

COMPOSANTES FONDAMENTALES DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE DES NOUVEAUX ARRIVANTS :

GUIDE À L'INTENTION DES ORGANISMES



VOLUNTEER
BÉNÉVOLES
C A N A D A

 **Financière Manuvie**

| Pour votre avenir



Remerciements

Août 2012

RÉDIGÉ Par Paula Speevak Sladowski, Directrice, Programmes, politiques et recherche appliquée, Bénévoles Canada

Melanie Hientz, Gestionnaire, Projets spéciaux, outils d'engagement et ressources pour les bénévoles, Bénévoles Canada

UN REMERCIEMENT TOUT SPÉCIAL À LA PERSONNE SUIVANTE POUR SES CONTRIBUTIONS À LA CRÉATION DE CETTE RESSOURCE:

Sara Bennett, adjointe aux programmes, Bénévoles Canada

RÉVISION

Ruth MacKenzie, Présidente et chef de la direction, Bénévoles Canada

Leith Bishop, Gestionnaire opérationnelle, Institut pour la citoyenneté canadienne

SINCÈRES REMERCIEMENTS AUX NOMBREUX ORGANISMES ET MINISTÈRES GOUVERNEMENTAUX POUR AVOIR CRÉÉ D'EXCELLENTESS RESSOURCES QUI FACILITENT LA MOBILISATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS, NOTAMMENT:

Bénévoles Ottawa

Centraide de Windsor-Essex

Institut pour la Citoyenneté Canadienne

National Post

Statistique Canada

The Calgary Chamber of Voluntary Organizations

Conception et mise en page – **Lenny Kuiper**, lKdesign.ca

Traduction – **Roxane Delisle**

LE PRÉSENT DOCUMENT ET SES RESSOURCES CONNEXES FIGURENT À

www.soyezbenevole.ca

ISBN # 978-1-926530-12-3

La présente ressource a été financée par la Financière Manuvie.

Financé en partie par le gouvernement du Canada par le biais du Programme de partenariats pour le développement social



GUIDE À L'INTENTION DES NOUVEAUX ARRIVANTS



Composantes fondamentales de l'engagement bénévole des nouveaux arrivants

INTRODUCTION

La mobilisation des nouveaux arrivants¹ par le bénévolat et l'engagement citoyen en vue de renforcer les collectivités exige la création d'organismes accueillants, la mise en place de pratiques de soutien et l'application d'un rayonnement intentionnel. Le bénévolat permet aux organismes de tirer parti de l'expérience, des compétences et des connaissances culturelles des nouveaux arrivants qui, à leur tour, se familiarisent avec leurs nouvelles collectivités, vivent diverses expériences canadiennes et acquièrent de nouvelles compétences. Bref, tout le monde y trouve son compte. Les organismes améliorent leurs capacités, les collectivités deviennent plus inclusives, et les bénévoles ont l'occasion de croître et de façonner leur société.

Pourtant, les nouveaux arrivants doivent relever certains défis avant de pouvoir s'engager auprès d'organismes communautaires. En effet, plusieurs immigrants qui résident au Canada depuis plus de 10 ans se heurtent toujours à différents obstacles en raison d'attitudes, de structures et de pratiques défavorables.

D'excellentes ressources ont été conçues dans le but d'aider les collectivités à mobiliser les nouveaux arrivants, mais les organismes souhaitent tout de même la création d'un guide accessible qui regrouperait toute l'information actuelle et les acheminerait vers divers outils et ressources.

Composantes fondamentales de l'engagement bénévole des nouveaux arrivants mise sur l'expérience et l'expertise des membres des secteurs bénévole et sans but lucratif pour l'élaboration de stratégies inclusives d'engagement communautaire, réparties en six sections :

- 1 Renseignements sur les nouveaux arrivants au Canada 5
- 2 Tendances en matière de bénévolat
chez les nouveaux arrivants 9
- 3 Création d'organismes accueillants 11
- 4 Pratiques de soutien 13
- 5 Rayonnement intentionnel 15
- 6 Références 16

¹L'expression « nouvel arrivant » renvoie à toute personne qui entre au Canada, quels que soient son statut et le temps passé au pays.



01. Nouveaux arrivants au Canada

Le dynamisme culturel et la prospérité du Canada reposent sur ceux qui ont choisi ce pays comme pays d'adoption. Un Canadien sur cinq est né à l'extérieur du Canada² et l'immigration représente maintenant près de 80 % de la croissance de la population canadienne.³ Chaque année, environ 250 000 personnes arrivent au Canada en tant que réfugiés et immigrants admis, et s'établissent dans diverses collectivités à l'échelle du pays. La plupart optent pour un milieu urbain, surtout Montréal, Toronto et Vancouver, qui regroupent à elles seules 35 % de la population du Canada. Les milieux ruraux et les plus petites villes commencent à mettre sur pied différentes initiatives afin d'attirer les nouveaux arrivants dans leurs collectivités.

