



Développement des connaissances

Initiative canadienne sur le bénévolat

Comment attribuer une valeur monétaire à la contribution des bénévoles

MANUEL

Laurie Mook

Jack Quarter

**Institut des études
pédagogiques de l'Ontario**

Université de Toronto



Canadian Centre for Philanthropy™
Le Centre canadien de philanthropie™

© 2004 Centre canadien de philanthropie

Le Centre de développement des connaissances renonce aux droits d'auteurs relatifs à ses documents, au profit de leur utilisation non commerciale par des organismes de bienfaisance et des organismes bénévoles. Nous encourageons tous les organismes de bienfaisance et les organismes bénévoles à reproduire et à distribuer toutes les publications du Centre de développement des connaissances.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Centre de développement des connaissances, visitez www.kdc-cdc.ca.

Centre de développement des connaissances
Centre canadien de philanthropie
425, avenue University, bureau 700
Toronto (Ontario)
Canada, M5G 1T6
Tél. : 416 597-2293
Télec. : 416 597-2294
Courriel: kdc@ccp.ca

www.ccp.ca | www.kdc-cdc.ca

No ISBN 1-55401-066-7

Le Centre de développement des connaissances du Centre canadien de Philanthropie est financé dans le cadre du Programme des partenariats communautaires du ministère du Patrimoine canadien, au titre de l'Initiative canadienne sur le bénévolat. Les opinions exprimées dans cette publication ne reflètent pas nécessairement celle du ministère du Patrimoine canadien.

The logo for Canada, featuring the word "Canada" in a serif font with a small crown above the letter 'a'.



Table des matières

Introduction	1
La méthode d'estimation des coûts de remplacement sans prise en compte des spécialités professionnelles	2
La méthode d'estimation des coûts de remplacement avec prise en compte des spécialités professionnelles	2
La version modifiée de la méthode d'estimation des coûts de remplacement avec prise en compte des spécialités professionnelles	4
Conclusion	7
Sources	8
Autres ressources	8

Comment attribuer une valeur monétaire à la contribution des bénévoles

MANUEL

Introduction

L'importance du rôle rempli au Canada par les bénévoles, à côté de la main d'œuvre salariée, est en croissance. Ce phénomène est désigné sous le terme de coproduction (Brudney, 1990; Ferris, 1984). En dépit de l'importance de la contribution des bénévoles, la valeur des prestations qu'ils génèrent figure rarement dans les états financiers des organismes bénévoles qui font appel à leurs services. Une enquête nationale effectuée récemment auprès de 156 organismes sans but lucratif a révélé que la contribution des bénévoles est répertoriée dans les dossiers de plus d'un tiers d'entre eux (37 %), mais que 7 % d'entre eux seulement passent à l'étape suivante et attribuent une valeur monétaire à cette contribution et que 3 % d'entre eux seulement la reportent dans leurs états financiers (Mook et Quarter, 2003). Les personnes interrogées ont fait état de nombreuses raisons pour justifier la non-attribution d'une valeur monétaire à la contribution des bénévoles. Le manque de moyens, y compris d'outils et d'informations, a été l'obstacle cité par le plus fort pourcentage des personnes interrogées (35 %). Ce manuel se consacre à cet obstacle en montrant à ses lecteurs comment aborder la tâche d'attribuer une valeur monétaire à la contribution des bénévoles.

Il existe diverses méthodes pour attribuer une valeur monétaire à la contribution des bénévoles. Les principales d'entre elles reposent sur les coûts de remplacement,

c'est-à-dire sur ce qu'un organisme devrait déboursier s'il devait rémunérer le service rendu par un bénévole. Une méthode qui repose sur le coût de remplacement permet d'étudier la valeur du travail des bénévoles du point de vue des organismes sans but lucratif. Cette méthode, qui a la faveur des comptables dans les situations qui permettent d'estimer la valeur du travail des bénévoles, est basée sur le postulat que les bénévoles pourraient parfaitement être remplacés par des salariés, tant pour ce qui concerne les compétences que pour ce qui concerne la productivité. Il faut que vous répondiez à la question suivante pour déterminer le coût de remplacement d'un bénévole particulier : si notre organisme devait financer le service rendu par cette personne, quel serait le taux horaire appliqué?

