



Prix pour le bénévolat du Canada **2019**

Rapport de la séance sur les pratiques exemplaires
tenue le 4 novembre 2020



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Canada 

Triumphes et défis du bénévolat à l'ère de la COVID 19 : 2019 Prix pour le bénévolat du Canada 2019 rapport de la séance sur les pratiques exemplaires

Ce document est offert sur demande en médias substitués (gros caractères, MP3, braille, fichiers de texte sur DC ou DAISY) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2021

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :

droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

N° de cat. : Em12-77/2021F-PDF

ISBN : 978-0-660-38557-0

EDSC

N° de cat. : SSD-246-05-21F

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Triumphes et défis du bénévolat à l'ère de la COVID-19 | 4 |
| Thème | 5 |
| Cinq sujets abordés | 5 |
| L'évolution du bénévolat | 6 |
| Groupes sous-représentés : Obstacles au bénévolat et stratégies pour les surmonter | 8 |
| Repenser le « bénévolat » : Créer de meilleures occasions de participation communautaire | 11 |
| Le spectre des bénévoles : De personne informée à leader engagé | 13 |
| Bénévoles informels : Mesurer et reconnaître leurs contributions | 15 |
| Incidence collective accrue : Stratégies pour favoriser et encourager la collaboration entre les secteurs | 17 |
| Vision pour l'avenir | 18 |
| Annex A – Lauréats des Prix pour le bénévolat du Canada (PBC) de 2019 | 19 |

Triumphes et défis du bénévolat à l'ère de la COVID-19

Enregistrement graphique représentant la variété des sujets abordés par les lauréats des Prix pour le bénévolat du Canada 2019, d'anciens lauréats, des intervenants, des bénéficiaires de subventions et des invités lors de la séance virtuelle du 4 novembre 2020



Thème

Mieux comprendre le bénévolat pour réduire les obstacles et accroître la diversité et l'engagement

Cinq sujets abordés

- 1 Groupes sous-représentés** : Obstacles au bénévolat et stratégies pour les surmonter
- 2 Repenser le « bénévolat »** : Créer de meilleures occasions de participation communautaire
- 3 Le spectre des bénévoles** : De personne informée à leader engagé
- 4 Bénévoles informels** : Mesurer et reconnaître leurs contributions
- 5 Incidence collective accrue** : Stratégies pour favoriser et encourager la collaboration entre les secteurs

Le bénévolat est au cœur de la façon dont les Canadiens traversent ensemble la pandémie de la COVID-19. « Plus que jamais, nous devons nous assurer de ne laisser personne pour compte, » a souligné l'honorable Ahmed Hussen, ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social.

En pleine pandémie mondiale, le programme des Prix pour le bénévolat du Canada a organisé une séance sur les pratiques exemplaires sans pareille. Cette année, au lieu de participer à la rencontre habituelle de deux jours en personne, des lauréats des Prix de 2019, des anciens lauréats, quelques bénéficiaires des subventions de cette année ainsi que des représentants du secteur se sont réunis via Zoom. La séance visait à célébrer les lauréats des Prix pour le bénévolat du Canada 2019, à discuter de sujets et d'enjeux liés au bénévolat au Canada et à mettre en commun les défis et les pratiques exemplaires des pairs ayant des points de vue similaires. La séance sur les pratiques exemplaires de cette année avait pour thème « Mieux comprendre le bénévolat pour réduire les obstacles et accroître la diversité et l'engagement ».

Dans son rapport de 2019, le Comité sénatorial spécial sur le secteur de la bienfaisance indique que « les organismes de bienfaisance et sans but lucratif sont préoccupés à l'égard des obstacles qui freinent le bénévolat et de la difficulté à recruter la prochaine génération de bénévoles. » Même si les données

de Statistique Canada révèlent qu'en 2018, plus de 12,7 millions de Canadiens ont fait du bénévolat de façon officielle, ce sont les baby-boomers et la génération de leurs parents qui étaient les plus susceptibles de consacrer du temps au bénévolat.

Les défis auxquels les organismes bénévoles sont présentement confrontés semblent vouloir se poursuivre à l'avenir; cinq d'entre eux ont été retenus comme sujets de discussion lors de la séance sur les pratiques exemplaires :

- comment éliminer les obstacles au bénévolat pour les groupes sous-représentés
- comment recruter des personnes inspirées à faire du bénévolat, mais qui n'ont pas encore les compétences, les outils ou les ressources nécessaires pour s'engager
- comment reconnaître et intégrer les bénévoles informels
- comment créer des communautés inclusives de bénévoles
- comment créer des partenariats stratégiques avec l'industrie pour maximiser les ressources limitées

L'évolution du bénévolat

Paula Speevak, présidente et chef de la direction de Bénévoles Canada, a ouvert la séance en abordant l'évolution du bénévolat au cours des vingt dernières années. L'année 2021 marque le 20^e anniversaire de trois jalons pour le secteur des organismes sans but lucratif et de bienfaisance au Canada : l'Année internationale des bénévoles 2001, le lancement du premier *Code canadien du bénévolat* et la signature d'un accord entre le gouvernement du Canada et le secteur sans but lucratif et de bienfaisance. Alors que nous atteignons ces jalons, la population canadienne est de plus en plus consciente de l'importance des bénévoles dans la prise de mesures à l'égard d'une grande variété de questions, qu'il s'agisse de prendre soin des membres vulnérables de nos collectivités, de lutter pour des questions comme le mariage entre personnes de même sexe ou de réglementer les produits chimiques nocifs. Les Canadiens traversent en outre une période charnière de l'histoire, alors qu'ils réagissent à la pandémie de la COVID-19, aux questions de racisme et d'injustice sociale ainsi qu'aux changements climatiques. Le bénévolat et l'engagement communautaire sont des piliers essentiels de la réponse de toute société à des questions aussi vastes.

Alors que le bénévolat doit s'adapter au contexte de la pandémie de la COVID-19, cette dernière offre aux organismes sans but lucratif et de bienfaisance une occasion de repenser l'avenir du bénévolat. Ainsi, le maintien des liens sociaux et la mobilisation des bénévoles, alors que ces derniers ne peuvent

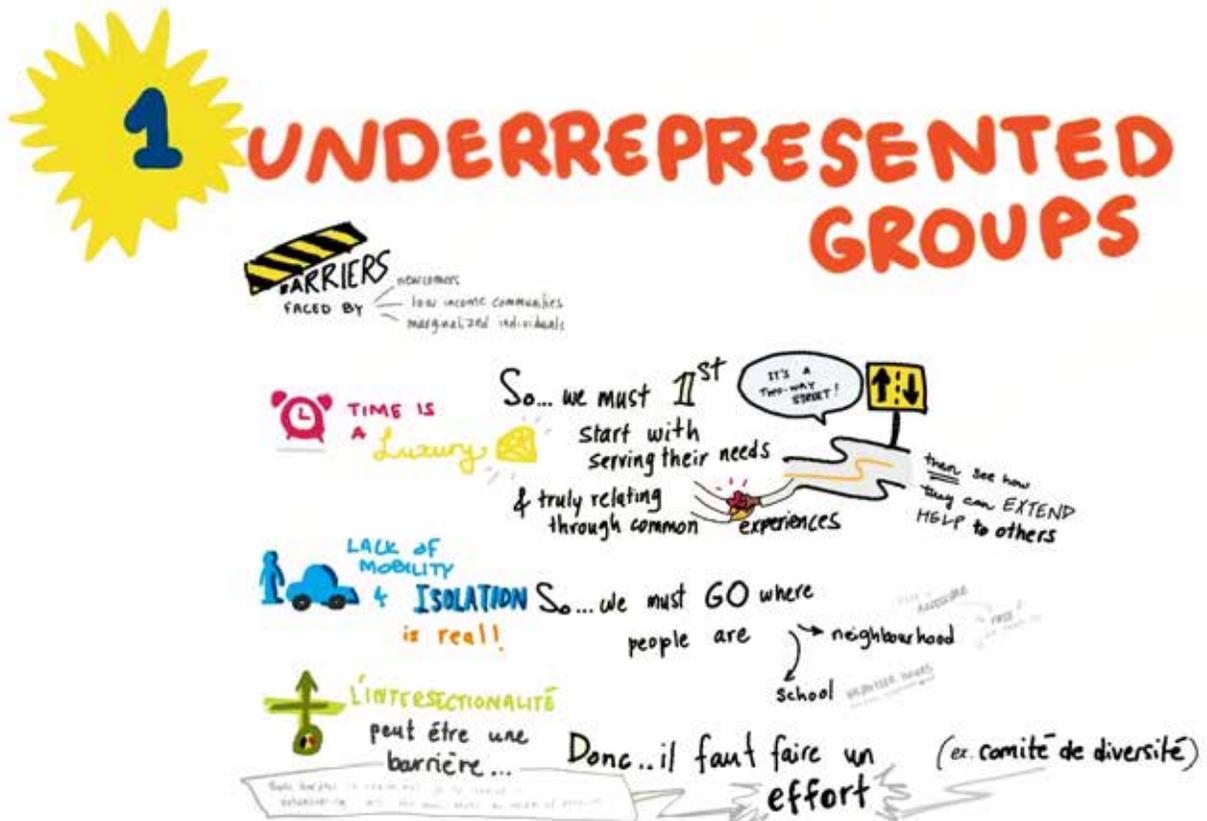
se rencontrer en personne, la sécurité des bénévoles pendant qu'ils soutiennent leurs collectivités, et la façon de passer au bénévolat virtuel sont les défis que ce secteur doit présentement relever. Toutefois, au-delà de la pandémie de la COVID-19, le secteur des organismes sans but lucratif et de bienfaisance doit travailler à réduire ou à éliminer tous les obstacles à la participation bénévole. Le bénévolat devrait être accessible et possible pour tous les Canadiens afin qu'ils puissent participer à un projet collectif qui bâtit des collectivités solides et branchées dans une société juste.