Les immigrants du Canada proviennent de plus de 200 pays de l'Asie, de l'Europe, des Amériques et de l'Afrique. Le diagramme de la page suivante, publié par le quotidien *National Post* en février 2012, montre la provenance des immigrants au Canada, ainsi que les régions où ils s'établissent. Quant au tableau de la page 6, il précise combien d'immigrants se sont établis dans différentes villes de chaque province et territoire.



² Statistique Canada, Faits et chiffres à propos de l'immigration.

³ Statistique Canada, http://www.statcan.gc.ca/kits-trousses/issues-enjeux/c-g/edu01c_0002c-eng.htm, consulté en mai 2012.



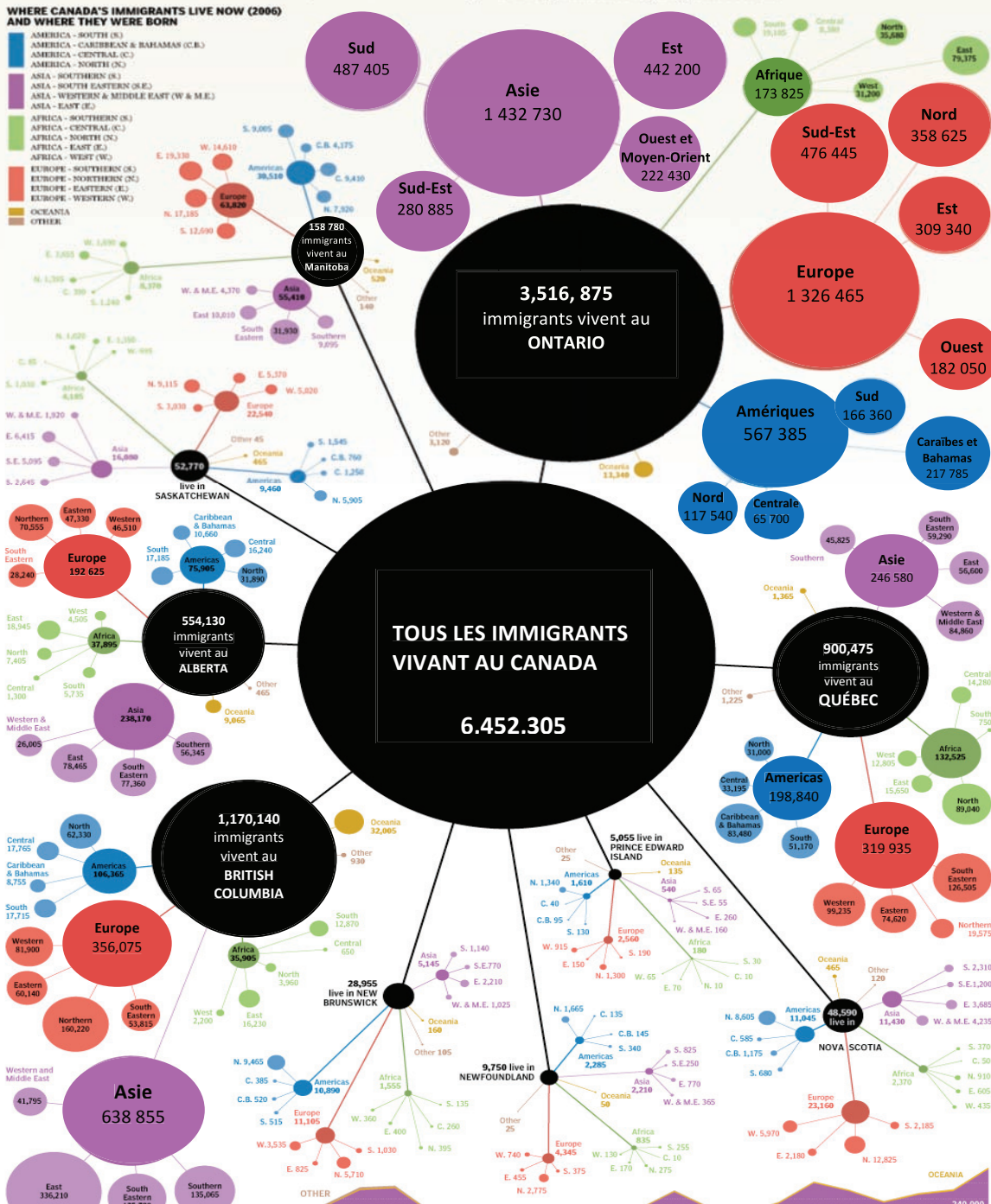
NATIONAL POST, FEBRUARY 2012

THE HOMELANDS & HOMES OF NEW CANADIANS

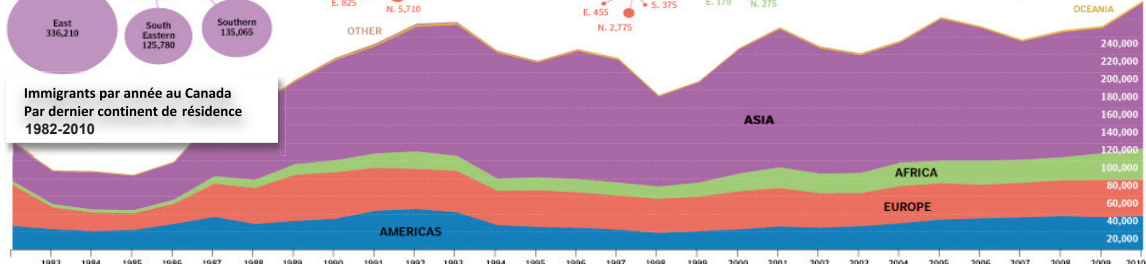
The 2011 census released this week revealed Canada's GS-leading 5.9% growth rate is largely due to immigration - two-thirds of the nearly two million people added to the population since the past census were immigrants. The breakdown of where they came from will come in later releases, but the 2006 census offers a strong indication of long-term trends:

WHERE CANADA'S IMMIGRANTS LIVE NOW (2006) AND WHERE THEY WERE BORN

- AMERICA - SOUTH (S)
- AMERICA - CARIBBEAN & BAHAMAS (C.B.)
- AMERICA - CENTRAL (C.)
- AMERICA - NORTH (N)
- ASIA - SOUTHERN (S)
- ASIA - SOUTH EASTERN (S.E.)
- ASIA - WESTERN & MIDDLE EAST (W & M.E.)
- ASIA - EAST (E)
- AFRICA - SOUTHERN (S)
- AFRICA - CENTRAL (C.)
- AFRICA - NORTH (N)
- AFRICA - EAST (E)
- AFRICA - WEST (W)
- EUROPE - SOUTHERN (S)
- EUROPE - NORTHERN (N)
- EUROPE - EASTERN (E)
- EUROPE - WESTERN (W)
- OCEANIA
- OTHER