Ce manuel présente trois méthodes d'estimation des coûts de remplacement :

1. La méthode d'estimation des coûts de remplacement sans prise en compte des spécialités professionnelles;
2. La méthode d'estimation des coûts de remplacement avec prise en compte des spécialités professionnelles;
3. La version modifiée de la méthode d'estimation des coûts de remplacement avec prise en compte des spécialités professionnelles.

Bien que chacune de ces méthodes vise à estimer la valeur de la contribution des bénévoles, leur différence réside dans le degré de précision avec lequel leur travail est défini. Ce manuel définit les principes sur lesquels chaque méthode repose, les procédures à suivre pour les utiliser et les points forts et les points faibles de chacune d'entre elles. Des lectures et des ressources complémentaires sont conseillées.

La méthode d'estimation des coûts de remplacement sans prise en compte des spécialités professionnelles

La méthode d'estimation des coûts de remplacement sans prise en compte des spécialités professionnelles repose sur le principe d'un taux unique pour tous les travaux effectués par les bénévoles, en d'autres termes, elle s'appuie sur une moyenne brute. Pour calculer la valeur en dollars du temps dont les bénévoles font don, l'Independent Sector (2003), aux États-Unis, prend le salaire horaire moyen des travailleurs non employés dans le secteur agricole, publié chaque année dans le U.S. Economic Report of the President (rapport du président sur l'état de l'économie américaine) et ajoute 12 % au titre des avantages sociaux.

La méthode d'estimation des coûts de remplacement sans prise en compte des spécialités professionnelles repose sur le traitement indifférencié de tous les travaux effectués par des bénévoles. Cette méthode est facile à utiliser, mais elle semble mieux adaptée à l'attribution d'une valeur à la contribution des bénévoles dans le cadre d'une vaste enquête portant sur de nombreux organismes. Dans ces conditions, les variations d'une organisation à l'autre doivent vraisemblablement s'égaliser. Toutefois, dans le cas du calcul de la valeur du travail bénévole au sein d'un même organisme, cette méthode peut ne pas être applicable, à moins que les différents types de travaux effectués par les bénévoles soient très comparables. Nous recommandons par conséquent de ne pas employer cette méthode pour estimer la valeur du travail bénévole pour votre organisme, à moins qu'il n'y ait pas d'autre solution.

La méthode d'estimation des coûts de remplacement avec prise en compte des spécialités professionnelles

Cette méthode de calcul affecte à la fonction exercée par un bénévole la valeur du marché des travaux qu'il effectue véritablement. Le choix du travail à utiliser comme élément de comparaison représente par conséquent un facteur prépondérant. Le Volunteer Investment and Value Audit (VIVA), élaboré au Royaume-Uni, repose sur des points de comparaison avec le marché qui s'articulent à la fois autour des fonctions exercées par les bénévoles et des diverses composantes de leur définition; il prend également en compte les échelles de rémunération (Gaskin, 1999; Gaskin et Dobson, 1997).

À l'occasion de notre propre travail de recherche sur la Junior Achievement (jeune entreprise) de Rochester (Quarter, Mook, et Richmond, 2003), nous avons appliqué les taux de rémunérations horaires moyens du Department of Labor, Bureau of Labor Statistics des États-Unis, (ministère du Travail des États-Unis, bureau des statistiques) tirés de la National Compensation Survey (enquête nationale sur les rémunérations) <www.bls.gov/data>, majorés de 12 % au titre des avantages sociaux, conformément à l'avis de l'Independent Sector (2003). Ces taux (exprimés en dollars américains), sont les suivants pour le mois de juillet 2000 :

