



Prix pour le bénévolat du Canada

CÉLÉBRONS LES CANADIENS
QUI FONT UNE DIFFÉRENCE

INSPIRER LES AUTRES

Former et mobiliser les bénévoles de votre organisation
Gérer vos opérations internes
Servir vos clients – Modèles pour l'exécution de programmes

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site publiccentre.edsc.gc.ca.

Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un télécriteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2017

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :

droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PAPIER

N° de cat. : Em9-4F

ISSN : 2292-1117

PDF

Cat. No.: Em9-4F-PDF

ISBN/ISSN: 2292-1133

ESDC

Cat. No.: SSD-179-06-17F

Table des matières

- 4** Les Prix 2016 en contexte
- 4** Objectif du présent guide
- 5** Bénévolat intergénérationnel
- 9** Utiliser la technologie dans le bénévolat
- 12** Conclusion
- 14** Lauréats des Prix pour le bénévolat du Canada 2016
 - 14** Prix nationaux
 - 14** Programme régional des récompenses

PRIX POUR LE BÉNÉVOLAT DU CANADA

Inspirer les autres

Les Prix 2016 en contexte

Les Prix pour le bénévolat du Canada reconnaissent les contributions et les efforts considérables de personnes, d'entreprises et d'organismes sans but lucratif de partout au pays. Ils ont pour but d'encourager des partenariats intersectoriels, et de souligner les pratiques exemplaires des personnes qui donnent généreusement de leur temps et qui trouvent de nouvelles façons de faire une différence partout au Canada.

Depuis la première cérémonie de remise des prix en 2012, il y a eu 67 lauréats. Ils viennent de tous les milieux et ils apportent de la passion, une expérience de vie et des compétences à leurs efforts respectifs de bénévolat. Ils donnent généreusement de leur temps sans demander de reconnaissance et sans toujours savoir dans quelle mesure leur travail a touché la vie des bénéficiaires de leurs efforts. Ils se laissent plutôt guider par leur passion et leur détermination à changer les choses et à améliorer la vie des autres.

Objectif du présent guide

Chaque année, une séance sur les pratiques exemplaires a lieu parallèlement à la cérémonie de remise des prix. Pendant la séance, les lauréats font part de leurs connaissances, expériences et idées sur la façon de mobiliser et d'inspirer les autres pour qu'ils contribuent à leur collectivité. Le dialogue tourne autour de différents thèmes qui changent à chaque année.

Le 8 juin 2016, les lauréats des prix, les personnes qui les soutiennent ainsi que des représentants d'intervenants qui défendent les points de vue des jeunes se sont réunis pour discuter de leurs expériences et des pratiques exemplaires en ce qui concerne le bénévolat intergénérationnel et l'utilisation de la technologie dans le domaine du bénévolat.

« En tant que bénévoles, nous plantons une graine ou nous jetons une pierre dans un étang. Grâce à notre passion, la graine pousse... il y a un effet d'entraînement. »

*– Marilyn Lenzen,
lauréate du prix Leadership communautaire*

« J'ai décidé de faire du bénévolat parce que je me suis dit : si je peux aider ne serait-ce qu'une seule personne, ce serait une façon de donner à tous ceux qui m'ont donné tant d'espoir. »

*– Linda Ryan,
lauréate du prix Leadership communautaire*

Les participants ont fait part de leurs réflexions et de leurs idées fondées sur leurs propres expériences dans le cadre d'un dialogue passionné. Ce qui suit constitue les points saillants de ce dialogue.

Les contributions des participants à la séance sur les pratiques exemplaires sont présentées ici dans le but d'orienter ceux et celles qui cherchent à faire en sorte que leurs activités de bénévolat aient plus de répercussions grâce à l'intégration de pratiques intergénérationnelles et à l'utilisation de la technologie.

Bénévolat intergénérationnel

Le bénévolat intergénérationnel regroupe des personnes de divers groupes d'âge qui collaborent pour atteindre un but commun – l'échange d'expériences personnelles et le renforcement de la collectivité dans son ensemble.

L'intégration des besoins des gens de différentes générations ou la participation de ces gens à un programme de bénévolat peut représenter un défi. Toutefois, si on fait bien les choses, cela peut aussi être enrichissant et offrir des avantages considérables, tant aux bénévoles qu'à l'organisation.