Immigrants par année au Canada Par dernier continent de résidence 1982-2010



SOURCE: STATISTICS CANADA

RICHARD JOHNSON / NATIONAL POST



CANADA – Résidents permanents selon la province ou le territoire et la région urbaine, 2006-2010*

Région urbaine	2006	2007	2008	2009	2010*
St. John's	397	380	481	454	493
Autres - Terre-Neuve-et-Labrador	111	166	135	149	188
Terre-Neuve-et-Labrador	508	546	616	603	681
Charlottetown	490	900	1 360	1 630	2 493
Autres - Île-du-Prince-Édouard	75	92	83	93	88
Île-du-Prince-Édouard	565	992	1 443	1 723	2 581
Halifax	1 966	2 023	2 057	1 792	1 803
Autres - Nouvelle-Écosse	620	500	594	632	605
Nouvelle-Écosse	2 586	2 523	2 651	2 424	2 408
Saint John	547	523	560	585	655
Fredericton	486	409	544	493	563
Moncton	262	345	365	479	424
Autres - Nouveau-Brunswick	351	366	387	356	483
Nouveau-Brunswick	1 646	1 643	1 856	1 913	2 125
Montréal	38 401	38 684	38 882	42 531	46 460
Québec	1 800	2 076	2 033	2 364	2 629
Ottawa-Gatineau (partie du Québec)	1 020	1 125	1 155	1 199	1 536
Sherbrooke	1 103	1 016	1 046	993	1 148
Trois-Rivières	343	305	274	376	314
Autres - Québec	2 017	1 994	1 829	2 028	1 894
Québec	44 684	45 200	45 219	49 491	53 981
Toronto	99 289	87 139	86 900	82 637	92 181
Ottawa-Gatineau (partie de l'Ontario)	6 279	5 798	6 286	6 297	7 173
Hamilton	4 036	3 680	3 806	3 778	4 004
Kitchener	3 321	3 205	2 914	2 823	3 058
London	2 979	2 459	2 338	2 464	2 938
Windsor	2 781	2 215	1 951	1 892	1 836
St. Catharines-Niagara	1 599	1 384	1 235	1 114	1 259
Oshawa	745	859	734	799	759
Guelph	774	705	751	630	613
Kingston	415	378	416	396	437
Barrie	427	404	357	418	358
Thunder Bay	180	145	142	122	155
Sarnia	157	169	139	127	153
Peterborough	161	161	152	201	139
Leamington	120	91	116	99	125