M^{me} Janet Goulding, sous-ministre adjointe déléguée de la Sécurité du revenu et du Développement social à Emploi et Développement social Canada, a souhaité la bienvenue aux participants avant qu'ils ne se divisent en petits groupes pour prendre part aux discussions. Soulignant les réalisations inspirantes des lauréats des Prix pour le bénévolat du Canada de cette année, M^{me} Goulding a insisté sur le fait que la pandémie de la COVID-19 a mis en lumière les défis et les inégalités qui marquent nos collectivités et a exprimé sa gratitude aux participants qui ont pris le temps de partager leurs idées et leurs pratiques exemplaires en cette période si difficile.

Les participants ont été invités à aborder cinq sujets différents en petits groupes. Cet exercice a généré de riches observations, des échanges sur les défis et des idées de pratiques exemplaires face à des enjeux complexes.

Groupes sous-représentés

Obstacles au bénévolat et stratégies pour les surmonter



Toutes les organisations, y compris les organismes sans but lucratif et les organismes de bienfaisance, estiment que la diversité est un critère important pour déterminer leur représentativité dans la population canadienne. La diversité désigne la gamme des similitudes et des différences entre les personnes, notamment l'identité de genre, l'origine ethnique, la race, le statut d'Autochtone, l'âge, l'orientation sexuelle, la culture, la religion, l'état matrimonial, le statut socioéconomique, la langue et l'accent, le handicap et la santé mentale. Les obstacles, réels ou perçus, à la participation des groupes sous-représentés au bénévolat sont fort variés et touchent notamment l'accessibilité, les ressources disponibles, le temps,

les connaissances et l'emplacement. Il est particulièrement important de considérer ces obstacles dans l'optique de la pandémie de la COVID-19, puisque les communautés marginalisées ressentent de façon disproportionnée les impacts de la crise sanitaire et économique actuelle.

Les participants à la séance ont discuté des facteurs qui créent des obstacles au bénévolat chez les membres de groupes sous-représentés et qui reflètent les trois raisons couramment évoquées pour ne pas faire de bénévolat :

1 Ils ne peuvent pas (manque de ressources)

Les membres de groupes sous-représentés doivent souvent composer avec des circonstances de vie qui limitent les ressources à leur disposition. Un représentant du G.R.I.S (Groupe de recherche et d'intervention sociale) du Québec, lauréat du prix Innovation sociale dans le cadre des Prix pour le bénévolat du Canada (PBC) 2019, a mentionné qu'il est difficile de recruter des bénévoles des communautés racialisées ou trans, car ceux-ci sont aux prises avec des enjeux fondamentaux comme le logement ou l'emploi. Les organismes bénévoles doivent garder à l'esprit que le bénévolat demeure un privilège pour beaucoup. Pour ceux qui s'engagent auprès des populations immigrantes, les barrières linguistiques représentent un obstacle majeur alors qu'ils souhaitent faire du bénévolat dans leur communauté.

2 Ils ne veulent pas (manque de motivation ou d'engagement psychologique)

L'épuisement professionnel est perceptible chez les membres des groupes sous-représentés, de sorte que ces derniers ne disposent pas nécessairement des ressources psychologiques nécessaires pour faire du bénévolat. Les participants au forum ont souligné que, pour un trop grand nombre de personnes à revenu moindre, le bénévolat semble être un luxe offert aux personnes ayant un statut socioéconomique élevé. Les participants ont souligné que les membres des groupes sous-représentés pourraient être plus réceptifs au bénévolat si on le leur présentait comme une occasion de faire connaître leur parcours et de participer à un dialogue bidirectionnel, plutôt que de simplement donner le peu de temps et de ressources dont ils disposent.

3 Personne ne le leur a demandé (isolement des réseaux de recrutement)

Pour les participants au forum qui travaillent auprès des populations immigrantes, il y a un manque d'expérience du bénévolat et beaucoup de gens issus de groupes d'immigrants ou racialisés sous-représentés ne recherchent pas d'occasions de faire du bénévolat. Les participants ont souligné que la sensibilisation aux possibilités de bénévolat constituait un obstacle majeur et que les organismes et les bénévoles doivent s'efforcer de combler l'écart entre les bénévoles et les personnes qui utilisent leurs services.



Enfin, bien que les mots « diversité » et « inclusion » soient souvent utilisés ensemble, ils ne désignent pas la même chose. Par exemple, on peut constituer un groupe de bénévoles statistiquement diversifié au sein d'une organisation tout en peinant à créer une culture inclusive. Les efforts de collaboration visant à inclure tous les membres d'une collectivité dans le but de créer des collectivités inclusives qui répondent aux besoins de leurs membres sont considérés comme une stratégie importante devant permettre aux organismes bénévoles de lutter contre la sous-représentation de certains groupes dans le bénévolat.

Repenser le « bénévolat »