Chaque génération a des caractéristiques distinctes selon les expériences de vie de ses membres et les attentes de ces derniers pour l'avenir. Parmi les différences citées en général, mentionnons le degré de familiarité avec la technologie, les attentes quant à la rétroaction opportune et la reconnaissance du travail et les attentes relatives à l'avancement – c'est-à-dire la rapidité avec laquelle ils se croient prêts à assumer davantage de responsabilités et espèrent avancer, ou bien les attentes ou même la volonté de progresser.

Malgré ces différences, il y a également des ressemblances entre les gens de générations différentes, telles que la valeur accordée à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, le désir d'être motivé par son travail, le désir de participer à la prise de décisions, la valorisation du travail en équipe et la recherche d'occasions d'apprentissage et de perfectionnement.

En découvrant les ressemblances et les différences entre générations, les organisations et les gens peuvent élaborer des stratégies pour la réussite du bénévolat intergénérationnel.

Les participants à la séance sur les pratiques exemplaires en 2016 ont fait part de leurs points de vue quant à ce dont il est important de tenir compte lorsque l'on envisage une expérience de bénévolat intergénérationnel.

TENIR COMPTE DU DÉVELOPPEMENT PSYCHOLOGIQUE DE GROUPES DÉMOGRAPHIQUES DIFFÉRENTS. Les participants à la séance ont parlé du fait que les membres de groupes démographiques différents n'ont pas tous la même manière de comprendre, et notamment de comprendre la façon de prendre soin des autres.

La discussion sur les considérations en matière de développement psychologique a mis en lumière le fait que les organisations ne peuvent parler à des gens de générations différentes de la même façon en espérant qu'ils vont comprendre. Elles doivent être prêtes à expérimenter diverses façons de mobiliser les gens de groupes d'âge différents et à parler avec eux, et à adapter les approches existantes en fonction des considérations propres à chaque personne.

Par exemple, lorsqu'il parlait du besoin de lever des fonds aux fins de son projet de bénévolat, Ryan Hreljac, lauréat du prix Leader émergent en 2016, s'est souvenu qu'à l'âge de six ans, il ne comprenait pas le concept abstrait de la distance que représentaient cinq kilomètres à pied pour quelqu'un qui devait chercher de l'eau. Il comprenait toutefois que tout le monde doit avoir accès à de l'eau potable propre. C'était le fait qu'il y avait des gens qui n'avaient pas le même accès à des ressources essentielles qui l'a motivé à recueillir des fonds.

Voilà une notion qui souligne l'importance de trouver des manières concrètes et créatives de communiquer de l'information aux enfants, pour que l'esprit des jeunes puisse la saisir.

TENIR COMPTE DE LA SITUATION PERSONNELLE DES GENS ET PAS SEULEMENT DE LEUR GROUPE D'ÂGE. Les gens de générations différentes ont des motivations différentes en raison de qui ils sont et de ce qu'ils font dans la vie. Par exemple, certains choisissent de faire du bénévolat afin d'appliquer les compétences qu'ils possèdent déjà, alors que d'autres veulent acquérir de nouvelles compétences ou rencontrer d'autres personnes.

Les lauréats ont cité l'exemple de gens, peu importe l'âge, qui font la transition vers des études collégiales ou universitaires ou dans leur vie professionnelle. Pour eux, le bénévolat est utile pour leur candidature à un emploi ou à des études postsecondaires. Il offre aussi des occasions de réseautage.

Sur le plan de la mobilisation, disposer d'une équipe intergénérationnelle peut aussi être utile puisque les membres de chaque groupe démographique peuvent discuter et s'entendre entre eux. Il faut parler un langage commun et être capable de communiquer les avantages du bénévolat, compte tenu de ce qui a de la valeur pour un groupe démographique en particulier.

« L'un des artistes [autochtones] qui a créé l'une des suites à l'hôtel [entreprise sociale pour laquelle je travaillais] m'a remercié et m'a dit que lorsqu'il entre dans la suite... il se rend compte qu'enfin sa vie a un sens. »

— Jon Zwickel,
InnVentures Hospitality,
lauréat du prix Leadership d'entreprise

Ceci étant dit, les lauréats ont rapidement souligné que peu importe la situation personnelle, certaines choses ne changent jamais, dont le désir de faire du bien.

TENIR COMPTE DE LA SITUATION SOCIALE.