cont'd



Région urbaine	2006	2007	2008	2009	2010*
Belleville	108	95	126	108	118
Greater Sudbury	134	138	138	146	116
Autres - Ontario	2 387	2 291	2 377	2 808	2 694
Ontario	125 892	111 316	110 878	106 859	118 116
Winnipeg	7 715	8 480	8 140	9 972	12 340
Autres - Manitoba	2 332	2 474	3 078	3 549	3 463
Manitoba	10 047	10 954	11 218	13 521	15 803
Saskatoon	1 164	1 618	2 061	2 564	3 178
Regina	821	910	1 406	2 058	2 567
Autres - Saskatchewan	739	988	1 368	2 268	1 872
Saskatchewan	2 724	3 516	4 835	6 890	7 617
Calgary	11 823	11 246	13 038	13 708	16 100
Edmonton	6 444	6 540	7 517	8 508	11 007
Wood Buffalo	320	431	478	681	691
Red Deer	293	567	676	537	585
Lethbridge	268	279	298	483	556
Autres - Alberta	1 568	1 798	2 193	3 100	3 701
Alberta	20 716	20 861	24 200	27 017	32 640
Vancouver	36 299	32 956	37 466	34 628	37 329
Victoria	1 267	1 270	1 491	1 482	1 517
Abbotsford	1 387	1 306	1 397	1 368	1 360
Kelowna	403	531	603	605	592
Nanaimo	210	284	245	284	258
Kamloops	177	168	226	268	228
Prince George	152	142	148	180	175
Chilliwack	167	194	199	228	161
Autres - Colombie-Britannique	2 021	2 110	2 217	2 397	2 556
Colombie-Britannique	42 083	38 961	43 992	41 440	44 176
Whitehorse	56	69	100	156	323
Autres - Yukon	9	14	10	18	27
Yukon	65	83	110	174	350
Yellowknife	93	71	110	87	108
Autres - Territoires du Nord-Ouest	5	17	17	20	29
Territoires du Nord-Ouest	98	88	127	107	137
Nunavut	12	19	50	10	19
Province/territoire non déclarés	16	52	52	0	2
Total	251 642	236 754	247 247	252 172	280 636

* Data for 2010 are preliminary estimates and are subject to change. For 2006-2009, these are updated numbers and may differ from those of Facts and Figures 2009. Source: Citizenship and Immigration Canada, RDM, Preliminary 2010 Data



02. Bénévolat, nouveaux arrivants et immigrants à long terme

Le bénévolat évolue tout au long de notre vie. Il est influencé par nos objectifs personnels, nos valeurs, nos traditions familiales, nos passions et notre personnalité⁴. Une des variables qui s'ajoutent à cette liste dans le cas des nouveaux arrivants est le temps passé au Canada. En effet, 39 % des immigrants de plus de 15 ans contribuent en moyenne 162 heures bénévoles par année.⁵ Bien que leur taux soit inférieur à celui des personnes nées au Canada (49 %), les immigrants ont tendance à accumuler plus d'heures bénévoles par année. Les immigrants qui résident au Canada depuis moins de dix ans enregistrent un taux et un nombre moyen d'heures de bénévolat légèrement supérieurs que ceux qui sont au Canada depuis 10 à 30 ans. Ce fait est probablement attribuable à leur degré de disponibilité avant leur intégration à la population active rémunérée, à leur âge moins élevé, et à leur désir de profiter des avantages du bénévolat liés à l'intégration et au développement professionnel. Les immigrants qui sont au Canada depuis plus de 30 ans ont un taux de bénévolat plus élevé (42 %) et contribuent un plus grand nombre d'heures bénévoles (192 par année), peut-être parce que plusieurs personnes de ce groupe sont des aînés, ont pris leur retraite ou possèdent des compétences linguistiques plus avancées.

POUR QUI LES GENS FONT-ILS DU BÉNÉVOLAT? Les immigrants sont plus susceptibles que les bénévoles nés au Canada de faire du bénévolat au sein d'organismes religieux, artistiques, culturels et internationaux, ainsi que dans les hôpitaux. Quant aux bénévoles nés au Canada, ils ont plus tendance que les immigrants à faire du bénévolat dans les secteurs des services sociaux, des sports et loisirs, de l'éducation, de la recherche, et de la santé.

POURQUOI LES GENS FONT-ILS DU BÉNÉVOLAT? Qu'ils soient nés au Canada ou non, plusieurs raisons similaires incitent les bénévoles à s'engager. Les immigrants ont un peu plus tendance à faire du bénévolat en vue d'améliorer leur collectivité, de mettre à profit leurs compétences et leur expérience, et d'explorer leurs propres forces. Les bénévoles nés au Canada sont quant à eux plus susceptibles que leurs homologues immigrants à faire du bénévolat en raison d'un lien personnel avec une cause particulière.

