établissement dans l'ensemble des institutions muséales en 2007-2008. Le nombre total de bénévoles dans ces régions a augmenté de 26,5% comparativement à 2001-2002. Chaque individu effectuait environ 41 heures de bénévolat annuellement.
- Dans les régions éloignées⁷, on comptait en moyenne 23 bénévoles par établissement dans l'ensemble des institutions muséales en 2007-2008. Le nombre total de bénévoles dans ces régions a augmenté de 140,4% comparativement à 2001-2002. Chaque individu effectuait environ 20 heures de bénévolat annuellement.

Un second rapport statistique rédigé par Hill Stratégies (2013b) présente la corrélation entre le bien-être des Canadiens et leurs pratiques d'activités culturelles. L'étude montre clairement que les loisirs culturels ont un effet significatif sur la santé et le bien-être de façon générale. Les chercheurs de cet organisme spécialisé en recherche sur les arts au Canada utilisent huit indicateurs pour évaluer la santé et le bien-être des participants et des non-participants à 18 activités culturelles : la santé, la santé mentale, le bénévolat, le sentiment d'être dans une routine, le niveau de stress de la vie, la connaissance de ses voisins, rendre service à ses voisins et la satisfaction générale à l'égard de la vie. Dans de nombreux cas, on note une différence statistiquement significative entre le pourcentage des participants et des non-participants. Cependant, uniquement deux indicateurs montrent un écart significatif dans toutes les activités culturelles : il y a les individus déclarant avoir une santé mentale très bonne ou excellente ainsi que les individus déclarant avoir fait du bénévolat dans la dernière année. Il est intéressant de constater l'impact de la culture et des loisirs culturels sur l'intérêt à faire du bénévolat.

L'article de Fortin, Gagnon, Ferland-Raymond et Mercier (2007) permet de mieux comprendre le lien entre l'éthique, l'identité et la façon dont le bénévolat affecte la construction identitaire. Les auteurs comparent les expériences et les trajectoires de bénévoles de trois domaines : culturel, scolaire et religieux. Cela permet de dégager quatre types de « manières dont le bénévolat s'inscrit dans l'identité personnelle » (p.47) soit des dimensions de l'identité qui réfèrent aux JE, NOUS, ILS et TU, et qui se répartissent sur deux axes, l'un de rupture et de continuité et l'autre d'identité et d'altérité. Sur l'axe rupture-continuité, on retrouve d'abord la singularité, laquelle est définie par une rupture volontaire (changement d'attitude, amélioration de ses compétences, etc.) qui permet d'affirmer le caractère singulier du cheminement (JE). La communauté est aussi définie par une rupture, mais qui est subite (mort d'un proche, déménagement, etc.) et qui permet de trouver une communauté d'appartenance où les individus partagent des trajectoires, valeurs, buts et intérêts semblables (NOUS). L'humanité est caractérisée par sa finalité qui est axée sur (ILS). Le dernier type, les proches, est un « bénévolat [qui] est dans le prolongement de ses rôles sociaux et familiaux, une manière de mieux les accomplir » (p.51) (TU).

Si on comprend mieux les perceptions et les attentes des bénévoles envers eux-mêmes et envers leurs tâches, il est plus évident de combler leurs besoins et d'en assurer la rétention. Cette étude de Fortin et al. montre les particularités du secteur culturel; il s'agit du seul secteur dans l'étude auquel on peut attribuer l'articulation du JE. On note que, fréquemment, les individus ont besoin d'appartenir à une communauté – anciennement l'église comblait ce besoin : « En ce sens l'activité culturelle remplace la vie paroissiale, et prend un caractère « durkheimien » de célébration de l'identité collective » (p.61). Cela peut expliquer que la culture est le domaine qui rassemble le plus de dimensions de l'identité (JE, NOUS, ILS).

Ce texte permet de comprendre de quelle façon la trajectoire peut être modifiée par la pratique du bénévolat lorsque la personne recherche un renouveau à la suite d'une rupture subite, ou être une prolongation d'une trajectoire d'une expérience/état antérieure

et agit comme continuité de celle-ci. La trajectoire est en étroite relation avec l'identité puisqu'on relève aussi que le bénévolat permet de stabiliser ou perpétuer son identité à la suite d'un événement.

Dans l'article de Polzella et Forbis (2016), on apprend qu'assister à une activité artistique dans le cadre scolaire ou personnel a un impact positif sur les performances académiques et l'engagement civique comme la pratique du bénévolat ou autre type d'engagement dans leur communauté. D'ailleurs dans une étude de 2013, « on constate que les personnes ayant assisté à un spectacle de musique dans la dernière année avaient 1,5 fois plus de chances de voter, deux fois plus de chances de faire du bénévolat ou de participer à une œuvre de charité ainsi que deux fois plus de chances de participer à une activité communautaire » (p.6). La recherche présente plusieurs autres statistiques qui vont dans le même sens que cette dernière, qui associent la consommation de propositions artistiques à un engagement civique accru.

Dans un court article, Bergeron (2016) avance que la culture n'est pas le domaine favori de la philanthropie au Canada et au Québec. Cependant, lorsqu'il est question de don en temps (bénévolat) on peut lire une statistique importante qui distingue le secteur culturel des autres secteurs : « En 2010, la catégorie agrégée « culture et loisirs » arrive en 5e position avec approximativement 5,1% des dons effectués, la « santé » est bonne première avec 32% des dons. Pour l'implication bénévole, la catégorie « culture et loisirs » arrive en première position avec 29,7% du temps total de bénévolat consacré à ce domaine » (Bergeron, 2016⁸).

4.2 Entretiens exploratoires

Les entretiens exploratoires ont été réalisés auprès de représentants d'organismes culturels et de loisir culturel qui sont en lien avec les bénévoles. L'objectif était d'explorer, mieux connaître et comprendre les réalités du bénévolat dans le secteur culturel et du loisir culturel, du point de vue de personnes responsables des bénévoles.

Lors de ces entretiens, différents thèmes ont été abordés : les tâches effectuées par des bénévoles, leur

profil, le recrutement et la rétention, les bénéfices et les motivations, la gestion des bénévoles, leur nombre et la durée de leur engagement, la formation requise ou offerte et les enjeux perçus.

4.2.1 Profil des organisations et des personnes rencontrées

Au printemps 2021, nous avons mené huit entretiens individuels exploratoires avec des représentants d'organismes variés œuvrant en culture et loisir culturel : Musée des Beaux-Arts de Montréal, École supérieure de ballet de Québec, Salon du livre de Montréal, Histoire et Archives Laurentides, Culture Montréal, Evenko, Festival Juste pour rire et Jardin botanique de Montréal. Ces organisations sont situées en milieu urbain soit à Québec, à St-Jérôme et à Montréal. Au sein de ces organisations, nous avons visé les personnes ayant comme responsabilité la gestion des bénévoles. Ces dernières occupent un poste de direction générale, de direction des opérations et de la production, de responsable des bénévoles ou encore de responsable du financement et des partenariats. Certains ont donc un poste lié directement à la gestion des bénévoles tandis que d'autres comptent le dossier bénévolat parmi leurs tâches. Leur expérience en gestion de bénévoles varie entre 2 et 16 ans. Parmi ces huit répondants, on compte sept femmes et un homme.

4.2.2 Profil des bénévoles

Bien que les organisations rencontrées tentent de recruter des bénévoles aux profils diversifiés visant une représentation de la société (jeunes, aînés, femmes, hommes, expertises, langues, secteurs) on discerne un profil distinct entre les bénévoles des conseils d'administration (CA) et comités d'expertise et celui des bénévoles « terrain ». On perçoit en effet une professionnalisation des bénévoles de CA. Dans les conseils d'administration, on retrouve diverses expertises qui représentent l'écosystème du secteur, mais également d'autres savoirs tels que le droit, la gestion, les affaires, etc.

Culture Montréal a un conseil d'administration très diversifié et composé de 21 membres. Cette

organisation tente de représenter la société montréalaise et le secteur culturel. Les membres du CA sont majoritairement francophones, mais il compte également quelques anglophones et personnes bilingues. Culture Montréal accueille au total une centaine de bénévoles engagés sur les différents comités, commissions et CA. Deux générations se côtoient. Celle des fondateurs s'engage sur le long terme, de façon régulière et stable. Les plus jeunes demeurent en moyenne deux ans. Les bénévoles « terrain » apportent une aide liée au secrétariat (rédaction des procès-verbaux, coordination des rencontres, prise de notes, gestion de dossiers, etc.).

Les bénévoles du Musée des Beaux-Arts sont en majorité des femmes, âgées, à l'aise financièrement, blanches, anglophones ou francophones. Plusieurs cherchent des projets de retraite et elles sont passionnées par l'art. Le Musée compte près de 150 guides bénévoles actifs⁹. L'Association des guides bénévoles du Musée offre des visites guidées depuis 1965. Les bénévoles s'y engagent pendant 15 à 20 ans. Elles quittent essentiellement pour des raisons de santé et de fatigue. La sélection des bénévoles se fait davantage selon la personnalité (dialogue, souhait d'apprendre, esprit d'équipe, communicateur) que les connaissances en art. Lors des entrevues, 20 à 30 personnes peuvent être rencontrées et 14 seulement seront sélectionnées.

L'École supérieure de ballet du Québec compte deux conseils d'administration; un pour la fondation et un pour l'école. Le CA de la fondation est composé de 18 membres (incluant les deux co-directeurs de l'École), il tente de varier les expertises et d'intégrer plus d'hommes pour assurer une diversité. Le CA de l'École est composé de huit personnes avec différentes expertises (droit, gestion, finances, communication, journalisme, etc.). S'ajoute la Jeune Scène d'affaires qui réunit 22 gens d'affaires âgés entre 25 et 45 ans qui mobilisent leur expertise pour créer des occasions de financement afin de soutenir l'École¹⁰. Ils s'y engagent à long terme et certains passent au CA de la Fondation. Les bénévoles « terrain » sont entre 12 et 15 et apportent un soutien plus ponctuel. Ce sont majoritairement des personnes externes à l'École comme des parents d'élèves, d'anciens élèves

ou des participants au volet récréatif. Leur profil est diversifié bien qu'il y ait plus de femmes francophones. Ils s'intéressent tous à la danse et à la mission de l'École. Ils s'engagent pour une durée de deux à quatre ans. Ces bénévoles participent surtout lors des auditions. Ils ont pour tâches l'accueil, le service au bar, les visites de l'École, l'aide aux costumes, le maquillage, etc. De plus, une bénévole permanente est présente chaque semaine pour la gestion de la bibliothèque.

Les bénévoles du Salon du livre de Montréal sont des passionnés de lecture. Ce sont essentiellement de jeunes retraités qui ont besoin de demeurer actifs. La majorité est francophone et habite à Montréal. Ils sont près de 200 à œuvrer surtout pendant le Salon, mais également avant et après.

À l'époque où Evenko impliquait des bénévoles lors de son événement Osheaga (2017-2018), une agence était engagée pour en faire la gestion. Les bénévoles étaient alors de jeunes adultes dynamiques ayant un intérêt pour la musique et les festivals. Plusieurs étaient anglophones car l'agence vient de l'Ontario et 65% de la clientèle du festival provient de l'extérieur du Québec. Le festival réunissait 200 à 250 bénévoles qui devaient y effectuer au moins trois séances de 4 heures.

Histoire et archives Laurentides compte également un CA. Sur ce dernier siègent de jeunes retraités et quelques personnes encore en emploi. La rétention est stable. En effet, la présidente, la secrétaire et la trésorière occupent leur poste depuis plus de 20 ans. Il y a une majorité d'homme (6 hommes et 3 femmes). Depuis 2014, il y a une professionnalisation plus marquée de l'organisme. Les bénévoles sont ciblés en fonction des besoins. Les bénévoles « terrain » sont en majorité des femmes francophones âgées de 80 ans et plus. Les bénévoles s'impliquent au sein de divers comités : finances, communication, archives. Elles s'affairent aux tâches suivantes : coter et numériser des documents, acheminer le bulletin aux membres, assurer une présence au kiosque de promotion, s'occuper des tâches dans les activités, etc. L'organisme compte 4 bénévoles réguliers qui s'y rendent une fois par semaine et quelque 25 bénévoles occasionnels.

Fondé en 1975, les Amis du Jardin botanique est un OBNL avec une mission culturelle, éducative et scientifique qui travaille avec les bénévoles¹¹. Les intéressés doivent payer leur carte de membre des amis du Jardin pour être bénévoles. Le Jardin compte 60 bénévoles actifs dont une nette majorité de femmes (4-5 hommes sur 60 bénévoles). Elles sont francophones ou bilingues, jeunes retraités et scolarisées. Elles s'impliquent à long terme, certains depuis plus de 25 ans. Les bénévoles effectuent des visites guidées pour le grand public (2 fois par jour, 10h30 et 13h30), pour des groupes privés (sur réservation) ou des visites spontanées (lorsqu'un guide met sa veste bénévole, se présente sur le site et répond aux visiteurs qui ont des questions). Il n'y a aucun protocole à respecter, elles sont libres de faire les visites à leur image et selon leurs intérêts. Elles adaptent aussi leurs visites en fonction du public. Le programme de Guide bénévole au Jardin Botanique existe depuis plus de 40 ans. Parmi les tâches à effectuer, certains bénévoles font aussi l'assemblage des plantes, numérisent l'herbier Marie-Victorin, d'autres encore combinent des besoins ponctuels comme faire des envois postaux, apporter une aide sur le terrain lors des événements ou effectuer la vente de plantes. Les amis du Jardin ont également un CA qui compte 6 membres.

Le Festival Juste pour rire accueillait des bénévoles avant 2016, notamment dans le cadre du projet des jumeaux qui a duré une vingtaine d'années. Les bénévoles du festival étaient alors 80 à 100 par jour sur une durée de 10 jours. Il y avait plus de filles que de garçons et ils étaient âgés de 25-26 ans et moins. Ils s'impliquaient en général durant trois à cinq éditions. Ils avaient pour tâches lors des montages du site à l'extérieur : s'assurer que les travailleurs aient de l'eau, aider à monter les loges des artistes et leur propre loge, et monter les cartes d'accréditation avec les cordons. Lors du festival : aider les agents à l'accueil, surveiller des objets, accueillir les artistes, distribuer des collations et de l'eau, apporter une aide diverse selon leurs compétences (mise en scène, accessoires, décors, etc.).

4.2.3.

Recrutement et rétention

Le recrutement et la fidélisation des bénévoles demeurent un enjeu pour la plupart des organisations. D'autres comme Culture Montréal, le Musée des Beaux-Arts de Montréal et le Jardin Botanique affirment toutefois avoir une liste d'attente. En entretiens, les répondants ont partagé leurs stratégies de recrutement, de sélection et de fidélisation.

Voici les stratégies de recrutement mentionnées :

- o Bouche à oreille / réseautage
- o Affichage
- o Onglet sur le site internet
- o Démarches auprès des anciens élèves
- o Via Facebook
- o Via l'infolettre
- o Sous-traitance d'une agence spécialisée en programme de bénévoles pour les festivals
- o Participation à un salon
- o Publication des besoins particuliers
- o Recrutement sur place uniquement
- o Par le biais d'organismes

Voici les stratégies utilisées pour la sélection des bénévoles :

- o Évaluation des compétences
- o Demande un curriculum vitae et une lettre de présentation
- o Liste de bénévoles déjà créée et mise à jour qui contient les préférences/forces des bénévoles quant aux tâches à effectuer
- o Entrevue téléphonique pour valider leur intérêt, vérifier l'état de santé, les motivations, les disponibilités, le type personnalité, les attentes
- o Entrevues en personne

Voici les stratégies mises en œuvre pour fidéliser les bénévoles :

- o S'appuyer sur un programme de reconnaissance : certificat en fonction du nombre d'heures réalisées, cérémonie, fêtes, statut de guide associé permettant de conserver les bénéfices sans faire du bénévolat.

- o Avoir une personne responsable des bénévoles qui fait les suivis par rapport aux rôles, à l'expérience, au recrutement, à la planification des horaires, etc.
- o Adapter les tâches et responsabilités en fonction des forces et des préférences de chacun.
- o Faire un calendrier des besoins des bénévoles selon les événements à venir et l'envoyer à tous les bénévoles. Envois personnalisés : ceux qui sont toujours présents, ceux qui sont déjà venus et ceux qui sont nouveaux.
- o Proposer un horaire très flexible, donner beaucoup de liberté.
- o Donner aux bénévoles l'accès à une employée ressource à laquelle ils se réfèrent pour toutes questions ou commentaires (ouverture aux idées des bénévoles).
- o Développer une nouvelle planification stratégique qui tienne compte du programme de bénévoles : recrutement, rétention, satisfaction.
- o Distinguer clairement et distinctement les tâches des salariés et des bénévoles.
- o À l'aide d'un système informatisé, afficher les besoins et ensuite, les bénévoles sélectionnent ceux auxquels ils peuvent répondre. Ils font donc eux mêmes leur horaire, ce qui facilite la coordination des horaires.
- o Identifier les postes qui ne sont pas aimés (car trop exigeants ou déplaisants, etc.) afin de savoir s'ils sont pour les bénévoles ou davantage pour les salariés.
- o Planifier des blocs de 4 heures plutôt que 8 heures pour ne pas épuiser les bénévoles.
- o Sondage auprès des bénévoles pour voir ce qui fonctionne ou pas.

4.2.4 Les bénéfices

Lors des entretiens, nous avons demandé aux gestionnaires quels bénéfices retirent les bénévoles de leur implication au sein de leur organisation. Ces bénéfices se divisent en quatre catégories soit les bénéfices psychologiques, sociaux, matériels et fonctionnels. Le tableau suivant présente ces bénéfices.

Tableau I
Les bénéfices générés par l'implication
bénévole selon les questionnaires

Psychologiques	Matériels
Apprentissages, stimulation intellectuelle	Participation à des activités (ex : voyages, pique-nique, souper de Noël, fêtes)
Sentiment d'utilité	Collation, repas, vin
Sentiment d'appartenance	Cadeaux (livres, chandail, produits dérivés, billets tirés)
(Re)valorisation personnelle	Carte d'accès au site/événement
Sentiment de contribuer et de défendre la cause	Prix de présence et d'engagement (nombre d'heures, le plus démarqué, sens de l'organisation, assiduité, leadership et tirage au sort)
Vivre sa passion	Quota de vente de billets (gratuité pour le vendeur)
Plaisir	Rencontre avec des auteurs, des conférenciers, des artistes
Contrer la solitude	Fonctionnels
Sentiment d'accomplissement	Contribution à l'avancement des dossiers (politique)
Amélioration de la santé mentale	Réseau de contacts, avancée dans leur carrière
(Re)donner au suivant	Vivre l'événementiel (fonctionnement)
Accès à des formations qui améliorent la confiance	Expérience (CV, école)
Fierté d'être associé à un événement d'envergure	Succès des activités mises sur pied
Sociaux	Insertion sociale
Réseau social actif	Formation continue gratuite
Ambiance conviviale	Aucune responsabilité, aucune décision à prendre
Esprit de communauté	Choix de son horaire
Contact avec le public	Liberté de faire leur parcours de visite
Partage de connaissances et d'expériences personnelles	Possibilité d'être embauché, devenir chef d'équipe, assistante, coordonnateur, chef de projet, productrice.
Création de clubs (art, chorale, lecture)	
Création d'un réseau d'amis (informel)	
Les « amis » (du musée, du jardin) (structuré)	

En référence à ce tableau, nous constatons que l'action bénévole au sein de ces organisations peut générer de nombreux bénéfices et ce, à plusieurs niveaux.

4.2.5. Formation requise ou offerte

Deux organisations parmi celles ciblées ont un programme de formation obligatoire qui demande un investissement majeur aux bénévoles : le Musée des Beaux-Arts et le Jardin botanique.

Le Musée des Beaux-Arts exige que ses guides bénévoles suivent à leurs frais une formation de deux sessions à l'université sur l'approche dialogique (communication/écoute) au coût d'environ 1 300\$. S'ajoute une formation continue facultative à tous les lundis portant sur l'histoire de l'art.

Au Jardin Botanique, pour être guide, les bénévoles doivent suivre un an de formation à raison d'une journée par semaine. Elle porte sur la botanique à laquelle s'ajoute une visite du jardin. La formation se donne en deux volets; le premier volet porte sur les jardins extérieurs et le second sur les serres. La formation est basée sur le mentorat. L'apprenti guide effectue des visites supervisées par un guide d'expérience. Cette formation se donne aux 3 à 4 ans (en 2018, plus ou moins 125 candidatures ont été reçues et uniquement 20 personnes ont été retenues pour être formées).