Il arrive souvent que les bénévoles de certains groupes d'âge préfèrent travailler seuls alors que d'autres préfèrent parfois travailler en groupe ou avec leurs pairs. Par exemple, les adolescents préfèrent travailler avec leurs pairs. Une organisation doit tenir compte de ces préférences lorsqu'elle fait du recrutement et essaie de retenir de jeunes bénévoles.

Pour favoriser la mobilisation, on peut aussi envisager la possibilité de faire du bénévolat avec sa famille ou ses amis. Les lauréats ont parlé d'une façon particulière de faire du bénévolat qu'on voit dans les églises, où tous les membres d'une famille font beaucoup de bénévolat. Parfois ils font la même chose, mais d'autres fois, ils contribuent en fonction de leurs propres domaines d'intérêt.

SE CONCENTRER SUR LE DEGRÉ DE MOBILISATION ET LA DIVERSITÉ DES POSSIBILITÉS. Lorsqu'on choisit de profiter des avantages de la diversité qu'offre le rassemblement de bénévoles de générations différentes, il faut aussi tenir compte du degré de mobilisation que les membres de ces générations peuvent offrir. Certains ne peuvent participer que sporadiquement ou à court terme, alors que d'autres peuvent s'engager pendant plus longtemps et de façon plus soutenue. Ainsi, il faut faire preuve de souplesse et être conscient de ce que les bénévoles ont à offrir plutôt que de se concentrer sur ce que l'organisation veut en obtenir.

Les participants ont souligné qu'il est possible de faire participer des bénévoles à des projets à court terme, par exemple, à la création d'une vidéo (un élève d'école secondaire) ou à la formulation de conseils juridiques (un jeune avocat). Le bénévolat classique ou à longue durée n'est pas la seule manière de participer.

« Lors de la cérémonie d'inauguration, j'ai eu l'occasion de prêter les clés de la maison à une jeune femme avec trois enfants, et je savais que cela a véritablement changé sa vie. »

— Jon Walker,
Exit Realty, lauréat du prix Leadership d'entreprise

« Ce dont je suis probablement le plus fier, ce sont les relations d'amitié que j'ai tissées. »

— Don Wall,
lauréat du prix Leadership communautaire

FACILITER LA PARTICIPATION DES BÉNÉVOLES DE TOUS LES ÂGES.

Il est aussi important d'être conscient des raisons pour lesquelles les gens de groupes d'âge différents se désengagent. Habituellement, ce n'est pas parce qu'ils ne s'y intéressent pas ou ne veulent pas faire une contribution. Comme c'est le cas pour nous tous, les bénévoles, qu'ils soient jeunes, d'âge moyen ou plus âgés, jonglent avec de nombreuses priorités difficiles à concilier. Il se peut qu'ils doivent passer leur temps ailleurs, qu'ils aient des contraintes financières, qu'ils ne sachent pas conduire ou qu'ils ne puissent pas défrayer les coûts de transport.

Un groupe de bénévoles de différentes générations est une façon créative de réduire les obstacles à la participation, en misant sur les forces et les ressources que les membres de chacun des groupes démographiques apportent à l'équipe.

FAIRE CONNAÎTRE AUX GENS LES AVANTAGES DU BÉNÉVOLAT.

Souvent, le bénévolat a lieu dans les coulisses et ainsi, les gens n'ont pas une bonne idée de l'incidence que leurs efforts pourraient avoir.

Les participants ont mis l'accent sur l'importance du bénévolat intergénérationnel dans les efforts de mobilisation. Ce genre de bénévolat rassemble les jeunes et les moins jeunes et permet aux bénévoles chevronnés de parler aux jeunes de leurs expériences et de leurs contributions, et de les encourager à continuer à participer.

DONNER AUX GENS L'OCCASION DE PARTICIPER ET DE S'EXPRIMER.

Les bénévoles veulent sentir qu'ils apportent une contribution à une organisation, à une collectivité ou à un projet, mais ils ont parfois l'impression qu'on leur confie de menues tâches plutôt que des tâches d'importance, ou que leurs voix ne sont pas entendues. En reconnaissant les efforts et en s'assurant que les divers points de vue sont véritablement pris en compte, on encourage tous les bénévoles, peu importe leur âge.