RÔLES ET TÂCHES BÉNÉVOLES : Les rôles et les tâches des bénévoles immigrants varient grandement. Toutefois, les bénévoles nés au Canada ont plus tendance à combler des postes d'organiseurs, de bailleurs de fonds, d'entraîneurs et d'arbitres. Par ailleurs, plusieurs recherches montrent que les conseils d'administration des organismes sans but lucratif ne représentent pas adéquatement la diversité de la société canadienne, ni la participation des immigrants. Ce fait met en lumière le défi que doivent relever plusieurs organismes, soit recruter des immigrants dans des postes d'autorité et de leadership.⁶

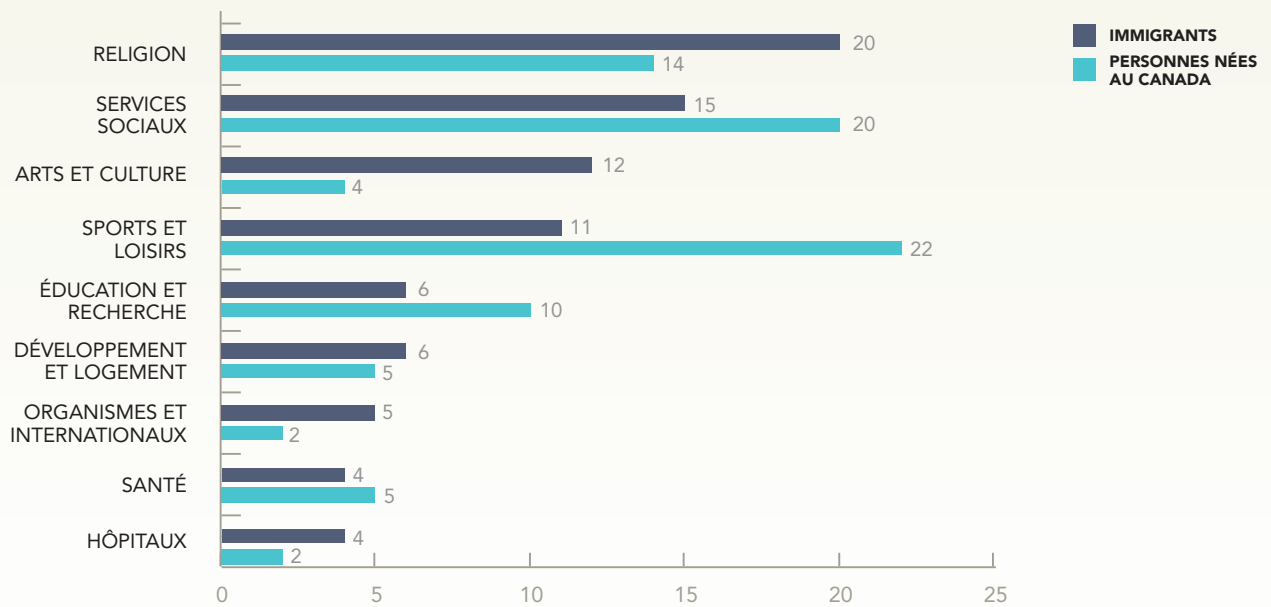
⁴ Bénévoles Canada (2010). Comblent les lacunes : enrichir l'expérience bénévole afin de créer un avenir meilleur pour nos collectivités. Rapport sommaire de recherche, http://benevoles.ca/files/French_Final_Report.pdf

⁵ Statistique Canada (2012). Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation

⁶ Bradshaw, Patricia et Christopher Fredette (2011), The Inclusive Non-profit Boardroom: Leveraging the Transformative potential of Diversity, The Nonprofit Quarterly.



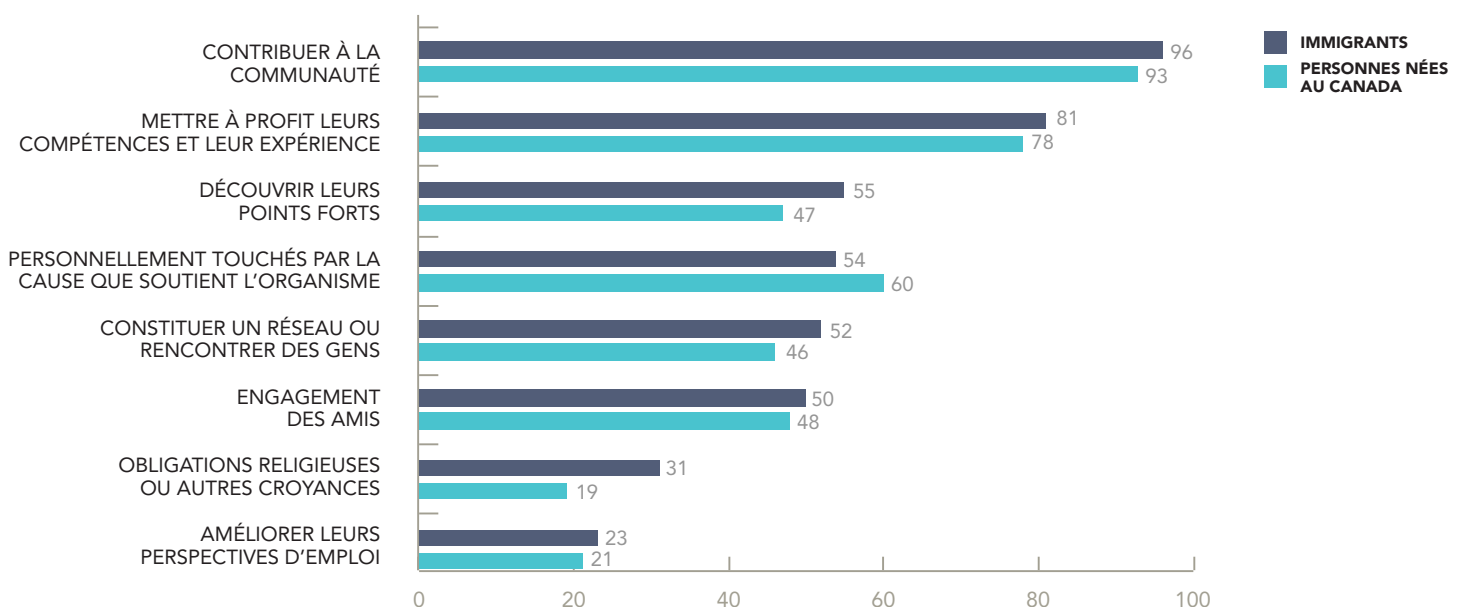
Percentage of total volunteer hours given to different types of organizations, by immigrant status, volunteers aged 15 and over, 2012