Les autres organisations offrent des séances d'information lors de la première action bénévole ou encore avant la tenue de l'événement pour ce qui est des festivals. Des informations sur la mission, la programmation et le lieu de l'événement sont transmises. Les attentes, les tâches et le fonctionnement (le chef d'équipe, les règles, la sécurité, le code de conduite, etc.) sont précisées. Des formations peuvent aussi être données lors de l'apprentissage d'un nouveau logiciel. À Histoire et archives Laurentides, une formation continue est offerte aux employés par l'Unité Régionale de Loisir et de Sport (URLS), et ces derniers rapportent l'information aux bénévoles par la suite. Les bénévoles peuvent aussi avoir accès à des formations, colloques ou congrès via les associations (p. ex : Fédération Histoire Québec, action patrimoine, etc.).

4.2.6. Enjeux

Plusieurs enjeux relatifs aux bénévoles et au bénévolat ont été identifiés par les personnes rencontrées en entretien. Voici ces enjeux, regroupés en cinq

catégories, soit la relation entre bénévoles et salariés, la communication, le soutien, le recrutement, la rétention ainsi que la pandémie.

Tableau 2

Enjeux relatifs aux bénévoles et au bénévolat identifiés par les répondants

Catégories d'enjeux	Enjeux
La relation entre bénévoles et salariés	<ul style="list-style-type: none"> Des salariés voient les bénévoles comme des voleurs d'emplois. Dans certaines organisations, les bénévoles ont plus de pouvoir que les salariés. Ils ne sont pas soumis aux mêmes normes et contraintes que les employés, ce qui leur donne beaucoup de latitude pour réaliser un travail qui se rapproche parfois beaucoup de celui d'un salarié. Les bénévoles jouent un rôle majeur au sein de ces organisations et y contribuent également en dons. Il est difficile de déterminer les limites des responsabilités des bénévoles (jusqu'où ils peuvent « étirer l'élastique ») comme il s'agit d'un travail fait bénévolement. Des employés terminent le travail des bénévoles afin d'assurer un certain contrôle du contenu, sa qualité et son uniformité. Un patron bénévole devient une difficulté, car il n'est pas toujours compétent. En outre, il peut être élu par des membres qui sont là une fois par année et qui ne sont pas nécessairement des gestionnaires.
La communication avec les bénévoles	<ul style="list-style-type: none"> La gestion des personnalités. Plus délicat et complexe avec les bénévoles car ils donnent leur temps. Savoir acheminer la bonne information au bon moment. Il faut demander les choses différemment, avec diplomatie, délicatesse et fermeté. Besoin de documentation à remettre aux bénévoles.
Le soutien et l'accompagnement professionnel	<ul style="list-style-type: none"> Les membres du CA ne sont pas toujours des gestionnaires; ils sont des passionnés. Le milieu culturel a besoin d'outils d'accompagnement, de tables de concertation, etc. Le milieu culturel est beaucoup dans l'action/réaction dû au manque de ressources.
Le recrutement et la rétention	<ul style="list-style-type: none"> Garder les bénévoles motivés à long terme. Être créatif et ne pas se reposer sur ce qui a été mis en place. Se faire connaître. Les jeunes retraités demandent de plus en plus d'être rémunérés. Vieillesse des bénévoles actuels. Les nouvelles générations ont moins été en contact avec le bénévolat. Tout repose sur quelques bénévoles. Construire une banque de bénévoles et/ou la garder à jour permettrait de ne pas perdre certains bénévoles. Mise en place d'une politique de travail des bénévoles. Peu de chose à donner en échange du temps. Peu de fidélisation et de reconnaissance des bénévoles après l'événement. La saine gouvernance (renouvellement des bénévoles).
La pandémie COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> Virage numérique : être à l'aise avec la technologie deviendra un critère de sélection. Les organismes de loisir culturel dépendent grandement de l'aide bénévole et la pandémie les a mis en danger.

Plusieurs de ces enjeux touchent la relation et la communication avec les bénévoles. Ils mettent en perspective une des caractéristiques de l'action bénévole : la liberté d'engagement et de désengagement. Ils rappellent les propos de Thierry (2012), soit que le bénévole n'est lié par aucun contrat, sinon moral, que les rapports devraient donc être égalitaires et que les responsables ne peuvent avoir qu'une autorité de compétences. D'où l'importance de la clarté des rôles de chacun et d'une saine communication entre tous.

4.3 Entretiens de groupe

Nous avons mené en parallèle deux séries d'entretiens de groupe : 1) auprès de 22 bénévoles œuvrant actuellement en culture ou en loisir culturel rencontrées dans le cadre de cinq groupes de discussion et quatre personnes bénévoles impliquées en loisir culturel au sein d'organisations nationales chapeautées par le Conseil québécois du loisir. 2) S'ajoutent des entretiens auprès de 11 personnes se définissant comme bénévoles mais ne faisant pas ou plus de bénévolat en culture ou loisir culturel dans le cadre de trois entretiens de groupe. Les 22 bénévoles rencontrés œuvrent dans les organismes culturels et de loisir culturel suivants¹² :

- Action Patrimoine
- Bibliothèque municipale de Sainte-Julie
- CAMMAC Montréal
- Carrousel international du film
- Centre d'archives et d'histoire agréé
- Centre de La Biodiversité
- Cercles de Fermières du Québec
- Club des petits déjeuners
- Fédération québécoise du théâtre amateur
- Festijazz de Rimouski
- Festival des chaires salées du St-Laurent
- Festival de Lennoxville
- Festival de musique de chambre
- Festival Montréal Baroque
- Festival Le Tremplin
- Folklore Outaouais
- Histoire et Archives Laurentides
- Jardin Botanique
- Le prisme culturel

- Marché de Noël de L'Assomption
- Moulin des Jésuites
- Musée d'Arts de Joliette
- Musée de L'auberge Symmes
- Musée des Beaux-Arts de Montréal
- Musée des Cultures du Monde
- Orchestre de chambre de l'Estrie
- Société d'Art et d'Histoire de Beauport
- Studio de musique ancienne de Montréal
- Théâtre Belcourt

4.3.1 Entretiens auprès de bénévoles en culture et loisir culturel

Tel que mentionné plus haut, les 22 bénévoles rencontrés étaient 12 femmes et 10 hommes, 16 sont retraités et 6 ne le sont pas; 18 sont âgés entre 55 à 75 ans et 4 entre 30 et 50 ans; 20 font du bénévolat exclusivement en culture et loisir culturel et 2 font du bénévolat en culture et loisir culturel puis au sein d'organismes d'autres secteurs. Sur l'ensemble des participants, 9 personnes siègent au conseil d'administration de l'organisme au sein duquel ils font du bénévolat. Les prochains paragraphes présentent les propos des bénévoles rencontrés concernant l'origine de leur intérêt envers le bénévolat, les inconvénients et les spécificités du bénévolat en culture et loisir culturel.

4.3.1.1 Origine de l'intérêt pour le bénévolat en culture et loisir culturel : passion, mobilisation des compétences et poursuite de l'engagement des parents

Les trois principales origines de l'intérêt pour le bénévolat des participants rencontrés sont liées au besoin de vivre leur passion, de continuer à mobiliser les compétences développées dans le cadre de leur profession et enfin de s'inscrire dans la lignée de leurs parents bénévoles. Peu importe l'organisation culturelle, les personnes rencontrées s'engagent dans le bénévolat car elles ont été initiées par leurs parents, pour assouvir leur passion ou encore pour mettre à disposition leurs compétences au sein du conseil d'administration.

Mes parents faisaient du bénévolat. J'ai vu un bon exemple. (H3)

C'est surtout pour le contact social. (H12)
J'ai grandi dans une ferme familiale. C'est important pour moi de consommer les produits locaux. L'Assomption est une petite ville. J'ai trouvé que le marché de Noël était très beau. Après quelques années à l'observer, j'ai voulu m'engager. C'est devant le collège de mes 2 garçons. On fait du bénévolat en famille. Ils ont le tour pour nous garder (des petits cadeaux). J'aime encourager ma ville et les artisans. Je donne 5 jours dans l'année à la société et dans ma ville. (H15)

J'avais décidé depuis longtemps avant que ce serait au Musée des Beaux-arts de Montréal (à la fin de ma maîtrise vers 45 ans). Ce n'est pas un domaine de connaissance. C'était un objectif d'acquérir de nouvelles connaissances et de les partager avec les enfants et les adultes. (F11)

J'ai un passé de gérant et d'artiste. À la fin de l'adolescence, je n'avais pas de talent de performeur et je me suis impliqué dans l'arrière-scène. Par la suite, j'ai été bénévole pour des festivals Juste pour rire ou les Francophonies mais pas avec un rôle administratif. Vraiment plus sur le terrain. Ayant un intérêt pour la culture et le domaine du spectacle, je suis de près ce qui se fait. Depuis quelques années, je fais du mentorat pour le festival de la chanson de Caraquet. J'ai aussi fait une certification en gouvernance pour intégrer les CA de festivals. (H8)

Il y a quelques années je voulais m'impliquer dans le domaine de la culture. J'ai eu l'opportunité de devenir guide bénévole au Musée des Beaux-arts de Montréal. Les beaux-arts sont un domaine qui me passionne depuis l'enfance (ma mère était peintre). En plus d'être en contact avec des gens, j'avais de l'énergie pour apprendre. (F7)

Depuis que je suis toute petite, j'ai toujours aimé les plantes. (F1)

La lecture était au cœur de mes préoccupations. Mes rencontres durant ma carrière m'ont convaincue que la lecture était importante. Après

une conférence d'Alexandre Jardin, j'ai commencé mon implication comme bénévole-lectrice. Pendant 8 semaines, 1 heure par semaine à 2 ou 3 enfants d'une même classe ou groupe CPE. Cela fait 5 ans. (F13)

Passion pour la musique depuis le plus jeune âge et une carrière d'enseignement. J'ai commencé quand j'étais enseignant en secondaire (tripeux de musique, les spectacles et les bands). À l'époque il n'y avait pas d'école de musique. On se débrouillait avec des chums. (H9)

C'est le théâtre qui m'a amené au bénévolat culturel en fréquentant le centre culturel. On a fait du bénévolat et le théâtre m'a amené à m'impliquer dans le loisir culturel. J'aime les arts de la scène (musique, danse, exposition théâtrale). J'ai plus d'intérêts pour la culture que pour le sport. (H2)

4.3.12

Intérêts pour le bénévolat en culture et loisir culturel : des raisons émotives, relationnelles, personnelles et professionnelles

L'intérêt pour s'engager bénévolement est de nature émotive, relationnelle, personnelle et professionnelle. Les raisons émotives font référence au besoin d'avoir une soupape pour changer ses idées, d'avoir un accès privilégié à des œuvres, à la beauté et/ou à des artistes et des experts ainsi que de vivre de l'intérieur l'excitation d'organiser un événement et l'esprit du groupe.

Depuis que je suis toute petite, j'ai toujours aimé les plantes. Quand j'ai vu le jardin, c'est de l'art. Les plantes j'ai toujours aimé. Nous partageons nos connaissances sur les plantes. C'est hyper intéressant. (H1)

Le plaisir de jouer de la musique ensemble, [...]. Le contact avec les artistes amène à s'ouvrir au niveau des genres, des cultures, des races, des idées, etc. (H9)

Apprécier la beauté ne nécessite pas de compétences fines. Transmettre aux autres est valorisant. Le musée pour tous. Transmission émotive plus qu'intellectuelle. (F10)

J'ai l'intérêt pour la lecture depuis mon enfance. J'aime le contact avec les tout-petits. Le plaisir et la satisfaction de transmettre l'importance de la lecture à un grand nombre d'enfants. C'est valorisant. On fait appel à nos compétences. (F13)

La dimension relationnelle fait référence au besoin de développer sa relation aux autres et les liens intergénérationnels. Le fait d'appartenir à un groupe de musique, de guide-animateurs ou encore à une troupe de théâtre leur permet de se faire des amis et de créer un réseau social une fois à la retraite.

Je fais 50 visites par année dans les 2 langues. Je rencontre des gens de partout au monde. Si quelqu'un veut donner, il donne. Si on n'était pas là, ce serait quelqu'un d'autre. Le plus beau est le culturel. Il y a des moments touchants, par exemple avec des aveugles ou des personnes en fin de vie. Ça brasse les sentiments. Les visites durent entre 1 heure et 3 heures. Je voulais faire du bénévolat pour donner et m'occuper. (F5)

Ce que rapporte le bénévolat c'est la socialisation. Quand on travaille on a trop de réseau et à la retraite, on ne fait plus partie de rien. En m'impliquant au musée, tous les lundis matin, nous avons une formation. On se refait un réseau, des amis avec qui je vais faire du vélo la fin de semaine. Les personnes âgées on est isolée quand on sort du marché du travail alors qu'on est en super forme. (F14)

Je fais cela pour le plaisir et être avec les autres générations. Mon petit garçon est avec les aînés. On apprend sur le passé. C'est un partage qui est riche et en même temps d'aider notre communauté, c'est riche. Quand tu n'en as jamais fait, tu ne sais pas ce que cela apporte. C'est gratuit et tu as de la reconnaissance. (H15)

Maintenant, je fais partie d'un band de musique. C'est un succès dans la vie car dans le passé je n'arrivais pas à appartenir à une gang, à un groupe social. Cela est un vrai bonheur. (H3)

Des raisons personnelles ont également été évoquées. Elles font référence au fait de retirer de la reconnaissance personnelle à chaque prestation ou événement par le partage de sa passion pour l'art, la musique ou encore la science. Il y a un véritable bien-être à offrir de son temps et à faire don de soi tout en trouvant un équilibre entre la famille et le travail ou la retraite. Agir dans le milieu culturel implique en fait d'être en formation continue et donc de se maintenir cognitivement.

Mettre en valeur notre culture, cela nous fait vibrer, sourire de partager notre passion. Il soulève nos passions, car c'est notre langue, nos racines québécoises à travers le folklore. Cela a commencé à 40 ans. J'ai dit, je vais apprendre la musique. Cela m'a beaucoup stimulé. (H3)

J'adore apprendre et être en contact avec l'art et les jeunes. C'est incroyable la sensation que j'ai ressentie... le milieu muséal est très peu connu. À Joliette il y a 50 000 personnes et elles ne viennent pas. Lorsque tu les accroches une fois et qu'elles disent leur plaisir, il n'y a pas un salaire plus gratifiant. Tu n'es pas payé, mais une sensation fantastique de faire découvrir quelque chose à une personne. Le monde muséal s'est démocratisé pour donner l'intérêt pour l'art. Quand tu les accroches c'est passionnant et gratifiant. Je n'ai pas gagné autant d'argent comme le bonheur des gens qui font la visite. C'est un bonheur indescriptible. C'est gratifiant. (H4)

Enfin, certains bénévoles ont abordé les raisons professionnelles de leur engagement. Certains sont contents de mobiliser leurs compétences, leurs connaissances et leurs réseaux pour aider l'organisation à se développer. Pour d'autres, le bénévolat permet d'explorer différents secteurs de la culture et ainsi d'acquérir de nouvelles compétences mobilisables dans leur propre milieu de travail ou pour le développement de leur carrière.

C'est une extension de ce que je fais dans mon travail en culture. J'apprends dans l'action car je n'arrive pas à apprendre sur les bancs d'école. (H6)

Être un mentor pour des dirigeants. Cela donne un sens de responsabilité sociale. J'ai été privilégié et je pense que c'est important de s'engager et de redonner à la société et la culture. J'abonde dans le sens de l'apprentissage. On a une expérience acquise qui peut servir dans le processus. (H8)

Le fil conducteur de tout cela, c'est la formation que nous donnons à des gens afin de pouvoir avoir accès à des professionnels de l'industrie pour les inspirer et leur donner des trucs de métiers et qu'ils se forment un noyau entre eux. De contribuer au développement et à la nécessité que la société a besoin d'individus non rémunérés pour l'avancement de la société. J'aurais pu faire de la politique, mais j'ai préféré le bénévolat car nous ne sommes pas partisans. On est plus libre. (H9)

J'aime étudier. Il y a beaucoup de stimulation intellectuelle. Le MBAM nous demande beaucoup d'implication. On a une formation universitaire (payante/6h par semaine pendant 6 semaines). Ils mettent beaucoup d'énergie pour nous former. (F14)

4.3.1.3

Inconvénients du bénévolat en culture et loisir culturel

Les inconvénients énoncés par les participants aux groupes de discussion se regroupent en quatre volets : la gestion organisationnelle, la réalité personnelle des bénévoles, l'engagement des bénévoles et le contexte sanitaire et environnemental.

L'organisation d'événements culturels dépend de plusieurs facteurs comme la fréquentation (absence, pas d'intérêt des visiteurs), la situation environnementale (hiver, pluie, non proximité des lieux culturels) ou encore la situation sanitaire (passage au Zoom, perte de contact avec les visiteurs).

Des gros côtés négatifs – l'hiver. Tu annules tes visites parce que tu ne peux pas te rendre. Les serres peuvent fermer même si c'est souvent notre zone de repli. C'est quand des visiteurs ne sont pas là alors que tu te présentes. On doit rester 1h dans le jardin. (H2)

Je demeure à Brossard dans une banlieue. Je n'ai plus d'auto. Ça me prend 30-45 minutes. Faut le vouloir...dès que j'arrive sur Pie IX, je suis heureuse. L'hiver, je me dis il ne fait pas chaud. (H5)

On est en contexte de pandémie. C'est l'enfer. On est en Zoom, mais ce n'est pas la même chose. Je suis nouvelle. Voir un tableau sur un écran, c'est différent qu'en vrai et nous perdons au niveau humain et du contact avec l'œuvre. (F7)

Les bénévoles engagés au niveau du conseil d'administration sont confrontés à plusieurs défis en matière de gestion financière et d'autant plus quand ils doivent faire face à des projets qui ne fonctionnent pas pour des raisons financières ou liées à la politique ou encore à la mobilisation des équipes et des partenaires. Il est difficile de s'autofinancer en culture et loisir culturel et la recherche des financements publics demande beaucoup de patience et d'expertise. De plus, le type de bénévole selon les secteurs n'est pas toujours le même. Un niveau de qualification élevé peut être exigé. Enfin, la gestion des affaires cléricales n'est pas toujours stimulante et est parfois trop accaparante.

Il y a des affaires moins intéressantes. Certains projets ne fonctionnent pas. J'ai des objectifs au niveau de la présidence. On travaille fort. Ça prend du temps, environ 3-4 ans. On rencontre le ministère de la culture et des communications (MCC) pour l'aide au fonctionnement. Tu dois travailler pour les convaincre et je dois payer le DG, des employés, des locaux. L'autofinancement est compliqué. C'est du travail. Quand ça marche tu es content. (H3)

Par contre, il y a des choses plus ardues au niveau du CA, par exemple utiliser un chiffrier Excel vs étudier l'œuvre de Picasso. C'est une charge, mais cela reste stimulant. Mais dans tout engagement bénévole, il y a une partie qui est d'envoyer des enveloppes. Ce travail cléricale est moins glorieux. Toutefois sans cette intendance on ne pourrait pas partager notre passion. (H6)

Le financement, comme gestionnaire bénévole, d'aller où sont les subventions, le privé et les sociétés d'État. C'est un boulot à travailler annuellement, même sur un horizon de 3 ans. On propose des partenariats qui demandent beaucoup au niveau administratif. Tout cela comme gestionnaire bénévole. (H9)

Les cercles des fermières du Québec sont en refonte. Ils ont 105 ans d'existence. Faut voir le profil de nos membres. Mais dans la société d'histoire, ils vont chercher des professionnels. Tu n'as pas le même monde quand c'est du loisir culturel et de la culture. (F16)

Un défi mentionné est la gestion de l'engagement et la motivation des bénévoles. Des participants ont évoqué la paresse et l'amateurisme de certains ou encore, l'absence d'éducation au civisme et à l'action communautaire. Selon les participants, le secteur de la culture implique une formation ainsi qu'une rigueur dans l'implication afin d'assurer un service à la clientèle de qualité et de transmettre un contenu crédible aux visiteurs. La mise en place des activités se fait souvent sur un temps long et demande de l'endurance de la part des bénévoles. Enfin, certains ont expliqué que des décisions prises peuvent aller à l'encontre de leurs valeurs, déclenchant un désengagement de leur part.

