



**VOLUNTEER  
ALBERTA**



*the co-operators*<sup>®</sup>



# **Développement de la politique et gestion des Risques**

# Qu'est-ce que le Programme de Sélection des Bénévoles ?

## Le Programme de Sélection des Bénévoles

- Fournit des ressources et des outils pédagogiques conçus pour aider les organisations à but non lucratif à améliorer leurs processus et procédures de sélection des bénévoles
- Offre des opportunités financières, y compris l'exonération des frais de vérification du secteur vulnérable et les subventions liées la sélection des bénévoles, pour aider les organisations dans leurs efforts de sélection
- Est géré par Bénévoles Alberta et financé par le Gouvernement de l'Alberta

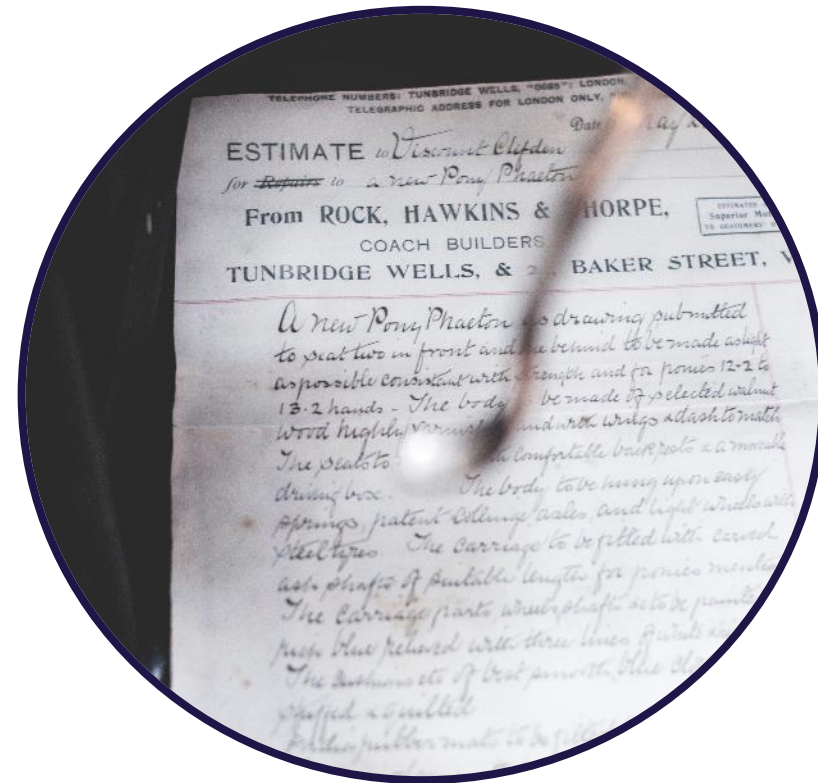


# Intro à la Politique

## Quelques éléments clés

- Aucune définition cohérente
- S'applique à tout le monde
- Place une limite - ce qui est bien et ce qui ne l'est pas
- Fournit des lignes directrices pour la prise de décision
- Souvent considérée comme différente des procédures

Par Définition : Politiques pour les Programmes de Bénévoles, Linda Graff, 1997



# Intro à la Politique

## A quoi ressemble une bonne politique ?

- Tient compte des personnes les plus touchées par la politique
- Bien documentée
- Pertinente et nécessaire
- Est mise à jour selon un calendrier



# Intro à la politique

Pourquoi les politiques sont-elles importantes dans le développement d'un programme de bénévolat?

- Elles expliquent pourquoi les bénévoles sont importants
- Elles vous aident à créer un modèle cohérent d'implication
- Elles vous aident à gérer les risques et à réduire les freins