Dans la structure de gouvernance des organisations, il est rare de voir des jeunes qui font partie du conseil d'administration. Certains participants à la séance ont suggéré que nous nous posions la question suivante : lorsque nous examinons la structure de notre organisation dans une perspective d'équilibre intergénérationnel, tient-elle compte des voix et des points de vue des membres de toutes les générations? Si la structure était plus inclusive, quelles seraient les différences?

« Je suis surtout fier du fait que nous avons une équipe de bénévoles très passionnés à l'échelle du Canada qui traite des questions relevant de la violence familiale. »

*– Shanan Spencer Brown,
Fondation Un toit pour tous de Royal LePage,
lauréate du prix Leadership d'entreprise*

Certaines personnes ont mentionné que bien que nous devons tenir compte de la dynamique de pouvoir au sein de nos organisations entre les différents groupes d'âge, nous devrions aussi tenir compte d'autres caractéristiques démographiques des bénévoles, notamment le sexe, l'ethnie, la religion et l'orientation sexuelle, afin de déterminer si différents groupes sont représentés dans des activités différentes.

Utiliser la technologie dans le bénévolat

La technologie fait dorénavant partie intégrante du quotidien des Canadiens, tant et si bien que la plupart d'entre nous ne le remarquent presque pas. L'incidence que la technologie a eue sur l'innovation, notre mode de vie et notre travail est pourtant indéniable, et le secteur du bénévolat ne fait pas exception.

Comme dans d'autres secteurs, la technologie et l'innovation sont au cœur de la productivité et de la croissance du bénévolat. L'innovation représente les avancées technologiques et les idées créatrices qui donnent lieu à de nouveaux processus, systèmes et méthodes de travail. La technologie contribue aux innovations et les soutient en offrant une efficacité et une capacité accrues.

De nouvelles technologies entraînent de nouvelles compétences et idées qui servent ensuite au bénévolat. La technologie nous permet de recueillir des données plus facilement et plus rapidement et au moyen de méthodes plus nombreuses que jamais, ce qui offre de nouvelles possibilités d'utilisation des données.

Souvent, les organisations, les entreprises et les bénévoles utilisent également des technologies d'adaptation et émergentes pour faire croître leur potentiel et leur capacité et pour favoriser l'intégration communautaire et la diffusion externe.

Les participants à la séance sur les pratiques exemplaires en 2016 ont fait part de leurs points de vue concernant l'incidence continue de la technologie sur la pratique du bénévolat et sur la manière dont les organisations bénévoles s'en servent.

MENTORAT INVERSÉ. Les participants ont discuté de leurs expériences du changement dans le rôle classique de mentorat des jeunes bénévoles par les bénévoles plus âgés et expérimentés. Ils ont expliqué que dans le cas de la nouvelle technologie, le rôle est inversé. Il arrive souvent que les jeunes expliquent le fonctionnement de la technologie. L'avantage du mentorat inversé, c'est qu'il apporte à l'organisation davantage de compétences technologiques.

LA DIVERSITÉ ET L'ÉQUILIBRE SONT ESSENTIELLES. Les discussions sur l'utilisation de technologies de communication pour mobiliser les autres et créer des liens ont mis en lumière quelques considérations.

D'abord, tous ont convenu de l'importance de ne pas se laisser emporter par l'effervescence technologique. L'intégration intelligente de la technologie dans les stratégies et les activités de bénévolat est avantageuse, mais une organisation ne peut se fier uniquement à la nouvelle technologie.

Ce n'est pas tout le monde qui est capable ou qui accepte de répondre ou d'interagir d'une telle manière. Certaines personnes n'ont pas accès à un téléphone intelligent, à un ordinateur, etc. et préfèrent des moyens classiques, par exemple, des numéros 1-800. Pour elles, ce moyen souligne l'importance d'être entendu. Par contre, d'autres pourraient ne pas vouloir communiquer de vive voix, et certains préféreraient envoyer un courriel.

La portée et le caractère approprié constituent une deuxième considération. Les technologies de communication ne sont pas toutes pareilles. Les organisations qui cherchent à faire en sorte que leurs activités de bénévolat aient plus d'incidence par l'utilisation de la technologie doivent déterminer quels sont les divers publics cibles et la façon la plus appropriée de leur transmettre un message.

Plusieurs participants à la séance ont soutenu qu'il est important d'avoir une présence en ligne, mais que les moyens classiques de communication et de participation sont également très efficaces.