Il y a un peu de paresse. (H4)

Pour les guides bénévoles du jardin, c'est très encadré (entrevue, formation). Si en août tu vas dans ton chalet, ce n'est pas pour toi. Les visites se font avec des guides expérimentés. L'éducation au civisme et à l'action communautaire devrait commencer en première année. Ce sont des habitudes qui s'apprennent jeune. (F5)

Je fais la gestion de 70 bénévoles. Tu sais quand la journée commence, mais pas quand cela termine dans l'événementiel. Selon les groupes d'âges, la fatigue s'installe. On a besoin de réorganiser le site et les bénévoles lors de l'instauration du passeport. Cela a créé un stress et a demandé de la souplesse. C'est rare, mais cela arrive. Il y a des gens qui

ne sont pas pleinement engagés. Ils ne vont pas à la visite car ils gardent un enfant. Tu dois trouver une remplaçante. Les gens doivent s'approprier l'engagement. Même si tu n'es pas payé, tu dois offrir ta prestation. (H6)

Certaines décisions prises ont fini par ne plus rejoindre mes valeurs, un manque de respect pour le monde ordinaire. Quand j'ai débarqué, c'est quand cela a fini par froisser mes valeurs et que je n'ai plus eu de plaisir. (F16)

Dans le même ordre d'idée, l'engagement des bénévoles dans les activités et le conseil d'administration implique plusieurs défis, tant au niveau de leur renouvellement que du maintien d'un niveau d'implication acceptable. Ils doivent composer avec leurs autres activités et parfois les demandes sont trop importantes. En effet, des bénévoles s'engagent par passion dans les organisations culturelles. De plus, certains ont le sentiment qu'il y a du travail à faire pour revaloriser la place des aînés dans le bénévolat et la société.

Le renouvellement de notre CA est au cœur des préoccupations des organismes bénévoles. (H10)

C'est difficile de trouver de la relève pour être dans les CA. Les femmes ont eu des responsabilités avant et maintenant elles veulent profiter aussi de la vie. La relève au niveau de la gestion est donc un défi. (F16)

Ce que je trouve difficile, c'est de mettre mes limites et de dire non, de composer avec nos autres activités (professionnelles ou bénévoles) avec d'autres organisations. (H8)

Une des difficultés est que les gens oublient que je suis un bénévole aussi. Parfois on me traite comme si j'étais un employé. (H10)

En dehors de la pandémie, nous accueillons 1 million de visiteurs par année. 250 000 prennent des visites guidées. Dans une année normale, je pouvais faire 80 à 100 visites par année. C'est beaucoup de temps pour se préparer et s'investir... et cela en dehors de l'implication administrative. (F11)

On est bénévole. Quand on parle de frustration, c'est qu'il y a une limite (on n'est pas dirigeant). Des fois on pense aider, et ce n'est pas ce qui est attendu des dirigeants. On doit servir en acceptant les petites zones de frustrations. Il ne faut pas en mettre plus que ce qui est demandé. Ne pas trop s'impliquer dans l'organisation, on rend service, on ne remplace pas les dirigeants et/ou les employés. On doit accepter notre rôle de bénévole. (H12)

Je ne remets pas mon engagement en question. Mais c'est l'hiver, j'ai envie de diminuer mon engagement car c'est très accaparant et je ne peux plus rien faire tel que formation lundi, atelier entre guide, animatrice de 2h par semaine dans le musée car cela a réouvert, des rencontres virtuelles le midi. J'aime beaucoup cela, mais je vais tenter de l'équilibrer. (F13)

4.3.1.4 Spécificités du bénévolat en culture et loisir culturel

Finalement, à la question de la spécificité du bénévolat en culture et loisir culturel, des répondants n'observent aucune différence avec les autres types de bénévolat.

Il n'y pas de différence. On est impliqué ou pas. (F7/F10)

Je n'en perçois pas, cela dépend des organisations qui ont plus de notoriété (fonds). C'est plus le fun car c'est ludique. Par contre, la satisfaction à aider est plus grande en santé. (H9)

Même s'il y a la passion, nous retrouvons la même lourdeur administrative et les mêmes conflits. Je vis les mêmes défis dans le vélo que dans le folklore. Dans la gestion des présences et des engagements, on précise tous les détails et les horaires. Le recrutement est constant. Puis selon le niveau de débrouillardise des bénévoles, il y a plus ou moins de formation et d'accompagnement. (H3)

Pour les autres, le bénévolat en culture et loisir culturel est spécifique car la passion, la formation continue et le partage des connaissances font que l'engagement

et la gestion des bénévoles sont moins exigeants. Il invite plus au plaisir et à l'échange avec des visiteurs qui ne sont pas nécessairement en situation de vulnérabilité comme dans d'autres secteurs.

Moi je dirais c'est de donner des connaissances aux autres. Tu divulgues ta connaissance. Je leur montre toute la beauté des plantes. Dans le curling, tu recherches des bénévoles. Tu vas faire plus de gestion. Les gens bénévoles dans la santé ne sont pas dans le même état d'esprit. Nous les gens sont heureux. Les autres ils sont confrontés à des gens en désolation. Ce n'est pas la même ambiance. Certains bénévolats sont plus difficiles que d'autres. (H1)

Divulguer des connaissances vs organiser pour donner du plaisir, on n'est pas juste des bras. On fait découvrir la musique, le théâtre, la science. C'est cela qui est spécifique. Avec une pratique amateur, on donne le goût. On est une porte d'entrée pour les amener au niveau professionnel. On est de plus en plus reconnu comme une porte d'entrée. (H3)

Je m'adresse à la même clientèle au petit déjeuner et au musée. Je ne me sentais pas bien avec les enfants, je n'avais pas de relation. Ils avaient faim. Ils devaient aller en classe. Je les nourrissais et cela s'arrêtait là. Tu n'arrives pas à faire un contact. Au musée, les enfants, tout de suite tu vois la curiosité dans les yeux, la rétroaction est rapide. (H4)

La culture est perçue surtout par ceux qui sont engagés dans les conseils d'administration comme le parent pauvre par rapport au bénévolat dans les autres secteurs. Ce secteur exige des bénévoles un engagement total pour les activités culturelles afin que les organisations survivent (sous financement / conflits syndicats-bénévoles / lourdeur administrative, etc.). Par ailleurs, comme dans les autres secteurs, la gestion des bénévoles implique de veiller à l'équilibre des forces en présence avec les employés syndiqués.

On souhaite faire du bénévolat sans frais ce qui crée de la compétition avec la prestation payante. Nous tentons de trouver une formule équitable entre ceux

payés et les bénévoles. Il y a eu des chicanes dans le contexte du folklore. Débat très sensible. (H3)

La difficulté de financer les organismes culturels. Il faut mettre en évidence la richesse des organismes culturels, ce qu'ils créent au niveau humain et donnent à la société. Mais cela tient à un fil. Cela ne peut pas fonctionner qu'avec le bénévolat. Cette partie est moins connue. C'est cela qui cause les maux de tête au CA. On n'est pas un organisme de première nécessité. Mais quand on regarde l'importance de la santé mentale, de développer la culture dans une communauté, de développer la communauté, il faut faire valoir la culture dans notre société. (F13)

Enfin, le bénévolat en culture et loisir culturel permet de participer en très peu de temps à un résultat tangible (spectacle, conférence, visite, etc.) tout en étant en contact avec les artistes et les professionnels de la culture. Ce contact est très prisé par les bénévoles qui découvrent un milieu ouvert à la diversité et au plus grand nombre.

Le monde des artistes est très éclaté et ouvert. C'est différent de la ligue de hockey qui est plus carrée. La diversité est très présente. C'est un monde en soi, le spectacle. Les préjugés, les tabous on les abolit par rapport à d'autres domaines. (H9)

En culture, on est branché et connecté dans une vie active. Le discours est différent. On ne parle pas de la même chose. Dans la culture, c'est plus ouvert. On voit les gens différemment. On reçoit plus de notre rôle. La connexion est ouverte à la société et à certaines personnes. (F13)

On peut aider à exprimer les choses par l'art. Un centre de mieux-être au Musée, des prescriptions médicales pour aller visiter les musées. La différence c'est pour faire du bien aux autres, tu passes par un médium. Tu offres une solution pour faire du bien. On n'est pas en première ligne. Mais c'est un chemin pour se sentir mieux. (F15)

En somme, les bénévoles du secteur culturel s'engagent par passion dans un milieu ouvert et stimulant. Le contact avec les artistes, les professionnels de la culture et les visiteurs, même si parfois houleux, est une véritable source de bien-être et de plaisir. Les freins à l'engagement se situent dans la gestion de leur temps consacré au regard de leurs activités ainsi que des défis d'agir dans un milieu sous-financé, jugé non essentiel. Comme dans les autres secteurs, l'expérience est aussi différente entre les personnes qui s'engagent dans un conseil d'administration, dans l'élaboration des contenus ou dans le soutien logistique aux activités. Toutefois, la culture permet d'œuvrer dans un contexte plus serein que dans les secteurs communautaires. La satisfaction de procurer du plaisir ou de transmettre des connaissances est très valorisant pour l'ensemble des bénévoles rencontrés.

Le groupe de discussion mené avec des membres du Conseil québécois du loisir en mars 2023, a réuni sa direction générale ainsi que trois présidents d'organisations nationales œuvrant en loisir culturel. Voici les résultats spécifiques à cet entretien de groupe.

Le loisir culturel et ses spécificités

Les personnes rencontrées définissent le loisir culturel en tant que pratique amateur, accessible au plus grand nombre. Les bénévoles y sont acteurs de leur loisir, ils pratiquent l'activité. Il s'agit d'un mouvement citoyen qui part d'une passion pour l'activité et se dirige ensuite vers une implication bénévole.

L'organisme œuvrant en loisir culturel a pour rôle l'animation, la transmission et l'accessibilité de la pratique de loisir culturel. Il contribue au partage des valeurs et facilite l'apprentissage et les échanges. Le bénévole en loisir culturel met en valeur quelque chose qui est plus grand que lui. Il entre en relation directe avec le spectateur, générant ainsi une interaction et un partage uniques. Les participants mentionnent que les bénévoles en loisir culturel sont souvent de grands consommateurs de culture.

Qui sont les bénévoles?

Deux types de bénévoles se côtoient au sein des organisations nationales de loisir culturel, soit des membres de conseil d'administration ou de comités organisateurs (événements) et des bénévoles « terrain ». Ce sont en général des personnes retraitées. Quelques-uns sont d'anciens professeurs, reconnus pour leur qualité de communicateurs. Les membres des CA sont souvent plus âgés et les bénévoles « terrain » plus jeunes. On précise d'ailleurs à ce sujet que la lourdeur administrative qui occupe les CA repousse généralement les plus jeunes.

Les moyens de recrutement

Le recrutement se fait essentiellement à l'interne, soit parmi les membres de l'organisation, les membres des organismes régionaux ou encore parmi les proches (famille et amis). La passion pour le loisir culturel (théâtre, danse folklorique, chant, histoire, lecture, etc.) étant au fondement de l'engagement bénévole en loisir culturel, il devient pertinent de recruter parmi les siens. Le bouche à oreille (demander) demeure un moyen privilégié, souvent auprès des habitués (ceux qui lèvent toujours la main). Les centres d'action bénévoles sont quelques fois interpellés.

Les enjeux et défis

Parmi les principaux enjeux du bénévolat en loisir culturel, les participants au groupe de discussion identifient en premier lieu le recrutement, la relève et le renouvellement des bénévoles. Ils mentionnent l'importance d'innover pour recruter d'autres bénévoles, d'être à l'écoute de leurs besoins et d'aller à leur rencontre. Les attentes ne sont pas les mêmes entre les générations, notamment entre les jeunes et les aînés. Il faut, comme organisation, tenter de se situer entre les deux.

Un autre enjeu réfère au manque d'expertise des bénévoles en gestion des OBNL. Être membre d'un CA demande des connaissances en gouvernance que peu de bénévoles possèdent. Le bénévolat se professionnalise et peut devenir rebutant pour

certain. Des participants ajoutent que l'engagement exigé par le bénévolat au sein d'un CA, souvent très structuré, est à l'opposé de la pratique libre davantage prisée aujourd'hui. Une telle structure et la professionnalisation rendent le recrutement des bénévoles encore plus difficile.

4.3.2 Entretiens auprès de non-bénévoles en culture et loisir culturel

4.3.2.1 Portrait des participants

Afin de cerner les raisons pour lesquelles des gens ne s'engagent pas comme bénévoles dans le domaine culturel ou décident de le quitter, nous avons réalisé trois entretiens de groupe auprès de personnes qui se sont présentées comme des individus engagés bénévolement mais qui ne font pas ou plus de bénévolat en culture et loisir culturel.

Nous avons ainsi pu discuter avec 3 hommes et 8 femmes provenant de différentes régions administratives du Québec (p.ex. Bas-Saint-Laurent, Laval, Chaudière-Appalaches, Montréal). Leur âge et leur situation par rapport au marché du travail varient : certains sont aux études et d'autres à la retraite. Certains travaillent à temps plein, d'autres à temps partiel, certains sont sans emploi et d'autres encore sont bénévoles à temps plein. Ces personnes sont engagées bénévolement dans différents secteurs : communautaire, santé, travail social, éducation, spirituel, agriculture, municipal, etc.

4.3.2.2 Le choix du secteur dans lequel s'engager

Le choix du secteur dans lequel s'engager est parfois lié à leur réalité. Par exemple, la maladie qui frappe la personne concernée ou des membres de la famille vont devenir un incitatif pour s'engager dans le secteur de la santé. Dans un autre cas, c'est le désir de redonner à la société qui a permis de faire des études dans un domaine lié qui sera un moteur de l'engagement. Pour une autre, ce sera le souhait de s'intégrer socialement ou pour obtenir des avantages personnels.

Un participant mentionne qu'il a commencé à faire du bénévolat parce qu'un ami lui a dit qu'il souhaitait le

référer à un organisme. L'engagement était dans un domaine lié à la santé, mais considérant ses nombreux intérêts et son ouverture, l'organisme aurait pu avoir d'autres visées et l'intéresser quand même. Dans son cas, le choix de s'engager en santé n'était pas planifié : selon ses mots, c'était davantage un *concours de circonstances*.

Une autre mentionne qu'elle n'a pas eu le temps de se poser la question sur la nature de son engagement : jusqu'à maintenant, elle a reçu des propositions qu'elle a acceptées et aucune n'était en culture. Ceci dit, elle aime la culture et la trouve importante et si elle était approchée en se faisant expliquer un réel besoin et la différence que son engagement pourrait faire, elle s'engagerait dans ce domaine.

L'entourage crée aussi des opportunités. Des participants rapportent que si un ami, un membre de la famille ou de leur réseau les approche, ils répondent généralement positivement, peu importe le secteur.

4.3.2.3 L'importance des besoins du milieu et de se sentir utile

Des participants mentionnent que dans la hiérarchie de leurs valeurs, la santé est plus essentielle que la culture.

Pour eux, les milieux communautaires et de la santé ont des besoins criants et ils les expriment clairement : « On sait qu'ils ont toujours besoin de monde ». Être bénévole dans ces secteurs fait en sorte qu'ils se savent et se sentent utiles, qu'une différence est faite par leur engagement. Alors que certains bénévoles n'apprécient pas la nature des tâches qui leur sont confiées, une participante mentionne : « Je donne au moins une journée par semaine à cette organisation. Je sais que toutes les petites tâches administratives que je fais permet aux employés de se concentrer sur leur vraie mission, alors je sais que c'est apprécié et ils me le disent ». Cette autre sait et reconnaît que le milieu culturel a des besoins, mais à ses yeux, ils ne sont pas essentiels.

D'autres ressentent le besoin de faire quelque chose de concret, d'avoir un extrant tangible. Une participante mentionne qu'elle voit tout de suite l'effet de préparer

des repas pour la popotte, d'entretenir et récolter un jardin, ce qu'elle ne perçoit pas en culture.

Des participants mentionnent également un désir très fort de mettre à profit leurs compétences et leurs connaissances pour une cause qui leur semble essentielle, comme l'éducation, le soutien aux personnes âgées ou touchées par un trouble d'attention avec hyperactivité (TDAH). Bien que ces participants reconnaissent l'importance de la culture, ils ne la perçoivent pas comme étant essentielle.

4.3.2.4 Des besoins méconnus en culture et loisir culturel

Des participants mentionnent qu'ils ignoraient que des bénévoles œuvraient en culture. Pour eux, le milieu culturel est composé d'employés. Ils ne voient pas d'appels au bénévolat pour ce secteur. Quand on lui demande s'il entend parler de culture, un participant mentionne que oui, mais ajoute du même souffle : « J'en entends parler, mais ils ne disent pas « on recrute » alors je ne savais pas qu'ils avaient des besoins ». Il soulève un manque de communication, de promotion et d'accessibilité pour le bénévolat en culture.

Un participant mentionne qu'il ne voit pas l'intérêt de s'engager car selon lui, le milieu culturel « va très bien » dans sa ville. Il y a des événements culturels qui attirent beaucoup de gens, qui ont une réputation, alors les organisations ont déjà des bénévoles et ils en refusent. Pour lui, donner son nom, se retrouver sur une liste d'attente avec l'impression d'être évalué, ça ne fait pas de sens alors que d'autres secteurs ont des besoins criants d'aide et de bénévoles.

D'autres personnes mentionnent qu'en plus de ne pas savoir que du bénévolat pouvait être fait dans ce secteur, elles ont de la difficulté à voir ce qu'elles pourraient y faire : « Je ne me vois pas faire une visite dans un musée, même si j'ai reçu une formation. J'aurais peur de ne pas pouvoir répondre aux questions ». Pour elle, bien connaître les tâches liées aux besoins serait primordial pour qu'elle puisse évaluer si elle a les compétences requises et si elle se sentirait à l'aise de réaliser ces tâches.

Une autre mentionne qu'à son âge (30 ans), elle est beaucoup sur les réseaux sociaux et que les besoins en culture ne se rendent pas à elle de cette manière.

Une autre rapporte que c'est par son engagement comme conseillère dans un centre d'action bénévole (CAB) qu'elle voyait passer les demandes d'organismes culturels, mais sinon, elle n'en aurait pas entendu parler. Elle a d'ailleurs été surprise par leur nombre car elle n'avait pas imaginé l'ampleur des besoins dans ce secteur.

Cette autre personne connaît bien les besoins dans son village, mais plus largement, par exemple au niveau régional ou provincial, elle n'a jamais entendu de publicités ou de campagnes pour le bénévolat en culture. Pour ce bénévole, l'approche directe demeure la meilleure façon pour rejoindre les gens et les inciter à s'engager : « Pour moi, le meilleur moyen c'est l'approche directe : 'J'ai besoin de toi pour ce projet-ci.' Et il faut que le projet soit clair ».

4.3.2.5 L'impression d'un cercle fermé

Selon des participants que nous avons rencontrés, le milieu culturel s'appuie beaucoup sur des bénévoles réguliers et fidèles et ne ferait donc pas de recrutement « publiquement ». Il miserait sur le bouche-à-oreille et compterait toujours sur les mêmes bénévoles.

Par ailleurs, une participante raconte qu'elle a déjà eu un intérêt marqué pour une activité et elle a dû faire plusieurs recherches avant de trouver comment pouvoir donner de son temps.

L'impression de participants est que s'ils ne font pas partie d'un réseau, l'accès est difficile car ils ne voient pas d'affiches ou autres formes de publicité qui indiquent des besoins ou du recrutement, ils rapportent ne pas en entendre parler.

4.3.2.6 Une perception de la culture qui ne cadre pas avec les besoins du bénévole

Une participante mentionne d'entrée de jeu que le bénévolat en culture n'est pas pour elle car elle aime être active, engagée physiquement et surtout, œuvrer dans un domaine utile, voire essentiel. Pour elle, la culture ne répond pas à ces critères : « la culture,

c'est comme du bonbon, ce n'est pas essentiel ». Bien qu'elle fréquente la culture, elle ne voit pas comment son engagement pourrait donner un résultat tangible comme son engagement avec les animaux ou son implication dans des serres, qui permettent l'autosuffisance alimentaire, le font pour elle.

Des bénévoles engagés dans le milieu communautaire et de la santé, par exemple, mentionnent que le bénévolat en culture et loisir culturel ne comblerait pas le besoin d'aider son prochain, surtout au niveau des besoins essentiels.

Aussi, certains préfèrent travailler seuls et ont l'impression que la culture implique beaucoup de bénévolat en équipe ou des foules.

4.3.2.7 La question des compétences

Des gens que nous avons rencontrés font le lien entre leur domaine d'étude, leur travail et leur engagement bénévole. Par exemple, une technicienne en santé animale se tournera vers un engagement qui touche les animaux comme la zoothérapie; cette autre qui travaille dans une institution financière aidera un organisme à faire des levées de fonds.

En ce qui concerne la culture, certaines personnes se sentent plus loin de leur champ de compétences. Ce participant mentionne : « la culture, c'est un secteur très structuré, très organisé, donc il faut acquérir des compétences, il faut de la formation ». Cette perception semble une barrière à son engagement en culture, bien qu'il déclare devoir suivre des formations dans le cadre de son engagement actuel. Cette autre participante ajoute qu'elle ne pourrait pas faire visiter un musée sans connaître les peintres et leurs toiles, qu'elle devrait être formée et que le rapport coût-bénéfice ne serait pas avantageux pour elle. Nous percevons dans son propos qu'un engagement en culture nécessiterait pour elle d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences et qu'elle ne voit pas comment ses acquis actuels pourraient être mis à profit.