- conseil d'administration : application du taux de rémunération horaire moyen de 31,31 dollars correspondant aux « cadres supérieurs, administrateurs et gestionnaires »;
- coordonnateurs d'entreprise : application du taux de rémunération horaire moyen de 26,85 dollars correspondant aux « gestionnaires de services sans but lucratif, ne rentrant dans aucune autre classification »;

- enseignants des programmes d'études de la jeune entreprise : application du taux de rémunération horaire moyen de 25,86 dollars, correspondant aux « enseignants, ne rentrant dans aucune autre classification »;
- bénévoles pour les événements spéciaux : application du taux de rémunération horaire moyen de 12,22 dollars correspondant aux « professions de soutien administratif, ne rentrant dans aucune autre classification ».

Bien que cette méthode comporte des avantages, son application pourrait susciter des difficultés pratiques, puisqu'il n'existe peut-être pas, au sein du marché du travail rémunéré, des éléments de comparaison correspondant exactement aux fonctions exercées par les bénévoles. Néanmoins, quand ce type d'information existe, cette méthode est précise et crédible.

Si vous souhaitez l'employer, suivez les étapes exposées ci-dessous :

1. Classez toutes les fonctions exercées par des bénévoles au sein de votre organisme. Si de nombreux travaux sont effectués par des bénévoles au sein de votre organisme, vous pourriez décider de regrouper ceux qui se ressemblent au sein d'une même catégorie, par exemple, ceux qui relèvent de la gestion administrative et ceux qui relèvent de la gouvernance.
2. Après avoir créé un système de classification pour tous les travaux effectués par les bénévoles, il est indispensable que vous trouviez un élément de comparaison dans le marché du travail pour chacune des classifications. L'organisme gouvernemental chargé des statistiques pour un pays dispose en règle générale de données économiques, dont les taux de rémunération en vigueur sur le marché susceptibles de servir de points de comparaison. Pour l'étude sur la Junior Achievement citée précédemment, nous sommes appuyés sur les taux de rémunérations horaires moyens du Department of Labor, Bureau

of Labor Statistics des États-Unis, tirés de la National Compensation Survey www.bls.gov/data. Dans le cadre de plusieurs de nos études de cas au Canada (Quarter, Mook et Richmond, 2003), nous sommes appuyés sur des données émanant de Développement des ressources humaines Canada, pour effectuer des comparaisons avec le marché pour des conseils d'administration <http://lmi-imt.hrdc-drhc.gc.ca>. Par exemple, nous sommes appuyés sur la catégorie des Cadres supérieurs/cadres supérieures - santé, enseignement, services communautaires et sociaux et associations mutuelles (code 0014) de Développement des ressources humaines Canada, pour calculer la valeur du marché de la contribution des membres bénévoles du conseil d'administration de la Canadian Breast Cancer Foundation, soit un taux de rémunération horaire moyen de 35,56 dollars.

3. Après avoir attribué la valeur du marché à chaque catégorie de travail, calculez la valeur totale de chaque catégorie en multipliant le nombre total d'heures représentant la contribution des bénévoles dans cette catégorie par cette valeur exprimée en dollars.

Le tableau 1 présente la répartition en catégories des travaux effectués par les bénévoles de la Junior Achievement de Rochester, le nombre d'heures représentant la contribution des bénévoles pour

Tableau 1. Contribution horaire des bénévoles pour l'exercice achevé le 30 juin 2000.

Junior Achievement de Rochester			
Travail bénévole	Heures	Taux	Valeur
Interventions à l'école élémentaire	8,832	25 86 \$	228 396 \$
Interventions à l'école intermédiaire	726	25 86 \$	18 774 \$
Interventions à l'école secondaire	140	25 86 \$	3 620 \$
Coordination d'entreprise	990	26 85 \$	26 582 \$
Événements spéciaux	525	12 22 \$	6 416 \$
Gouvernance	792	31 30 \$	24 790 \$
Sous-total	12,005	25 70 \$	308 577 \$
Avantages sociaux (12 %)			37 029 \$
Total			345 606 \$

chaque catégorie de travail et la rémunération horaire correspondant à chacune de ces catégories de travail. La valeur totale de chaque catégorie de travail s'obtient en multipliant le taux horaire correspondant par le nombre d'heures effectuées. La valeur totale de la contribution des bénévoles à l'organisme s'obtient en additionnant la valeur totale de toutes les catégories de travail effectué. Dans le cas de la Junior Achievement de Rochester, le montant total de la valeur de la contribution des bénévoles s'élève à 345 606 dollars.