POURCENTAGE DU NOMBRE TOTAL D'HEURES DE BÉNÉVOLAT

Source: Statistique Canada, Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010.

Reasons for volunteering,¹ by immigrant status, volunteers aged 15 and over, 2012



POURCENTAGE DE BÉNÉVOLES

¹ Raisons de l'engagement des bénévoles au sein de l'organisme pour lequel ils avaient consacré le plus de temps (organisme principal).

Source: Statistique Canada, Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010.



03. Création d'organismes accueillants

Outre l'assistance qu'ils offrent aux nouveaux arrivants pour se trouver un logement, un emploi, un cours de formation linguistique, des services sociaux ou des services de santé, les travailleurs du secteur de l'intégration leur recommandent souvent de faire du bénévolat afin d'apprendre à mieux connaître leurs collectivités. Certains des avantages concrets du bénévolat incluent l'apprentissage d'une nouvelle langue, l'acquisition de nouvelles compétences, le vécu d'une expérience canadienne et la création de contacts.

AVANTAGES ET RÉSULTATS : Lorsqu'ils s'efforcent d'être accueillants, les organismes profitent de nombreux avantages et résultats concrets. Le National Volunteer Skills Centre, en Australie, a identifié les suivants⁷ :

- Améliorer le bassin de bénévoles potentiels.
- Accéder aux points de vue de bénévoles d'origines diverses et aux expériences diverses.
- Sensibiliser les employés et les bénévoles aux différences culturelles.
- Favoriser une relation positive avec les communautés locales.

A RESSOURCES HUMAINES INTÉGRÉES : Une bonne façon de rendre les organismes plus accueillants à l'endroit des bénévoles immigrants consiste à examiner les politiques et les pratiques de ressources humaines relatives aux employés rémunérés, aux stagiaires et aux bénévoles. Le Calgary Chamber of Voluntary Organizations a créé une ressource intitulée *Beyond the Boomers: A Guide for Building and Immigrant Workforce in the Nonprofit Sector*, qui inclut un outil pour aider les organismes à revoir leurs systèmes, leurs structures et leur culture. La liste de vérification ci-après est tirée de cette ressource et le lien indiqué mène au document complet.



⁷Volunteering Australia (2006), *Involving Volunteers from Culturally and Linguistically Diverse Backgrounds*, National Volunteer Skills Centre



NOTRE ORGANISME	✓	NOTES
Peut calculer la rentabilité du recrutement de nouveaux arrivants.	<input type="checkbox"/>	
A déclaré son engagement envers l'inclusion et la diversité dans sa mission, son énoncé de valeurs ou sa politique.	<input type="checkbox"/>	
A produit des documents de communication qui le dépeignent comme un organisme multiculturel.	<input type="checkbox"/>	
Propose une formation sur la diversité à ses employés et à ses bénévoles.	<input type="checkbox"/>	
Connaît la législation en matière des droits de la personne.	<input type="checkbox"/>	
Participe à des ateliers et à des dialogues politiques sur la diversité et l'inclusion.	<input type="checkbox"/>	
Connaît les ressources disponibles pour aider les organismes à se montrer plus accueillants envers les nouveaux arrivants.	<input type="checkbox"/>	
A mis en place une stratégie relative à la diversité et à l'inclusion.	<input type="checkbox"/>	



04. Pratiques de soutien

Les organismes ont élaboré différentes pratiques de soutien visant à mobiliser les bénévoles immigrants. Elles incluent les suivantes :

- Évaluer les exigences linguistiques des postes afin de déterminer celles qui sont réellement nécessaires à chacune des tâches.
- Jumeler un bénévole immigrant avec un bénévole d'expérience pour les besoins d'orientation et de formation.
- Créer des occasions de rapprochement qui permettront aux bénévoles immigrants de renforcer leurs capacités à participer aux services de base et à saisir des occasions de leadership.