# Intro à la politique

Législation

- Ce que toute organisation doit faire

Règlement  
intérieur

- Ce que votre organisation doit faire

Politique

- Ce que vous avez décidé de faire

Procédures

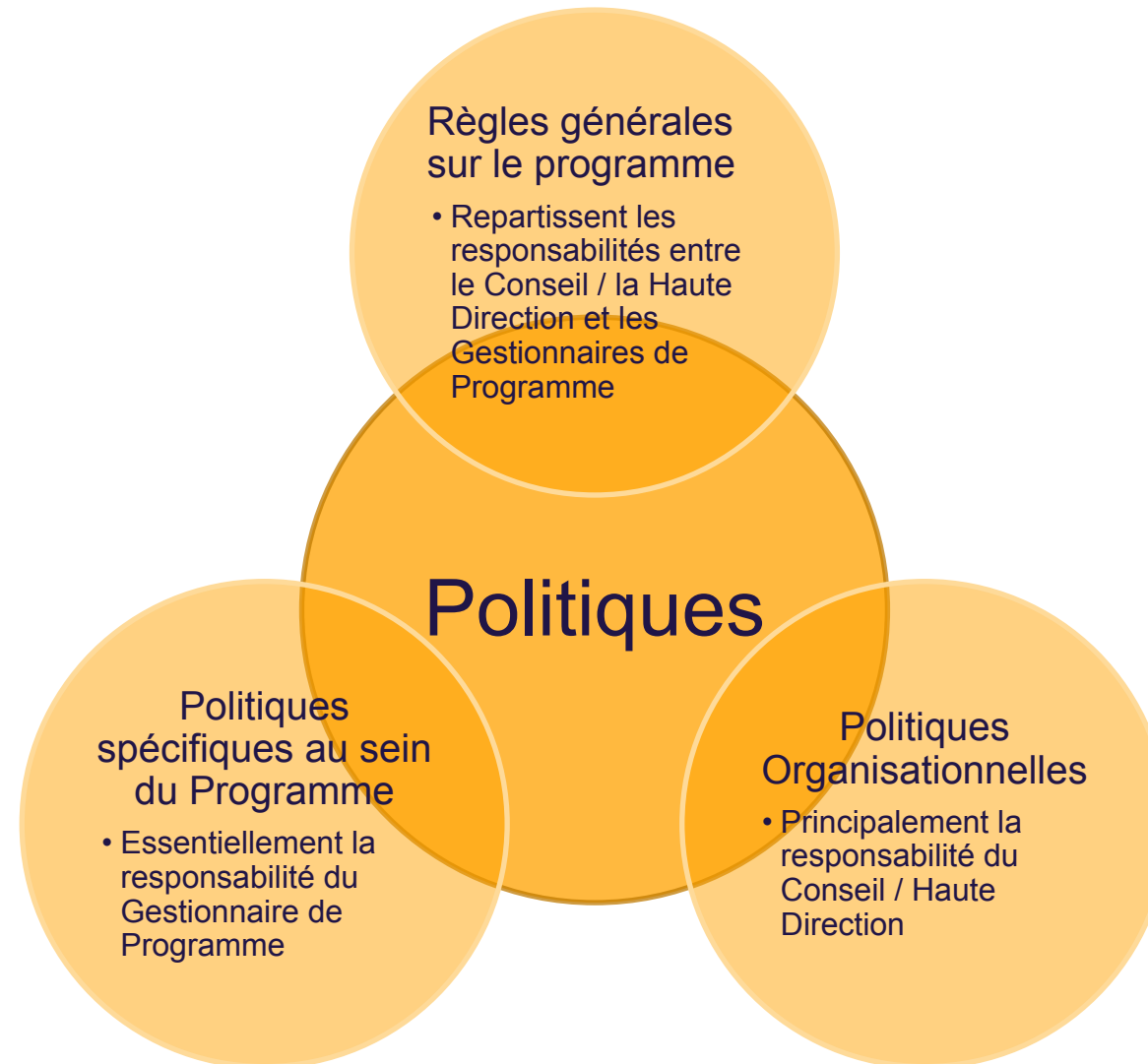
