



## DANS CE NUMÉRO :

- Message du président
- Nouvelle version de la section sur les normes et l'éthique sur le site web de PGBC
- Voici le nouveau responsable de l'action sociale et des normes  
Rappels : Prochaines dates limites pour l'obtention du titre CVA
- Merci Angie!
- Sept raisons pour proposer une présentation @ la Conférence 2017
- Conférence AVRBC/ PGBC – 10 au 12 mai 2017
- Aider les employés à comprendre la valeur des bénévoles
- Combien de chapeaux est-ce que je porte?
- Prix annuel IMPACT ...À propos du Prix :
- Célébrations d'AVRBC à l'occasion de la Journée internationale des gestionnaires de bénévoles

## À propos de PGBC

Professionnels en gestion de bénévoles du Canada (PGBC) a été fondé en 1980 et est reconnu pour son expertise dans le domaine de la gestion des bénévoles. Vouée à l'action sociale, au renforcement des capacités et au réseautage, l'association relie et dynamise un réseau de professionnels et rehausse avec passion la qualité du bénévolat au Canada.

HIVER 2016

## Message du président

*Par: Bobby Hrehoruk*



Bonne Journée internationale des gestionnaires de bénévoles. Le thème de cette année, « Un travail, de nombreux chapeaux », semble approprié compte tenu du dynamisme et de la souplesse qu'exige souvent notre travail. Alors que nos budgets subissent des compressions, on nous demande de faire plus avec moins, tout en dépassant constamment les attentes que nous avons respectées l'année précédente.

Alors que PGBC chemine dans son nouveau plan stratégique, nous avons pris l'engagement de donner plus de valeur à votre adhésion à notre association! Nous avons récemment organisé des séminaires web, *Appliquer l'éthique dans votre travail avec les bénévoles*, présenté par Katie Campbell, directrice générale du Council for Certification in Volunteer Administration, et *Où sont passés tous les membres? Les secrets pour maintenir et accroître la participation des membres*, présenté par Charlene Dishaw, Charlene Dishaw Consulting & Training. Nous sommes heureux et ravis de vous offrir d'autres sessions au cours des prochains mois!

Nous sommes également heureux de continuer à ajouter des avantages à votre adhésion, notamment une offre pour un essai gratuit prolongé de [Charity Republic](#), et un rabais de 5 % sur vos achats chez [Bargains Group](#). Je vous encourage à visiter leurs sites.

PGBC a récemment mis à jour les Ressources pour les employeurs, qui comprennent six outils pour aider les employeurs dans leurs démarches de recrutement de professionnels de la gestion de bénévoles. Vous pouvez consulter ces outils à : [http://www.vmpc.ca/cgi/page.cgi/for\\_employers.html](http://www.vmpc.ca/cgi/page.cgi/for_employers.html). Merci à tous les bénévoles qui ont contribué à la mise à jour de ce contenu!

À l'approche de la période des fêtes et du Nouvel An, je vous souhaite, à vous et à votre famille, beaucoup de bonheur!

**Bobby Hrehoruk**  
President | Président

Volunteer Management Professionals of Canada  
Professionnels en gestion de bénévoles du Canada  
[www.vmpc.ca](http://www.vmpc.ca)    [president@vmpc.ca](mailto:president@vmpc.ca)

## Nouvelle version de la section sur les normes et l'éthique sur le site web de PGBC

Le Comité d'action sociale de PGBC est heureux de présenter une mise à jour des documents contenus dans les sections *Ressources en matière d'emploi* et *Code d'éthique*, maintenant accessibles sur notre site web.

Pourquoi cette révision?

- Parce qu'à titre de professionnels en gestion des bénévoles, nous recherchons et défendons les pratiques exemplaires dans notre domaine en constante évolution, et
- Parce que nous sommes conscients des changements sociaux, culturels et économiques dans notre environnement de travail, et dans la société canadienne dans son ensemble, qui façonnent notre travail de gestionnaire de bénévoles.

En plus de la mise à jour du Code d'éthique de PGBC, nous sommes heureux de partager avec vous cinq ressources en matière d'emploi qui ont été mises à jour :

- Profils de poste pour les professionnels de la gestion de bénévoles
- Modèle de description de poste pour les professionnels de la gestion de bénévoles
- Compétences, connaissances et aptitudes pour les professionnels de la gestion de bénévoles
- Guide d'entrevue pour embaucher un professionnel de la gestion de bénévoles
- Critères de classification salariale pour les professionnels de la gestion de bénévoles

Ces ressources sont organisées en deux sections, une à être utilisée par nos membres et l'autre par les employeurs. Ces ressources se veulent des documents utiles offrant un cadre pour les pratiques exemplaires et la prise de décision éthique en matière de gestion de bénévoles. Toutes ces ressources s'harmonisent avec les Normes professionnelles nationales.