Si nous voulons faire connaître notre initiative ou notre organisation, les nouveaux médias sont la voie à suivre. Si nous voulons solliciter des gens à faire don de quelque chose ou à donner de leur temps, nous pourrions devoir utiliser une approche différente.

Selon Ryan Hreljac, fondateur de la Ryan's Well Foundation, « la meilleure façon de joindre tout le monde, c'est de diffuser un bulletin électronique et par la poste ». Il dit que son organisation « attire plus de gens au moyen du bulletin que des comptes Twitter et Facebook ».

LA TECHNOLOGIE POUR CRÉER DES LIENS.

Lauréat du Prix Thérèse-Casgrain pour l'engagement de toute une vie, Jean-Marie de Koninck a parlé de l'application développée par son organisation, qui permet aux gens de poser leur candidature à divers

postes de bénévolat après avoir obtenu une vérification de leur casier judiciaire. Il a parlé des avantages de cette application, notamment le fait que les candidats reçoivent un avis en temps réel lorsqu'un poste de bénévolat est offert et la possibilité pour l'organisation de combler rapidement les postes. De plus, les diverses organisations et les bénévoles peuvent payer une seule fois pour obtenir une vérification du casier judiciaire.

**« Toute personne qui fait preuve
d'un esprit entrepreneurial
m'inspire... »**

*– Victoria Lennox,
lauréate du prix Leadership communautaire*

LA FORMATION : UN ÉLÉMENT ESSENTIEL. Il est important de préciser la manière dont on entend utiliser les différentes plateformes de médias sociaux. Les participants plus jeunes ont bien compris que Twitter et Facebook ne peuvent être exploités efficacement de la même manière. Facebook est un outil qui permet à des gens et à des organisations de créer des liens avec des personnes qui ont des intérêts sociaux en commun – des « amis » – alors que les utilisateurs de Twitter « suivent » d'autres personnes afin d'obtenir des mises à jour immédiates. Facebook est un excellent outil pour diffuser de l'information plus permanente et créer des événements alors que Twitter sert mieux à communiquer rapidement de l'information ou des mises à jour.

Les médias sociaux constituent un outil efficace et nous devons mobiliser les bonnes personnes qui savent les exploiter à leur plein potentiel. Comme ce moyen de communication continuera à croître, il s'agira d'une excellente forme de bénévolat pour les gens qui possèdent des compétences et des connaissances à cet égard.

Les organisations ont également besoin de faire correspondre leurs besoins avec le niveau d'aise et les compétences de leurs bénévoles et de leurs clients. Lisa Browne, de l'organisation Stella's Circle, a indiqué que la possibilité de faire un don par message texte était un concept nouveau pour son organisation. Les gens ne comprenaient pas la marche à suivre et l'organisation a dû les former.

Les représentants d'organisations axées sur les jeunes qui ont participé à la séance ont aussi fait part de leur expertise concernant l'utilisation des médias sociaux. Selon eux, les gazouillis en direct sont excellents pour donner plus d'accès aux événements d'une organisation à ceux qui ne peuvent y assister. Les groupes qui utilisent cette méthode ont tendance à avoir des niveaux de participation plus élevés.

Selon des professionnels du marketing, les sites Web axés sur les consommateurs qui offrent un contenu visuel diversifié, y compris des vidéos, offrent le meilleur rendement. Pour expliquer ceci, ils citent notamment le désir des consommateurs de se renseigner avant de prendre une décision sur des produits et services, la manière dont les gens traitent l'information alors qu'ils se renseignent sur des produits et services, et la capacité de faire un suivi facilement et en apprendre davantage par la suite.

Il est donc possible que les organisations de bénévolat qui intègrent des vidéos et d'autres caractéristiques visuelles à leurs sites Web soient plus efficaces lorsqu'il est question de faire la promotion de leurs idées, initiatives et réussites et de communiquer les avantages du bénévolat.

Ceci étant dit, même si les apprenants visuels constituent la majorité, de nombreuses autres personnes préfèrent le texte, et il est important d'en tenir compte. On pourrait par exemple accompagner les vidéos d'un texte à l'écran ou en format PDF.

CONSIDÉRER LA TECHNOLOGIE COMME UNE GAMME D'OUTILS.