Créer de meilleures occasions de participation communautaire



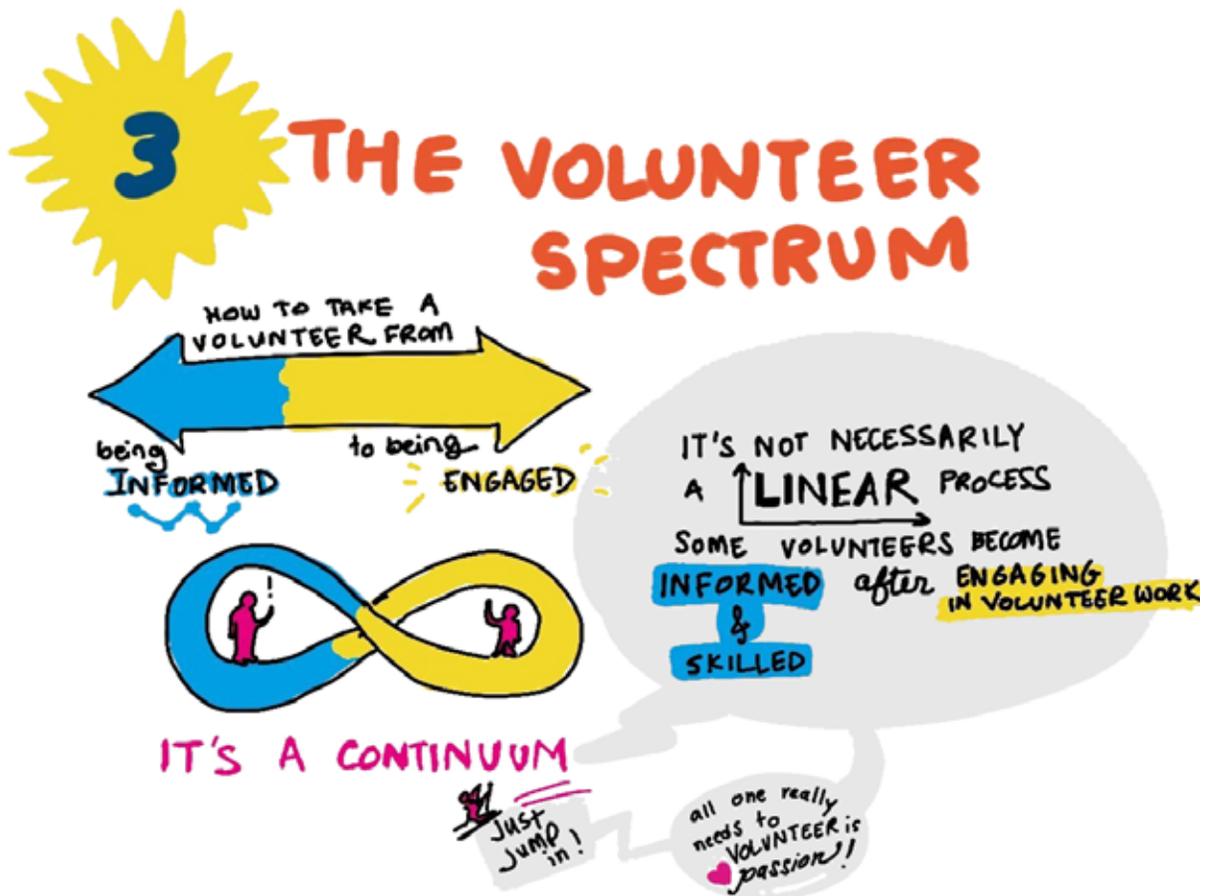
Particulièrement dans le contexte de la COVID-19, le besoin de communautés inclusives de bénévolat n'a jamais été aussi apparent. Les collectivités inclusives offrent des occasions de participation à toutes les personnes qui en font partie. Les participants à la séance ont discuté de nombreuses stratégies que les organismes bénévoles ont utilisées pour maintenir la mobilisation de leurs bénévoles pendant la pandémie de COVID-19. Qu'il s'agisse de créer des occasions de bénévolat à distance, en livrant des boîtes de dossiers à la résidence des bénévoles chargés de la saisie de données, ou de demander aux bénévoles de publier des messages au sujet de la cause qui leur tient à cœur sur les médias sociaux, au lieu de faire leur bénévolat habituel lors d'événements en personne. Parmi les avantages issus de ces changements, citons la capacité de condenser des événements de bénévolat plus longs sur une plus courte période et le fait que les événements de bénévolat ont rejoint des personnes d'une tranche d'âge plus large. Pour Marilyn Lenzen, de la Société de la sclérose en plaques de la Colombie-Britannique et lauréate du prix Leader communautaire

des PBC 2016 pour la région de la Colombie-Britannique et du Nord, la transition vers la mobilisation virtuelle a été l'occasion pour son organisation de remplacer la conférence en personne habituelle de deux jours pour les ambassadeurs de la SP en une série intéressante de quatre séances Zoom portant sur la formation, les mises à jour organisationnelles et les nouvelles du milieu de la recherche.

Les participants ont souligné plusieurs obstacles à ces nouvelles façons de faire du bénévolat. Le premier est le manque d'accès à la technologie ou le manque de compétences techniques. David Iwaasa, de la *Japanese Community Volunteers Association (Tonari Gumi)*, lauréat du prix Innovation sociale des PBC 2018 pour la région de la Colombie-Britannique et du Nord, a fait remarquer que les bénévoles les plus assidus de son organisation ont toujours été des aînés actifs et en santé. La pandémie de COVID-19 a limité la capacité et la volonté de nombreux aînés de faire du bénévolat en personne, en plus d'être moins susceptibles d'avoir les compétences et l'équipement que requiert le bénévolat virtuel. Les participants ont souligné que cette période de transition vers le « bénévolat à distance » pourrait être une occasion pour ces bénévoles d'acquérir de nouvelles compétences. Une stratégie proposée pour surmonter ce défi consiste en partie à faire en sorte que les organismes bénévoles fassent appel à des groupes d'experts (p. ex. qui ont une expertise en TI) pour créer des collectivités plus inclusives en offrant une formation sur les compétences que les bénévoles ne possèdent pas encore. Le deuxième obstacle cerné est le manque d'interaction sociale et d'occasions d'établir des relations, ce qui a compliqué le recrutement de nouveaux bénévoles. Dans une certaine mesure, le bénévolat sert les bénévoles en leur offrant des occasions d'amitié et de camaraderie. Les participants ont mis en œuvre des stratégies comme les cafés Zoom afin d'offrir des occasions d'établir des liens informels entre les bénévoles. Les organismes bénévoles peuvent également lancer un appel à l'action aux bénévoles actifs ou potentiels pour susciter l'engagement auprès de l'organisme et de ses activités de bénévolat.

Le spectre des bénévoles

De personne informée à leader engagé



Le spectre de l'engagement bénévole s'entend d'un continuum allant de l'action de se renseigner sur un enjeu, au soutien d'une cause, à la participation au sein de sa collectivité, jusqu'à l'exercice du leadership. Les organismes sans but lucratif et de bienfaisance sont chargés de créer des collectivités inclusives pour les bénévoles, l'inclusivité étant un état de fonctionnement dans lequel la diversité est mise à profit pour créer une organisation ou une collectivité équitable, saine et très performante. Un environnement inclusif assure un accès équitable aux ressources et aux occasions pour tous. Il permet également

aux personnes et aux groupes de se sentir en sécurité, respectés, mobilisés, motivés et valorisés pour qui ils sont et pour leur contribution aux objectifs organisationnels et sociaux. Un organisme doit être inclusif afin d'encourager les personnes à progresser dans le spectre des bénévoles.

Les participants au forum ont discuté de nombreux obstacles et de nombreuses occasions de faire progresser les bénévoles dans le spectre. Ils ont noté qu'au moment où les gens arrivent au premier palier de l'échelle de mobilisation, on ne doit pas s'attendre à ce qu'ils soient des bénévoles compétents dès le départ. Les organismes bénévoles devraient former les personnes intéressées et leur fournir les compétences dont elles ont besoin. Les participants ont également mentionné que certains critères pour les bénévoles pourraient être supprimés ou adaptés afin de rendre le bénévolat plus accessible dans le cas où ces critères ne seraient pas strictement nécessaires à la réussite du bénévolat. La passion et le dynamisme sont les qualités les plus importantes chez un bénévole, et les organismes bénévoles doivent aider le public à surmonter la crainte de ne pas avoir les compétences nécessaires pour faire du bénévolat dès le départ. À mesure que les gens acquièrent des compétences et que leur travail de bénévole est reconnu, ils deviennent motivés à devenir des chefs de file au sein de leur organisme bénévole à l'appui de la mission de celui-ci. La reconnaissance et la célébration de tous les bénévoles, peu importe où ils se trouvent dans le spectre des bénévoles, constituent également une stratégie importante pour retenir les bénévoles et maintenir leur engagement à l'égard de la mission de l'organisme.