Quelle meilleure façon de démontrer notre responsabilisation envers nos bénévoles et les organisations que nous desservons que d'utiliser ces documents – et même afficher notre Code d'éthique dans notre lieu de travail!

Vous pouvez consulter les mises à jour de ces sections dès maintenant!

**La trousse d'emploi pour les professionnels :**

[www.vmpc.ca/cgi/page.cgi/for\\_professionals\\_fr.html](http://www.vmpc.ca/cgi/page.cgi/for_professionals_fr.html)

**La trousse d'emploi pour les employeurs :**

[www.vmpc.ca/cgi/page.cgi/for\\_employers\\_fr.html](http://www.vmpc.ca/cgi/page.cgi/for_employers_fr.html)

**Code d'éthique :** [www.vmpc.ca/Code\\_of\\_Ethics\\_Fr.html](http://www.vmpc.ca/Code_of_Ethics_Fr.html)

Nous tenons à remercier les membres du comité d'action sociale 2015-2016 pour leur travail exemplaire dans la mise à jour et la révision de ces ressources.

**Conseil  
d'administration  
2016 – 2017**

**Comité exécutif de  
PGBC**

**Président**

Bobby Hrehoruk  
Toronto, Ontario

**Vice présidente**

Ruth Millard, CVA  
Wellesley, Ontario

**Trésorier**

William Meehan  
Waterloo, Ontario

**Secrétaire**

Linda Foster, CVA  
Saskatoon, Saskatchewan

**Président sortant**

Charles Allain  
Moncton,  
Nouveau-Brunswick

## Conseil d'administration

2015 – 2016

## PGBC Présidents de comités

### Action sociale et Normes professionnelles

Jonathon Belanger  
Winnipeg, Manitoba

### Communications

Yvonne lePair, CVA  
Halifax, Nouvelle-Écosse

### Membre spécial / Développement des ressources

Anabelle Michaud  
Montréal, Québec

### Services aux members

Leona Conrick, CVA  
Greenwood, Nouvelle-Écosse

### Développement professionnel

Lindsay Baker, CVA  
Vancouver, Colombie-Britannique

## Bénévoles responsables

### Technologie de l'information

Daria Skibington-Roffel, CVA  
Calgary, Alberta

### Accréditation

Christopher Dougherty, CVA  
Calgary, Alberta

## Bénévoles-Échange

### Révisseur (version anglaise)

Joyce Argall

### Révisseurs (version française)

Hélène Bourgaize  
Normand Latulippe

## Voici le nouveau responsable de l'action sociale et des normes

Jonathon Belanger, M.Sc.



Jonathon Belanger détient une maîtrise en géographie de l'Université de Guelph où il a également agi comme président et chef de la direction de l'Association des étudiants de cycle supérieur, tout en siégeant au conseil des études de cycle supérieur et à de nombreux autres comités et conseils. Jonathon est passionné par le bénévolat et l'action sociale positive, et il a intégré son expérience de travail de directeur et gestionnaire des relations communautaires de *Student Volunteer Connections*

aux initiatives de développement communautaire pour la ville de Guelph et l'*Institute for Community Engaged Scholarship*. Hors du secteur bénévole, il possède de nombreux intérêts professionnels alors qu'il travaille actuellement pour le gouvernement du Canada tout en poursuivant des recherches en sciences hydrologiques et en étudiant en administration. Dans ses temps libres, il s'adonne à des activités de plein air comme la course, la randonnée et le cyclisme.

### Rappels : Prochaines dates limites pour l'obtention du titre CVA

La prochaine fenêtre pour l'examen CVA est du 3 au 14 avril 2017 et la date limite pour s'inscrire à l'examen pendant cette fenêtre est le 15 mars 2017.

Surveillez le prochain séminaire web de PGBC sur l'obtention du titre CVA en janvier 2017. Nous offrirons également en janvier quelques outils pour vous aider à vous préparer à l'examen.