Certains des lauréats ont suggéré que nous ne devrions pas limiter les genres de technologies utilisées ou les façons de s'en servir. « Il est important de ne pas croire que la technologie se limite à Twitter et Facebook. »

La technologie utile comprend les médias sociaux, mais également les présentations PowerPoint, les feuilles de calcul, le traitement du texte, les vidéos, les microphones, les téléphones et les projecteurs, etc.

Selon Chris Holt, directeur général de la Vancouver Island Providence Farm, son organisation voit la technologie comme un continuum. « Dans une ferme, la technologie comprend autant les pelles et le métier à filer que les ordinateurs. » Les gens sont différents, et ils utilisent diverses formes de technologie de manières différentes. Nous devons former et informer les gens sur la manière d'utiliser la technologie, peu importe sous quelle forme.

ANALYSER ET S'ADAPTER. Maintenant plus que jamais, grâce à la technologie, il est plus facile d'en apprendre davantage sur les personnes avec qui nous créons des liens. En particulier, les applications tournées vers l'extérieur et les sites des médias sociaux nous permettent de voir l'utilisation qu'on en fait et d'analyser les données. Ces données nous permettent de connaître le nombre de personnes ayant vu notre message, ayant visité notre site ou ayant cliqué sur nos liens. Nous devons mieux utiliser ces données afin de modifier nos stratégies de manière à cibler différents groupes de personnes, y compris des bénévoles potentiels.

Conclusion

Les contributions présentées dans ce guide ont pour but d'orienter ceux et celles qui cherchent à faire en sorte que leurs activités de bénévolat aient plus d'incidence en y intégrant des pratiques intergénérationnelles et l'utilisation de la technologie.

« Ce qui m'a inspiré le plus pour devenir bénévole?... Ils m'ont aidé à parcourir un long chemin et je veux seulement les aider à mon tour. »

– Jessica Coriat,
lauréate du prix Leadership communautaire

Les points de vue dont les participants à la séance sur les pratiques exemplaires ont fait part présentent un certain nombre de considérations pratiques. Ces contributions et points de vue présentent des défis uniques, mais offrent aussi d'excellentes possibilités. L'intégration réussie de ces contributions et points de vue à l'expérience de bénévolat peut entraîner des avantages considérables.

La détermination et la volonté dont les lauréats des Prix ont fait preuve et l'incidence que leurs efforts ont eue sont en soi exemplaires. Encore une fois, nous les remercions d'avoir mis leur temps, leur créativité, leur inspiration et leur expérience au profit des autres en participant à la séance.

« Quand on travaille pour atteindre un but, on ne voit pas les heures passer, jusqu'à ce que quelqu'un les remarque. »

*– Denis Poitras,
lauréat du prix Leadership communautaire*

ANNEXE A

Lauréats des Prix pour le bénévolat du Canada 2016

■ PRIX NATIONAUX

PRIX POUR L'ENGAGEMENT DE TOUTE UNE VIE

Jean-Marie De Koninck

En 1984, Jean-Marie De Koninck a créé l'Opération Nez rouge / Operation Red Nose, un service de raccompagnement gratuit privé qui vise à reconduire chez eux en toute sécurité et avec leur propre voiture les conducteurs dont les facultés sont affaiblies pendant la période des Fêtes. Depuis 32 ans, grâce à l'aide de plus de 1,1 million de bénévoles, l'initiative a généré près de 1,6 million de dollars en dons annuels pour 100 associations locales, et le service de raccompagnement a été sollicité plus de deux millions de fois partout au Canada.

LEADER ÉMERGENT

Ryan Hreljac

À l'âge de six ans, Ryan Hreljac a tout d'abord recueilli de l'argent pour la construction d'un puits en Afrique dans le cadre d'un projet scolaire. Déterminé à fournir des solutions efficaces et durables à la crise de l'eau dans les régions les plus pauvres du monde, il a ensuite créé la Ryan's Well Foundation. En 17 ans, la fondation a recueilli près de 8 millions de dollars et a réalisé 1 000 projets dans des pays en développement, aidant ainsi à extirper au moins un million de personnes du pénible cycle de la privation et à leur offrir des perspectives encourageantes.