- Comment vous avez décidé de faire

# Intro à la politique

## Politique

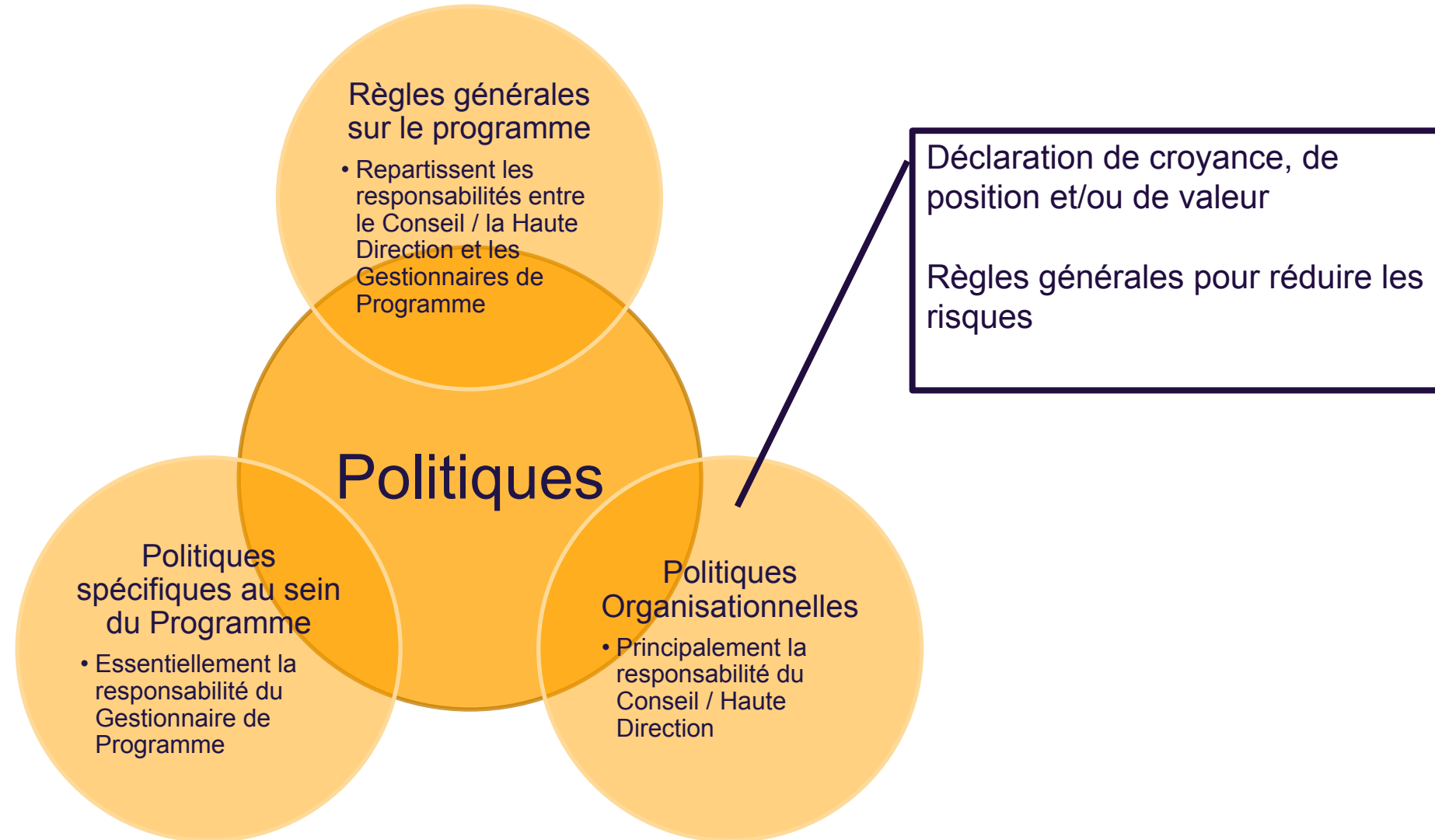
- Déclaration de croyance, de position et/ou de valeur
- Méthode de gestion des risques
- Règle
- Aide à l'efficacité du programme