La liste des nouveaux détenteurs canadiens du titre CVA qui ont obtenu leur accréditation lors de l'examen d'octobre 2016 sera publiée dans le numéro du printemps 2017 d'*Échange*.

Si vous faites partie du contingent de ceux qui viennent d'obtenir leur titre CVA, félicitations! Partagez votre réussite avec vos collègues CVA partout dans le monde en prenant un égoportrait avec votre certificat et affichez-le sur Twitter ou Instagram avec le mot clic #CVAselfie.

### Merci Angie!



Merci à Angie Boehm pour son soutien permanent aux candidats au titre CVA au moyen de son groupe d'étude Facebook. Son dévouement à aider ses collègues partout au pays à obtenir leur accréditation professionnelle est très apprécié!

## NOS OBJECTIFS

Fournir le leadership pour les administrateurs des ressources bénévoles

Maintenir un code de déontologie et les normes de pratique dans l'administration des ressources bénévoles

Promouvoir le développement professionnel dans l'administration des ressources bénévoles

Collaborer avec les organismes provinciaux, nationaux et internationaux

## NOTRE VISION

Réunir les administrateurs de ressources bénévoles au sein d'une association professionnelle qui fait la promotion des meilleures pratiques, appuie l'éducation, facilite le réseautage et se fait le porte-parole de la profession.

## Sept raisons pour proposer une présentation @ la Conférence 2017



Volunteer Management  
PROFESSIONALS OF CANADA  
PROFESSIONNELS EN  
gestion de bénévoles  
DU CANADA

Vous avez des expériences et des perspectives à partager avec les gens.

- Cela contribuera à rehausser votre profil professionnel au sein de la profession et de votre organisation.
- Une présentation aide à amortir les frais d'inscription (honoraires de 100 \$ versés par atelier) et fournit de bonnes raisons à votre organisation de vous envoyer à la conférence!
- Nous cherchons à offrir des ateliers à des professionnels de divers niveaux d'expérience et de cheminement dans leur carrière.
- C'est une occasion de développer vos compétences en art oratoire et en formation.
- Vous accumulez des crédits d'unités de développement professionnel pour votre accréditation CVA.
- C'est un exercice divertissant qui vous procurera un sentiment de réussite.
- Voici sept façons de rendre votre présentation facile...
  1. Partagez quelque chose que vous avez fait de façon différente, nouvelle, passionnante...
  2. Faites une présentation en partenariat avec un collègue.
  3. Organisez un débat avec des collègues d'autres organisations.
  4. Animez une discussion ou une activité de réseautage.
  5. Modifiez une présentation existante ou du contenu que vous possédez déjà.
  6. Coordonnez une discussion sur les pratiques exemplaires dans un secteur particulier.

Trouvez un mentor possédant une expérience dans les présentations (il y a personnes disponibles)

Vous avez des questions ou avez besoin d'aide? Communiquez avec Lindsay à [pd@vmc.ca](mailto:pd@vmc.ca) ou Charlene à [conference@avrbc.com](mailto:conference@avrbc.com)

## Conférence AVRBC/ PGBC – 10 au 12 mai 2017

### Prendre l'initiative dans la transformation : Promouvoir la profession de gestionnaire de bénévoles

Victoria, Colombie-Britannique

[Delta Ocean Pointe Inn](#)



Joignez-vous à AVRBC et à Professionnels en gestion de bénévoles du Canada (PGPC) à l'occasion de l'événement incontournable pour les professionnels de la gestion de bénévoles. Créez des liens avec vos collègues partout au Canada afin d'apprendre de leaders expérimentés dans le domaine. Vous pourrez acquérir de nouvelles idées et être inspirés à transformer vos programmes de bénévolat!

#### Nos conférenciers sont des leaders inspirants!



Christina Sestan est une mentore, une animatrice et une conférencière ambitieuse et dynamique possédant 16 ans d'expérience en développement organisationnel, qui met l'accent sur le développement du leadership et le rendement maximal dans une variété de contextes organisationnels. Elle nous guidera pour examiner notre propre style de leadership tout en explorant des façons de tirer parti de l'influence que nous exerçons sur nos milieux de travail et nos communautés!