Comme la majorité des méthodes d'estimation de la valeur de la contribution des bénévoles, cette méthode présente à la fois des avantages et des limites. Sa précision constitue son point fort : des points de comparaison sont établis pour chaque travail effectué par des bénévoles avec le taux de rémunération du marché pour le travail salarié relevant de la même catégorie. Les chiffres employés proviennent des données sur le marché du travail générées par les organismes gouvernementaux. Cette méthode gagne en crédibilité grâce à ces comparaisons.

Ses limites sont les suivantes : les organismes n'ont peut-être pas toujours accès aux informations indispensables pour effectuer ce travail de comparaison ni ne disposent pas toujours du personnel indispensable pour en faire l'analyse. Par ailleurs, la question se pose de savoir si les bénévoles qui effectuent un travail donné devraient être évalués de la même façon que des salariés effectuant le même travail. Certains soutiennent que la valeur de la contribution des bénévoles devrait être minorée par rapport à la valeur du marché et évaluée peut-être à la moitié de la valeur du marché ou un peu plus (Brown, 1999). La discussion est ouverte sur ce point, mais notre position est que, jusqu'à preuve du contraire, la valeur du travail effectué par les bénévoles est identique à celle du travail des salariés effectuant les mêmes tâches.

La version modifiée de la méthode d'estimation des coûts de remplacement avec prise en compte des spécialités professionnelles

La version modifiée de la méthode d'estimation des coûts de remplacement avec prise en compte des spécialités professionnelles permet également de calculer les coûts de remplacement, mais la valeur qu'elle affecte à un travail effectué par un bénévole est fonction du type d'organisme sans but lucratif au sein duquel il travaille et du niveau général de spécialisation requis pour effectuer ce travail. Cette méthode est plus simple que la méthode d'estimation des coûts de remplacement avec prise en compte des spécialités professionnelles et, sans doute, plus pratique.

Dans notre travail de recherche sur les organismes sans but lucratif au Canada, par exemple, nous avons appliqué le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), qui permet de classer la population active employée dans tous les types d'organisations, y compris dans les entreprises commerciales, dans les institutions gouvernementales et dans les organismes sans but lucratif, en fonction de l'activité économique. Ce système de classification (élaboré conjointement par les organismes chargés des statistiques du Canada, des États-Unis et du Mexique) permet de connaître le taux de rémunération horaire des travailleurs rémunérés à l'heure et des travailleurs salariés. Ces taux sont publiés mensuellement par Statistique Canada (voir http://www.statcan.ca/francais/Subjects/Standard/naics/2002/naics02-index_f.htm). On peut se procurer cette information par l'entremise des organismes, les universités par exemple, qui achètent ce service.

Nous avons appliqué ce système, dans le cadre de notre travail de recherche, au Jane/Finch Community and Family Centre de Toronto. Celui-ci est classé dans le sous-secteur

624 du SCIAN, celui de l' " assistance sociale " et l'estimation de la valeur de la contribution des bénévoles, par référence à la valeur du marché, se montait à 13,38 dollars de l'heure, pour leur exercice fiscal s'achevant en 2000. Comme le montre le Tableau 2, ce taux a été attribué à tous les travaux effectués par des bénévoles au sein de cet organisme, à l'exception de ceux du conseil d'administration. Dans ce cas, les membres du conseil d'administration ont estimé un taux de rémunération horaire qui, selon eux, correspondait à leur travail et c'est la moyenne de ces taux qui a été retenue.