Un professeur apprécie pouvoir aider son prochain avec ses apprentissages et lui transmettre ses connaissances, il veut développer les capacités

des gens. Selon lui, le bénévolat en culture exige plus de compétences, plus de formations continues, etc.

Des participants que nous avons rencontrés disent qu'ils suivent de la formation et que c'est très important. Toutefois, la formation semble devenir pour eux une barrière à l'engagement lorsqu'il s'agit du secteur culturel car ils estiment qu'ils n'ont pas les compétences requises ou qu'ils n'ont pas « ce qu'il faut » en fonction de ce qu'ils perçoivent comme une compétence attendue. Spontanément, des participants ne semblent pas voir que leurs compétences dans le domaine des finances, p.ex., pourraient être utiles dans le milieu culturel, alors qu'ils effectuent pourtant ce « transfert » à d'autres domaines.

Pour certains participants, la culture requiert un plus grand engagement et il faut, selon eux, avoir un niveau de connaissance élevé pour être bénévole dans le domaine de la culture et du loisir culturel.

4.3.2.8 Les critiques et la reconnaissance

Une participante a été bénévole pour une organisation culturelle pendant une quinzaine d'années. Il s'agit d'une chorale d'enfants qui compte plus d'une centaine de chanteurs. Cet engagement était d'environ 400 heures par année et chaque année, elle « sacrifiait » (ce sont ses termes) en plus une semaine de ses vacances pour participer à un camp avec les enfants. Le premier élément qu'elle mentionne pour avoir mis fin à cet engagement est la longueur des journées : « Il faut arriver tôt le matin, être là pour les tests de son, s'assurer que les enfants restent tranquilles et propres... On repart le soir. Ça fait de très longues journées ». Elle mentionne qu'après tous les efforts et l'énergie consentis pour l'événement, elle essuyait des critiques des parents des chanteurs. Elle pouvait attendre l'arrivée des parents pendant une heure, sur le coin d'une rue avec un enfant et quand le parent arrivait enfin, il lui mentionnait que l'événement se terminait trop tard. L'organisation mentionnait aux bénévoles leur importance, mais cela ne semblait pas contrebalancer les doléances faites par les parents des enfants et tous les efforts consentis.

Des participantes mentionnent que dans le domaine de la santé, les gens des organisations et les personnes aidées ou leurs proches sont très reconnaissants de l'engagement et expriment leur gratitude, comme le mentionne cette femme : « des fois, tu fais juste un appel et la personne te remercie comme si tu venais de sauver le monde ». Les liens relationnels créés avec les personnes qu'elles aident sont très forts et avec les équipes des organisations aussi.

4.3.2.9 Qu'est-ce qui pourrait susciter leur intérêt à s'engager en culture et loisir culturel?

Nous avons questionné les participants sur les raisons qui pourraient les amener à s'engager dans le secteur culturel.

Faire ressortir le lien entre culture et santé

Pour des participants œuvrant dans le domaine de la santé, mettre en évidence le lien entre la santé et la culture pourrait susciter leur intérêt à s'engager. Des participants reconnaissent à la culture des bienfaits sur la santé, pendant la pandémie notamment, mais de manière générale également. Donc mieux connaître les bienfaits et les effets sur la santé pourrait les inciter à s'engager.

L'importance du plaisir dans l'engagement

Un participant mentionne que son engagement se fait dans un domaine qui ne reçoit pas de reconnaissance et dans lequel les personnes rejointes sont stigmatisées (travail de rue). Pour lui, la reconnaissance n'est pas un enjeu à son engagement actuel. Toutefois, pour s'engager en culture et loisir culturel, il faudrait que ça soit plaisant et permette de créer des liens sociaux et d'avoir un petit bénéfice : « Par exemple, si je pouvais être dans un kiosque et interagir avec des gens, si je pouvais assister au spectacle ». Une autre abonde dans ce sens : « Je voudrais que ça puisse me changer les idées et que je puisse connaître d'autres cultures ».

L'importance de (re)donner

Certains participants ont bénéficié du bénévolat fait par d'autres personnes et se sont fait la promesse de donner à leur tour. D'autres ont appris, étant enfants, l'importance de donner, que ce soit par l'exemple de leurs parents ou alors par des programmes scolaires

dans le cadre desquels le bénévolat est obligatoire. Ces bénévoles se considèrent chanceux d'avoir reçu, mais également de pouvoir donner à leur tour. Pour eux, donner signifie s'enrichir. Une participante mentionne : « C'est une cause qui me touche et qui a un impact énorme! L'engagement est ponctuel alors ce n'est pas trop prenant et la satisfaction est immédiate ».

Cet autre participant est retourné vivre dans son village natal. Son sentiment d'appartenance est fort, il aime son village et en est fier. Il a constaté un essoufflement des bénévoles et a décidé de mettre l'épaule à la roue. Devenu père, il souhaite que ses engagements profitent à sa fille et lui permettent de vivre dans un milieu de vie stimulant.

Mettre de l'avant ce retour, cet effet et les bénéfices du bénévolat en culture et loisir culturel pourrait être un incitatif pour certains.

Se le faire demander

Des participants trouvent la culture importante, rassembleuse, apaisante. Une femme mentionne que la culture permet un équilibre et de voir les choses d'une autre manière, qu'elle enrichit les personnes. Ces personnes mentionnent ne pas faire de bénévolat en culture et loisir culturel simplement parce que personne ne leur a demandé.

4.3.2.10 Le dilemme

Se pose toutefois la question du temps : « Il y a seulement 24h dans une journée », rappelle un participant. Pour lui, donner du temps à une organisation culturelle signifierait diminuer le temps qu'il consacre actuellement à un autre secteur. Comment choisir?

Pour une participante engagée depuis des années et « vendue » à la cause de la santé, franchir le pas serait difficile car elle est déjà beaucoup engagée : « Peut-être que d'aller vers des personnes qui ne sont pas encore engagées et qui ont moins la cause [de la santé] à cœur serait plus facile ».

Une autre participante, bénévole en santé également, mentionne qu'un membre de sa famille lui a parlé de son travail en art-thérapie auprès des jeunes et de comment le théâtre favorise la socialisation, réduit

la gêne, etc. Elle ne pensait pas que l'art et la culture pouvaient faire tout cela, mais depuis que cette personne lui en parle, elle voit la culture sous un autre angle.

Une autre participante, bénévole dans le secteur de la santé depuis une douzaine d'années et dont l'implication découle du fait qu'elle est elle-même atteinte d'une maladie, mentionne qu'elle est en réflexion quant à son engagement. Elle se décrit comme une grande lectrice, amoureuse des livres et dit qu'elle adore la musique. Elle envisage peut-être de faire la lecture à des enfants à la bibliothèque. Elle est en réflexion en ce moment.

Des participants mentionnent qu'ils vont vers des organisations qui rejoignent leurs valeurs. Ils semblent peu connaître les valeurs liées à la culture et mentionnent que le milieu aurait avantage à les faire connaître et les mettre de l'avant.

4.3.2.11 Initier les enfants

Des participants ont mentionné que les enfants devraient apprendre très tôt l'importance de l'entraide pour une vie riche en société. Cette mère de trois enfants les initie au bénévolat et au don. Elle leur explique et leur fait vivre que donner les enrichit et leur fait prendre conscience qu'ils sont chanceux de ne manquer de rien, qu'il faut donner quand on peut le faire car on ne sait pas si demain, c'est nous qui aurons besoin.

Pour certains participants, initier les enfants au bénévolat est extrêmement important pour qu'ils apprennent et qu'ils constatent que cela leur rapporte. Pour eux, apprendre à se tourner vers l'autre, alors qu'ils estiment que la tendance sociétale est d'être davantage tourné vers soi-même, est capital.

En somme, bien que l'intérêt pour les secteurs communautaires et de la santé soient marqués et que leur importance soit capitale pour les participants, il demeure une ouverture pour les secteurs du loisir culturel et de la culture. Il faudrait d'abord que les besoins en bénévolat soient bien connus par les bénévoles potentiels, de même que les tâches à effectuer et les compétences requises.

Aussi, comme des bénévoles en santé ont à cœur de faire une différence dans la vie des gens, de faire du bien, montrer clairement l'effet de la culture sur la santé et la santé mentale pourrait être un incitatif pour eux. En outre, montrer également l'aspect ludique de l'engagement en culture, de même que les avantages à s'engager (p.ex. pouvoir assister à un spectacle, pouvoir faire de nouvelles rencontres et acquérir de nouvelles connaissances) pourraient stimuler leur intérêt. Des participants mentionnent également une méconnaissance à l'effet qu'il est possible de s'engager sur le long terme, que l'engagement ne se limite pas nécessairement à la durée d'un événement et qu'il y a un besoin de bénévoles en culture.

4.4. Étude quantitative

Pour ce volet du projet de recherche, nous avons eu la chance que la collecte de données de la 3^e mouture de l'Étude sur le bénévolat en loisir et en sport au Québec soit prévue au même moment : nous avons donc pu y ajouter des questions spécifiques au bénévolat en culture et loisir culturel. Cela a eu deux avantages majeurs pour le projet : d'abord, pouvoir rejoindre 430 répondants répartis à travers le Québec sans devoir « sur-solliciter » les bénévoles dans le cadre de deux projets, ce qui aurait pu jouer négativement sur le nombre de répondants et le taux de réponse; ensuite, pouvoir parfois comparer les réponses des bénévoles du secteur culturel à celles des bénévoles qui œuvrent dans d'autres domaines.

Le sondage Web a été effectué par la firme Léger du mois d'octobre au mois de décembre 2022. Un lien pour accéder au questionnaire a été acheminé aux partenaires¹³ du Laboratoire en loisir et vie communautaire ainsi qu'à diverses organisations œuvrant en culture et loisir culturel¹⁴. Ces derniers ont été préalablement contactés afin de présenter l'étude et discuter de leur collaboration. Ils ont été invités à acheminer le lien du questionnaire à leurs membres et à effectuer un suivi auprès de ces derniers.

Les résultats¹⁵ sont présentés en trois temps, lesquels

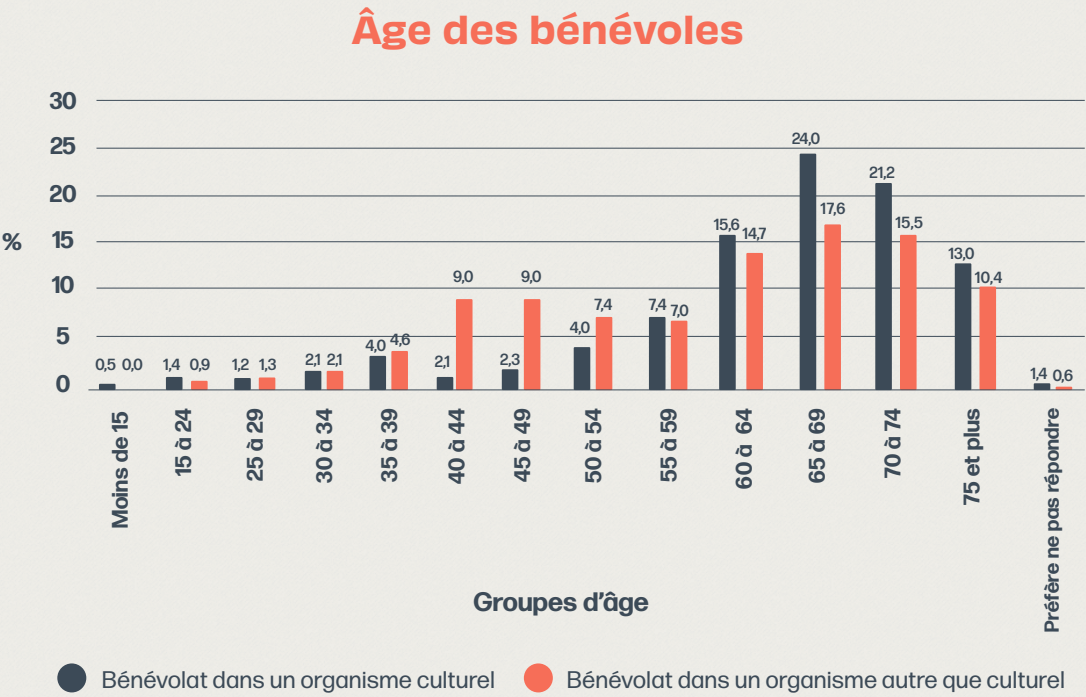
se rattachent aux trois objectifs suivants du projet :

- 1- Le portrait général des bénévoles du secteur culturel et en loisir culturel au Québec;
- 2- Les raisons pour lesquelles les gens s'engagent bénévolement dans le secteur de la culture et du loisir culturel;
- 3- Les raisons pour lesquelles les gens poursuivent leur engagement bénévole dans le secteur de la culture et du loisir culturel.

Les résultats sont présentés pour les bénévoles en culture et loisir culturel et ils sont comparés à ceux des personnes qui œuvrent dans d'autres secteurs lorsque cela est possible et pertinent. Cela permet de voir les similitudes et les différences entre les bénévoles de ces secteurs.

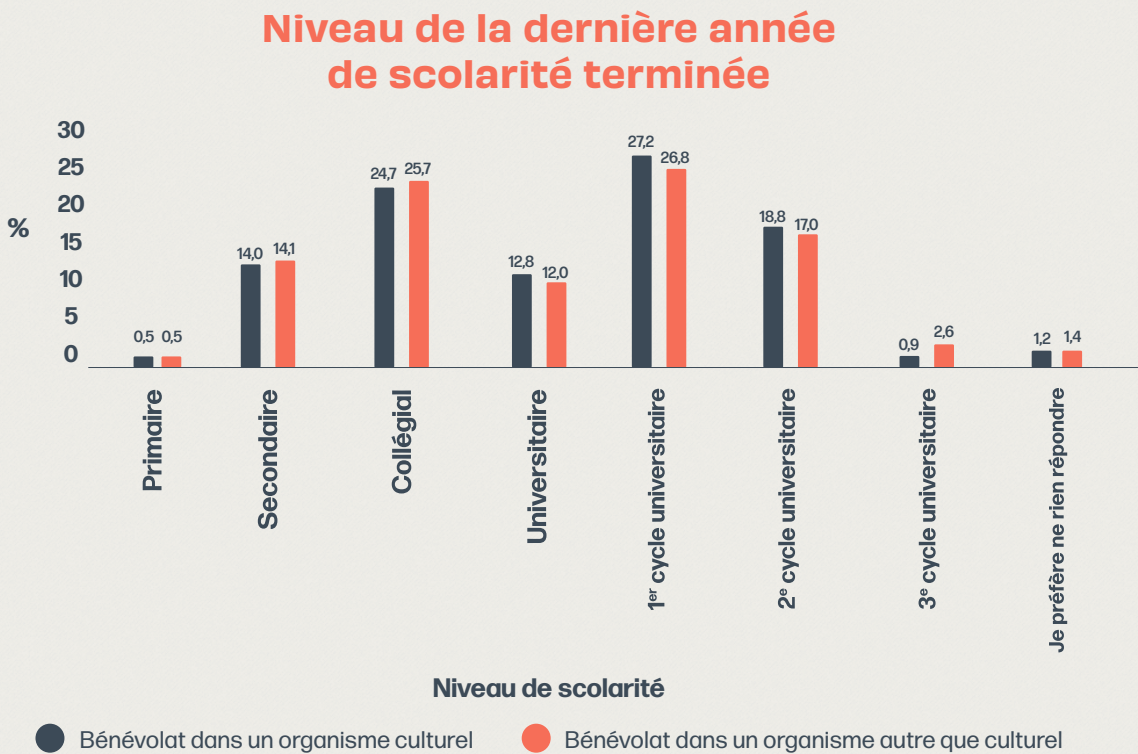
4.2.3.1. **Le portrait général des bénévoles**

Près de 75 % des bénévoles en culture¹⁶ sont âgés de 60 ans et plus; chez les bénévoles dans d’autres secteurs, cette proportion avoisine les 60 %. Les bénévoles sont donc vieillissants dans les deux cas, ce qui pose la question du renouvellement des bénévoles et met en lumière que la situation semble plus critique pour le domaine de la culture.



La part des jeunes bénévoles, autant pour les organismes culturels que non culturels, est relativement faible. Or le rajeunissement des bénévoles semble être un défi plus important pour les organismes culturels car environ les trois quarts sont âgés de plus de 60 ans (73,8 %) comparativement aux organismes non culturels dont presque les trois quarts des bénévoles sont âgés de 50 ans et plus (72,6 %).

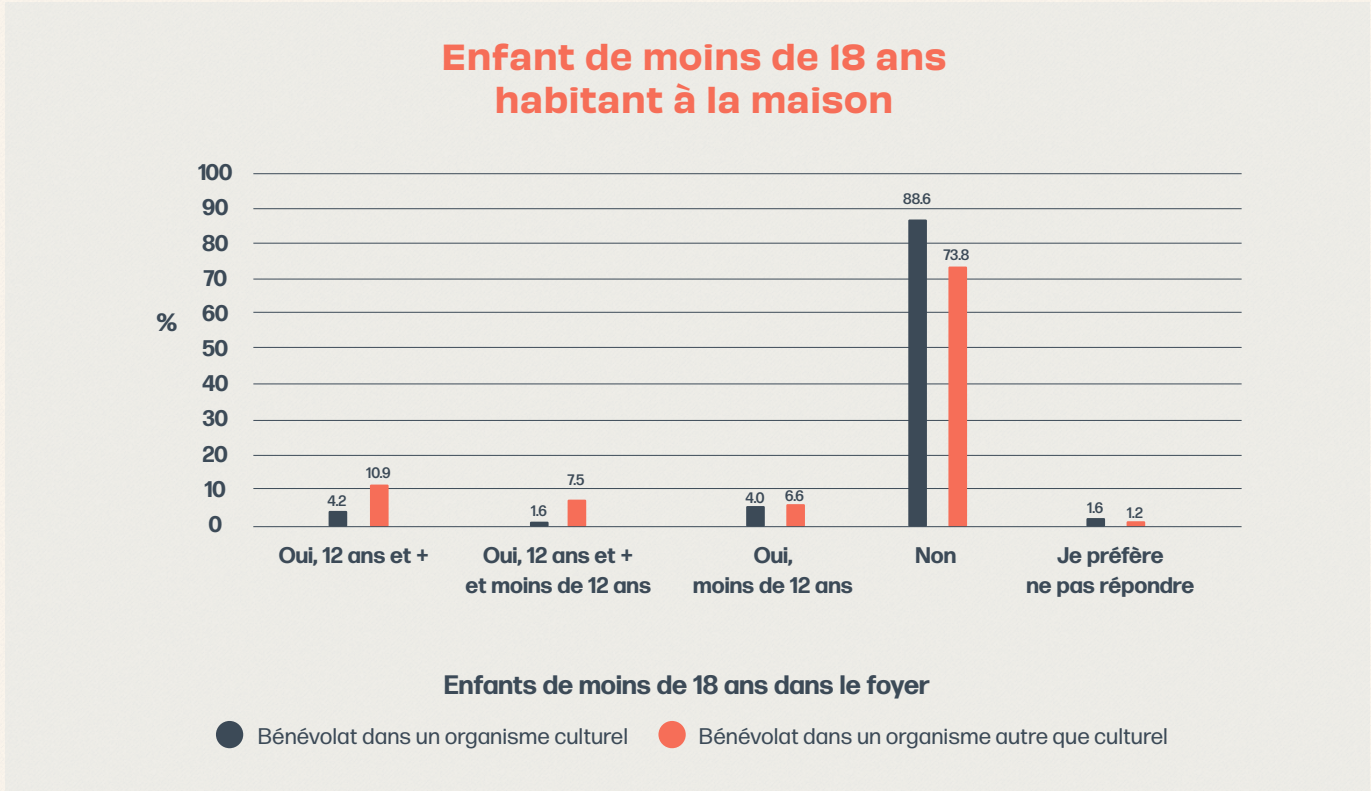
Les profils entre les types de bénévoles se ressemblent beaucoup quant au dernier niveau de scolarité complété. Les bénévoles ayant répondu au questionnaire sont très scolarisés : la grande majorité a complété des études collégiales ou universitaires.