Depuis dix ans, Melissa Ketler, se spécialise dans la création d'équipes efficaces de haut niveau. Elle met l'accent sur la culture, le développement du leadership, les solutions organisationnelles et l'engagement des employés. Elle est une spécialiste de la gestion du changement et elle guidera les participants dans la transformation de la façon dont ils appuient les bénévoles à travers le changement. Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements au sujet de Melissa à <http://www.foxandowl.ca/>

Consultez régulièrement cette [page](#) pour connaître les dernières nouvelles. Vous pouvez également suivre @avrbc et @VMPC\_Canada sur Twitter ou nous « aimer » sur Facebook à [www.facebook.com/avrbc](http://www.facebook.com/avrbc).

## Aider les employés à comprendre la valeur des bénévoles

*Par Amanda Sokol, Gestionnaire de l'engagement communautaire, Autism Edmonton*

Ce n'est pas aussi facile qu'on le croit de créer un environnement disposé envers les bénévoles dans nos organismes sans but lucratif. La promesse de « travail gratuit » est souvent illusoire – et nos collègues le savent très bien! Les bailleurs de fonds adorent le concept de la participation bénévole, et dans de nombreux cas, c'est une exigence pour réussir à obtenir des subventions. Il n'est pas rare que ceux qui sont en poste dans une organisation pensent à « ce qu'on pourrait faire avec plus de personnel », mais moins de gens s'interrogent à savoir « ce qu'on pourrait faire avec plus de bénévoles ». La vérité, c'est que ce n'est pas tout le monde qui comprend la valeur de la participation bénévole, à tout le moins parmi ceux qui occupent des postes importants. Pendant ma carrière, j'ai souvent entendu « Demandons à un bénévole de faire ce travail », mais plus rarement ai-je entendu « Ce serait une occasion enrichissante pour un bénévole ».

L'importance de la participation bénévole dans le secteur communautaire est inestimable. Les bailleurs de fonds et les donateurs l'exigent, les employés permanents ont besoin de leur soutien et c'est la contribution de nos bénévoles qui nous permet de réaliser nos missions respectives. Ainsi, en tant que gestionnaires de bénévoles, comment faites-vous pour que vos collègues apprécient la valeur de la participation bénévole? À mon avis, c'est en créant des conversations et des pratiques qui bâtissent la confiance. Une confiance qui correspond à ce qui suit :

### **Les bénévoles sont nécessaires.**

Cela signifie prendre le temps nécessaire pour discuter avec vos collègues de l'orientation que pourrait prendre leur travail s'ils pouvaient compter sur une équipe de gens dans leur secteur d'activité. Aidez-les à voir grand. Laissez leur expliquer leurs objectifs pour leur programme ou leur secteur d'activité. Demandez-leur ce qu'ils pourraient accomplir avec une importante subvention leur permettant d'embaucher plus de personnel. Guidez-les dans la transition entre les employés rémunérés et les ressources bénévoles et ensemble, évaluez le potentiel de la participation bénévole.

### **Les bénévoles sont bien placés.**

Rédigez, puis révissez régulièrement des descriptions de rôle détaillées, mais pas par vous-même. Consultez vos collègues pour vous assurer que vous êtes sur la même longueur d'onde. Cela leur permet de savoir quel sera leur engagement en ce qui concerne la supervision et de gérer leurs attentes, et cela leur prouvera que vous embauchez des personnes qualifiées.

### **Les bénévoles sont sélectionnés.**

Organisez une réunion du personnel pour qu'ils se familiarisent avec le processus de sélection des bénévoles dans votre organisation. Montrez-leur les formulaires de candidature, les questions d'entrevue et les questions de vérification des références. Expliquez-leur comment vous soulignez l'importance de l'engagement et de la fiabilité dans leurs rôles.

## Aider les employés à comprendre la valeur des bénévoles (suite)

### La motivation des bénévoles n'a pas à être uniquement altruiste.

Aidez les employés à comprendre les nombreuses motivations variées de la participation bénévole dans votre organisation. Rappelez-leur que le bénévolat devrait être une transaction mutuellement bénéfique et que même si les bénévoles ne reçoivent pas de rémunération financière, ils retirent néanmoins certains avantages comme une expérience dans leur CV, une expérience pratique, des contacts professionnels et ainsi de suite. Le sentiment agréable que l'on obtient en aidant les autres (altruisme) est également une forme de rémunération! Nous faisons confiance à nos collègues de travail (dont la seule motivation qui diffère de celle des bénévoles est le chèque de paie), mais nous hésitons à faire confiance à quelqu'un qui choisit de faire don de son temps pour notre cause. C'est déconcertant.