■ PROGRAMME RÉGIONAL DES RÉCOMPENSES

LEADERSHIP COMMUNAUTAIRE (QUÉBEC)

Denis Poitras

Depuis 2008, Denis Poitras est bénévole au Club de plongeon Agami de Brossard. En tant que président du Club, il a réussi à recruter environ 40 nouveaux plongeurs et à relancer de nombreux cours récréatifs, ce qui a permis de financer le Club et son expansion. Les efforts, la disponibilité et la générosité de Denis ont permis à des athlètes de la Rive-Sud de participer à des compétitions à l'échelle régionale, provinciale et nationale.

LEADERSHIP COMMUNAUTAIRE (PRAIRIES)

Don Wall

Au cours des 35 dernières années, Don Wall s'est consacré à l'accueil des nouveaux arrivants vulnérables en les aidant à s'établir et à s'intégrer, ainsi qu'en leur donnant les moyens de devenir des membres productifs de la société canadienne. Il a travaillé avec des organisations communautaires pour offrir une aide tangible, il a enseigné l'anglais, il a parrainé des proches de réfugiés afin de faciliter leur réunion au Canada et il a accueilli chez lui des demandeurs d'asile.

LEADERSHIP COMMUNAUTAIRE (ONTARIO)

Jessica Coriat

Atteinte de la paralysie cérébrale depuis sa naissance, Jessica Coriat défend les intérêts des personnes handicapées afin de changer la façon dont elles sont perçues et traitées, et d'accroître la mobilité et l'accessibilité au sein des espaces communautaires. Elle est également bénévole au Lyndhurst Centre du Toronto Rehabilitation Institute, qui se consacre à la réadaptation des personnes atteintes d'une lésion de la moelle épinière, où elle agit à titre de guide pour les patients, fournit de l'orientation et organise des visites des installations.

LEADERSHIP COMMUNAUTAIRE (COLOMBIE-BRITANNIQUE)

Marilyn Lenzen

Depuis qu'elle a reçu son diagnostic de sclérose en plaques en 2000, Marilyn Lenzen s'est engagée dans la direction et la gouvernance de la Société de la sclérose en plaques en Colombie-Britannique et partout au Canada. Elle a mobilisé des milliers de bénévoles, de sollicitateurs et de donateurs afin de recueillir des millions de dollars pour soutenir la Société et sa mission, en plus de consacrer des centaines d'heures au bénévolat chaque année.

LEADERSHIP COMMUNAUTAIRE (ATLANTIQUE)

Linda Ryan

En 2011, après avoir reçu un diagnostic de cancer du sein, Linda Ryan a fondé Pink Days in Bloom, une initiative dynamique de collecte de fonds qui met à profit sa passion pour les gens, les plantes, les arbres roses et le thé. Par l'intermédiaire d'initiatives auxquelles participent des Canadiens à l'échelle du pays, telles que le Pink Tree Project et le Sea-to-Sea Tea, Pink Days in Bloom sensibilise les personnes à l'égard du cancer du sein et collecte des fonds pour la recherche et l'équipement permettant de sauver des vies.

LEADERSHIP D'ENTREPRISE (ATLANTIQUE)

Exit Realty Inter Lake

Depuis 2005, Exit Realty Inter Lake est le partenaire de la filiale locale d'Habitat pour l'humanité à South Shore. Au fil des ans, l'entreprise a contribué à un certain nombre de collectes de fonds qui ont permis d'obtenir des dons dépassant 240 000 dollars, afin de financer la construction de nouvelles maisons à Mahone Bay, à Liverpool et à Bridgewater, aidant ainsi 19 personnes ayant besoin de se loger, y compris 12 enfants, dont deux sont autistes.

LEADERSHIP D'ENTREPRISE (COLOMBIE-BRITANNIQUE ET LE NORD)

InnVentures Hospitality Corp.

Depuis deux ans, Jon Zwickel, de l'InnVentures Hospitality Corp., dirige la transformation du Skwachàys Lodge en un hôtel-boutique, le tout premier du genre au Canada, mettant en valeur les arts et la culture autochtones. Fort du soutien de nombreux professionnels, il a établi des relations d'affaires créatives pour le centre. Détenu par la Vancouver Native Housing Society, le Skwachàys Lodge offre un logement de transition sécuritaire et abordable à la communauté autochtone de la ville, ainsi qu'un endroit où les artistes autochtones locaux et les concepteurs peuvent faire connaître leur travail à un public plus large.

LEADERSHIP D'ENTREPRISE (PRAIRIES)

Landrex Inc.