Bénévoles Ottawa a créé un outil pratique à l'intention des organismes, soit [Untapped Resources: Opportunities for Volunteers with limited English and French Language Skills – A Self-Assessment Tool for Program Managers.](#)





La liste de vérification ci-dessous est adaptée de cette ressource :

DANS NOTRE ORGANISME	✓	NOTES
RAYONNEMENT ET RECRUTEMENT : les documents de communication et le processus de recrutement conviennent aux bénévoles potentiels dont les connaissances de l'anglais et du français sont limitées.	<input type="checkbox"/>	
ACCUEIL : le personnel de première ligne et les bénévoles sont en mesure d'accueillir les bénévoles potentiels dont les connaissances de l'anglais et du français sont limitées. Ils peuvent également les renseigner sur diverses occasions de bénévolat.	<input type="checkbox"/>	
FILTRAGE : les politiques et les pratiques de filtrage ont été conçues de manière équitable et sensible.	<input type="checkbox"/>	
ORIENTATION : les séances d'orientation individuelles et de groupe sont adaptées aux bénévoles immigrants grâce à des services de traduction, d'interprétation ou de communication non verbale.	<input type="checkbox"/>	
INTÉGRATION : les bénévoles et les employés suivent des formations et reçoivent du soutien pour bien intégrer les bénévoles immigrants.	<input type="checkbox"/>	
SYSTÈME DE JUMELAGE : un bénévole immigrant est jumelé à un bénévole d'expérience pour les besoins d'orientation, de formation et d'intégration.	<input type="checkbox"/>	
OCCASIONS DE RAPPROCHEMENT : des occasions sont offertes afin d'améliorer progressivement les compétences des bénévoles immigrants, ainsi que leur maîtrise des langues officielles.	<input type="checkbox"/>	



05. Rayonnement intentionnel

Outre la création d'organismes accueillants et la mise en place de pratiques de soutien, la mobilisation active des nouveaux arrivants en tant que bénévoles exige l'application d'un rayonnement intentionnel. La meilleure façon de promouvoir les occasions de bénévolat d'un organisme est d'entretenir des relations avec des agences d'établissement, des travailleurs du secteur de l'intégration, des responsables de programmes d'enseignement d'une langue seconde et diverses associations culturelles. Par ailleurs, les immigrants de longue date peuvent aider à rapprocher les cultures et à diriger l'élaboration de stratégies de rayonnement.

Les particuliers et les organismes peuvent également faire partie de groupes de travail, participer à des séances de remue-méninges, ou réviser les politiques et les documents de communication afin de s'assurer que l'information est claire et adaptée aux différentes communautés culturelles. Enfin, le fait de traduire les documents promotionnels dans différentes langues reflète des pratiques et des attitudes positives. Les immigrants comprennent ainsi que l'organisme est sérieux dans son désir de les recruter et prêt à consacrer des ressources à la communication adéquate de son message.

LISTE DE VÉRIFICATION RELATIVE AU RAYONNEMENT INTENTIONNEL:



DANS NOTRE ORGANISME	✓	NOTES
Des relations sont entretenues avec des agences d'établissement, des travailleurs du secteur de l'intégration, des responsables de programmes d'enseignement d'une langue seconde et des associations culturelles.	<input type="checkbox"/>	
Des immigrants de longue date sont recrutés en tant que dirigeants des stratégies de rayonnement.	<input type="checkbox"/>	
Les organismes et les particuliers qui ont de l'expérience personnelle ou professionnelle avec l'immigration sont invités à faire partie de groupes de travail, et à réviser les politiques et les documents de communication.	<input type="checkbox"/>	
Les documents sont traduits dans différentes langues.	<input type="checkbox"/>	



06. Ressources et références

RESSOURCES

A CULTURAL COMPETENCY LENS:

L'organisme Centraide de Windsor-Essex a conçu une ressource intitulée *Building Bridges: A Guide for Making Volunteer Programs Accessible to Persons of Diverse Cultures with Various Levels of English Language Proficiency*. De plus, un outil de vérification a été créé à partir du Code canadien du bénévolat afin d'améliorer la sensibilité à la diversité culturelle. Cet outil est aligné avec les normes de pratique décrites dans le [Code](#).

SONDAGE NATIONAL SUR LA CITOYENNETÉ

L'Institut pour la citoyenneté canadienne a publié les résultats de son étude nationale sur la citoyenneté, qui confirmait l'opinion publique selon laquelle l'engagement communautaire constituait l'une des caractéristiques de tout bon citoyen, tout comme l'ouverture d'esprit, l'acceptation des autres et l'accueil des cultures diverses.