### Les bénévoles sont suffisamment formés.

Les bénévoles sont souvent des jeunes de niveau débutant dans l'organisation, et les employés sont souvent hésitants à créer des rôles de bénévole comportant un niveau de responsabilité élevé. Comment votre organisation appuierait-elle un nouvel employé? Avec une formation suffisante – tant à l'interne qu'à l'externe. Invitez vos collègues à la séance d'orientation de votre organisation. Demandez-leur de contribuer à la conception et à l'animation des séances de formation propres aux rôles de bénévole.

### Les bénévoles sont bien encadrés.

Comme les employés rémunérés, les bénévoles ont besoin d'encadrement et de soutien. Les superviseurs ont eux aussi besoin de soutien. Vérifiez auprès de vos bénévoles et de vos collègues pour voir comment les choses se passent. Apportez des correctifs s'il y a des préoccupations. Faites-leur part des commentaires positifs sur les uns et les autres. Faites participer les employés à la reconnaissance des bénévoles et soulignez l'excellent travail des employés auprès des bénévoles.

N'oubliez pas votre mission – vous êtes tous dans le même bateau à essayer de réaliser la même vision. Une fois que vos collègues constateront que tout est fait pour créer un programme de bénévolat dynamique, il sera beaucoup plus facile pour eux d'accueillir les bénévoles comme des membres de l'équipe. Comme vous, ils réaliseront qu'une participation bénévole réussie sert les intérêts de tous.

### Membres de PGBC, nous voulons vous entendre...

Voici votre chance... nous voulons obtenir des articles sur les pratiques exemplaires, des profils de membres, des articles sur la gestion de bénévoles pour notre prochain numéro d'Échange. Si vous souhaitez écrire un article pour le prochain numéro, veuillez communiquer avec nous à [communications@vmpc.ca](mailto:communications@vmpc.ca)



## Combien de chapeaux est-ce que je porte?

Par Tina Lowery, Coordonnatrice régionale, Volunteer Services BC Cancer Agency, Vancouver Island

La plupart d’entre nous qui évoluons dans ce domaine possèdent une formation, des compétences et des antécédents différents dans toutes sortes de contextes. Certains doivent fouiller profondément dans un domaine précis alors qu’ils possèdent des connaissances d’un autre domaine. Nous devons nous adapter, innover, souvent dans des domaines interdisciplinaires, et lier des idées, des concepts, des systèmes et des gens en utilisant des moyens que d’autres auraient estimé impossibles.

Il peut parfois être difficile de décrire ce que nous faisons, l’ensemble des compétences qu’un employeur devrait rechercher, ou de savoir quelle formation et quelle accréditation sont importantes. Vous les avez toutes entendues. Nous portons de nombreux chapeaux (en fait, le thème de la Journée mondiale des gestionnaires de bénévoles cette année est « Un poste, de nombreux chapeaux »). La métaphore classique du « coffre à outils » est également utilisée pour décrire nos compétences et notre expérience. Ainsi, une meilleure façon, sinon une nouvelle façon, de présenter nos compétences et nos antécédents variés serait le Professionnel en forme de T. Les professionnels en forme de T possèdent des compétences et des habiletés qui sont à la fois vastes et profondes. Par exemple, pour combien d’entre vous cette image serait un portrait précis de vos compétences et de votre expérience?

Planification stratégique	Gestion financière	Développement de programmes	Ressources humaines	Formation des adultes	Engagement communautaire	Coordination d’événements spéciaux
			<p>La barre verticale du « T » représente la profondeur des compétences et de l’expertise dans un domaine unique, et pour chacun d’entre nous, elles peuvent être différentes.</p>			

Certains d’entre nous iront chercher une formation supplémentaire ou même une accréditation dans un ou plusieurs de ces domaines, contribuant ainsi à développer la barre verticale de notre T. Certains d’entre nous le font par intérêt personnel ou peut-être parce que cela est mieux adapté à notre situation professionnelle actuelle qui exige d’en savoir plus sur un des éléments sur la barre horizontale du T. Le fait que nous devons constamment apprendre, faire des liens entre de nombreuses disciplines, idées et concepts pour utiliser ces connaissances dans le cadre de notre travail semble être un dénominateur commun chez les professionnels de la gestion des bénévoles. Il me semble tout à fait logique de prendre les mesures nécessaires afin d’être reconnu pour ces connaissances et cette expérience.