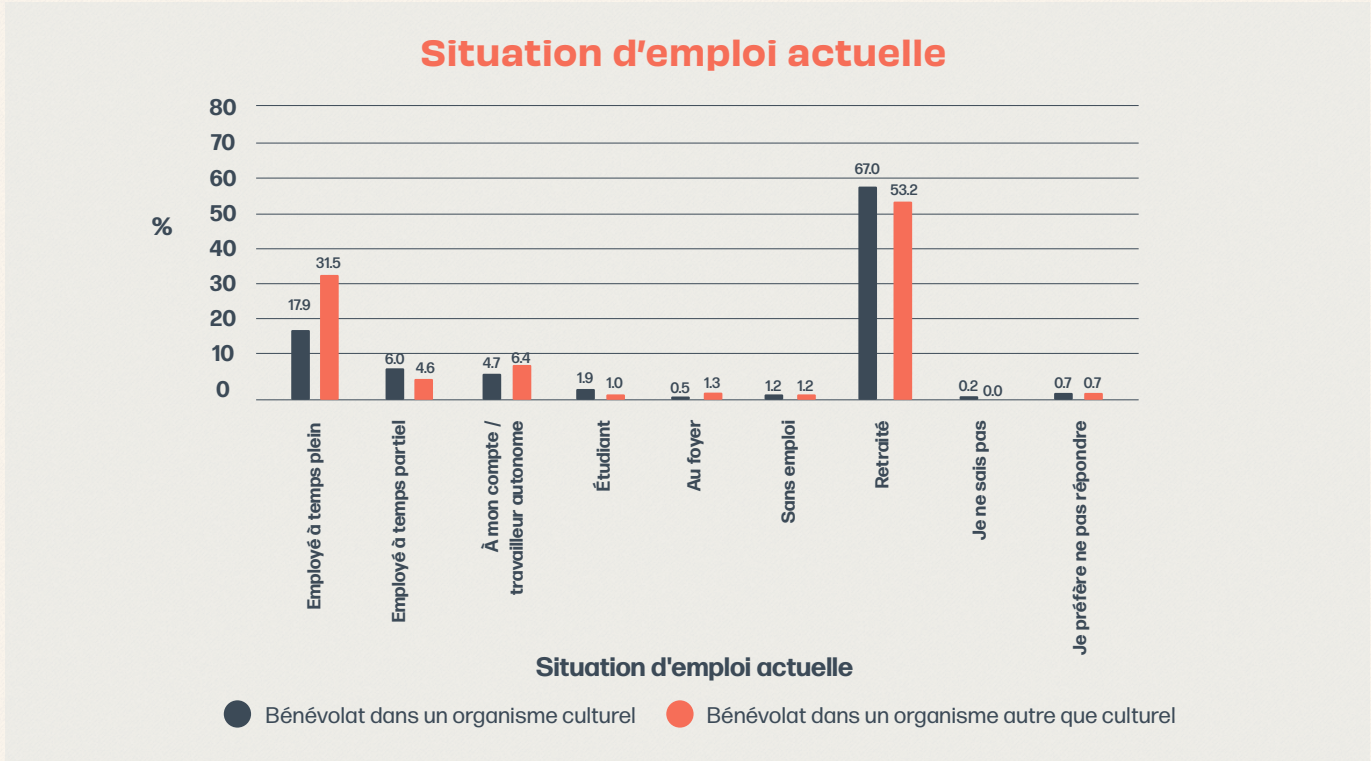
Dans les deux types d'organismes (culturels et non culturels), on retrouve une majorité de bénévoles de sexe féminin. Toutefois, la proportion est plus élevée dans les organismes culturels, où les trois quarts des bénévoles sont des femmes (75,3 %), comparativement à 59,3 % dans les organismes non culturels.

La très grande majorité des répondants est née au Canada. C'est le cas de 94,9 % des bénévoles du secteur culturel et de 91,9 % des bénévoles d'autres secteurs.

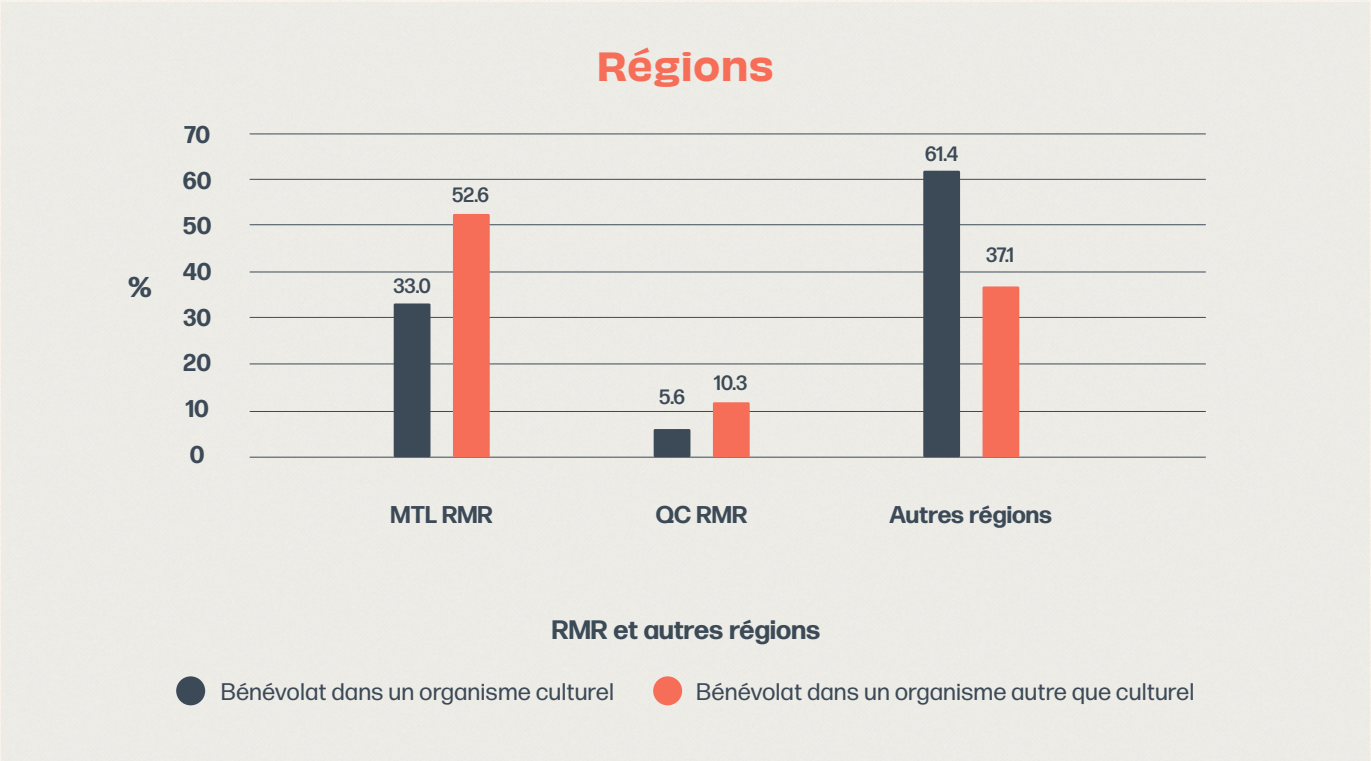
Les bénévoles dans le domaine culturel sont proportionnellement plus nombreux à ne pas avoir d'enfants mineurs à charge au foyer – rappelons qu'ils sont également plus âgés. Cela indique que les bénévoles qui œuvrent dans des organismes autres que culturels donnent de leur temps même en ayant des enfants à charge.



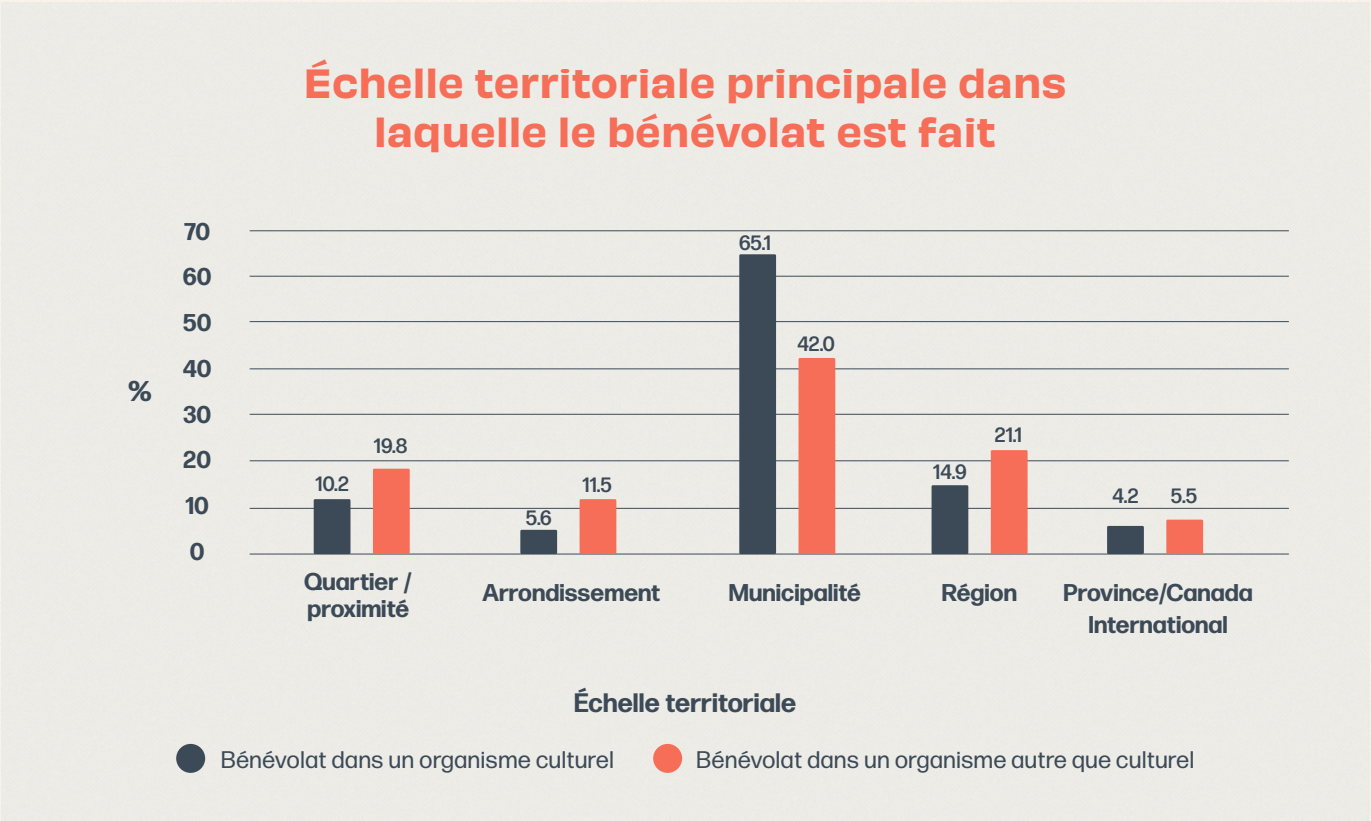
On note une différence entre les deux types de bénévoles par rapport au statut d'employé à temps plein (on retrouve une plus grande proportion de gens qui font du bénévolat dans des organismes non culturels dans cette catégorie) et de retraité, catégorie dans laquelle on retrouve une plus grande proportion de bénévoles dans des organismes culturels. Environ les deux tiers des bénévoles culturels sont retraités, alors qu'un peu plus de la moitié des bénévoles non culturels le sont.



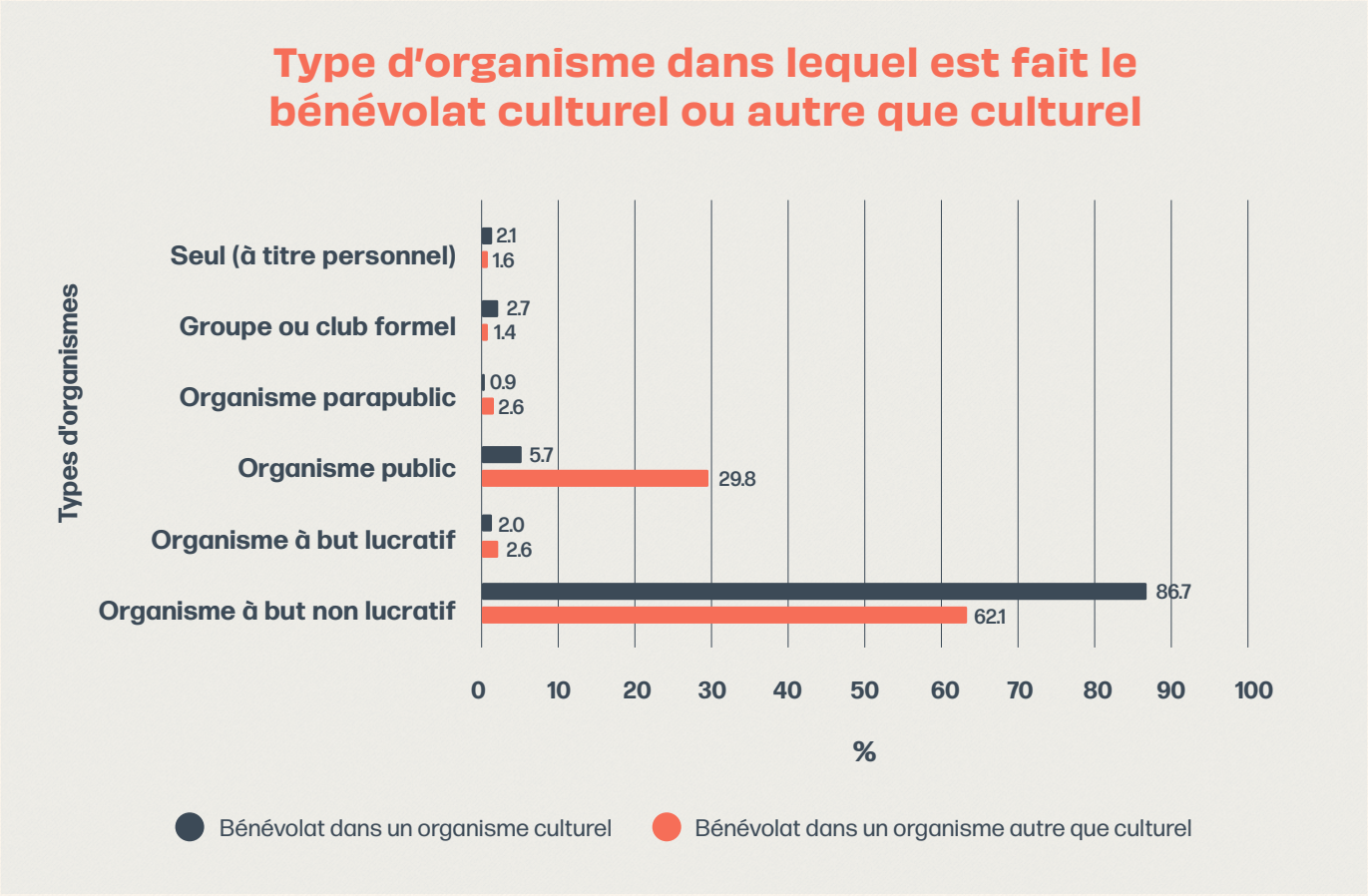
Le bénévolat dans des organismes culturels est plus important hors des RMR de Québec et de Montréal et plus important dans les autres régions. Les grandes institutions culturelles – qui sont aussi plus subventionnées – se trouvent surtout dans les régions de Montréal et de la Capitale-Nationale.



La majorité des bénévoles s’engagent principalement à l’échelle municipale, qu’ils œuvrent en culture (65,1 %) ou dans d’autres domaines (42,0 %), puis à l’échelle régionale (14,9 % des bénévoles en culture comparativement à 21,1 % des bénévoles d’autres domaines). Les engagements aux échelles provinciale, nationale et internationale sont marginaux.



La majorité des bénévoles culturels œuvrent dans un type d'organisme : à but non lucratif (86,7%) alors que les bénévoles des organismes autres que culturels s'engagent majoritairement au sein d'organismes à but non lucratif (62,1%) et d'organismes publics (29,8%).



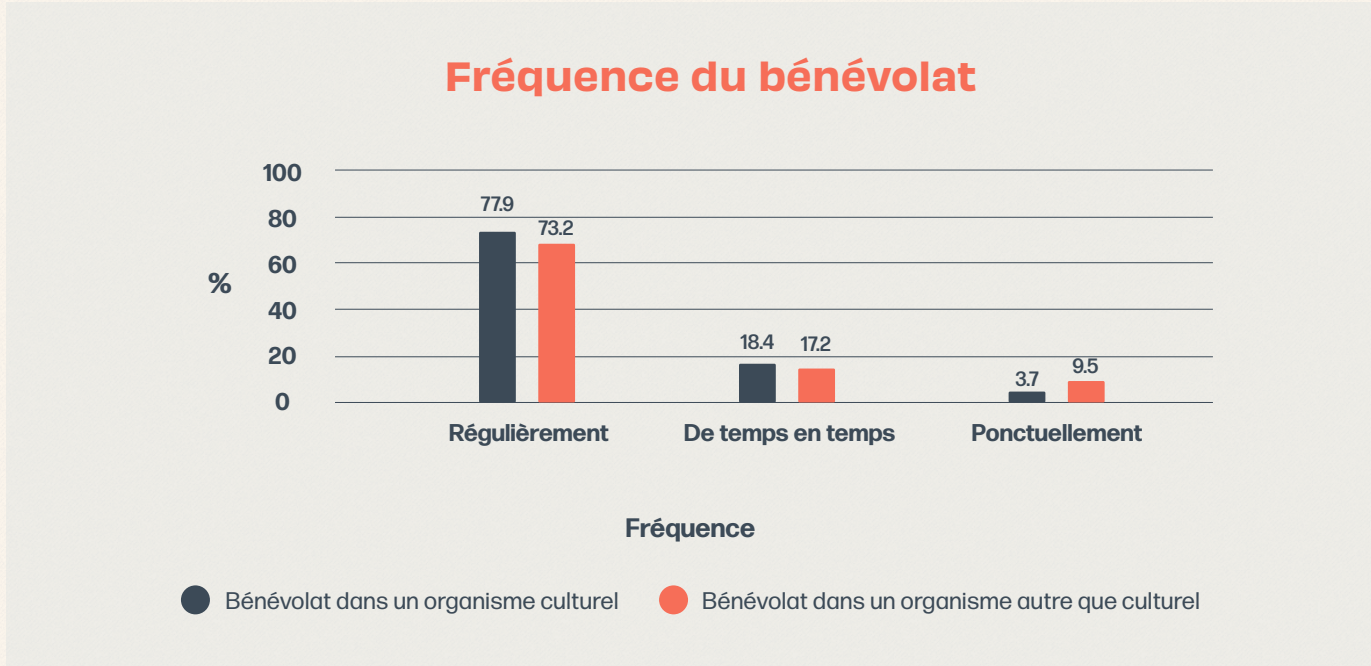
Plusieurs bénévoles ayant répondu au sondage sont engagés de longue date : 52,8 % des bénévoles dans des organismes culturels font du bénévolat depuis plus de 10 ans, et c'est le cas de 45,4 % des bénévoles qui œuvrent dans d'autres domaines.

Nombre d'années de bénévolat	Bénévolat dans des organismes culturels	Bénévolat dans des organismes non culturels
Moins d'un an	3,3	3,4
Entre 1 et 5 ans	25,6	27,9
Entre 6 et 10 ans	18,4	23,3
Entre 11 et 15 ans	15,6	13,1
Entre 16 et 20 ans	10,9	8,7
21 ans et plus	26,3	23,6

La majorité des bénévoles donnent entre 1 et 10 heures de leur temps chaque mois. Les bénévoles qui œuvrent dans des organismes autres que culturels sont plus nombreux à donner de leur temps, soit 41 heures et plus chaque mois (plus du cinquième, comparativement à 7,2 % des bénévoles dans des organismes culturels).