Bénévoles informels

Mesurer et reconnaître leurs contributions



Le bénévolat englobe un large éventail d'activités dans divers contextes. Le bénévolat officiel s'entend d'une activité bénévole menée au nom d'un organisme ou d'un groupe. Ce type de bénévolat est facile à mesurer, à suivre et à reconnaître en raison de l'infrastructure propre à tout organisme ou groupe bénévole. Le bénévolat informel s'entend de l'aide fournie par une personne et comprend l'aide qu'elle fournit directement à des gens à l'extérieur de son foyer pour améliorer directement sa collectivité au moyen d'activités qui ne sont pas menées au nom d'un groupe ou d'un organisme. Ce type de bénévolat est de plus en plus courant, mais il est difficile à quantifier et à reconnaître en raison de sa nature non

affiliée. À titre d'exemple, le *caremongering* dans des collectivités où la population est vulnérable à la COVID-19, la pandémie incite de nombreux Canadiens à donner bénévolement de leur temps et de leurs ressources aux personnes dans le besoin en l'absence d'un organisme de bénévolat plus formel. Les restrictions visant les rassemblements font aussi en sorte qu'il est difficile pour les organismes bénévoles de tisser des liens avec les bénévoles et de les remercier pour leur travail d'une manière concrète.

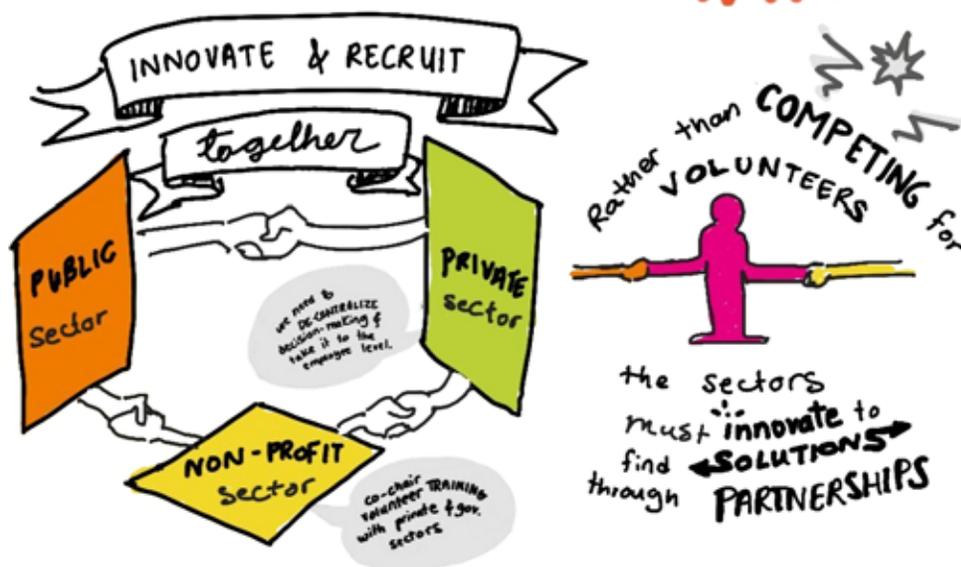
Amanda Bent, du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, lauréat du prix Leadership d'entreprise des PBC 2017 pour la région de l'Atlantique, fait remarquer que les organismes bénévoles réfléchissent à la façon d'accueillir les bénévoles informels afin que leurs contributions puissent être reconnues et suivies. Il importe de noter que de nombreux Canadiens peuvent s'être tournés vers le bénévolat informel, du fait que de nombreuses activités bénévoles ont été suspendues en raison de la pandémie, comme les programmes de bénévolat des hôpitaux, les rassemblements religieux et culturels et les activités sportives et récréatives. Leena Augimeri, du Child Development Institute, lauréat du prix Innovation sociale des PBC 2012 pour l'Ontario, souligne qu'en l'absence de reconnaissance et de suivi, ces importantes contributions de bénévoles informels tomberont éventuellement dans l'oubli.

Enfin, Ryan Hreljac, fondateur de la *Ryan's Well Foundation* et lauréat du prix national Leader émergent des PBC 2016, fait remarquer que, pour les organismes sans but lucratif et de bienfaisance, la gestion des bénévoles est un aspect important de leurs activités qui exige beaucoup de ressources. La pandémie de la COVID-19 a créé de nombreux fardeaux pour les organismes bénévoles, y compris une diminution des dons et une incidence sur la portion du budget d'un organisme qui peut être affectée à la gestion des bénévoles. À cet effet, Marilyn Lenzen a commenté qu'au lieu de donner de l'argent, les particuliers peuvent s'engager dans la « philanthropie du savoir » en donnant leur expertise dans des domaines comme le suivi des données ou la gestion des bénévoles.

Incidence collective accrue

Stratégies pour favoriser et encourager la collaboration entre les secteurs

5 GREATER COLLECTIVE IMPACT



À mesure que les organismes sans but lucratif et de bienfaisance prennent de l'expansion et cherchent à avoir une plus grande incidence, les partenariats stratégiques entre les bénévoles individuels, les organismes bénévoles et les entreprises revêtent une grande importance. Cela est particulièrement vrai lors de périodes de récession et de ressources limitées, où la création de partenariats plus solides et plus stratégiques entre divers intervenants est favorisée.

Cynthia Carroll, de l'*Autism Nova Scotia Society*, lauréat du prix Innovation sociale des PBC 2019 pour la région de l'Atlantique, explique que les organismes sans but lucratif et de bienfaisance font face à de nombreux défis pour tenter d'accroître leur incidence auprès des bénévoles. Parmi ceux-ci, citons la formation des bénévoles (investissement en temps et en ressources), le recrutement de bénévoles (pénurie de bénévoles et disparité des bénévoles entre les communautés urbaines et rurales) et la rétention des bénévoles (maintien de l'engagement des bénévoles et gestion du roulement).

David Marshall, de Produits forestiers Résolu, lauréat du prix Leadership d'entreprise des PBC 2019 pour le Québec, a partagé le point de vue des entreprises partenaires. Il souligne que les entreprises peuvent inciter les employés à se tourner vers l'engagement communautaire en s'associant à des organismes sans but lucratif et de bienfaisance pour réduire les frictions que les personnes peuvent ressentir lorsqu'elles envisagent de donner ou non de leur temps à un organisme. Avoir recours à des entreprises partenaires peut également simplifier le choix de l'organisme bénévole avec lequel l'employé collaborera ou s'associera, en réduisant le bassin de possibilités. Les organismes sans but lucratif et de bienfaisance et les entreprises partenaires peuvent établir des partenariats stratégiques mutuellement avantageux, qui offrent des ressources aux organismes bénévoles et permettent aux entreprises partenaires de mobiliser leurs employés dans des activités significatives et ayant une incidence sur leur collectivité.

Vision pour l'avenir

M^{me} Monika Bertrand, directrice générale de la Direction de l'innovation sociale et du développement communautaire à Emploi et Développement social Canada, a prononcé le mot de la fin. M^{me} Bertrand a félicité les lauréats des Prix pour le bénévolat du Canada 2019 et a remercié les participants d'avoir consacré du temps, malgré leur charge de travail, à faire du bénévolat un espace plus accessible et sans obstacle.

La pandémie de la COVID-19 a mis en lumière les vulnérabilités du secteur du bénévolat – l'épuisement des bénévoles, la pénurie de bénévoles, le manque de ressources et le besoin de connexions en personne pour maintenir l'engagement des bénévoles. Elle a également démontré l'incroyable résilience de ce secteur et l'engagement des Canadiens à venir en aide à leurs voisins et à leurs collectivités. Les stratégies et les pratiques exemplaires partagées lors de la séance de cette année offrent des façons de parvenir à une meilleure compréhension d'un bénévolat comportant moins d'obstacles et plus d'engagement, plus inclusif et doté d'une approche qui reflète la diversité des Canadiens. Comme M^{me} Speevak l'a bien fait remarquer : « Le bénévolat ne consiste pas seulement à fournir un service, mais à façonner la société que nous voulons pour nous-mêmes et pour les générations futures ».

Annex A

Lauréats des Prix pour le bénévolat du Canada (PBC) de 2019

Prix national

Prix Thérèse-Casgrain pour l'engagement de toute une vie

■ Roberta (Bobby) Farr

Roberta (Bobby) Farr fait du bénévolat depuis plus de 50 ans. Elle est un leader communautaire qui encourage les autres à s'engager.

