

LES REPÈRES EN ÉCONOMIE SOCIALE ET EN ACTION COMMUNAUTAIRE

PANORAMA DU SECTEUR ET DE SA MAIN-D'ŒUVRE 





COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
ÉCONOMIE SOCIALE
ACTION COMMUNAUTAIRE

4200, rue Adam ✦ Montréal (Québec) H1V 1S9 ✦ www.csmoesac.qc.ca
Tél. : 514 259-7714 ✦ Sans frais : 1 866 259-7714 ✦ Téléc. : 514 259-7189 ✦ info@csmoesac.qc.ca

La Commission des partenaires du marché du travail contribue au financement des activités du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire.

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

Document conçu et rédigé par :

Lynda Binhas, Ph.D.
Chargée de projet Recherche et Analyse, CSMO-ÉSAC

Conception graphique :

Agence Médiapresse inc.

Photos :

Istockphoto

ISBN : 978-2-922510-42-3

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec, 2009.

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Canada, 2009.

TABLE DES MATIÈRES

POURQUOI UNE TELLE ENQUÊTE	7
AVANT-PROPOS	8
1.0 INTRODUCTION	9
2.0 LA MÉTHODOLOGIE	10
3.0 LES ORGANISATIONS	11
3.1 LES TYPES D'ORGANISATIONS ET LES RÉGIONS D'IMPLANTATION	12
3.2 LES REGROUPEMENTS D'ATTACHE DES ENTREPRISES ET ORGANISMES	15
3.3 LES SECTEURS D'ACTIVITÉ	17
3.4 LES PRODUITS ET SERVICES	20
4.0 LES DONNÉES FINANCIÈRES	21
4.1 ÉTAT DE SITUATION ET BUDGET MOYEN D'OPÉRATION	22
4.2 LES SOURCES DE REVENUS	24
4.3 LES DÉPENSES	25
5.0 LA CLIENTÈLE ET LES USAGERS	27
6.0 LES RESSOURCES HUMAINES	30
6.1 LES SALARIÉS ET LES RESSOURCES CONTRACTUELLES	31
6.2 LA SCOLARITÉ DES SALARIÉS	34
6.3 L'ÉLOIGNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL À L'EMBAUCHE	35
6.4 LES RESSOURCES HUMAINES EMPLOYÉES DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME D'INSERTION	35
6.5 LES GESTIONNAIRES ET COORDONNATEURS	36
6.6 LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE	37
7.0 LA RELÈVE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL	38
7.1 LA RELÈVE ET LES STRATÉGIES RELIÉES À LA RELÈVE	39
7.2 LE BASSIN DES PERSONNES IMMIGRANTES	43
7.3 LES CONDITIONS DE TRAVAIL	44
8.0 LE BÉNÉVOLAT ET LA VIE ASSOCIATIVE	49
CONCLUSION	51

LISTE DE TABLEAUX

TABLEAU 1	RÉGIONS D'IMPLANTATION DES ORGANISATIONS	14
TABLEAU 2	REGROUPEMENTS, FÉDÉRATIONS, ASSOCIATIONS DONT SONT MEMBRES LES ORGANISATIONS AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE	15
TABLEAU 3	SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ORGANISATIONS	18
TABLEAU 4	SECOND SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ORGANISATIONS	19
TABLEAU 5	PARTS OCCUPÉES PAR LES DIFFÉRENTES SOURCES DE REVENUS AUTRES QUE LES CONTRIBUTIONS GOUVERNEMENTALES, RELIÉS AUX OPÉRATIONS	25
TABLEAU 6	DÉPENSES RELIÉES AUX SALAIRES ET AU FONCTIONNEMENT	26
TABLEAU 7	ÉVOLUTION DE LA CLIENTÈLE AU COURS DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES FINANCIÈRES	29
TABLEAU 8	SALARIÉS ET RESSOURCES CONTRACTUELLES TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES	31
TABLEAU 9	SALARIÉS ET RESSOURCES CONTRACTUELLES DES REGROUPEMENTS	32
TABLEAU 10	SALARIÉS ET RESSOURCES CONTRACTUELLES DES ORGANISATIONS AUTRES QUE LES REGROUPEMENTS.	33
TABLEAU 11	SCOLARITÉ MOYENNE DES EMPLOYÉS OCCUPANT LES POSTES À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL HORS DIRECTION, PAR ORGANISME ET PAR GENRE	34
TABLEAU 12	SITUATION DES EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS, AU MOMENT DE L'EMBAUCHE.	35
TABLEAU 13	PERSONNES EMPLOYÉES DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME D'INSERTION, NOMBRE MÉDIAN ET SALAIRES MOYENS.	36
TABLEAU 14	SCOLARITÉ MOYENNE DES EMPLOYÉS OCCUPANT LES POSTES DE DIRECTION	36
TABLEAU 15	PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE DE CONDITIONS DE TRAVAIL ET/OU DE LA POLITIQUE SALARIALE	45
TABLEAU 16	AVANTAGES SOCIAUX DONT BÉNÉFICIENT LES EMPLOYÉS.	46
TABLEAU 17	AUTRES DISPOSITIONS DONT BÉNÉFICIENT LES EMPLOYÉS	47
TABLEAU 18	COMPOSITION MOYENNE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	49
TABLEAU 19	RENCONTRES ET FRÉQUENTATION MOYENNE DES RENCONTRES	50