# Intro à la politique

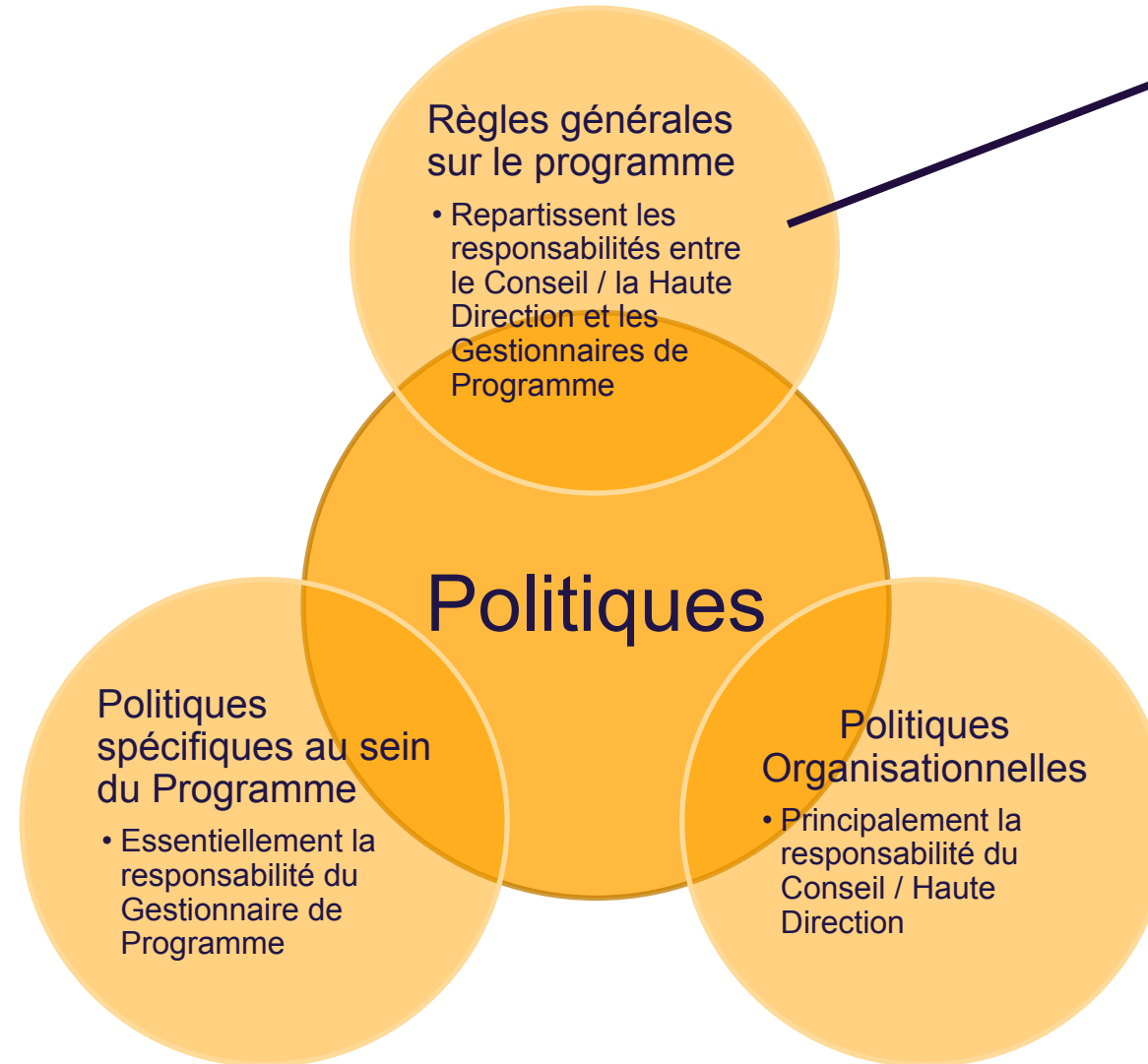




# Intro à la politique



# Intro à la politique



Déclaration de croyance, de position et/ou de valeur

Règles générales du Programme

Gestion des risques

# Intro à la politique

Règles spécifiques sur le Programme

Gestion des risques

Commence à aborder la procédure

Règles générales  
sur le programme

- Repartissent les responsabilités entre le Conseil / la Haute Direction et les Gestionnaires de Programme

Politiques

Politiques  
spécifiques au sein  
du Programme

- Essentiellement la responsabilité du Gestionnaire de Programme

Politiques  
Organisationnelles

- Principalement la responsabilité du Conseil / Haute Direction

# Exemples

## Politiques Organisationnelles

- Notre organisation croit au traitement juste et équitable de tous nos clients et parties prenantes. En tant qu'organisation fournissant des programmes et des services aux populations vulnérables, nous nous engageons à protéger la confidentialité et la vie privée de tous nos membres, participants, employés et bénévoles.

## Politiques Générales sur le Programme

- La sélection des bénévoles est un élément essentiel d'une gestion efficace des risques et relève de la responsabilité de chacun au sein de notre organisation. Tous les bénévoles actifs participeront à une évaluation annuelle par le gestionnaire des bénévoles pour aider à identifier les domaines possibles de croissance et de développement pour le bénévole et l'organisation.

## Politiques spécifiques au Programme

- Tous les bénévoles travaillant avec les populations vulnérables devront suivre une formation dispensée par le gestionnaire des établissements avant de commencer leur poste de bénévole. Les bénévoles sont tenus de soumettre un rapport de leur travail à la fin de chaque quart de travail ou, pour les bénévoles travaillant des heures irrégulières, à la fin de chaque mois.

# Exemples

## Politiques Organisationnelles

- Notre organisation croit au traitement juste et équitable de tous nos clients et parties prenantes. En tant qu'organisation fournissant des programmes et des services aux populations vulnérables, nous nous engageons à protéger la confidentialité et la vie privée de tous nos membres, participants, employés et bénévoles.

## Politiques Générales sur le Programme

- La sélection des bénévoles est un élément essentiel d'une gestion efficace des risques et relève de la responsabilité de chacun au sein de notre organisation. Tous les bénévoles actifs participeront à une évaluation annuelle par le gestionnaire des bénévoles pour aider à identifier les domaines possibles de croissance et de développement pour le bénévole et l'organisation.

## Politiques spécifiques au Programme

- Tous les bénévoles travaillant avec les populations vulnérables devront suivre une formation dispensée par le gestionnaire des établissements avant de commencer leur poste de bénévole. Les bénévoles sont tenus de soumettre un rapport de leur travail à la fin de chaque quart de travail ou, pour les bénévoles travaillant des heures irrégulières, à la fin de chaque mois.

# Exemples

## Politiques Organisationnelles

- Notre organisation croit au traitement juste et équitable de tous nos clients et parties prenantes. En tant qu'organisation fournissant des programmes et des services aux populations vulnérables, nous nous engageons à protéger la confidentialité et la vie privée de tous nos membres, participants, employés et bénévoles.

## Politiques Générales sur le Programme

- La sélection des bénévoles est un élément essentiel d'une gestion efficace des risques et relève de la responsabilité de chacun au sein de notre organisation. Tous les bénévoles actifs participeront à une évaluation annuelle par le gestionnaire des bénévoles pour aider à identifier les domaines possibles de croissance et de développement pour le bénévole et l'organisation.

## Politiques spécifiques au Programme

- Tous les bénévoles travaillant avec les populations vulnérables devront suivre une formation dispensée par le gestionnaire des établissements avant de commencer leur poste de bénévole. Les bénévoles sont tenus de soumettre un rapport de leur travail à la fin de chaque quart de travail ou, pour les bénévoles travaillant des heures irrégulières, à la fin de chaque mois.

# Gestion des risques et la Politique

## Le lien entre Politique et Risque

- Planification des dangers potentiels
- Diligence raisonnable et devoir de précaution
- Norme de soins

Le **devoir de précaution** est l'obligation d'une organisation de prendre des mesures justes pour prendre soin et protéger le personnel, les clients, les participants, les bénévoles et l'organisation selon une norme appropriée.

Le **critère de soin** approprié dépend de la situation et des risques.