Bobby est l'une des fondatrices du programme Ambassadeurs communautaires de TELUS, qui renforce les collectivités un geste à la fois. Elle a contribué à transformer un programme de bénévolat local en un programme national. Le programme Ambassadeurs communautaires de TELUS compte plus de 5 000 membres. Ces membres sont répartis dans 23 clubs en Colombie-Britannique, en Alberta, en Ontario, au Québec et au Canada atlantique.

En 1993, Bobby a créé le programme Kits for Kids. Ce programme permet de fournir des sacs à dos remplis de fournitures scolaires essentielles à des enfants de familles à faible revenu. Lancé à Vancouver, le programme existe maintenant à l'échelle nationale. Chaque année, 13 000 sacs de fournitures scolaires sont distribués dans le cadre du programme Ambassadeurs communautaires de TELUS.

Bobby est la cofondatrice de Comfort Kits, une initiative qui fournit des articles d'hygiène personnelle à des personnes vivant dans des refuges temporaires. Depuis 2006, le programme Ambassadeurs communautaires de TELUS collabore avec les refuges et a distribué plus de 160 000 trousseaux Comfort Kits à des gens dans le besoin.

Bobby a également créé un programme de tricot intitulé Baby Kits. Les Ambassadeurs communautaires de TELUS tricotent des couvertures, des bonnets, des chaussettes et des mitaines pour bébés, puis les donnent aux hôpitaux. Les hôpitaux les remettent ensuite aux nouvelles mamans à faible revenu. Bobby a élargi le programme de tricot afin que puissent y participer également des couturières et des personnes qui font du crochet. Depuis 2006, les bénévoles de TELUS ont offert plus de 8 000 troussees pour bébés à l'échelle du Canada.

Prix régionaux

Leadership communautaire

■ Colombie-Britannique et le Nord : Kalwinder Dosanjh

Kalwinder (Kal) Dosanjh croit fermement aux avantages que procurent les activités sportives aux jeunes. Pendant sa carrière d'une vingtaine d'années en maintien de l'ordre public, Kal a été témoin d'une hausse de la criminalité chez les jeunes. Cette criminalité touchait particulièrement les crimes commis par des gangs et ceux liés aux drogues.

Kal croit que le sport est un moyen de ramener certains jeunes dans le droit chemin. Il crée des environnements positifs permettant aux jeunes de s'exprimer d'une façon saine.

Kal a fondé la Kidsplay Foundation qui offre aux jeunes l'occasion de découvrir leur potentiel. Il s'agit d'une organisation dirigée par des bénévoles qui présente des tournois et des activités sportives. Kidsplay a mobilisé plus de 500 bénévoles et fait participer plus de 60 000 enfants dans le cadre de programmes sportifs. Cette organisation travaille en collaboration avec :

- les organismes de sports en Colombie-Britannique
- les familles
- les écoles
- les responsables de l'application de la loi à l'échelle communautaire

En plus d'être un modèle positif pour les jeunes, Kal a transmis le goût de redonner à la collectivité en faisant du bénévolat. Bon nombre des participants au programme reviennent faire du bénévolat auprès de l'organisation et deviennent des mentors pour les jeunes.

Kal est un leader communautaire qui contribue à changer concrètement la vie des jeunes défavorisés en passant par les sports. Les efforts qu'il déploie aident les jeunes à acquérir des compétences en travail d'équipe et en leadership et à atteindre leur plein potentiel.

■ Prairies : Shadia Rahman

Shadia Rahman offre du soutien et de l'aide à des personnes de partout dans le monde qui souhaitent s'établir au Canada. Étant elle-même immigrante, elle comprend très bien à quel point le processus d'immigration canadien peut être coûteux et difficile à comprendre. Les nouveaux immigrants doivent composer avec de nombreux défis, dont les suivants :

- comprendre le processus d'immigration avant de quitter leur pays d'origine
- se trouver un emploi
- se trouver un logement
- trouver du soutien après leur arrivée au Canada

Motivée par son vécu d'immigrante, Shadia a lancé la plateforme en ligne ImmigrationandSettlement.org. À l'aide des médias sociaux, elle informe les gens au sujet du processus canadien d'immigration et d'établissement.

Ses efforts ont permis de fournir de l'information au sujet des visas, du statut de résident permanent et du processus menant à la citoyenneté. Les plateformes numériques gratuites de Shadia permettent d'obtenir de l'information sur le processus d'immigration sans avoir à payer les frais élevés des consultants.

En tant que bâtisseuse communautaire, elle est une source d'inspiration pour d'autres personnes voulant s'engager. Elle a créé un réseau de bénévoles qui offrent leur temps et leurs talents.

Grâce à son initiative, Shadia a aidé plus de 50 familles à s'établir dans les provinces des Prairies. Son site Web contribue à mieux faire connaître le processus d'immigration canadien.

■ Ontario : Thunder Bay 55 Plus Centre Volunteers

Le Thunder Bay 55 Plus Centre a été lancé en 1991 en partenariat avec la Ville de Thunder Bay. L'établissement municipal s'associe à des bénévoles pour offrir des programmes et des services aux aînés de la collectivité. Considérant que presque tous les bénévoles sont âgés de 55 ans et plus, le Centre applique vraiment son slogan : « des aînés pour les aînés ».

Le Centre offre aux aînés des possibilités uniques de participation dans un environnement récréatif accueillant où ils se sentent chez eux. Chaque jour, près de 500 aînés présentant des besoins physiques, mentaux et sociaux franchissent les portes du Thunder Bay 55 Plus Centre.

Bon nombre de participants expliquent que c'est grâce aux bénévoles du Centre qu'ils peuvent continuer de vivre dans leur maison. Les bénévoles aident les participants à faire face aux nombreux défis associés au vieillissement, comme :

- l'isolement social
- la précarité du revenu
- les problèmes de santé

Le Centre offre aux aînés :

- des repas sains abordables
- un milieu sûr pour se créer un réseau
- la possibilité de mettre en commun leurs connaissances et leurs expériences avec le milieu académique

Après 28 ans d'existence, le Centre laisse sa marque en raison de toutes les vies que les bénévoles ont touchées. Bien des gens sont grandement reconnaissants des contributions des bénévoles en raison de l'empreinte durable laissée dans la collectivité.

■ Québec : Caroline Lavallée

Les contributions de Caroline Lavallée sont nombreuses. Sa plus grande réalisation est de faire bénéficier sa collectivité de son expérience personnelle face à avoir surmonté sa propre maladie cardiaque.

Depuis 2011, Caroline appuie Cœur + AVC pour promouvoir l'organisme et la santé cardiovasculaire. Chaque année, Caroline contribue environ 50 heures de son temps en tant que porte-parole bénévole pour l'organisme Cœur + AVC. De plus, elle siège à divers comités et fait don de son expertise.

Voici quelques-unes de ses réalisations au sein de Cœur + AVC :

- une quinzaine d'entrevues aux médias
- plus de 25 conférences-témoignages
- 15 semi-marathons visant à amasser des dons au nom de l'organisme
- membre du comité organisateur de la Soirée gastronomique des Grands Cœurs

De 2011 à 2014, Caroline a fait du bénévolat avec les Jeunes Ambassadeurs de la Fondation Douglas. Ils promeuvent le bien-être chez les jeunes professionnels et l'élimination des stigmas associés à la maladie mentale. De plus, elle a siégé au comité organisateur de la Marche pour l'Alzheimer de Longueuil en 2019.

■ Atlantique : Lloydetta Quicoe

Titulaire d'un doctorat, Lloydetta Quicoe est un leader communautaire bien connue, notamment pour son engagement à promouvoir partout à Terre-Neuve-et-Labrador :

- le multiculturalisme et l'intégration des immigrants
- la diversité et l'inclusion

Le dévouement de Lloydetta à l'égard des besoins psychosociaux des jeunes immigrants et réfugiés l'a poussée à créer l'organisme sans but lucratif « À la découverte de nos cultures ». Sous sa direction, l'organisme offre depuis plus de 20 ans des programmes d'apprentissage interculturel gratuits à des milliers de jeunes de différentes cultures.