Tableau 2. Calcul de la valeur du marché des heures de travail effectuées au titre de la contribution des bénévoles

Jane/Finch Community and Family Centre

Activité bénévole	Heures	Taux	Valeur
Conseil d'administration	502.5	22 50 \$	11 306 \$
Bureau communautaire	450	13 38 \$	6 021 \$
Sous-total administration	952.5		17 327 \$
Santé mentale	2,340	13 38 \$	31 309 \$
Formation pratique en santé mentale	1,350	13 38 \$	18 063 \$
Groupe de jeunes cambodgiens	5,400	13 38 \$	72 252 \$
Développement communautaire	5,793	13 38 \$	77 510 \$
Programme parent-enfant	2,250	13 38 \$	30 105 \$
Sous-total programmes	17,133		229 239 \$
Développement communautaire	5,793	13 38 \$	77 510 \$
Sous-total	5,793		77 510 \$
Total	23,878.5		324 076 \$

Dans le cas de la Canadian Breast Cancer Foundation de la région de l'Ontario, c'est le sous-secteur 813 du SCIAN « organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires » qui a servi de référence. Le taux de rémunération horaire pour les employés rémunérés à l'heure était de 14,41 dollars pour cette catégorie en Ontario. Pour les employés salariés, ce taux était de 19,72 dollars. Le point médian entre ces deux taux se situe à 17,11 dollars. Des taux ont été

attribués en fonction du niveau de spécialisation : le taux de rémunération horaire des employés salariés a été attribué aux bénévoles effectuant des travaux très spécialisés, le taux de rémunération horaire des employés payés à l'heure a été attribué aux bénévoles effectuant des travaux peu spécialisés et le taux médian a été attribué aux bénévoles effectuant des travaux moyennement spécialisés. Par exemple, un taux de 19,72 dollars a été attribué aux membres des comités de financement et des comités consultatifs, un taux de 17,11 dollars aux bénévoles gérant des bureaux régionaux et un taux de 14,51 dollars pour les bénévoles effectuant du travail de bureau.

Le Tableau 3 présente la valeur comparative totale, par référence à la valeur du marché, de la contribution horaire des principaux bénévoles dans le cadre de programmes particuliers. Ces valeurs ont été obtenues en prenant le nombre d'heures total représentant la contribution des bénévoles dans chaque programme et en le multipliant par le taux de rémunération horaire applicable. Comme le montre le Tableau 3, le montant total de la valeur de la contribution des bénévoles à la section régionale de l'Ontario de la Canadian Breast Cancer Foundation, estimé par référence à la valeur du marché, s'élève à 1 898 635 dollars.

Tableau 3. Calcul de la valeur du marché des heures de travail effectuées au titre de la contribution des bénévoles

Section régionale de l'Ontario de la Canadian Breast Cancer Foundation

Activité bénévole	Heures	Taux	Valeur
Conseil d'administration	1,369	35 56 \$	48 682 \$
Comités	1,876	19 72 \$	36 995 \$
Gestion administrative	900	14 51 \$	13 059 \$
Bureaux régionaux	8,250	17 11 \$	141 158 \$
	12,395		239 893 \$
Planification de la course	11,450	19 72 \$	225 794 \$
Journée de la course	13,707	14 51 \$	198 889 \$
Coureurs	83,470	14 51 \$	1 211 150 \$
Journée de sensibilisation	498	17 11 \$	8 521 \$
Great White North	841	17 11 \$	14 390 \$
	109,966		1 658 743 \$
Total	122,361		1 898 635 \$

Comme cela a été indiqué précédemment, nous avons appliqué les indicateurs du marché du travail de Développement des ressources humaines Canada pour calculer la valeur du marché de la contribution bénévole des membres du conseil d'administration, puisque les travaux de gouvernance ne sont pas pris en compte dans les taux de rémunération du SCIAN.