« Trois thèmes sont ressortis du sondage et réfutent plusieurs mythes entourant les croyances des Canadiens sur la citoyenneté. Le premier montre que les Canadiens ont adopté une définition constante de ce que signifie être un bon citoyen, c'est-à-dire s'engager au sein de sa collectivité et accepter les personnes différentes.

Selon le deuxième, les Canadiens se sentent confiants et à l'aise par rapport à la citoyenneté et à ses exigences juridiques actuelles.

Enfin, le troisième révèle que les Canadiens – qu'il soient nés au Canada ou à l'étranger – partagent de nombreuses opinions, y compris la notion selon laquelle une personne née ailleurs qu'au Canada puisse être un aussi bon citoyen qu'une personne née au Canada. »

— Institut sur la citoyenneté canadienne, communiqué de presse, février 2012



SITES WEB

Soyezbenevole est un site Web qui montre comment profiter de la vie au maximum grâce à l'engagement communautaire. Il décrit notamment comment chaque personne peut avoir une incidence sur sa collectivité et y faire une différence, peu importe où elle vit au Canada.

Bénévoles Canada (www.benevoles.ca) encourage tous les Canadiens à s'engager dans leurs collectivités et à collaborer avec une myriade d'organismes. Notre expertise se fonde sur des études de pointe, sur des connaissances pratiques et sur un réseau introspectif unique qui regroupe un grand nombre d'organismes, de particuliers, de petits centres d'action bénévole et d'organisations nationales aux milliers d'employés.

Institut pour la citoyenneté canadienne est un organisme national à but non lucratif qui engage les Canadiens dans la citoyenneté au moyen de programmes, de campagnes et de partenariats innovateurs conçus pour s'assurer que les nouveaux citoyens sont bien accueillis et inclus en tant que citoyens à part entière, pour créer des liens solides entre tous les citoyens canadiens, pour encourager un esprit de citoyenneté actif et engagé, et pour célébrer le fait d'être Canadien.

GetInvolved s'est associé à Bénévoles Canada et à la Financière Manuvie pour aider les bénévoles et les organismes à se retrouver. Ensemble, ils s'efforcent de créer un outil de jumelage bénévole au Canada et d'aider les Canadiens à bâtir un avenir meilleur en appuyant le bénévolat au Canada.

CharityVillage propose des nouvelles, des emplois, de l'information, des outils et des ressources liés au secteur sans but lucratif. Il s'agit de la principale communauté canadienne en ligne à mettre en contact des membres de ce secteur et des professionnels aux vues similaires. Il leur permet notamment de partager des idées et des occasions, et de communiquer entre eux.





RÉFÉRENCES

Apinunmahakul, Amornrat et Rose Anne Devlin (2002), *Social Capital and Private Philanthropy*

Valee, Michel et Tullio Caputo (2010), *Syntheses Paper on Newcomers and Volunteering*

Scott, Katherine et Kevin Selbee, et Paul Reed (2006), *Making Connections: Social and Civic Engagement Among Canadian Immigrants*, Conseil canadien de développement social

Centraide de Windsor-Essex (2002), *Building Bridges: A Guide for Making Volunteer Programs Accessible to Persons of Diverse Cultures with Various Levels of English Language Proficiency*, financé par le ministère du Patrimoine canadien

Institut pour la citoyenneté canadienne (2012), portail Web.

Research Resource Division for Refugees (2007), *Le renforcement des capacités pour les collectivités accueillantes : Ressources pour les organismes de service aux immigrants pour les aider à comprendre et combattre le racisme au Canada*, en collaboration avec John Samuel and Associates, Citizen for Public Justice et le Conseil ethnoculturel du Canada

Calgary Chamber of Voluntary Organizations (2011), *Beyond Boomers: A Guidebook for Building an Immigrant Workforce in the Nonprofit Sector*.

Zhou, Min (2008), *Divergent Pathways to Mobility and Assimilation*, Canadian Diversity, Volunteer 6:2, printemps 2008, Metropolis

Bénévoles Ottawa (1999), *Untapped Resources: Opportunities for Volunteers with Limited English or French Language Skills – A Self Assessment Tool for Program Managers*

Thomas, Derrick (2012), *Giving and Volunteering among Canada's Immigrants*, Canadian Social Trends, mai 2012, rédigé à partir de l'Enquête canadienne de 2010 sur le don, le bénévolat et la participation

Wayland, Sarah V. (2006), *Unsettled: Legal and Policy Barriers for Newcomers in Canada*, initiative conjointe des Fondations communautaires du Canada et de la Commission du droit du Canada, dans le cadre de l'initiative *Building Capacity for Social Justice*

Wilking, Sandra (2011), *Beyond Awareness: Engaging Ethnocultural/Racial Communities: The Chinese-Canadian Experience*, The Philanthropist, volume 24-1, page 23