# Gestion des risques et la Politique

## Politiques d'assurance

- Trouvez une police d'assurance et un représentant qui comprennent le milieu associatif à but lucratif
- Tenez votre représentant d'assurance au courant
- Les processus de sélection des bénévoles ont des répercussions sur les polices d'assurance



# Exercice

## Exemple de poste : Chef de la soupe populaire

### OBJECTIF DU POSTE

Élaborer et cuisiner des recettes avec une équipe de préparateurs de soupes populaires et de personnel de cuisine afin de fournir de la nourriture à une moyenne de 100 personnes chaque fin de semaine

### RESPONSABILITÉS / TÂCHES

- Recettes d'essai
- Créer des menus
- Commander des ingrédients
- Préparer la nourriture
- Former d'autres bénévoles aux techniques de cuisson
- Aider au nettoyage et à la préparation au besoin
- Gérer une équipe de bénévoles en cuisine
- Répondre aux questions sur les repas des clients

### CLIENTS / PERSONNES SERVI(E)S

- Individus et familles sans abri
- Personnes ayant d'autres formes de difficultés financières

### EMPLACEMENT / INSTALLATION

- La cuisine et la salle à manger d'une église locale

### ENGAGEMENT – VOLUME HORAIRE

20 à 30 heures par mois

### ENCADREMENT / FORMATION / ORIENTATION

- Travaille avec, mais pas directement supervisé par, le responsable de la soupe populaire.
- Formation générale et orientation dispensées par le gestionnaire des bénévoles

### AUTRES DÉTAILS

- Remise des clés de la cuisine pour venir tester les recettes en dehors des heures de service
- Interagit avec les clients au besoin, mais peut demander au personnel en service de communiquer directement avec les clients en leur nom

# Exercice

## Évaluation des risques

	RISQUE MINIME	RISQUE FAIBLE	RISQUE MOYEN	RISQUE ELEVÉ
PARTICIPANTS / CLIENTS	Bénévole occupe un poste n'impliquant aucune interaction avec les participants	Les interactions sont minimales et encadrées par un salarié. Il peut y avoir des interactions avec tout type de participants	Les interactions sont fréquentes et peuvent occasionnellement être encadrées par un salarié ou un bénévole confirmé. Il peut y avoir des contacts dans certaines situations.	Les interactions sont fréquentes et le bénévole occupe une position de confiance et d'autorité auprès des personnes vulnérables. Le bénévole est en contact avec les personnes vulnérables sans supervision.
CONFIGURATIONS	Bénévole travaille seul sans aucune interaction avec les participants	Lieu public, extérieur et / ou espace ouvert avec une haute visibilité et supervision	Espace avec une visibilité limitée et une supervision occasionnelle	Espace avec peu de visibilité ou supervision
SUPERVISION / CONTACT	Superviseur est présent en tout temps	Superviseur est régulièrement présent	Supervision occasionnelle par un salarié, un bénévole confirmé, ou parent	Peu, voire pas de supervision
NATURE DES RELATIONS	Pas de contact avec les participants (Ex : Support administratif, bénévole sur les réseaux sociaux, préposé en boutique)	Relations occasionnelles et non-intimes pouvant entraîner de courtes interactions et / ou des interactions sur une courte période	Relation personnelle qui se développe et évolue à travers le temps. La confiance et l'intimité peuvent également se développer.	Discussions privées ; Poste de confiance et d'autorité. Relation personnelle se développe entre le bénévole et le participant (Ex. Entraîneur, Aide-Soignant, Mentor, etc.)
DEGRÉ DE CONTACT PHYSIQUE	Pas de contact physique avec les participants	Contact occasionnel et / ou supervisé en cas de travail auprès de personnes vulnérables	Haut degré de contact physique entre les bénévoles et les personnes vulnérables. Des liens forts peuvent se développer, mais le bénévole n'est pas forcément en contact avec le client en permanence ou n'a pas nécessairement un pouvoir de décision	Haut degré de contact physique entre les bénévoles et personnes vulnérables. Le rôle de client et de celui de bénévole dépendent du développement d'une relation proche et intime

# Exercice

## Évaluation des risques

	RISQUE MINIME	RISQUE FAIBLE	RISQUE MOYEN	RISQUE ELEVE
PARTICIPANTS / CLIENTS	Bénévole occupe un poste n'impliquant aucune interaction avec les participants	Les interactions sont minimales et encadrées par un salarié. Il peut y avoir des interactions avec tout type de participants	Les interactions sont fréquentes et peuvent occasionnellement être encadrées par un salarié ou un bénévole confirmé. Il peut y avoir des contacts dans certaines situations.	Les interactions sont fréquentes et le bénévole occupe une position de confiance et d'autorité auprès des personnes vulnérables. Le bénévole est en contact avec les personnes vulnérables sans supervision.
CONFIGURATIONS	Bénévole travaille seul sans aucune interaction avec les participants	Lieu public, extérieur et / ou espace ouvert avec une haute visibilité et supervision	Espace avec une visibilité limitée et une supervision occasionnelle	Espace avec peu de visibilité ou supervision
SUPERVISION / CONTACT	Superviseur est présent en tout temps	Superviseur est régulièrement présent	Supervision occasionnelle par un salarié, un bénévole confirmé, ou parent	Peu, voire pas de supervision
NATURE DES RELATIONS	Pas de contact avec les participants (Ex : Support administratif, bénévole sur les réseaux sociaux, préposé en boutique)	Relations occasionnelles et non-intimes pouvant entraîner de courtes interactions et / ou des interactions sur une courte période	Relation personnelle qui se développe et évolue à travers le temps. La confiance et l'intimité peuvent également se développer.	Discussions privées ; Poste de confiance et d'autorité. Relation personnelle se développe entre le bénévole et le participant (Ex. Entraîneur, Aide-Soignant, Mentor, etc.)
DEGRÉ DE CONTACT PHYSIQUE	Pas de contact physique avec les participants	Contact occasionnel et / ou supervisé en cas de travail auprès de personnes vulnérables	Haut degré de contact physique entre les bénévoles et les personnes vulnérables. Des liens forts peuvent se développer, mais le bénévole n'est pas forcément en contact avec le client en permanence ou n'a pas nécessairement un pouvoir de décision	Haut degré de contact physique entre les bénévoles et personnes vulnérables. Le rôle de client et de celui de bénévole dépendent du développement d'une relation proche et intime