La version modifiée de la méthode d'estimation des coûts de remplacement avec prise en compte des spécialités professionnelles est plus pratique que la version non modifiée, puisqu'un seul taux peut être appliqué à tous les travaux effectués au sein d'un organisme, à l'exception des travaux effectués par le conseil d'administration. Toutefois, pour les organismes au sein desquels il existe un large éventail de travaux effectués par des bénévoles, la méthode d'estimation des coûts de remplacement avec prise en compte des spécialités professionnelles est

peut-être plus rigoureuse, même si elle exige un travail de recherche plus poussé pour effectuer les comparaisons indispensables avec le marché.

Bien que nous préférions la recherche de la précision, dans la mesure du possible, il est également important que les organismes soient réalistes. Dans le cas d'organismes ne disposant pas de moyens leur permettant de consacrer beaucoup de temps à l'estimation de la valeur à attribuer à la contribution des bénévoles et, en particulier, dans le cas de ceux qui disposent d'un modeste volant de bénévoles, l'application d'une estimation générale de cette valeur pourrait constituer la solution la plus simple.

Le Tableau 4 résume les trois méthodes d'estimation de la valeur de la contribution des bénévoles, ainsi que leurs points forts et leurs points faibles.

Tableau 4. Méthodes d'estimation, fondée sur les intrants, de la valeur en dollar du temps des bénévoles

Méthode	Caractéristique principale	Avantages	Inconvénients
Méthode d'estimation des coûts de remplacement sans prise en compte des spécialités professionnelles.	Cette méthode globale applique une valeur unique à tous les organismes.	Utile pour les enquêtes sur la valeur de la contribution des bénévoles.	Trop générale pour s'appliquer à un organisme ou à un travail en particulier.
Méthode d'estimation des coûts de remplacement avec prise en compte des spécialités professionnelles.	Cette méthode basée sur les spécialités permet d'estimer la valeur des travaux effectués par les bénévoles en les comparant avec les travaux/tâches semblables du marché.	Très précise et permettant vraisemblablement d'aboutir à l'estimation la plus juste.	Certains organismes peuvent rencontrer des difficultés pour obtenir les informations indispensables.
La version modifiée de la méthode d'estimation des coûts de remplacement avec prise en compte des spécialités professionnelles.	Cette méthode modifiée permet d'estimer la valeur de la contribution des bénévoles aux organismes en la comparant la valeur générale du marché des travaux qui relèvent d'un domaine économique particulier.	Moins précise que la méthode basée sur les spécialités, mais plus pratique.	Pourrait être trop approximative pour les organismes au sein desquels il existe un large éventail de travaux assurés par des bénévoles.

Conclusion

Comme c'est le cas pour de nombreux problèmes, il n'existe pas non plus de solution parfaite à celui-ci. Les états financiers des organismes sans but lucratif reflètent leur point de vue. Il semble par conséquent logique d'appliquer une formule qui fait appel au coût de remplacement pour attribuer une valeur à la contribution des bénévoles. La main d'œuvre bénévole ou non rémunérée représente une valeur pour les organismes bénévoles, qu'ils soient susceptibles ou non de rémunérer les services assurés par leurs bénévoles.

De la même façon, le choix de la méthode d'estimation du coût de remplacement est une question complexe. L'approche sans prise en compte des spécialités professionnelles est la plus simple, mais la moins précise. L'approche avec prise en compte des spécialités professionnelles est la plus précise, mais c'est celle qui exige le plus de moyens pour effectuer ce calcul - moyens dont de nombreux organismes sans but lucratif ne disposent pas.

Le Nonprofit Information System Project (système de gestion de l'information relative aux actions sans but lucratif) de l'Université Johns Hopkins (2002) se débat dans les mêmes difficultés. La procédure recommandée pour le compte satellite des informations relatives aux actions sans but lucratif prévoit d'appliquer une forme de coût de remplacement qui « prend théoriquement en compte le salaire brut moyen correspondant aux travaux auxquels les bénévoles participent, en tenant compte des importantes disparités connues, qui existent dans le niveau de spécialisation des employés salariés comme des bénévoles, pour calculer un salaire fictif pour les bénévoles. » (Johns Hopkins University, 2002, p. 70)

Toutefois, le projet de Johns Hopkins tient également compte de la complexité de la mise au point d'une formule d'estimation du coût de remplacement qui s'applique spécifiquement à chaque travail effectué (« calcul du coût de remplacement avec prise en compte des spécialités professionnelles »).