J’ai mon titre CVA du *Counsel of volunteer administrators*. J’ai également un certificat en supervision et j’ai suivi des cours et des ateliers sur la gestion du changement, l’interrogation appréciative, les principes de l’éducation aux adultes et dans plusieurs autres domaines. Même mon diplôme en histoire et archéologie m’a servi dans mon travail avec les bénévoles. Tout cela fait partie de la barre horizontale de mon T. Mais j’en voulais encore plus!

Au cours de la dernière année, j'ai commencé à réfléchir à tous liens qui existent entre ce que nous faisons et les similitudes avec la profession de gestionnaire de ressources humaines. Comprenez-moi bien. Si quelqu'un m'avait laissé entendre que la gestion des ressources bénévoles et la gestion des RH sont à peu près semblables, j'aurais réagi poliment, mais une telle allusion m'aurait rendue furieuse. Je ne pense pas que les deux postes sont interchangeables, mais les deux partagent plusieurs principes et pratiques exemplaires. Chose intéressante, un article de Susan J Ellis récemment publié dans Energize, fait une mise en garde contre l'exagération qui veut que les bénévoles soient des « employés non rémunérés ». J'estime toutefois qu'on aurait tout à gagner à obtenir une accréditation supplémentaire en gestion des ressources humaines.

J'ai commencé à explorer la possibilité d'obtenir mon titre CRHA (conseiller en ressources humaines agréé). Pour l'obtenir, il faut détenir un baccalauréat d'une université canadienne, réussir l'examen national des connaissances en RH et posséder un minimum de trois ans d'expérience dans trois des compétences clés et au moins deux des dimensions fonctionnelles : stratégie, pratique professionnelle, engagement, planification de la main-d'œuvre et gestion du talent, relations de travail, rémunération globale, apprentissage et développement, santé, mieux-être et sécurité au travail, paramètres de RH, production de rapports et gestion financière.

J'ai donc adhéré à l'association des RH, j'ai passé l'examen et j'ai présenté mes attestations d'études et mon expérience professionnelle pour finir par être refusée. La raison invoquée : les bénévoles ne sont pas des employés. Lorsque j'ai demandé plus d'explications, on m'a dit que nous ne nous occupons pas de relations de travail, de syndicats ou de sécurité au travail. On m'a aussi répondu que nous n'avions pas à risquer d'embaucher le mauvais bénévole puisqu'un bénévole ne peut causer aucun tort à une organisation. Je n'étais évidemment pas d'accord.

Le plus important pour moi était que l'association reconnaisse *notre* travail, pas seulement l'expérience personnelle. J'ai poliment insisté pour qu'ils réexaminent leur décision. J'ai fait mes recherches et j'ai découvert comment d'autres associations de RH font la distinction entre les bénévoles et les employés rémunérés. J'ai parlé à d'autres personnes qui travaillent dans le domaine des RH et de la gestion de ressources bénévoles. Pendant tout ce temps, je maintenais le contact avec mon association RH pour leur demander des précisions et leur transmettre l'information que je recueillais.

Il n'y a pas de solution uniforme. Nous venons tous d'horizons différents et, en fin de compte, nous sommes tous de remarquables professionnels en forme de T. Pourquoi ne pourrions-nous pas obtenir du succès et une accréditation dans l'un ou l'autre des domaines pour lesquels nous avons de l'expérience et de l'expertise? À la fin octobre, j'ai appris que mon expérience sera reconnue et que je pourrai obtenir l'accréditation. J'espère que certains d'entre vous songeront à entreprendre les démarches pour obtenir cette accréditation. Je suis persuadée qu'avec le chevauchement des ressources entre les employés rémunérés et non rémunérés au sein de nombreuses organisations, nous (gestionnaires de RH et de ressources bénévoles) pourrions apprendre les uns des autres et aurons de plus en plus à travailler en collaboration. Pour l'instant, je suis particulièrement heureuse du nouveau chapeau que je porte!

**« Participez à la conversation. Partagez vos idées avec les membres de PGBC en ouvrant une session dans [vmpc.ca](http://vmpc.ca). Dans la section des membres, (à la gauche dans le menu) sélectionnez « Le Forum des membres ». Les messages sur le forum sont diffusés chaque semaine!**

## Prix annuel IMPACT ...À propos du Prix :

*Administrators of Volunteer Resources of BC* et *Better Impact* sont fiers de présenter le quatrième Prix annuel IMPACT qui rend hommage à deux personnes qui ont démontré un leadership et des connaissances exceptionnels dans le domaine de l'administration des ressources bénévoles. Ce prix souligne l'importance de la profession et encourage tous les professionnels dans ce domaine à continuer à montrer la voie et à être inspiré.