# Exercice

## Évaluation des risques

	RISQUE MINIME	RISQUE FAIBLE	RISQUE MOYEN	RISQUE ELEVE
PARTICIPANTS / CLIENTS	Bénévole occupe un poste n'impliquant aucune interaction avec les participants	Les interactions sont minimales et encadrées par un salarié. Il peut y avoir des interactions avec tout type de participants	Les interactions sont fréquentes et peuvent occasionnellement être encadrées par un salarié ou un bénévole confirmé. Il peut y avoir des contacts dans certaines situations.	Les interactions sont fréquentes et le bénévole occupe une position de confiance et d'autorité auprès des personnes vulnérables. Le bénévole est en contact avec les personnes vulnérables sans supervision.
CONFIGURATIONS	Bénévole travaille seul sans aucune interaction avec les participants	Lieu public, extérieur et / ou espace ouvert avec une haute visibilité et supervision	Espace avec une visibilité limitée et une supervision occasionnelle	Espace avec peu de visibilité ou supervision
SUPERVISION / CONTACT	Superviseur est présent en tout temps	Superviseur est régulièrement présent	Supervision occasionnelle par un salarié, un bénévole confirmé, ou parent	Peu, voire pas de supervision
NATURE DES RELATIONS	Pas de contact avec les participants (Ex : Support administratif, bénévole sur les réseaux sociaux, préposé en boutique)	Relations occasionnelles et non-intimes pouvant entraîner de courtes interactions et / ou des interactions sur une courte période	Relation personnelle qui se développe et évolue à travers le temps. La confiance et l'intimité peuvent également se développer.	Discussions privées ; Poste de confiance et d'autorité. Relation personnelle se développe entre le bénévole et le participant (Ex. Entraîneur, Aide-Soignant, Mentor, etc.)
DEGRÉ DE CONTACT PHYSIQUE	Pas de contact physique avec les participants	Contact occasionnel et / ou supervisé en cas de travail auprès de personnes vulnérables	Haut degré de contact physique entre les bénévoles et les personnes vulnérables. Des liens forts peuvent se développer, mais le bénévole n'est pas forcément en contact avec le client en permanence ou n'a pas nécessairement un pouvoir de décision	Haut degré de contact physique entre les bénévoles et personnes vulnérables. Le rôle de client et de celui de bénévole dépendent du développement d'une relation proche et intime

# Exercice

## Évaluation des risques

	RISQUE MINIME	RISQUE FAIBLE	RISQUE MOYEN	RISQUE ELEVE
PARTICIPANTS / CLIENTS	Bénévole occupe un poste n'impliquant aucune interaction avec les participants	Les interactions sont minimales et encadrées par un salarié. Il peut y avoir des interactions avec tout type de participants	Les interactions sont fréquentes et peuvent occasionnellement être encadrées par un salarié ou un bénévole confirmé. Il peut y avoir des contacts dans certaines situations.	Les interactions sont fréquentes et le bénévole occupe une position de confiance et d'autorité auprès des personnes vulnérables. Le bénévole est en contact avec les personnes vulnérables sans supervision.
CONFIGURATIONS	Bénévole travaille seul sans aucune interaction avec les participants	Lieu public, extérieur et / ou espace ouvert avec une haute visibilité et supervision	Espace avec une visibilité limitée et une supervision occasionnelle	Espace avec peu de visibilité ou supervision
SUPERVISION / CONTACT	Superviseur est présent en tout temps	Superviseur est régulièrement présent	Supervision occasionnelle par un salarié, un bénévole confirmé, ou parent	Peu, voire pas de supervision
NATURE DES RELATIONS	Pas de contact avec les participants (Ex : Support administratif, bénévole sur les réseaux sociaux, préposé en boutique)	Relations occasionnelles et non-intimes pouvant entraîner de courtes interactions et / ou des interactions sur une courte période	Relation personnelle qui se développe et évolue à travers le temps. La confiance et l'intimité peuvent également se développer.	Discussions privées ; Poste de confiance et d'autorité. Relation personnelle se développe entre le bénévole et le participant (Ex. Entraîneur, Aide-Soignant, Mentor, etc.)
DEGRÉ DE CONTACT PHYSIQUE	Pas de contact physique avec les participants	Contact occasionnel et / ou supervisé en cas de travail auprès de personnes vulnérables	Haut degré de contact physique entre les bénévoles et les personnes vulnérables. Des liens forts peuvent se développer, mais le bénévole n'est pas forcément en contact avec le client en permanence ou n'a pas nécessairement un pouvoir de décision	Haut degré de contact physique entre les bénévoles et personnes vulnérables. Le rôle de client et de celui de bénévole dépendent du développement d'une relation proche et intime