Nombre d'heures de bénévolat chaque mois	Bénévolat dans des organismes culturels	Bénévolat dans des organismes non culturels
Entre 1 et 10	41,1	35,8
Entre 11 et 20	30,8	24,2
Entre 21 et 30	14,4	11,4
Entre 31 et 40	6,4	6,5
41 heures et plus	7,2	22,0

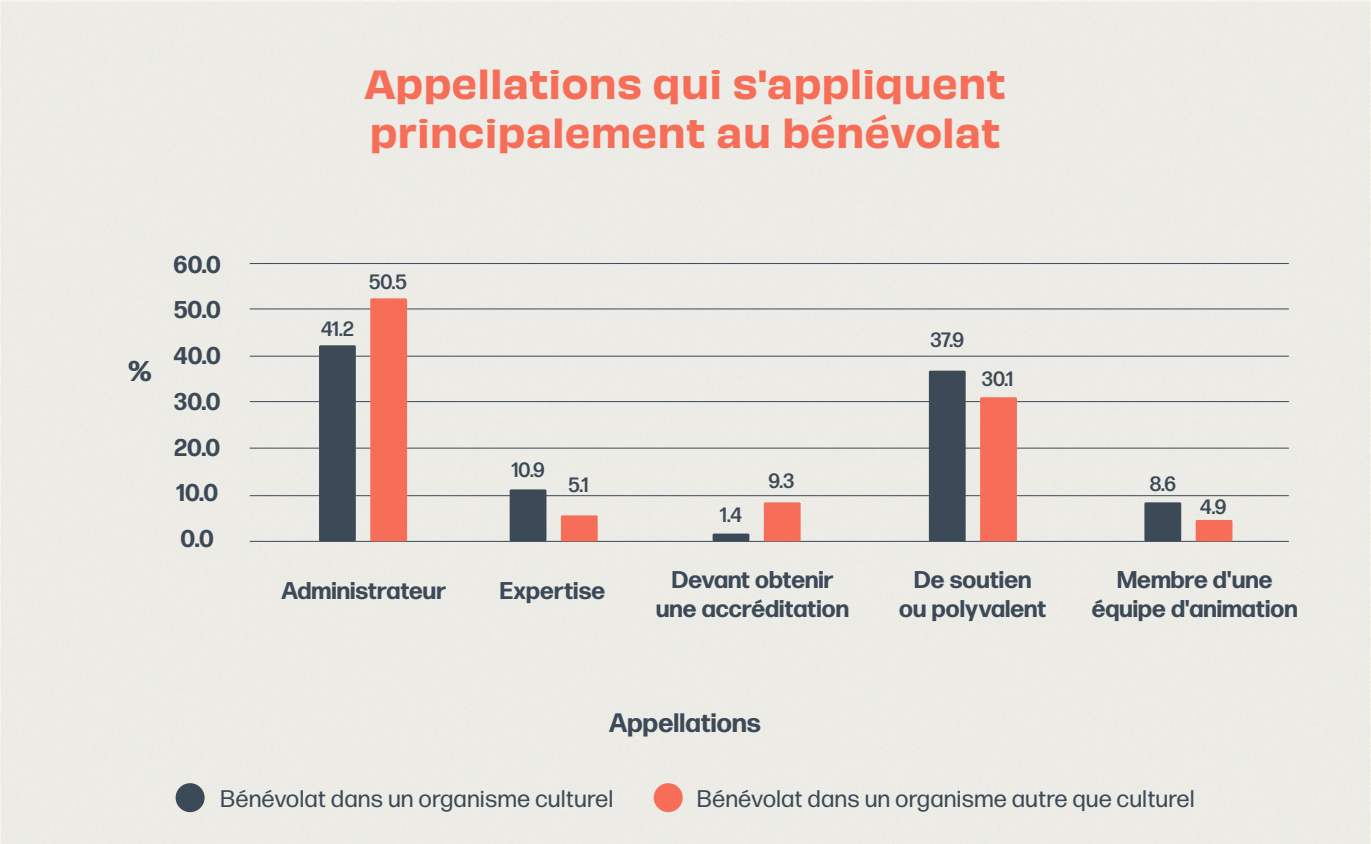
Environ les trois quarts des bénévoles donnent de leur temps de manière régulière, c'est-à-dire chaque jour, chaque semaine ou chaque mois. Autour de 17-18 % des bénévoles selon les types d'organisme s'investissent de temps en temps selon les exigences de leur tâche de bénévole et leurs disponibilités, tandis que la balance s'investit ponctuellement, surtout lors de journées ou de projets particuliers (événements, tournois, voyages, corvées, fêtes, etc.).



Un peu plus de la moitié des bénévoles qui œuvrent dans des organismes culturels le font dans un seul (50,7 %), plus du quart (26,0 %) le font dans deux et plus du cinquième (23,2 %) sont engagés dans trois organismes culturels ou plus. Les ordres de grandeur sont sensiblement les mêmes pour les bénévoles qui œuvrent dans des organismes non culturels.

La plupart des bénévoles agissent à titre d'administrateurs (p.ex. membre d'un conseil d'administration, d'un comité de direction ou d'organisation, etc.), puis comme bénévole de soutien ou polyvalent (agit selon les besoins de l'organisation : surveillant, patrouilleur, préposé à l'accueil, accompagnateur, aide générale, collecte de fonds/de biens, soins de santé, conseils, entretiens de sentiers, porte-à-porte, etc.).

Le bénévolat d'expertise rejoint presque 11 % des bénévoles en culture. Il est lié à une profession (ex. comptable, publicitaire, enseignement, etc.) ou à une technique (aménagement, sonorisation, organisation d'événements, médiation culturelle, guide, etc.). Être membre d'une équipe d'animation (p. ex. fête d'enfants, semaine de relâche, sortie de camp de jour, soirée, cours de yoga, animation de groupe, etc.) touche 8,6 % des bénévoles en culture.



Il arrive que les bénévoles déboursent de leur poche pour exercer leur bénévolat, par exemple pour des déplacements, des repas, de l'hébergement, du matériel, etc. Un peu plus des deux tiers (69,6 %) des bénévoles en culture et loisir culturel déboursent mensuellement 25\$ ou moins. Les bénévoles dans des organismes autres que culturels sont plus nombreux à déboursier davantage : 45,5 % dépensent mensuellement plus de 50\$ (comparativement à 13,3 % des bénévoles en culture).

Montant déboursé par mois (\$)	Bénévolat dans des organismes culturels (%)	Bénévolat dans des organismes non culturels (%)
0	32,5	17,9
Entre 1 et 25	37,1	23,6
Entre 26 et 50	17,2	13,0
Entre 51 et 75	5,0	2,5
76 et plus	8,3	43,0

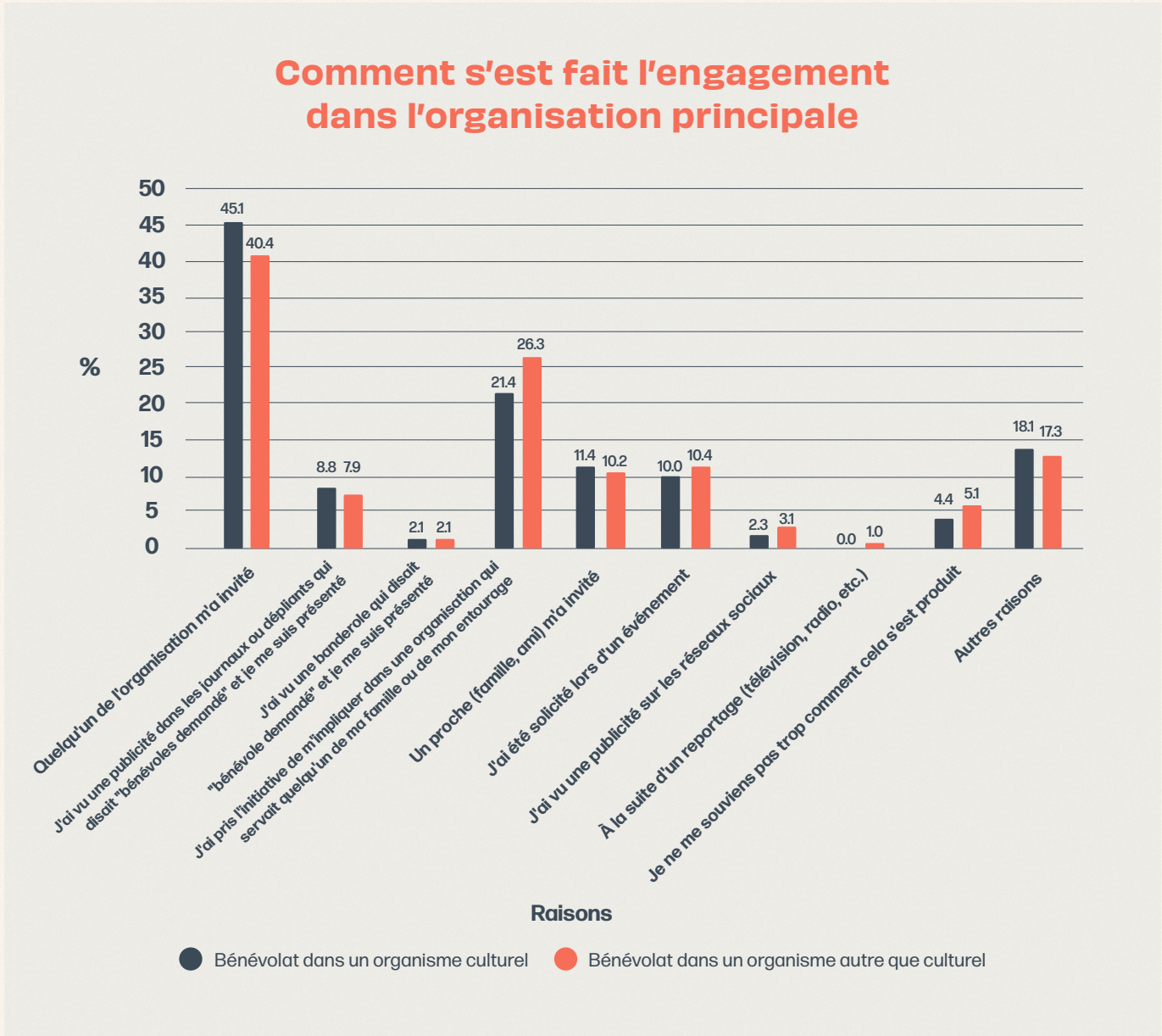
Le bénévolat et la pandémie

La pandémie de COVID-19 a influencé la poursuite et la cessation d'activités bénévoles. Dans le domaine culturel, 57,5 % des répondants affirment les avoir cessées en tout ou en partie, comparativement à 47,7 % dans les autres domaines à l'étude.

La grande majorité a ensuite repris ses activités : 98% des bénévoles dans un organisme culturel les ont reprises en tout ou en partie, et 97,4 % des bénévoles dans d'autres organismes en ont fait autant.

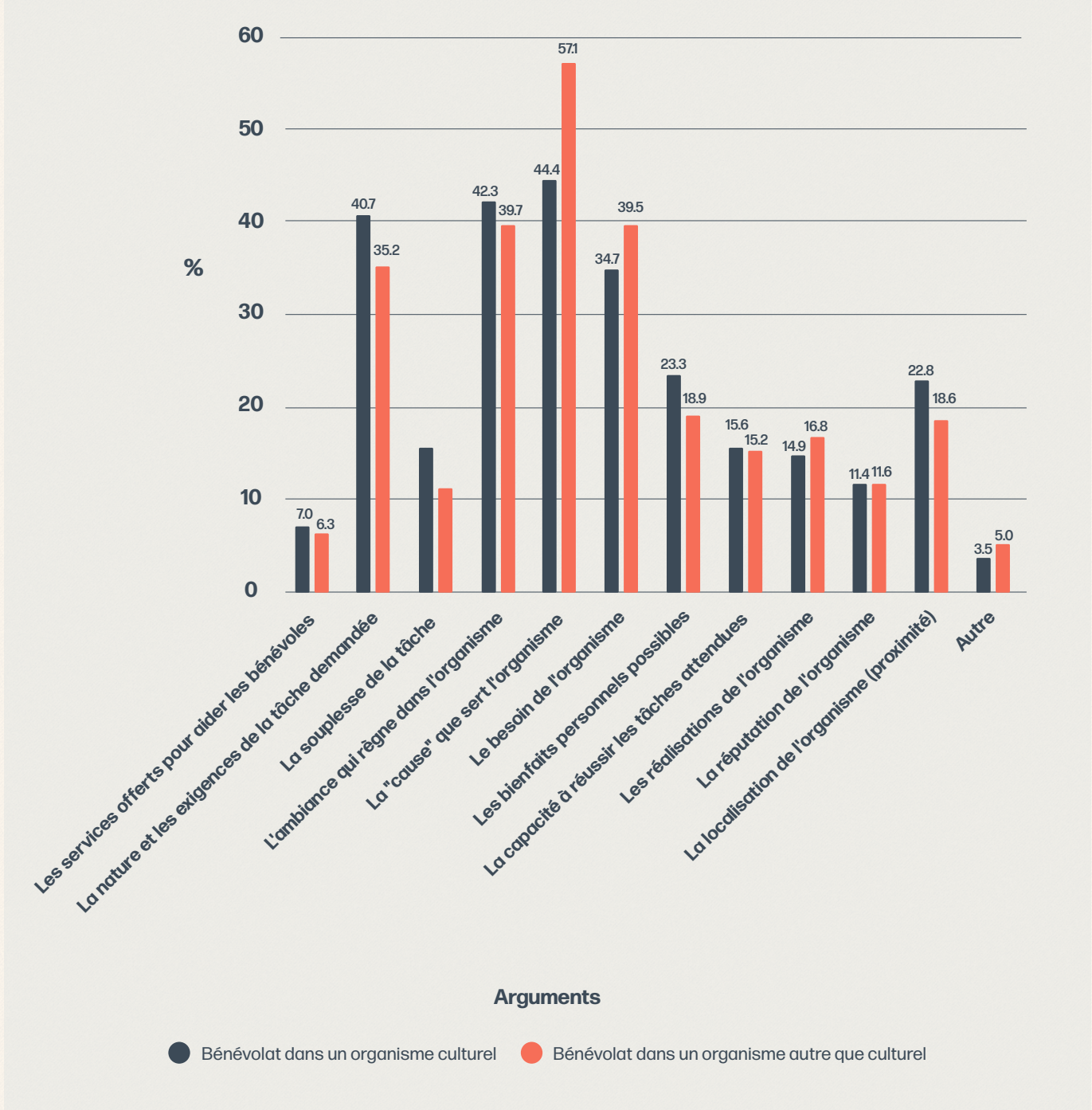
4.2.3.2. Les raisons pour lesquelles les gens s'engagent bénévolement dans les secteurs de la culture et du loisir culturel

La principale manière dont s'est fait l'engagement bénévole¹⁷ est que quelqu'un de l'organisation a demandé. Vient ensuite de prendre l'initiative de s'impliquer dans une organisation qui sert quelqu'un de la famille et de l'entourage, puis, dans des proportions similaires, le fait d'avoir été invité par un proche (ami, famille) ou sollicité lors d'un événement.



Les trois principaux arguments¹⁸ qui influencent la décision des bénévoles culturels de s'engager sont la cause que sert l'organisme, l'ambiance qui y règne et la nature et les exigences de la tâche demandée. Pour les bénévoles dans d'autres secteurs, la cause que sert l'organisme est aussi l'argument principal et il se démarque des autres (57,1 %). Viennent ensuite l'ambiance qui règne dans l'organisme et ses besoins.

Trois principaux arguments qui ont influencé la décision de s'engager bénévolement



Les bénévoles en culture et loisir culturel et d'autres secteurs se sont prononcés sur ce qu'ils trouvent important quand vient le temps de les accueillir et de les intégrer.

En tête des actions proposées viennent, pour l'ensemble des bénévoles sondés, être informés des besoins de l'organisation, discuter des besoins de l'organisme en fonction des besoins, intérêts et disponibilités des bénévoles, et informer les bénévoles du soutien et des outils à leur disposition. Voici dans quelles proportions ils trouvent les actions suivantes très et assez importantes.

Actions	Bénévoles dans un organisme culturel %			Bénévoles dans un organisme autre que culturel %		
	Très important	Assez important	Total	Très important	Assez important	Total
Informer les bénévoles des besoins de l'organisation (attentes, tâches à effectuer, heures d'implication)	64,7	30,0	94,7	56,9	38,2	95,1
Discuter des besoins en fonction des besoins, des intérêts et des disponibilités des bénévoles	56,5	37,9	94,4	49,6	44,9	94,5
Informer les bénévoles du soutien et des outils qui leur sont offerts	55,1	37,2	92,3	45,5	46,1	91,6
Présenter les bénévoles aux autres membres de l'organisation (salariés, autres bénévoles, etc.).	51,6	37,9	89,5	46,7	39,5	86,2
Offrir un encadrement (mentorat avec une personne d'expérience)	47,4	38,8	86,3	35,5	48,4	83,9
Reconnaître les qualifications (connaissances et compétences)	42,3	42,8	85,1	40,8	46,2	87,0
Passer rapidement à l'action	28,1	53,5	81,6	28,9	54,9	83,7
Suivre une formation	29,5	38,8	89,5	18,5	40,9	59,4
Tenir une cérémonie spéciale d'accueil	5,8	26,3	32,1	6,4	21,7	28,1
Demander de signer des engagements écrits	6,0	13,3	19,3	9,1	19,6	28,7

Des bénévoles recherchent différents éléments lorsqu'ils s'engagent, mais servir une cause à laquelle ils croient, aider les autres et utiliser leurs compétences et leurs expériences arrivent en tête de liste¹⁹.

Éléments recherchés	Bénévoles dans un organisme culturel %			Bénévoles dans un organisme non culturel %		
	Toujours	Souvent	Total	Toujours	Souvent	Total
Servir une cause à laquelle je crois	60,5	30,7	91,2	63,8	29,8	93,6
Aider les autres	53,7	37,2	90,9	63,1	31,2	94,3
Utiliser mes compétences et mes expériences	47,9	40,0	87,9	46,6	40,9	87,5
Me sentir utile dans mon milieu	52,1	35,8	87,9	48,3	38,4	86,7
Par passion pour une activité	55,1	32,6	87,7	48,0	34,9	82,9
Entretenir un sentiment d'appartenance à mon milieu	44,7	40,7	85,3	36,8	39,9	76,7
Réaliser quelque chose dont je suis fier.ère	44,2	40,2	84,4	44,4	38,4	82,8
Redonner à la société	45,3	38,6	84,0	50,6	35,3	85,9
Me développer personnellement	35,1	40,9	76,0	30,5	37,5	68,0
Vivre de nouvelles expériences	31,2	40,9	72,1	28,2	41,4	69,5
Me faire des amis, créer des liens	21,6	40,9	62,6	18,4	37,6	56,0
Mieux m'intégrer dans mon milieu	21,9	38,4	60,2	15,9	32,1	48,0
Me changer les idées, occuper mon temps	20,9	35,8	56,7	16,4	33,6	50,1
Me prouver que je peux faire quelque chose	19,8	26,0	45,8	14,9	25,0	39,9
Donner l'exemple à mes enfants	16,5	27,4	44,0	27,5	25,1	52,6
Me sentir connu et reconnu dans mon milieu	8,8	27,4	36,3	9,5	21,0	30,4
Vivre une activité familiale (enfants, conjoints, parents, etc.)	7,0	13,7	20,7	12,6	18,2	30,8
Aider à mon avancement professionnel	6,0	8,1	14,2	4,7	7,9	12,6
Me faire connaître par d'éventuels clients	2,3	8,4	10,7	2,7	5,4	8,1

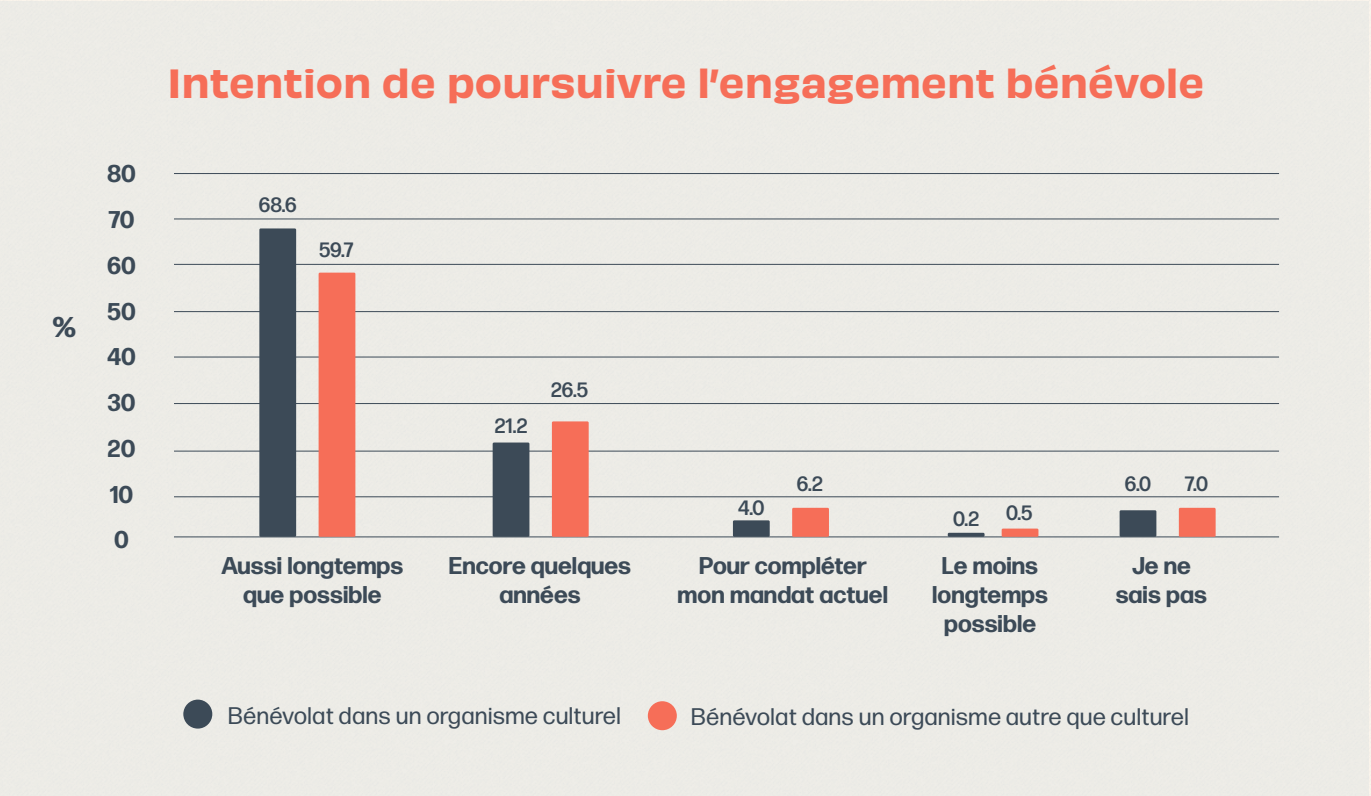
4.2.3.3.