### BETH HAZELL

Prix Impact pour le leadership émergent  
Candidature proposée par Lindsay Baker  
Organisation de la candidate : Aquarium de Vancouver  
Titre de la candidate : Coordinatrice, services bénévoles

Beth est un membre important de l'équipe qui encourage la participation bénévole au Centre des sciences marines à l'Aquarium de Vancouver. Beth coordonne le programme de stage qui fournit une occasion aux étudiants de niveau postsecondaire d'acquérir une expérience pratique nécessaire pour l'obtention d'un crédit. Au cours des dernières années, elle a entrepris de créer de nouveaux programmes – le programme familial de l'aquarium et un programme de mentorat, tout en modernisant d'autres programmes comme de programme de stage et notre processus d'intégration et de recrutement. Beth a réussi à rehausser son profil professionnel au sein de notre organisation (et dans le domaine) en obtenant son titre CVA cette année. Beth est membre d'AVRBC depuis 2014 et elle participe régulièrement aux rencontres régionales de Vancouver/ Richmond. Elle est également membre de PGBC. Beth a participé à des ateliers sur la gestion des bénévoles à l'interne, aux réunions et aux ateliers régionaux d'AVRBC, à deux conférences provinciales, tout en obtenant son accréditation en gestion des bénévoles. Elle fait toujours part de ses réflexions sur l'apprentissage acquis dans le cadre de ces expériences, elle les partage avec son équipe et les autres coordonnateurs de bénévoles et propose des changements que nous pourrions apporter à nos rôles, nos programmes et nos pratiques afin d'offrir une expérience améliorée à nos bénévoles.



### CHARLENE DISHAW

Prix Impact pour le leadership exemplaire  
Candidature proposée par Alexandra Tse  
Organisation de la candidate : Charlene Dishaw Consulting and Training  
Titre de la candidate: Consultante principale

Charlene possède plus de 25 ans d'expérience au sein d'organismes sans but lucratif. Elle est une spécialiste de la gestion des bénévoles, du leadership et du développement organisationnel. Elle a dirigé de nombreuses équipes de bénévoles et des centaines de bénévoles au sein de diverses organisations partout dans la province. Charlene a mis sur pied de nombreux ateliers sur la gestion des bénévoles et elle les présente régulièrement à des conférences depuis 1996. Cela représente 20 ans d'enseignement sur l'art de gérer des bénévoles! En plus d'avoir dirigé elle-même des centaines d'équipes de bénévoles, elle a également contribué à former de nombreux autres gestionnaires de bénévoles. Charlene a aussi contribué à cultiver et à diffuser les connaissances dans le domaine en occupant le poste de représentante régionale et de présidente de comité, en publiant deux articles dans le *Journal of Volunteer Administration*, et en mettant à jour une quantité impressionnante de recherches essentielles pour l'avenir de la profession dans le cadre de sa thèse de maîtrise « Supporting the Future Success of the Volunteer Management Professionals of Canada ». Elle a occupé de nombreux postes au sein d'AVRBC et elle préside le comité de la conférence 2017. Charlene détient le titre CVA depuis 10 ans, et depuis 2006 elle a travaillé sans relâche pour mettre à jour ses connaissances dans le domaine de la gestion des bénévoles.



Carol Dixon, de Providence Health Care, lauréate du Prix Impact 2015, passe la couronne aux lauréats de cette année lors des célébrations de la Journée internationale des gestionnaires de bénévoles d'AVRBC.



**Beth Hazell**, de l'Aquarium de Vancouver, reçoit des mains de la Présidente d'AVRBC, Heidi Jakob, le tout premier Prix Impact pour le leadership émergent.



Heidi Jakob, Présidente d'AVRBC, présente le Prix Impact pour le leadership exemplaire à Charlene Dishaw, consultante et formatrice.



## Célébrations d'AVRBC à l'occasion de la Journée internationale des gestionnaires de bénévoles



Karen Howe, Directrice de l'expérience visiteur à l'Aquarium de Vancouver (et ancienne présidente de l'ACRB), reçoit un certificat de reconnaissance pour son investissement continu dans le développement des compétences des administrateurs de ressources bénévoles et pour son soutien à la profession de gestionnaire de bénévoles