Depuis 25 ans, Landrex soutient l'organisme Les Grands frères et Grandes sœurs d'Edmonton par l'intermédiaire d'activités de collecte de fonds et d'heures de bénévolat offertes par son personnel, ce qui lui permet d'aider plus de 5 000 enfants. Outre son appui aux équipes sportives des jeunes, Landrex soutient la recherche portant sur les enjeux sociaux, comme l'emploi, l'éducation et la revitalisation des langues autochtones par l'entremise du Landrex Distinguished Professorship à l'Université de l'Alberta.

LEADERSHIP D'ENTREPRISE (ONTARIO)

Royal LePage

Royal LePage a créé la Fondation Un toit pour tous en 1998 pour soutenir les organismes de bienfaisance qui aident les femmes et les enfants victimes de violence conjugale. Elle a récolté plus de 22 millions de dollars et vient en aide à 30 000 femmes et enfants chaque année. L'entreprise a également adopté une culture philanthropique et encourage les employés à faire du bénévolat dans les refuges pour les femmes dans leurs propres collectivités, où ils peuvent préparer des repas, trier les dons et organiser la vente de garage nationale au profit de la Fondation Un toit pour tous.

INNOVATION SOCIALE (QUÉBEC)

Service d'entraide de Breakeyville

En 2011, le Service d'entraide de Breakeyville a lancé le service de répit aux proches aidants offert par des bénévoles. Ce service vise, entre autres, à répondre aux besoins des proches aidants, notamment par l'entremise d'un soutien psychologique, d'activités d'information et de séances de formation. Il apporte une certaine tranquillité d'esprit aux proches aidants et leur permet d'avoir un peu de temps pour eux, ce qui améliore leur qualité de vie ainsi que la qualité des soins qu'ils prodiguent.

INNOVATION SOCIALE (ONTARIO)

Startup Canada

Startup Canada est un mouvement populaire dirigé par des entrepreneurs qui vise à donner une voix aux gens d'affaires grâce à des initiatives et à des programmes collaboratifs de développement économique qui favorisent la création d'emplois et la prospérité au Canada. Startup Canada a mobilisé des centaines de bénévoles, des organisations communautaires, des représentants du gouvernement ainsi que des partenaires du secteur privé dans le but d'offrir des programmes de formation novateurs un peu partout au Canada. Ses efforts ont même des effets positifs à l'étranger.

INNOVATION SOCIALE (ATLANTIQUE)

Stella's Circle

Créée il y a 70 ans, Stella's Circle s'est muée au fil des ans en une organisation qui offre des services novateurs et adaptés dans les domaines du logement abordable, de la santé mentale et de l'emploi. Grâce à l'aide qu'elle apporte chaque année à quelque 1 000 personnes et à sa participation à plusieurs initiatives sociales, l'organisation assume un rôle de chef de file au sein de nombreux conseils communautaires. Elle a également participé à la création de l'organisation Homelessness St. John's.

INNOVATION SOCIALE, (COLOMBIE-BRITANNIQUE ET LE NORD)

Vancouver Island Providence Community Association

Depuis 35 ans, la Vancouver Island Providence Community Association est au service de la vallée de Cowichan par l'intermédiaire de la Providence Farm, une communauté thérapeutique. Providence Farm offre des programmes innovateurs visant à aborder les difficultés sociales auxquelles se butent les personnes souffrant de problèmes de santé mentale, de traumatismes cérébraux et de troubles du comportement. En collaborant étroitement avec des partenaires sur place, tels que le Vancouver Island University Culinary Arts Program, la Providence Farm aide ses clients en leur permettant de suivre des cours et d'assister à des ateliers et à des événements.

INNOVATION SOCIALE (PRAIRIES)

Habitat pour l'humanité – On The Border Lloydminster Society

En 2007, l'organisation Habitat pour l'humanité a répondu au besoin criant de logements des Premières Nations en instaurant le Programme de logement visant les Autochtones. Depuis, Habitat pour l'humanité de Lloydminster et la Première Nation Flying Dust se sont associés pour entreprendre la toute première construction d'Habitat pour l'humanité dans une réserve, tout en fournissant des occasions de formation et d'éducation et en stimulant le bénévolat au sein de la collectivité. Habitat pour l'humanité Lloydminster aide désormais d'autres réserves dans le cadre du programme Adopt a Home.