Les raisons pour lesquelles les gens poursuivent leur engagement bénévole dans les secteurs de la culture et du loisir culturel

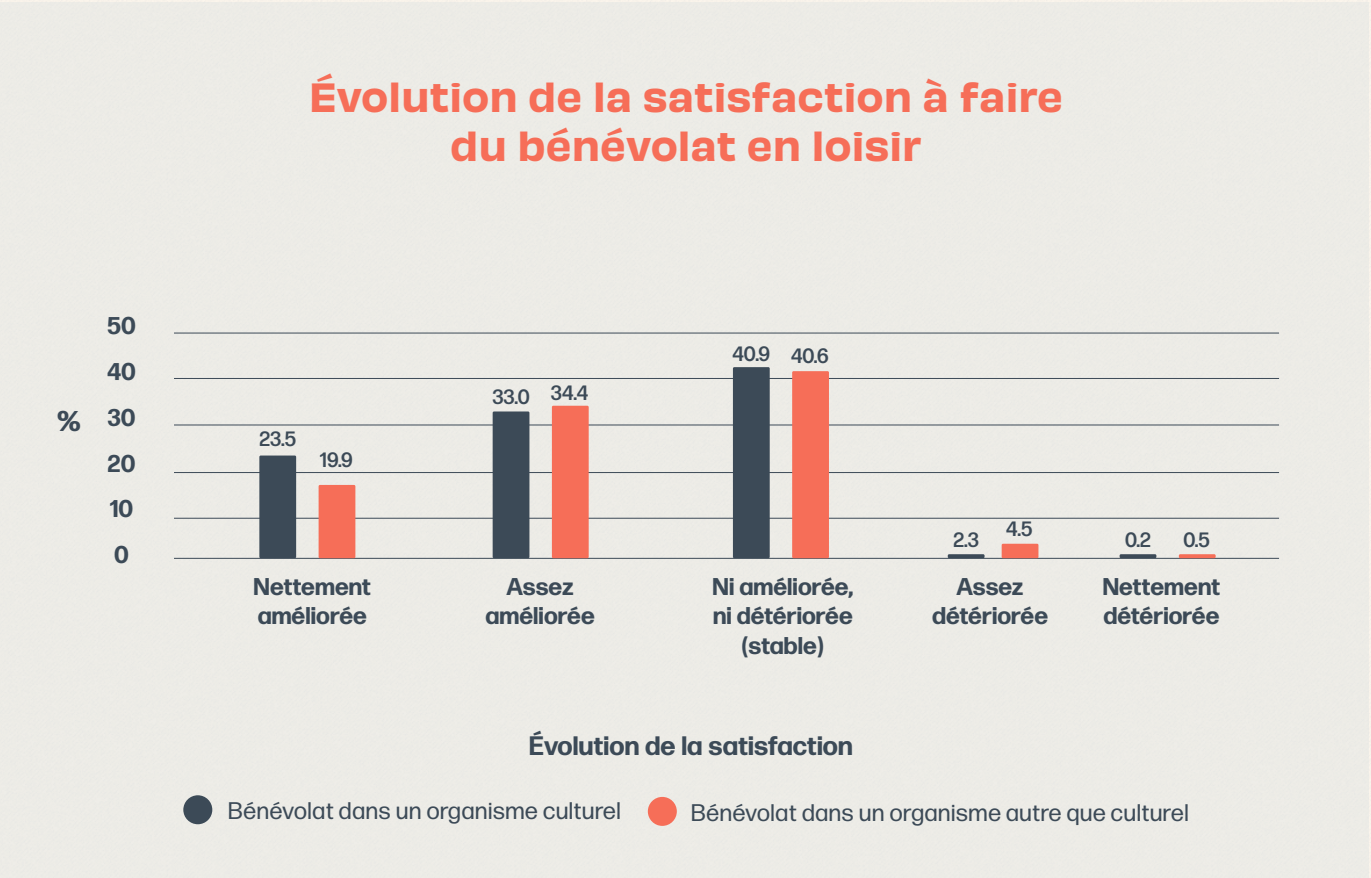
Plusieurs raisons incitent les bénévoles à poursuivre leur engagement en culture et loisir culturel, et dans d’autres secteurs. Les trois plus importants sont d’aimer ce qu’ils font, d’éprouver du plaisir et d’œuvrer dans un milieu amical²⁰.

Raisons qui incitent à poursuivre	Bénévoles dans un organisme culturel %			Bénévoles dans un organisme non culturel %		
	Toujours	Souvent	Total	Toujours	Souvent	Total
Aimer ce que je fais	73,3	24,4	97,7	65,8	29,9	95,8
Éprouver du plaisir	63,5	29,1	92,6	56,8	35,6	92,4
Œuvrer dans un milieu amical	53,7	37,4	91,2	52,1	38,3	90,3
Réussir ce que j’entreprends	43,3	43,5	86,7	38,5	43,8	82,3
Sentir que je suis utile	50,0	36,5	86,5	50,0	36,7	86,7
Avoir une tâche réaliste à accomplir	38,1	45,1	83,3	34,7	45,5	80,2
Avoir de l’autonomie dans mon action	39,1	44,2	83,3	33,7	44,4	78,0
Avoir la confiance des autres	36,5	44,2	80,7	33,5	42,4	75,9
Pouvoir partager ma passion	41,4	37,9	79,3	37,7	36,0	73,6
Être informé de ce qui se passe dans mon association ou organisme	34,4	41,9	76,3	34,4	37,6	72,0
Être respecté	46,7	29,3	76,0	43,1	30,0	73,1
Sentir que je progresse personnellement (apprentissage)	20,2	40,2	60,5	18,5	32,9	51,4
Être reconnu dans ma collectivité	9,5	26,5	36,0	9,1	22,2	31,3
Recevoir des remerciements	3,0	19,3	22,3	4,8	14,9	19,8
La présence des membres de ma famille	3,5	11,9	15,3	10,7	14,5	25,2

Nous avons questionné les bénévoles sur leur intention de poursuivre leur engagement. La majorité prévoit poursuivre aussi longtemps que possible ou encore quelques années.



Au fil des ans, la satisfaction à faire du bénévolat s'est nettement ou assez améliorée pour 56,5 % des bénévoles en culture et loisir culturel, et pour 54,3% des bénévoles d'autres secteurs. Pour environ 40 % des répondants, la situation est demeurée stable²¹.



Afin de favoriser la rétention des bénévoles, il leur a été demandé quels irritants pourraient entraîner leur démission. Pour l'ensemble des bénévoles, une mauvaise entente ou ambiance avec les salariés et les autres bénévoles pourrait mener à leur départ. La lourdeur des exigences administratives et légales, le manque de soutien de la part des permanents dans la réalisation des tâches et les exigences trop grandes de la tâche sont aussi des irritants importants.

Irritants qui pourraient entraîner la démission	Bénévoles dans un organisme culturel %			Bénévoles dans un organisme non culturel %		
	Très probable	Assez probable	Total	Très probable	Assez probable	Total
Une mauvaise entente/ ambiance avec les salariés et les autres bénévoles	46,5	27,4	74,0	43,9	30,7	74,6
Des exigences administratives et légales trop lourdes	37,9	29,8	67,7	32,6	32,9	65,4
Un manque de soutien de la part des permanents dans la réalisation des tâches	26,3	39,8	66,0	23,6	40,3	63,9
Des exigences trop grandes de la tâche (en heures, énergie, etc.)	29,8	35,8	65,6	30,1	35,8	65,9
Des commentaires et jugements négatifs de la part des usagers	31,4	33,7	65,1	29,4	31,8	61,2
Un sentiment de faire quelque chose dont l'utilité me semble faible	27,9	35,1	63,0	26,3	35,4	61,7
L'impression d'un cercle fermé (il faut faire partie de la gang)	35,1	27,4	62,6	35,5	27,0	62,5
On ne tient pas compte de mes intérêts, de mes compétences et de mes disponibilités dans l'attribution des tâches	28,6	33,3	61,9	27,1	34,7	61,8
Un encadrement qui laisse peu de place à l'initiative dans l'exécution de la tâche	23,3	37,7	60,9	21,1	36,2	57,3
L'impression d'être un numéro dans l'organisation	33,3	26,3	59,5	32,7	25,6	58,3
Un manque d'outils et de moyens pour accomplir la tâche demandée	21,2	37,0	58,1	17,9	38,4	56,3
Des compétences requises trop élevées	22,3	30,0	52,3	19,9	25,4	45,3
Des formations offertes absentes ou trop exigeantes	14,4	26,3	40,7	35,5	27,0	62,5

Lorsque questionnés sur l'utilité du bénévolat en loisir²², plus de 90 % des répondants indiquent qu'ils sont tout à fait d'accord et plutôt en accord avec le fait qu'il contribue à l'accessibilité de tous au loisir, à la culture, au plein air et au sport. Ils trouvent également qu'il véhicule et perpétue leurs valeurs, traditions et identité, qu'il maintient les coûts accessibles pour les activités de loisir et qu'il permet de vivre le loisir qui les passionne, eux et leurs proches.

Énoncés	Bénévoles dans des organismes culturels %			Bénévolat dans des organismes non culturels %		
	Tout à fait d'accord	Plutôt en accord	Total	Tout à fait d'accord	Plutôt en accord	Total
Contribuer à l'accessibilité de tous au loisir, à la culture, au plein air et au sport	59,5	34,2	93,7	54,2	37,7	91,9
Véhiculer et perpétuer nos valeurs, nos traditions et notre identité	50,5	40,0	90,5	43,7	42,2	85,9
Pouvoir vivre le loisir qui nous passionne, moi et mes proches	50,0	36,0	86,0	39,6	41,3	80,9
Maintenir les coûts accessibles pour les activités de loisir	49,8	36,3	86,0	45,7	40,1	85,8
Assurer la participation citoyenne aux décisions en matière de loisir	35,6	45,1	80,7	29,7	48,9	78,6
Assurer la participation active des parents aux activités de leurs enfants	32,8	40,7	73,5	30,7	41,0	71,6
Relever le défi de la rareté de la main-d'œuvre	25,8	42,8	68,6	23,8	39,3	63,1
Éviter l'augmentation des taxes ou des coûts d'inscription	26,7	38,4	65,1	26,4	36,0	62,5
Comblar les postes pour lesquels on ne peut pas payer de salaire	26,0	37,7	63,7	25,5	36,6	62,1

Nous avons demandé leur niveau d'accord à différents énoncés concernant l'évolution et la santé du bénévolat aux bénévoles en culture et loisir culture, et à ceux d'autres secteurs. Ils sont nombreux à être tout à fait d'accord et plutôt en accord avec le fait que les organisations recherchent de plus en plus de bénévoles, que sans le bénévolat, il n'y aurait plus de loisir public et que le bénévolat est un service qui n'est pas assez reconnu par la communauté et le gouvernement.

Les bénévoles semblent aussi constater des défis au niveau du renouvellement car environ la moitié estiment que les jeunes de moins de 25 ans s'impliquent moins, et un peu moins du tiers trouve qu'une nouvelle génération prend efficacement la relève des plus anciens bénévoles.

Énoncés	Bénévoles dans des organismes culturels %			Bénévoles dans des organismes non culturels %		
	Tout à fait d'accord	Plutôt en accord	Total	Tout à fait d'accord	Plutôt en accord	Total
Les organisations recherchent de plus en plus des bénévoles	39,1	42,6	81,6	42,3	41,8	84,1
Sans le bénévolat, il n'y aurait plus de loisir public	43,5	37,9	81,4	40,7	39,5	80,1
Le bénévolat est un service qui n'est pas assez reconnu par la communauté et les gouvernements	39,8	40,7	80,5	43,4	36,5	79,9
Les organisations devraient se doter d'un poste de responsable des bénévoles	30,2	44,9	75,1	32,9	43,8	76,8
La maîtrise des technologies devient une exigence incontournable dans mon bénévolat	29,3	43,7	73,0	21,4	41,0	62,5
La pandémie a beaucoup réduit le nombre de bénévoles	28,4	41,6	70,0	29,1	39,7	68,8
Il y a de moins en moins de bénévoles qui veulent être gestionnaires (administrateurs au CA, comité de direction ou d'organisation, etc.)	27,7	37,0	64,7	30,0	35,9	65,8
La rareté de la main-d'œuvre salariée va mettre de la pression sur les bénévoles	18,8	43,0	61,9	23,9	42,0	65,9
Les gens s'impliquent de moins en moins	20,5	40,7	61,2	23,6	39,5	63,1

Aujourd’hui, les jeunes de moins de 25 ans s’impliquent moins	18,1	36,5	54,7	19,1	33,1	52,1
Les organisations consultent de plus en plus les bénévoles	14,0	38,8	52,8	12,4	43,7	56,1
Les bénévoles que je connais sont essoufflés	15,1	37,4	52,6	16,6	34,2	50,8
Les bénévoles font de plus en plus du travail qui devrait être réalisé par des salariés	14,2	32,8	47,0	14,2	31,2	45,5
Après la pandémie, il sera possible de revenir au niveau d’avant quant au nombre de bénévoles	9,3	28,6	37,9	9,0	32,0	40,9
Une nouvelle génération prend efficacement la relève des plus anciens bénévoles	4,9	26,5	31,4	5,0	24,5	29,5
Les salariés ne soutiennent pas suffisamment les bénévoles	8,8	19,8	28,6	8,5	20,8	29,3

En se référant à l'organisation principale pour laquelle ils œuvrent, les bénévoles ont indiqué leur niveau d'accord à une suite d'énoncés. Peu importe le secteur dans lequel ils s'engagent, ils sont tout à fait ou plutôt en accord avec le fait que l'ambiance est agréable, que les tâches qui leur sont confiées respectent leurs disponibilités et que l'organisation fonctionne très bien.

Énoncés	Bénévoles dans des organismes culturels %			Bénévoles dans des organismes non culturels %		
	Tout à fait d'accord	Plutôt en accord	Total	Tout à fait d'accord	Plutôt en accord	Total
L'ambiance est agréable	60,9	36,7	97,7	55,5	39,9	95,5
Les tâches confiées respectent nos disponibilités	50,2	43,7	94,0	43,6	48,3	92,0
L'organisation fonctionne très bien	41,2	50,5	91,6	36,5	52,2	88,7
L'organisation communique régulièrement avec les bénévoles (site Internet, journal, réunions de bénévoles, chaîne téléphonique, etc.)	40,5	44,7	85,1	36,9	45,6	82,5
Les bénévoles reçoivent facilement de l'aide (soutien)	29,3	52,3	81,6	22,1	53,5	75,6
L'usage des réseaux sociaux fait partie du fonctionnement de l'organisation	32,3	42,3	74,7	38,0	40,0	78,0
Le recrutement des nouveaux bénévoles semble difficile	24,2	45,3	69,5	29,4	44,4	73,7
L'organisation signale régulièrement nos réussites d'équipe en privé comme en public	24,4	44,7	69,1	23,6	44,5	68,1
Plusieurs de mes tâches peuvent être effectuées à partir de la maison	26,0	24,2	50,2	25,9	26,8	52,8
Mon organisation est essoufflée	7,0	27,9	34,9	10,9	29,5	40,5
Ce sont toujours les mêmes qui décident tout	5,1	27,7	32,8	9,5	28,4	37,8
Il y a des conflits fréquents parmi les membres de l'organisation (entre bénévoles, employés ou les deux)	1,4	8,6	10,0	2,6	9,9	12,5

En matière de reconnaissance de leur contribution, les bénévoles estiment que la vraie reconnaissance doit se traduire par un soutien adéquat. Ils sont aussi tout à fait et plutôt en accord que des remerciements des organisateurs et des dirigeants, ainsi que des remerciements des participants à l'activité sont des marques importantes de reconnaissance de leur contribution.

Énoncés	Bénévolat dans des organismes culturels %			Bénévolat dans organismes non culturels %		
	Tout à fait d'accord	Plutôt en accord	Total	Tout à fait d'accord	Plutôt en accord	Total
La vraie reconnaissance doit se traduire par un soutien adéquat	39,1	54,4	93,5	36,8	51,1	87,8
Un merci des organisateurs ou des dirigeants	45,8	45,6	91,4	42,6	46,6	89,2
Un merci des participants à l'activité	37,4	49,5	87,0	36,5	48,4	84,9
Une reconnaissance du travail des équipes plus que des individus	28,1	48,8	77,0	27,9	49,2	77,1
Une fête des bénévoles	29,5	44,0	73,5	28,7	40,2	68,9
Rien de tout cela, ma satisfaction personnelle suffit	37,0	35,3	72,3	33,1	37,2	70,3
Le remboursement des dépenses (déplacement, repas, hébergement, matériel)	28,4	39,3	67,7	31,9	38,1	70,0
Faire connaître votre contribution auprès des participants et de la population	15,8	37,2	53,0	11,1	33,3	44,4
Une visibilité des bénévoles par des signes distinctifs (t-shirts, badge, etc.)	15,6	26,3	41,9	18,9	32,1	50,9
Une carte privilège offrant des réductions financières ou l'accès à des avantages ou des cadeaux divers	14,9	26,0	40,9	15,2	24,9	40,1
Une prise en compte de l'ancienneté en tant que bénévoles dans la répartition des tâches et autres avantages	6,5	22,6	29,1	9,3	25,2	34,5
Un certificat attestant le nombre d'heures effectuées	8,6	18,4	27,0	6,9	15,8	22,6
Une soumission de votre candidature au prix Dollar-Morin	4,0	11,9	15,8	5,4	10,0	15,4

Les répondants se sont prononcés sur les ressources ou activités utiles pour développer leurs compétences en tant que bénévoles. Ils estiment très ou assez utiles les discussions entre bénévoles, et leur propre débrouillardise et leur talent personnel. Pour les bénévoles en culture et loisir culturel, vient ensuite le recours facile aux nouvelles technologies et aux sites spécialisés. Bien que cela soit aussi jugé utile par les bénévoles d'autres secteurs également, leurs expériences bénévoles antérieures comptent davantage.

Ressources ou activités	Bénévolat dans de organismes culturels %			Bénévolat dans des organismes non culturels %		
	Très utile	Assez utile	Total	Très utile	Assez utile	Total
Discussions entre bénévoles	46,3	47,4	93,7	45,0	46,7	91,7
Ma débrouillardise et mon talent personnel (j'ai appris seul, sur le tas)	41,2	44,0	85,1	39,8	48,9	88,7
Recours facile aux nouvelles technologies et aux sites spécialisés	37,4	42,8	80,2	28,9	45,4	74,3
Parrainage de bénévoles plus anciens	34,4	43,5	77,9	27,5	46,6	74,2
Lectures personnelles	32,1	45,3	77,4	21,0	44,6	65,6
Cahiers, guides ou autres documents offerts par l'organisme	39,1	37,9	77,0	28,6	42,8	71,4
Mes expériences bénévoles antérieures	37,9	38,1	76,0	38,4	40,6	79,0
Recours aux acquis de ma profession ou de mon métier	32,6	39,5	72,1	31,1	36,0	67,2
Conseils du personnel professionnel et technique salarié	29,5	37,4	67,0	20,8	37,8	58,6
Sessions spécialisées de formation (cours, ateliers, stages)	30,7	34,3	65,1	23,5	40,9	64,3
Colloques, congrès et conférences	15,8	32,8	48,6	12,2	32,4	44,6

Nous avons questionné les bénévoles sur les fonctions des salariés qui leur paraissent importantes. Les trois plus importantes sont de consulter les bénévoles sur la façon d’améliorer l’organisation, d’informer sur les activités et les projets de l’organisation et de promouvoir le bénévolat et les bénévoles auprès de la population.