# Exercice

## Évaluation des risques

	RISQUE MINIME	RISQUE FAIBLE	RISQUE MOYEN	RISQUE ELEVE
PARTICIPANTS / CLIENTS	Bénévole occupe un poste n'impliquant aucune interaction avec les participants	Les interactions sont minimales et encadrées par un salarié. Il peut y avoir des interactions avec tout type de participants	Les interactions sont fréquentes et peuvent occasionnellement être encadrées par un salarié ou un bénévole confirmé. Il peut y avoir des contacts dans certaines situations.	Les interactions sont fréquentes et le bénévole occupe une position de confiance et d'autorité auprès des personnes vulnérables. Le bénévole est en contact avec les personnes vulnérables sans supervision.
CONFIGURATIONS	Bénévole travaille seul sans aucune interaction avec les participants	Lieu public, extérieur et / ou espace ouvert avec une haute visibilité et supervision	Espace avec une visibilité limitée et une supervision occasionnelle	Espace avec peu de visibilité ou supervision
SUPERVISION / CONTACT	Superviseur est présent en tout temps	Superviseur est régulièrement présent	Supervision occasionnelle par un salarié, un bénévole confirmé, ou parent	Peu, voire pas de supervision
NATURE DES RELATIONS	Pas de contact avec les participants (Ex : Support administratif, bénévole sur les réseaux sociaux, préposé en boutique)	Relations occasionnelles et non-intimes pouvant entraîner de courtes interactions et / ou des interactions sur une courte période	Relation personnelle qui se développe et évolue à travers le temps. La confiance et l'intimité peuvent également se développer.	Discussions privées ; Poste de confiance et d'autorité. Relation personnelle se développe entre le bénévole et le participant (Ex. Entraîneur, Aide-Soignant, Mentor, etc.)
DEGRÉ DE CONTACT PHYSIQUE	Pas de contact physique avec les participants	Contact occasionnel et / ou supervisé en cas de travail auprès de personnes vulnérables	Haut degré de contact physique entre les bénévoles et les personnes vulnérables. Des liens forts peuvent se développer, mais le bénévole n'est pas forcément en contact avec le client en permanence ou n'a pas nécessairement un pouvoir de décision	Haut degré de contact physique entre les bénévoles et personnes vulnérables. Le rôle de client et de celui de bénévole dépendent du développement d'une relation proche et intime

# Exercice

## Évaluation des risques

	RISQUE MINIME	RISQUE FAIBLE	RISQUE MOYEN	RISQUE ELEVÉ
PARTICIPANTS / CLIENTS	Bénévole occupe un poste n'impliquant aucune interaction avec les participants	Les interactions sont minimales et encadrées par un salarié. Il peut y avoir des interactions avec tout type de participants	Les interactions sont fréquentes et peuvent occasionnellement être encadrées par un salarié ou un bénévole confirmé. Il peut y avoir des contacts dans certaines situations.	Les interactions sont fréquentes et le bénévole occupe une position de confiance et d'autorité auprès des personnes vulnérables. Le bénévole est en contact avec les personnes vulnérables sans supervision.
CONFIGURATIONS	Bénévole travaille seul sans aucune interaction avec les participants	Lieu public, extérieur et / ou espace ouvert avec une haute visibilité et supervision	Espace avec une visibilité limitée et une supervision occasionnelle	Espace avec peu de visibilité ou supervision
SUPERVISION / CONTACT	Superviseur est présent en tout temps	Superviseur est régulièrement présent	Supervision occasionnelle par un salarié, un bénévole confirmé, ou parent	Peu, voire pas de supervision
NATURE DES RELATIONS	Pas de contact avec les participants (Ex : Support administratif, bénévole sur les réseaux sociaux, préposé en boutique)	Relations occasionnelles et non-intimes pouvant entraîner de courtes interactions et / ou des interactions sur une courte période	Relation personnelle qui se développe et évolue à travers le temps. La confiance et l'intimité peuvent également se développer.	Discussions privées ; Poste de confiance et d'autorité. Relation personnelle se développe entre le bénévole et le participant (Ex. Entraîneur, Aide-Soignant, Mentor, etc.)
DEGRÉ DE CONTACT PHYSIQUE	Pas de contact physique avec les participants	Contact occasionnel et / ou supervisé en cas de travail auprès de personnes vulnérables	Haut degré de contact physique entre les bénévoles et les personnes vulnérables. Des liens forts peuvent se développer, mais le bénévole n'est pas forcément en contact avec le client en permanence ou n'a pas nécessairement un pouvoir de décision	Haut degré de contact physique entre les bénévoles et personnes vulnérables. Le rôle de client et de celui de bénévole dépendent du développement d'une relation proche et intime