Lloydetta a élargi la portée des activités de l'organisme aux parents et aux aînés qui sont de nouveaux arrivants. Son objectif est de les aider à mieux s'intégrer à la société canadienne. Les programmes offerts aident aussi des jeunes de communautés autochtones et francophones à renforcer leur sentiment d'acceptation, d'appartenance et de sécurité.

Lloydetta a travaillé avec tous les ordres de gouvernement pour faire progresser la question de la diversité et de l'inclusion dans les politiques publiques et dans le système d'éducation. Elle a notamment réussi à faire approuver l'intégration des programmes « À la découverte de nos cultures » au programme d'enseignement partout à Terre-Neuve-et-Labrador.

Depuis 2006, la Ville de St. John's a intégré dans la proclamation de sa charte officielle une initiative contre la discrimination raciale. L'activité a lieu en reconnaissance de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Lloydetta est un modèle à suivre pour bien des gens, en particulier pour les jeunes nouveaux arrivants au Canada et les jeunes autochtones.

Leader émergent

■ Colombie-Britannique et le Nord : Vivian Tsang

Lorsqu'elle était une jeune étudiante en médecine, Vivian Tsang souhaitait exercer une influence positive dans le domaine de la santé publique. En 2012, elle a fondé l'organisme sans but lucratif Humanitarian Organization for Providing Empowerment (HOPE).

HOPE a pour objectif de réduire les obstacles à l'éducation et aux soins de santé pour les personnes à faible revenu et les sans-abri. HOPE for Success est l'un des programmes de l'organisme. Ce programme a permis d'offrir un soutien à plus de 3 000 jeunes à risque au moyen d'un mentorat dans les écoles secondaires participantes.

Vivian est une jeune leader proactive et innovatrice. Elle établit des partenariats avec des organisations locales pour contribuer à améliorer la santé des groupes marginalisés. Elle aime jeter un regard neuf sur des problèmes systémiques et trouver des solutions innovatrices à des problèmes locaux encourageant la responsabilisation.

Vivian a offert ses services pendant sept ans à KidsCan Young Person's Research Advisory Group. Il s'agit d'un groupe consultatif pédiatrique du BC Children's Hospital. Cette ressource permet à des pédiatres locaux de recueillir les commentaires de jeunes au sujet de travaux de recherche ciblant les enfants et les jeunes. Vivian dirige maintenant l'équipe du National KidsCan au Canada.

Elle fait aussi du bénévolat auprès de l'Association médicale canadienne et a récemment fait partie de la délégation de la Fédération des étudiants et étudiantes en médecine du Canada en Slovaquie.

Malgré un horaire chargé, Vivian continue de consacrer du temps à ses activités de mentorat auprès des jeunes. Elle croit que son vécu peut permettre aux leaders potentiels de demain d'améliorer la vie des autres.

■ Prairies : Mehul Gupta

Mehul Gupta a quitté l'Inde pour s'installer au Canada avec sa famille au début des années 2000. Dans sa nouvelle école, il avait subi de l'intimidation. Il tire maintenant parti de son expérience personnelle pour changer positivement les choses dans le domaine de la santé mentale des jeunes. Il se consacre à des activités de collecte de fonds et de sensibilisation à la santé mentale.

Mehul a aidé à recueillir plus de 100 000 \$ pour différents organismes de bienfaisance. Notamment l'Alberta Children's Hospital Foundation et Jeunesse, J'écoute.

En 2017, Mehul a collaboré au lancement de Youth Stories dans le but de faire connaître les ressources en santé mentale à Calgary. Il souhaitait montrer aux jeunes de sa ville qu'il est normal de demander de l'aide. Il voulait aussi qu'ils sachent qu'il y a des gens autour d'eux qui tiennent leur bien-être à cœur. Le mouvement s'est étendu à d'autres villes du Canada.

Mehul est un exemple à suivre en ce qui concerne ses efforts à responsabiliser les jeunes. Il est membre du Conseil national de la jeunesse de Jeunesse, J'écoute et du Conseil des jeunes du maire de Calgary. En transformant l'adversité en motivation, Mehul fournit aux jeunes les outils dont ils ont besoin pour influencer le cours des choses dans leur collectivité.

■ Ontario : Katie Heggveit

Katie Heggveit a commencé à faire du bénévolat à l'âge de 12 ans. À l'âge de 21 ans, elle a créé « Bootcamps for Change ». En collaboration avec des propriétaires d'entreprises et de gymnases locaux, Katie a établi des activités communautaires de collecte de fonds et de sensibilisation pour les jeunes sans abri. L'initiative a offert plus de 160 programmes hebdomadaires de conditionnement physique et de bien-être dans des refuges de la région du Grand Toronto.

« Bootcamps for Change » compte un programme de bourses destiné à aider les jeunes sans abri à obtenir un certificat en conditionnement physique. Les boursiers animent des programmes de conditionnement physique pour leurs pairs dans les refuges. Le programme de bourses permet aussi aux boursiers de profiter d'occasions de mentorat et d'emploi.

« Bootcamps for Change » a élargi ses activités jusqu'à Waterloo et Halifax et prévoit s'établir dans d'autres villes partout au pays.

Katie a fait du bénévolat auprès de plusieurs organisations pendant ses études universitaires. Voici quelques-unes de ses activités de bénévolat :

- rôle de coordonnatrice de la sensibilisation auprès de la Trek for Teens Foundation qui s'occupe des jeunes sans abri
- collecte de fonds pour la SickKids Foundation, la Jays Care Foundation, la Société canadienne du cancer et la Toronto Humane Society
- tutorat auprès d'élèves de niveau primaire dans la collectivité défavorisée de Jane-Finch
- participation à des voyages de courte durée en Jamaïque et au Kenya pour faire de la sensibilisation sur les inégalités en matière de santé

■ Québec : Adamo Donovan

Adamo Donovan a trouvé des moyens novateurs de rapprocher et de renforcer les communautés étudiante et médicale pendant ses études en médecine expérimentale à l'Université McGill.

Dans son rôle de codirecteur du programme de jumelage de la Medical Direction, Adamo :

- a créé des partenariats avec une vingtaine de médecins au Centre universitaire de santé McGill
- a interviewé une soixantaine d'étudiants de l'Université McGill
- a organisé plus de 120 séances de jumelage avec des bénévoles

Les bénévoles ayant pris part au programme d'apprentissage par observation :

- ont mis en pratique les connaissances apprises en classe
- ont observé les interactions entre le médecin et le patient
- ont acquis des connaissances sur les nouvelles procédures et l'utilisation de technologies émergentes en médecine

De plus, Adamo a cofondé le Programme de liaison de l'Unité des soins intensifs (USI). Le Programme a pour mission de limiter l'impact sur la santé mentale que l'environnement chargé en émotions de l'USI peut avoir sur le personnel, les patients et les visiteurs. Le Programme y arrive grâce à une communication accrue, à des gestes de sympathie et à un journal électronique novateur.

Avant la mise en place du Programme, les visiteurs d'un proche à l'USI étaient souvent confrontés à des obstacles comme :

- le manque de personnel pour les accueillir à la réception
- le manque de personnel pour répondre aux appels téléphoniques
- le manque de personnel pour ouvrir les portes verrouillées
- des membres du personnel occupés à prendre soin des patients les plus malades

Le Programme répond à un besoin : pouvoir compter sur une présence humaine à la réception des USI des hôpitaux montréalais. Des étudiants bénévoles bilingues souhaitent la bienvenue aux visiteurs et font le lien entre ceux-ci et les patients. Le Programme compte présentement 160 bénévoles dans quatre hôpitaux montréalais.

■ Atlantique : Emma Moore

Emma Moore se heurte à de nombreux problèmes de santé depuis qu'elle a 10 ans. Ayant reçu un diagnostic de maladie de Crohn au cours de sa première année à l'université, elle a ressenti le besoin d'aider d'autres personnes vivant la même épreuve.