Fonctions	Bénévoles dans des organismes en culture et loisir culturel (%)			Bénévoles dans des organismes non culturels (%)		
	Très important	Assez important	Total	Très important	Assez important	Total
Consulter les bénévoles sur la façon d’améliorer l’organisation	47,0	41,9	88,9	46,6	41,9	88,6
Informer sur les activités et les projets de l’organisation	47,0	40,7	87,7	47,0	41,5	88,4
Promouvoir le bénévolat et les bénévoles auprès de la population	47,0	40,7	87,7	44,2	40,0	84,1
Assurer la formation des bénévoles	45,1	41,1	86,2	37,2	41,4	78,6
Coordonner les ressources (en personnel, matérielles, financières) en soutien aux bénévoles	48,2	33,2	81,4	44,5	37,9	82,5
Définir des tâches claires et adaptées pour les bénévoles	49,8	31,2	81,0	44,1	37,0	81,1
Réaliser les tâches techniques de préparation des installations et des lieux	33,6	46,6	80,2	36,5	41,9	78,5
Représenter les bénévoles auprès des instances (CA, conseil municipal, etc.)	43,9	32,4	76,3	37,0	39,4	76,4
Être coach et conseiller	28,5	43,9	72,3	26,0	45,6	71,6
Agir comme médiateur de conflits à l’intérieur et entre les organisations ou comme coordonnateur des multiples intervenants	22,5	43,1	65,6	28,1	37,9	66,0
Réaliser les tâches administratives (administration et finance, entretien, gestion des réseaux sociaux, etc.)	33,2	32,0	65,2	35,6	32,7	68,3
Être le patron des bénévoles	21,7	31,2	53,0	18,1	27,3	45,4

5. Faits saillants

Les bénévoles en culture et loisir culturel se caractérisent par :

- Un engagement durable dans un organisme en particulier pour lequel ils offrent beaucoup de temps de bénévolat.
- Une implication orientée majoritairement par le désir de contribuer à la collectivité en mettant à profit leurs compétences, les expériences et les passions via l'expression d'une identité collective et de l'émergence d'idées nouvelles.
- Une action bénévole qui les rend acteurs de leur loisir.
- Un sentiment d'être très présent et d'avoir des responsabilités en matière de relation avec les publics et de gestion des organismes culturels.
- Une certitude de jouer un rôle plus important qu'un simple divertissement car leur engagement contribue à la revitalisation des régions, l'engagement des citoyens, la qualité de vie, la cohésion sociale, le sentiment d'appartenance, l'inclusion et les contacts sociaux.
- Une grande participation ou pratique à des activités culturelles.
- Une amélioration de leurs compétences laquelle peut être bénéfique dans d'autres aspects de leur vie.

Les bénéfices du bénévolat en culture et loisir culturel sont :

- Psychologiques (apprentissage, utilité, passion, bien-être).
- Sociaux (réseau, convivialité, relation avec des publics variés).
- Matériels (participer à des activités, aux événements, rencontre des artistes).
- Fonctionnels (expérience, avancement de projets politiques, insertion sociale, formation continue gratuite, liberté pédagogique).

L'intérêt des bénévoles en culture et en loisir culturel

- Il est nourri par la passion, la mobilisation des compétences et la poursuite de l'engagement des parents dans un milieu ouvert et stimulant.
- Il est entretenu pour des raisons émotives, relationnelles, personnelles et professionnelles.
- Le contact avec les artistes, les professionnels de la culture et les visiteurs, même si parfois houleux, est une véritable source de bien-être et de plaisir.
- L'engagement se fait à différents niveaux : dans un conseil d'administration, dans l'élaboration des contenus ou dans le soutien logistique aux activités.
- La culture permet d'œuvrer dans un contexte plus serein que dans les secteurs communautaires et de la santé.
- La satisfaction de procurer du plaisir ou de transmettre des connaissances est très valorisant pour l'ensemble des bénévoles rencontrés.

La gestion des bénévoles en culture et loisir culturel nécessite de :

- Considérer des problématiques liées à la gestion organisationnelle, la réalité personnelle des bénévoles, l'engagement des bénévoles et le contexte sanitaire et environnemental.
- Consulter les bénévoles sur la façon d'améliorer l'organisation.
- Informer sur les activités et les projets de l'organisation.
- Promouvoir le bénévolat et les bénévoles auprès de la population.

Les freins à l'engagement se situent dans :

- La gestion de leur temps consacré au regard de leurs activités ainsi que des défis d'agir dans un milieu sous-financé, jugé non essentiel.
- Le fait qu'il est perçu comme un cercle fermé : le milieu culturel s'appuie beaucoup sur des bénévoles réguliers et fidèles et ne ferait donc pas de recrutement « publiquement ». Il miserait sur le bouche-à-oreille et compterait toujours sur les mêmes bénévoles.
- La perception que la culture n'est pas un domaine utile, voire essentiel.
- Le fait que certaines personnes se sentent plus loin de leur champ de compétences. La culture fait appel à des bénévoles formés.
- La relation avec les publics (ex. parents) peu reconnaissants du service offert aux enfants (ex. école de danse).

Pour susciter leur intérêt à s'engager en culture et loisir culturel, les non-bénévoles de la culture et du loisir culturel proposent d'insister sur :

- Le lien entre culture et santé
- L'importance du plaisir dans l'engagement
- L'importance de (re)donner
- L'importance de faire connaître les besoins du secteur de la culture et du loisir culturel
- La perpétuation des valeurs, des traditions et des identités
- L'importance de vivre et faire vivre ses passions
- Les bienfaits du bénévolat en culture (bien-être, engagement citoyen, etc.).

6. Approches pour le développement, le recrutement et la rétention

En référence aux résultats des diverses collectes de données effectuées et des faits saillants, des pistes de réflexion et d'actions sont proposées afin de favoriser le développement du bénévolat, ainsi que le recrutement et la rétention des bénévoles :

- Exprimer clairement les besoins en culture.
- Prévoir la relève, notamment avec des règles de gouvernance qui favorisent le renouvellement auprès de bénévoles en poste depuis plusieurs années.
- Exprimer les compétences/connaissances requises et les transferts qui peuvent être faits d'un secteur à l'autre.
- Diffuser les bienfaits de la culture et les avantages du bénévolat dans ce secteur.
- Recruter auprès de personnes immigrantes, d'autant plus que le bénévolat est vecteur d'inclusion sociale.
- Concevoir des formations différentes pour répondre à divers types de compétences et élargir ainsi le bassin de bénévoles potentiels.
- Adapter les heures d'engagement pour des bénévoles qui souhaitent s'investir dans plusieurs secteurs.
- Plusieurs auteurs de la recension des écrits notent une corrélation entre le taux de bénévolat et la participation ou la pratique d'activités culturelles. Cela met un accent important sur le rôle de l'accessibilité à la culture sur le taux de bénévolat dans ce domaine et la pertinence de recruter auprès d'amateurs de culture.

Conclusion

Ce travail de recherche a permis de broser un portrait général des bénévoles du secteur culturel et en loisir culturel au Québec. Le constat est que l'engagement bénévole est marqué par des personnes qui s'engagent durablement auprès d'une institution en particulier. Ce type d'engagement suscite du bien-être, un renforcement identitaire et l'engagement civique.

Selon l'organisme culturel, le type de bénévolat va varier. Il est différent dans un musée, dans un festival de chanson, dans un salon du livre ou dans une école de danse. Il est donc difficile d'élaborer un mode de fonctionnement pour ce secteur et d'en faire la promotion pour le recrutement.

La motivation à s'engager bénévolement dans ce secteur est principalement nourrie par la passion, le plaisir, la volonté d'acquérir ou de mobiliser des compétences, par la liberté offerte pour partager sa passion et le choix de pouvoir s'engager dans différents types de tâches (CA, expertise, logistique, relations avec les artistes) qui permettent de valoriser des compétences ou d'en acquérir d'autres.

Les raisons pour lesquelles les gens abandonnent leur engagement ou ne s'engagent pas bénévolement dans le secteur de la culture et du loisir culturel sont le sentiment (1) qu'ils ne peuvent pas tout faire au regard de l'implication que cela demande, (2) que le secteur est réservé à un cercle fermé, (3) que la culture n'est pas un domaine utile, voire essentiel, (4) que la culture fait appel à des bénévoles formés et enfin (5) que le contact avec le public n'est pas toujours gage de reconnaissance, mais peut à l'opposé faire vivre des moments uniques, valorisants et riches d'apprentissage.

En conclusion, la principale recommandation consisterait à définir clairement et à faire connaître auprès d'un bassin sensibilisé à la culture, les besoins et les compétences recherchés pour s'engager bénévolement ainsi qu'à valoriser les bienfaits de la culture pour la santé, le bien-être, l'identité, le civisme et le développement de compétences.

Notes

- ¹ Pour le volet qualitatif, le numéro du certificat éthique est le CER-21-276-07.18. Pour le volet quantitatif le numéro du certificat éthique est le CER-22-287-07.14.
- ² Mots clés utilisés lors de la recension des écrits dans les bases de données : bénévolat, culture, loisir culturel engagement, implication, recrutement, renouvellement, aménagement culturel, arts visuels, métiers d'art, cinéma, productions numériques, audiovisuel, littérature, musées, centres d'exposition, patrimoine, sociétés d'histoire, bibliothèques, cirque, arts numériques, jeux vidéo, festivals.
- ³ <https://hillstrategies.com/2011/03/07/les-tendances-de-len-gagement-civique-et-social-des-amateurs-darts-dans-leurs-collectivites/?lang=fr>arts visuels
- ⁴ Les régions centrales se composent des régions administratives de la Capitale Nationale et de Montréal (p.68).
- ⁵ Les régions périphériques se composent des régions administratives de la Chaudière-Appalaches, de Laval, de Lanaudière, des Laurentides et de la Montérégie (p.76).
- ⁶ Les régions intermédiaires se composent des régions administratives de la Mauricie, de l'Estrie, de l'Outaouais et du Centre-du- Québec (p.84).
- ⁷ Les régions éloignées se composent des régions administratives du Bas-Saint-Laurent, du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (p.93).
- ⁸ <https://culturemontreal.ca/colloquephilanthropieculturelle/faitssaillants/>
- ⁹ <https://www.mbam.qc.ca/fr/le-musee/association-des-guides-benevoles-du-musee/>, consulté le 27 mars 2024.
- ¹⁰ <https://www.jeunesecene.com/>, consulté le 13 mars 2024
- ¹¹ <https://amisjardin.com/fr/a-propos>, consulté le 27 mars 2024
- ¹² Il est à noter que certains bénévoles étaient impliqués dans plus d'un organisme.
- ¹³ Entre autres : Sports Québec, le Conseil québécois du loisir, le Réseau des unités régionales de loisir et de sport, l'Association québécoise du loisir municipal, la Fédération québécoise des centres communautaires de loisir, Vélo Québec, le Réseau des grandes villes du Québec.
- ¹⁴ Société des musées du Québec, Association des bibliothèques publiques du Québec, Réseau BIBLIO du Québec, Fédération des sociétés d'histoire du Québec, Fédération québécoise des sociétés de généalogie, Fédération des harmonies et des orchestres symphoniques du Québec, Fédération québécoise du théâtre amateur, Arts en mouvement Québec, Alliance chorale du Québec, Réseau Québec Folklore, Association des cinémas parallèles du Québec, Événements Attractions Québec.

- ¹⁵ Les totaux peuvent ne pas donner 100 % à cause des arrondis dans certains cas et parce que les répondants pouvaient parfois donner plus d'une réponse à une question.
- ¹⁶ Le terme « bénévoles en culture » inclut les bénévoles en loisir culturel.
- ¹⁷ Les répondants pouvaient nommer jusqu'à trois manières.
- ¹⁸ Les participants pouvaient mentionner jusqu'à trois arguments.
- ¹⁹⁻²⁰⁻²¹⁻²² Des bénévoles en loisir culturel et en culture pourraient s'être sentis moins interpellés par cette question puisqu'elle réfère au bénévolat en loisir, sans préciser qu'il peut être culturel.

Références

- Association québécoise du loisir municipal (juin 2016). *Le loisir culturel, pierre d'assise de la participation citoyenne à la culture*. Mémoire déposé au ministère de la Culture et des Communications dans le cadre de la consultation publique pour le renouvellement de la politique culturelle du Québec.
- Bellefleur, M., & Tremblay, J. (2003). L'action volontaire en loisir ou le troc des valeurs: Initiative, engagement et créativité dans la société civile. *Loisir et Société/Society and Leisure*, 26(2), 345-368. Récupéré de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07053436.2003.10707626>
- Bergeron, C. (2016). 5 questions sur la philanthropie culturelle. *Artère*. Récupéré à http://www.artere.qc.ca/ressources/philanthropie_culturelle/
- Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383.
- Conseil québécois du loisir (2011). Et le loisir culturel? En ligne : <http://www.loisirquebec.com/uploads/Agenda-21Culture-2011-06-23.pdf>, Consulté le 13 février 2020.
- Conseil québécois du loisir (juin 2016). Le loisir culturel et les pratiques culturelles en amateur : un apport essentiel à la culture québécoise. Mémoire déposé au ministère de la Culture et des Communications dans le cadre de la consultation publique pour le renouvellement de la politique culturelle du Québec.
- Conseil québécois du loisir (2017a). Déclaration du loisir culturel. Un mouvement citoyen présent partout ! [https://cdn.ca.yapla.com/company/CPYUs7b3EgRY5PH9mFjVhDOeu/asset/files/De clarificationLoisirCulturel11-2017.pdf](https://cdn.ca.yapla.com/company/CPYUs7b3EgRY5PH9mFjVhDOeu/asset/files/De%20clarationLoisirCulturel11-2017.pdf)
- Conseil québécois du loisir (2017b). Le loisir culturel et les pratiques culturelles en amateur: Des composantes à part entière de la culture québécoise. Récupéré de <http://www.loisirquebec.com/uploads/AVIS-CQL-PC-2017-08.pdf>, Consulté le 13 mars 2021.

Davies, C., Knuiman, M., & Rosenberg, M. (2015). The art of being mentally healthy: a study to quantify the relationship between recreational arts engagement and mental well-being in the general population. *BMC public health*, 16(1), 15. Récupéré de <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-015-2672-7>

Del Fa, S. (2018). Répertoire des (nouvelles) pratiques de bénévolat. Récupéré de https://volunteeringonthemove.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/73/Cahier-de-recherche-sur-les-pratiques-de-benevolats-V5_.pdf

Dionne, U. et al. (2010). Les bénévoles culturels, un maillon essentiel, La Presse.

Drouin, M. (2007). Sauver le patrimoine par l'action associative. Oui, mais peut-elle proposer un produit touristique de qualité? *Téoros. Revue de recherche en tourisme*, 26(26-1), 67-70. Récupéré de <https://journals.openedition.org/teoros/2832>

Dumas, M. (2020). La clé : miser sur les relations et la communauté. Le Devoir. Récupéré à <https://www.ledevoir.com/bis/587367/repenser-la-philanthropie-culturelle-a-montreal-la-cle-miser-sur-les-relations-et-la-communaute>

Easwaramoorthy, M., Barr, C., & Runte, M. (2006). Soutien des entreprises au bénévolat des employés au Canada: résultats d'un sondage national. Centre de développement des connaissances, Imagine Canada. Récupéré de http://sourceosbl.ca/sites/default/files/ressources/files/imagine_soutien_entreprises_rapport.pdf

Ferrand-Bechmann, D. (2011). Le bénévolat, entre travail et engagement. *VST-Vie sociale et traitements*, (1), 22-29. Récupéré de <https://www.cairn.info/revue-vie-sociale-et-traitements-2011-1-page-22.htm>

Fortin, A., Gagnon, É., Ferland-Raymond, A.-E., & Mercier, A. (2007). Les temps du soi. Bénévolat, identité et éthique. *Recherches sociographiques*, 48(1), 43-64. Récupéré de <https://www.erudit.org/en/journals/rs/1900-v1-n1-rs1817/016206ar/abstract/>

Gagnon, É., & Fortin, A. (2002). L'espace et le temps de l'engagement bénévole: essai de définition. *Nouvelles pratiques sociales*, 15(2), 66-76. Récupéré de <https://www.erudit.org/fr/revues/nps/2002-v15-n2-nps722/008915ar/>

Gagnon, É., Fortin, A., Ferland-Raymond, A.-E., & Mercier, A. (2004). Donner du sens. Trajectoires de bénévoles et communautés morales. *Lien social et politique* (51), 49-57. Récupéré de <https://www.erudit.org/fr/revues/lsp/2004-n51-lsp758/008869ar/>

Gagnon, É., Fortin, A., Ferland-Raymond, A.-E., & Mercier, A. (2013). L'invention du bénévolat : Genèse et institution de l'action bénévole au Québec: Presses de l'Université Laval.

Godbout, J.T. (2000). Le don, la dette et l'identité. Montréal : Éditions La découverte.

- Gouvernement de l'Ontario (2007). Ministère des Affaires civiques et de l'Immigration, document daté du 4 mai 2007, texte extrait le 1er février 2008 du site Bénévolat – Citoyenneté en mouvement! : <http://www.citizenship.gov.on.ca/french/volunteerism/>
- Hill Stratégies. (2008). Les effets sociaux de la culture : Statistiques exploratoires Regards statistiques sur les arts, 6(4). Récupéré de https://hillstrategies.com/wp-content/uploads/1970/01/Effets_sociaux_culture.pdf
- Hill Stratégies (2013a). Les bénévoles et donateurs du secteur des arts et de la culture au Canada en 2010. Regards statistiques, 11(3). Récupéré de https://hillstrategies.com/wp-content/uploads/2013/03/Benevoles_donateurs2010.pdf
- Hill Stratégies (2013b). Les arts et le bien-être individuel au Canada. Regards statistiques sur les arts, 11(2). Récupéré de <https://hillstrategies.com/2013/02/13/les-arts-et-le-bien-etre-individuel-au-canada/?lang=fr>
- Jutras, J. (2010). Portrait statistique de 1999-2000 À 2007-2008: Institutions muséales reconnues et soutenues. Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine. Récupéré de https://www.mcc.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/publications/Portrait_instmuseales_octobre2010.pdf
- Lemieux, D. (2002). Introduction. Vingt-cinq ans de recherches sur la culture au Québec. Dans D. Lemieux (Éd.), *Traité de la culture* (pp. 1-26). Sainte-Foy : Les Éditions de l'IQRC.
- National Endowment for the Arts. (2009). *Art-Goers in their communities: patterns of civic and social engagement*.
- National endowment for the arts. Récupéré de <https://www.arts.gov/sites/default/files/98.pdf>
- N.D. (2005). Vers la reconnaissance du loisir culturel... Un atout pour la Gaspésie et les Îles-de-la-Madeleine. L'Unité régionale loisir et sport Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Récupéré de https://www.mcc.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Politique-culturelle/Memoires___Metadonnees/Unite_regionale_loisir_et_sport_Gaspesie-Iles-de-la-Madeleine_Memoire.pdf
- Polzella, D. J., et Forbis, J. S. (2016). Relationships between different types and modes of arts-related experiences, motivation, and civic engagement. Washington. Retrieved January, 27, 2020. Récupéré de <https://www.arts.gov/sites/default/files/Research-Art-Works-Dayton3.pdf>
- Proulx, G. (2020). Du bénévolat au crowdsourcing: évolution de la participation citoyenne dans les bibliothèques. *Documentation et bibliothèques*, 66(3), 47-54. Récupéré de <https://www.erudit.org/en/journals/documentation/1900-v1-n1-documentation05468/1071201ar/abstract/>
- Sayag-Morat, F. (2019). Quand les jeunes s'engagent pour changer l'image du musée. *La Lettre de l'OCIM. Musées, Patrimoine et Culture scientifiques et techniques*, (182), 26-33. Récupéré de <https://journals.openedition.org/ocim/2327>
- S.D. (2010). Les bénévoles culturels, un maillon essentiel. *La Presse*. Récupéré de <https://www.lapresse.ca/opinions/201009/23/01-4325904-les-benevoles-culturels-un-maillon-essentiel.php>
- Sévigny, A. & Frappier, A. (2010). « Le bénévolat « par » et « pour » les aînés. Dans M. Charpentier, N. Guberman, V. Billette, J-P Lavoie, A. Grenier, I. Olazabal (dir.), *Vieillir au pluriel. Perspectives sociales*. Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 431-451.
- Snyder, M. & Omoto, A. M. (2008). Volunteerism: Social Issues Perspectives and Social Policy Implications. *Social Issues and Policy Review*, 2(1), 1-36.
- Thibault, A., & Fortier, J. (2003). Comprendre et développer le bénévolat en loisir dans un univers technique et « clientéliste ». *Loisir et Société*, 26(2), 315-344. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07053436.2003.10707625?src=recsys>
- Thibault, A., Fortier, J. & Albertus, P. (2007). *Rendre compte du mouvement bénévole au Québec : créateur de liens autant que de biens*. Réseau de l'action bénévole du Québec.
- Thibault, A. (2009). L'organisation du loisir n'est plus adaptée au bénévolat moderne? Une urgence d'agir. *Bulletin de l'Observatoire québécois du loisir*, 7(2). Récupéré de <http://bel.uqtr.ca/id/eprint/1687/1/6-24-2958-20111026-1.pdf>
- Thierry, D. (2012). Les relations entre les salariés et les bénévoles dans les associations. *France Bénévolat*.