# Exercice

## Évaluation des risques – Politiques possibles

- Les bénévoles de la soupe populaire doivent être supervisés en tout temps par d'autres bénévoles ou par des salariés de l'organisation. Ils ne peuvent pas entretenir de discussions privées en tête-à-tête avec des clients.
- Tous les bénévoles de la soupe populaire doivent suivre une formation générale sur la santé et la sécurité dispensée par l'organisation avant de commencer leur travail bénévole.
- Tous les bénévoles de la soupe populaire travaillant avec du matériel de cuisine (incluant des plaques de cuisson, des fours, des couteaux de cuisine ou des casseroles et poêles lourdes) doivent passer un court test de sécurité en cuisine en plus de la formation en santé et sécurité.
- Le chef de soupe populaire doit suivre un cours de certification de manipulation d'aliments dispensé par l'Institut canadien de la sécurité alimentaire. Les frais de cours et tout salaire manqué jusqu'à 200 \$ seront payés par la soupe populaire.



# Gestion des risques et la Politique

Domaines possibles de politiques de Bénévoles pour aider à atténuer les risques

Droit de faire du bénévolat

Différents types de bénévoles

Représentation dans la prise de décision

Inclusivité

Santé et Sécurité

Harcèlement

Conflit d'intérêt

Politiques sur les politiques

Droit de refus

# Gestion des risques et la Politique

Domaines possibles de politiques de Bénévoles pour aider à atténuer les risques

Droit de faire du bénévolat

Différents types de bénévoles

Représentation dans la prise de décision

Inclusivité

Santé et Sécurité

Harcèlement

Conflit d'intérêt

Politiques sur les politiques

Droit de refus

# Gestion des risques et la Politique

Domaines possibles de politiques de Bénévoles pour aider à atténuer les risques

Droit de faire du bénévolat

Différents types de bénévoles

Représentation dans la prise de décision

Inclusivité

Santé et Sécurité

Harcèlement

Conflit d'intérêt

Politiques sur les politiques

Droit de refus

# Gestion des risques et la Politique

Domaines possibles de politiques de Bénévoles pour aider à atténuer les risques

Droit de faire du bénévolat

Différents types de bénévoles

Représentation dans la prise de décision

Inclusivité

Santé et Sécurité

Harcèlement

Conflit d'intérêt

Politiques sur les politiques

Droit de refus

# Gestion des risques et la Politique

Domaines possibles de politiques de Bénévoles pour aider à atténuer les risques

Droit de faire du bénévolat

Différents types de bénévoles

Représentation dans la prise de décision

Inclusivité

Santé et Sécurité

Harcèlement

Conflit d'intérêt

Politiques sur les politiques

Droit de refus

# Gestion des risques et la Politique

Domaines possibles de politiques de Bénévoles pour aider à atténuer les risques

Droit de faire du bénévolat

Différents types de bénévoles

Représentation dans la prise de décision

Inclusivité

Santé et Sécurité

Harcèlement

Conflit d'intérêt

Politiques sur les politiques

Droit de refus

# Gestion des risques et la Politique

Domaines possibles de politiques de Bénévoles pour aider à atténuer les risques

Droit de faire du bénévolat

Différents types de bénévoles

Représentation dans la prise de décision

Inclusivité

Santé et Sécurité

Harcèlement

Conflit d'intérêt

Politiques sur les politiques

Droit de refus

# Gestion des risques et la Politique

Domaines possibles de politiques de Bénévoles pour aider à atténuer les risques

Droit de faire du bénévolat

Différents types de bénévoles

Représentation dans la prise de décision

Inclusivité

Santé et Sécurité

Harcèlement

Conflit d'intérêt

Politiques sur les politiques

Droit de refus

Relatif au Devoir de Loyauté





# Gestion des risques et la Politique

Domaines possibles de politiques de Bénévoles pour aider à atténuer les risques

Droit de faire du bénévolat

Différents types de bénévoles

Représentation dans la prise de décision

Inclusivité

Santé et Sécurité

Harcèlement

Conflit d'intérêt

Politiques sur les politiques

Droit de refus

# Gestion des risques et la Politique

Domaines possibles de politiques de Bénévoles pour aider à atténuer les risques

Droit de faire du bénévolat

Différents types de bénévoles

Représentation dans la prise de décision

Inclusivité

Santé et Sécurité

Harcèlement

Conflit d'intérêt

Politiques sur les politiques

Droit de refus



Plus d'infos :

[www.volunteeralberta.ab.ca](http://www.volunteeralberta.ab.ca)

Courriel :

[screening@volunteeralberta.ab.ca](mailto:screening@volunteeralberta.ab.ca)



Vous êtes intéressé par vos besoins en police  
d'assurance ?

Contactez The Cooperators au:

The Co-operators  
Heritage Square – 10943 23 Ave NW  
Edmonton AB T6J 7B9  
(780) 448-7080

Courriel:

[StrategicClientManagement@cooperators.ca](mailto:StrategicClientManagement@cooperators.ca)