En 2018, elle a décidé de devenir une bénévole principale de l'initiative d'accès aux toilettes ALLEZ ICI. Les responsables de cette initiative collaborent avec des entreprises, des organisations et des municipalités partout au pays pour améliorer l'accès aux toilettes. L'objectif est de rendre les toilettes accessibles aux personnes vivant avec des problèmes de santé associés à l'incontinence, comme la maladie de Crohn et la colite ulcéreuse.

Emma tient à sensibiliser les gens à l'impact des incapacités invisibles pour les personnes vivant avec des problèmes de santé associés à l'incontinence. Cela inclut le besoin urgent de trouver une toilette accessible pendant les poussées de la maladie. Elle a réussi à obtenir la participation de 18 entreprises, y compris les cinq succursales de la chaîne de supermarchés Sobeys à l'Île-du-Prince-Édouard.

L'accès aux toilettes publiques est un obstacle social majeur au Canada, surtout pour les aînés et les personnes ayant des problèmes de santé associés à l'incontinence. Ce besoin précis est présent chez les personnes vivant avec les troubles suivants :

- la maladie de Crohn
- la colite
- la sclérose en plaques
- le cancer de la prostate
- la leucémie
- des lymphomes

Leadership d'entreprise

■ Colombie-Britannique et le Nord : SAP Canada Incorporated

SAP Canada Inc. est un chef de file dans le domaine du bénévolat. L'entreprise favorise la croissance économique et communautaire en appuyant l'entrepreneuriat et en offrant des occasions de formation en technologie à des populations sous-représentées.

SAP a investi dans des organisations offrant des activités éducatives dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Par exemple, l'entreprise a créé des partenariats avec :

- Parlons sciences
- Templeton Secondary School's STEM Program
- GIRLsmarts4tech

SAP a aussi investi dans une formation en entrepreneuriat destinée aux jeunes qui reçoivent peu de services pour les aider à trouver leur place dans l'économie numérique actuelle. Les programmes de mentorat et les ateliers de formation en STIM de SAP permettent aux jeunes d'explorer la technologie et de découvrir des cheminements de carrière.

SAP encourage le bénévolat parrainé par l'employeur et le bénévolat qui s'appuie sur les compétences. La contribution non financière totalisant 8 000 heures de bénévolat effectuées par plus de 1 700 employés témoigne de son engagement à la mobilisation communautaire. SAP offre également des microsubventions à ses employés pour couvrir les coûts indirects de leurs activités bénévoles. Son programme unique de bénévolat des employés investit dans le talent de ses professionnels des technologies pour appuyer des organismes sans but lucratif. Son leadership en bénévolat démontre à quel point les entreprises peuvent générer un changement social positif et contribuer à créer un avenir durable pour les Canadiens.

■ Prairies : Cenovus Energy

Cenovus Energy est un chef de file dans la responsabilité sociale d'entreprise. L'entreprise s'efforce de renforcer les communautés où vivent et travaillent ses employés. Cenovus sait très bien que, pour générer un changement positif, une entreprise se doit d'investir et de s'engager dans la collectivité.

Cenovus se penche sur des problèmes sociaux uniques en travaillant en collaboration avec le secteur sans but lucratif. L'entreprise offre de précieuses occasions de mobilisation communautaire à ses employés. Depuis 2009, Cenovus a appuyé plus de 600 événements bénévoles partout en Alberta.

En 2010, Cenovus a travaillé en collaboration avec la Calgary Youth Justice Society pour mettre sur pied le programme « In the Lead ». Ce programme jumelle des jeunes à risque avec des employés bénévoles de Cenovus.

Les employés bénévoles encadrent les jeunes afin de les aider à atteindre tout leur potentiel et à contribuer à la vie communautaire. D'après les statistiques, 85 % des jeunes participants ont indiqué que l'encadrement et le mentorat qu'ils ont reçus ont amélioré leur niveau de résilience. La résilience est reconnue comme étant un trait de caractère réduisant les comportements pouvant mener à la criminalité ou au décrochage scolaire au secondaire.

■ Ontario : PwC Canada

PwC Canada contribue à la collectivité au moyen du bénévolat. Chaque année, plus de 3 000 employés du PwC participent à des initiatives de bénévolat en équipe dirigées par des entreprises. Ce nombre représente presque 40 % de son effectif. Au cours de leur exercice financier 2018-2019, les employés de PwC Canada ont consacré plus de 20 000 heures de bénévolat à des collectivités du Canada.

PwC Canada appuie les initiatives qui aident les jeunes à développer des compétences en vue d'améliorer leur employabilité. PwC a créé le projet Jeunesse afin d'aider à lutter contre le chômage chez les jeunes au Canada. Ce projet soutient environ 10 000 jeunes à travers le Canada grâce :

- à une formation en matière de culture numérique
- à un accompagnement professionnel
- au mentorat

Récemment, la Fondation de PwC Canada a engagé un financement de 750 000 \$ à sept organismes sans but lucratif qui se concentrent sur l'emploi des jeunes. La Fondation a utilisé l'inclusion et la diversité pour évaluer chaque organisation caritative. Grâce à sa Fondation, PwC Canada a eu une influence positive sur la vie de 250 000 jeunes supplémentaires au Canada.

La Fondation a également permis de verser des fonds à Fusion Jeunesse, un organisme sans but lucratif francophone qui est basé à Montréal. L'organisme travaille avec plus de 15 000 jeunes de 250 écoles dans des collectivités rurales, urbaines et autochtones.

■ Québec : Produits forestiers Résolu

Produits forestiers Résolu possède des installations en Ontario et au Québec dans plusieurs secteurs d'activité. Au Québec, la société est active dans plus d'une vingtaine de localités.

En vue de participer de façon positive et significative au sein de la collectivité, Résolu a mis en place un programme d'engagement communautaire. Ce programme encourage les employés à contribuer financièrement et bénévolement à leur collectivité.

Les employés déterminent d'abord les causes que la société soutiendra financièrement en fonction des piliers de développement durable de la société :

- secteur social (santé communautaire et éducation)
- secteur environnemental (projets communautaires et éducation)

Ensuite, ils déterminent les organismes qui recevront les fonds au sein de leurs collectivités.

Les contributions prennent plusieurs formes, par exemple :

- une aide financière
- un appui matériel
- des heures de bénévolat que les employés consacrent à différentes causes

En 2018, Résolu a ramassé 200 000 \$ grâce à la Classique de golf Résolu. Cette somme a été remise à des organismes œuvrant dans les domaines communautaires et de la santé au Lac-Saint-Jean dont les fondations des hôpitaux de Dolbeau-Mistassini et de Roberval. Grâce aux employés bénévoles, la société a aussi amassé 98 000 \$ pour la Fondation Sur la pointe des pieds.

L'engagement communautaire de Résolu repose fortement sur ses employés. La société sensibilise et encourage tous ses employés à participer à des initiatives dans leurs collectivités. Ceci les pousse à se sentir motivés et à continuer de s'engager.

■ Atlantique : Comeau's Sea Foods

Comeau's Sea Foods contribue grandement à l'économie du sud-ouest de la Nouvelle-Écosse. Avec plus de 500 employés, il s'agit de l'un des plus gros employeurs de la région. L'entreprise s'engage au sein de la collectivité en soutenant les secteurs locaux suivants :

- la cause acadienne
- le système de santé
- l'éducation
- les collectivités francophones
- les arts

La compagnie contribue au système de santé en faisant des dons aux organisations suivantes :

- la fondation IWK de l'hôpital d'Halifax
- les hôpitaux locaux en leur permettant d'acheter le matériel médical nécessaire
- la nouvelle clinique médicale de la collectivité de Clare

Comeau's Sea Foods croit en l'importance de soutenir les petites collectivités francophones de la Nouvelle-Écosse et l'éducation en langue française. L'entreprise offre des bourses aux étudiants de l'université française locale, l'Université Sainte-Anne.

La compagnie collabore avec L'Atelier de Clare pour soutenir les personnes handicapées qui ont besoin de supervision pour travailler. Le programme leur permet d'être plus indépendants et de s'engager dans la collectivité.