Par conséquent, la position suivante a été adoptée :

Puisque cela exige de connaître plus d'informations sur les actions auxquelles les bénévoles participent qu'il est susceptible d'en exister dans la plupart des pays, nous recommandons l'adoption d'un mode de calcul de repli qui attribue aux heures de travail bénévole le salaire brut moyen correspondant à la catégorie professionnelle des services communautaires et sociaux. La logique de ce mode de calcul repose sur le fait que le travail des bénévoles est plus susceptible de correspondre à cette catégorie et que les taux des rémunérations relevant de cette catégorie se rapprochent généralement du bas de l'échelle des revenus, mais sans l'atteindre tout à fait. Cette estimation prudente de la valeur du travail effectué par les bénévoles semble de circonstance, compte tenu de l'état actuel des données relatives aux travaux effectivement accomplis par les bénévoles. (Université Johns Hopkins, 2002, p. 70)

Notre position est, pour l'essentiel, identique. L'emploi d'une méthode d'estimation des coûts de remplacement qui prend en compte les spécialités professionnelles est idéal, mais l'emploi de la version modifiée de la méthode de calcul des coûts de remplacement avec prise en compte des spécialités professionnelles semble être plus pratique.

Sources

- Brown, E. « Assessing the value of volunteer activity », dans *Non-profit and Voluntary Sector Quarterly*, vol 28, no 1, p. 3-17, 1999.
- Brudney, J. *Fostering volunteer programs in the public sector*, San Francisco, Jossey-Bass, 1990.
- Ferris, J. M. « Coprovision: Citizen time and money donation in public service provision », dans *Public Administration Review*, vol 44, no 4, p. 324-333, 1984.
- Gaskin, K. « Valuing volunteers in Europe: A comparative study of the Voluntary Investment and Value Audit (VIVA) », dans *Voluntary Action: The Journal of Active Volunteering Research*, vol 2, no 1, p. 35-48, 1999.
- Gaskin, K. et Dobson, B. (1997). The economic equation of volunteering. Téléchargement en date du 24 mai 2002, à partir de l'URL <http://www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/SP110.asp>.
- Independent Sector. (2003). Valeur du temps des bénévoles. Téléchargement en date du 27 juillet 2003, à partir de l'URL http://www.independentsector.org/programs/research/volunteer_time.html.
- Université Johns Hopkins, mars 2002. *Handbook on nonprofit institutions in the system of national accounts*. Téléchargement en date du 5 avril 2002, à partir de l'URL <http://www.jhu.edu/~gnisp/docs/Front&Chapters.pdf>.
- Mook, L. et Quarter, J. *National survey of non-profit accounting practices*, Toronto, Centre canadien de philanthropie, 2003. En instance de publication.
- Quarter, J., Mook, L. et Richmond, B. J. *What counts: Social accounting for non-profits and cooperatives*, Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall, 2003.

Autres ressources

- Site Web de la valeur ajoutée des bénévoles (en anglais) <http://home.oise.utoronto.ca/~volunteer>. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).
- http://www.statcan.ca/francais/Subjects/Standard/naics/2002/naics02-index_f.htm. Pour le taux de rémunération des membres des conseils d'administration, se reporter aux indicateurs du marché du travail de DRHC, <http://lmi-imt.hrhc-drhc.gc.ca>.
- U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (ministère du Travail des États-Unis, bureau des statistiques) <http://www.bls.gov/data>.
- Independent Sector : la valeur en dollar du temps des bénévoles (en anglais) http://www.independentsector.org/programs/research/volunteer_time.html.