Comeau's Sea Foods soutient également les arts dans la collectivité en contribuant au financement :

- du Festival acadien de Clare
- des festivals d'arts
- des concerts de musique
- des artistes locaux

Innovation sociale

■ Colombie-Britannique et le Nord : Yellowknife Breastfeeding Support Group

Yellowknife Breastfeeding Support Group a lancé ses activités en 1999 à Yellowknife, dans les Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O.). Un groupe de mères a constaté que d'autres femmes avaient besoin d'aide pour bien vivre l'aventure de l'allaitement. Alors que l'organisation est encore essentiellement un groupe de soutien à l'allaitement, l'organisme offre également un éventail de ressources pour les parents telles que :

- des ressources pour l'allaitement sur son site Web
- des groupes Facebook pour obtenir un soutien virtuel à l'allaitement
- une ligne d'aide téléphonique sans frais disponible en tout temps

En 2017, Yellowknife Breastfeeding Support Group a reçu en don un local bien situé. Grâce à ce nouvel espace, des bénévoles ont formé d'autres groupes de soutien pour :

- les personnes qui désirent parler de leur accouchement
- les pères seulement
- les nouvelles mères qui vivent une dépression postpartum

Ce nouveau local est également mis à la disposition des parents qui veulent venir passer du temps avec des pairs. Il est également accessible aux mères qui souhaitent allaiter leur bébé alors qu'elles se trouvent au centre-ville.



Grâce aux programmes de soutien à l’allaitement donnés par des pairs, les nouveaux parents des T.N.-O. se sentent soutenus. Des bénévoles habitant à Yellowknife ont donné à des groupes de mères d’autres collectivités des T.N.-O. des conseils et de la formation. L’objectif était d’outiller ces mères afin qu’elles créent leurs propres groupes de soutien par les pairs. Grâce aux bénévoles de l’organisation, l’allaitement a eu un impact positif sur la santé et le bien-être de familles vivant aux T.N.-O.

■ **Prairies : Goodwill Industries of Alberta**

Goodwill Industries of Alberta est une entreprise sociale sans but lucratif qui valorise le bénévolat, la création d’emplois et l’environnement. Il s’agit de l’un des plus gros employeurs de personnes handicapées de la province.

Chaque année, Goodwill mobilise quelque 100 bénévoles dans près de 55 organisations, y compris pour ses propres activités. Bon nombre de personnes présentant des déficiences de développement commencent comme bénévoles, puis obtiennent un emploi dans le cadre de l’initiative « Career Connections Program ». Cette initiative de Goodwill contribue à améliorer la qualité de vie des participants, car elle offre :

- du perfectionnement professionnel
- la création d’emplois
- des projets de développement durable

Le succès de Goodwill provient de la générosité des gens qui donnent des articles ménagers et des vêtements usagés. Goodwill vend les articles donnés dans ses magasins d’occasions. Les membres de la collectivité peuvent ainsi se procurer des biens de qualité à un prix abordable.

Goodwill utilise les recettes tirées de ses magasins d’occasions pour soutenir la formation professionnelle et la formation des bénévoles. Des entreprises et des organisations locales collaborent avec Goodwill pour offrir des postes rémunérés et des occasions de bénévolat à des personnes handicapées.

Le plan d’action en matière de durabilité de Goodwill et les nombreux dons qu’il a reçus lui ont permis de redonner une deuxième vie à des millions d’objets destinés aux sites d’enfouissement. En procédant au recyclage des articles de verre, de la céramique, des tissus et du plastique, Goodwill a créé une autre source d’emplois pour les Albertains vivant avec des déficiences de développement.

■ Ontario : Chai Lifeline Canada

Mordechai Rothman a créé Chai Lifeline Canada (CLC) à Toronto en 2006. Quand un enfant ou un parent reçoit un diagnostic de maladie grave, la famille ne sait pas toujours vers où se tourner pour obtenir de l'aide. C'est là que CLC intervient.

CLC offre un éventail de services de soutien gratuits aux familles dont un enfant ou un parent est atteint d'une maladie mortelle ou chronique. CLC a pour philosophie qu'il faut une communauté pour soutenir une famille en crise.

CLC offre plusieurs programmes spécialement conçus pour aider les enfants, les parents, les frères et sœurs et la famille élargie. Son objectif est de contribuer à réduire l'isolement, le stress et l'anxiété qui peuvent survenir lorsqu'un membre de la famille tombe gravement malade. CLC soutient les familles en offrant les services suivants :

- du counselling
- du tutorat aux enfants qui doivent s'absenter de l'école
- la livraison de repas
- du soutien à la gestion de cas
- de l'aide financière
- des congés de répit pour les familles
- des camps d'été

L'organisme CLC, qui était exploité par une seule personne au début, compte maintenant 20 employés et 600 bénévoles formés. Il soutient annuellement 400 enfants et 2 000 membres de familles à Toronto, à Montréal et dans l'Ouest canadien. Les services de CLC offrent aux familles une stabilité et l'impression de mener une vie normale.

■ Québec : GRIS-Montréal

Le Groupe de Recherche et d'Intervention Social de Montréal (GRIS-Montréal) est un organisme communautaire sans but lucratif créé en 1994. Il a comme objectif de démystifier les orientations sexuelles et les identités de genre par la méthode du témoignage. Il s'agit d'une grande famille de 250 bénévoles qui travaillent quotidiennement en vue de créer une société plus ouverte.

Depuis 1994, les bénévoles de GRIS-Montréal ont rencontré plus de 439 500 jeunes dans le cadre de plus de 16 000 ateliers d'information. Ces ateliers, offerts à la demande des institutions visitées, ont donné lieu à plus de 1 000 interventions par année.

L'organisme intervient principalement dans les :

- écoles primaires et secondaires
- cégeps
- maisons de jeunes
- Carrefours jeunesse-emploi de Montréal

Les ateliers sont donnés sous forme de témoignages par des bénévoles spécialement formés pour répondre aux questions des jeunes. Chaque intervention est donnée par une équipe de deux intervenants issus de la diversité sexuelle ou de genre. Les jeunes peuvent ainsi mettre un visage à une réalité qui, parfois, les effraie ou les intimide.

Les bénévoles du GRIS-Montréal favorisent la création d'un milieu scolaire plus inclusif et plus ouvert à la diversité. Ils permettent aussi à de nombreux jeunes de s'affirmer, que ce soit comme LGBTQ+ eux-mêmes ou comme alliés.

■ Atlantique : Autism Nova Scotia Society

Autism Nova Scotia Society – anciennement le Provincial Autism Centre – a commencé ses activités en 2002. La province ne comptait alors que très peu de ressources communautaires mises à la disposition des parents d'enfants vivant avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA). Les ressources offertes étaient presque exclusivement des groupes locaux dirigés par des parents.

L'organisme est maintenant devenu une ressource essentielle qui comble les lacunes en matière de services et de soutien destinés aux personnes dans le spectre de l'autisme. Il s'agit maintenant de la deuxième société communautaire en importance qui se consacre à l'autisme au Canada.

Les personnes vivant avec un TSA peuvent devoir surmonter des obstacles majeurs pour atteindre une qualité de vie complète. Par exemple, les longs délais d'attente pour obtenir une évaluation et du soutien et les dépenses plus importantes des familles pour combler les lacunes dans les services. Selon les statistiques, un enfant canadien sur 68 reçoit chaque année un diagnostic de TSA. Cela représente environ 14 000 enfants en Nouvelle-Écosse.

Autism Nova Scotia Society fournit des ressources et des programmes novateurs aux personnes vivant avec un TSA. L'organisation fait tomber les obstacles sociaux et systématiques auxquels se heurtent les personnes autistes. Autism Nova Scotia Society a contribué à élargir les choix de vie qui s'offrent aux personnes vivant avec un TSA en Nouvelle-Écosse.

Autism Nova Scotia Society permet d'accroître l'accès à :

- des services d'intervention hâtive
- des soins de santé primaires
- de l'éducation et de la formation
- des activités récréatives
- du soutien à l'emploi
- des logements communautaires subventionnés