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1	TYPES D'ORGANISATIONS AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE	12
FIGURE 2	TYPES DE REGROUPEMENTS AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE	12
FIGURE 3	LES ENTREPRISES ET ORGANISMES AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE	13
FIGURE 4	TYPES DE COOPÉRATIVES AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE	13
FIGURE 5	OFFRE DE NOUVEAUX PRODUITS OU SERVICES ENVISAGÉE	20
FIGURE 6	ÉTAT DE SITUATION DE L'ORGANISATION	22
FIGURE 7	BUDGET D'OPÉRATION MOYEN DES ORGANISATIONS	23
FIGURE 8	BUDGET D'OPÉRATION MÉDIAN DES ORGANISATIONS	23
FIGURE 9	ÉVOLUTION DU BUDGET D'OPÉRATION AU COURS DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES FINANCIÈRES	27
FIGURE 10	FRÉQUENTATIONS DES CLIENTS/USAGERS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE FINANCIÈRE (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	28
FIGURE 11	FRÉQUENTATIONS DES CLIENTS/USAGERS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE FINANCIÈRE (REGROUPEMENTS)	28
FIGURE 12	FRÉQUENTATIONS DES CLIENTS/USAGERS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE FINANCIÈRE (ORGANISATIONS AUTRES QUE LES REGROUPEMENTS)	28
FIGURE 13	PRÉSENCE, DANS L'ORGANISATION, D'EMPLOYÉS AYANT DES LIMITATIONS FONCTIONNELLES.	34
FIGURE 14	EMBAUCHE DE PERSONNES DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME D'INSERTION	35
FIGURE 15	PRÉVISION D'EMBAUCHE DE NOUVELLES RESSOURCES HUMAINES POUR LA PROCHAINE ANNÉE	37
FIGURE 16	PRÉOCCUPATIONS RELATIVES À LA QUESTION DE LA RELÈVE	40
FIGURE 17	POSITIONNEMENT EN REGARD DES STRATÉGIES RELIÉES À LA QUESTION DE LA RELÈVE (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	40
FIGURE 18	POSITIONNEMENT DES REGROUPEMENTS EN REGARD DES STRATÉGIES RELIÉES À LA RELÈVE	41
FIGURE 19	POSITIONNEMENT DES ORGANISATIONS AUTRES QUE LES REGROUPEMENTS EN REGARD DES STRATÉGIES RELIÉES À LA QUESTION DE LA RELÈVE	41
FIGURE 20	PRÉSENCE DE PERSONNES IMMIGRANTES PARMİ LES RESSOURCES HUMAINES DE L'ORGANISATION	43
FIGURE 21	PRÉSENCE, PAR LE PASSÉ, DE PERSONNES IMMIGRANTES PARMI LES RESSOURCES HUMAINES DE L'ORGANISATION	43
FIGURE 22	ORGANISATIONS DOTÉES D'ENTENTES NÉGOCIÉES COLLECTIVEMENT	44
FIGURE 23	ORGANISATIONS DOTÉES D'UNE POLITIQUE DE CONDITIONS DE TRAVAIL ET/OU D'UNE POLITIQUE SALARIALE	44



POURQUOI UNE TELLE ENQUÊTE SUR LE SECTEUR DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET DE L'ACTION COMMUNAUTAIRE ?

Malgré la réalisation de certaines enquêtes sectorielles menées auprès des organisations de l'action communautaire et de l'économie sociale, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC) ne disposait pas, jusqu'à aujourd'hui, de données récentes sur l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur qu'il représente.

Au Québec, les données statistiques gouvernementales portant sur ce secteur d'emploi sont quasi inexistantes. Or, malgré l'importante place qu'occupe la main-d'œuvre du secteur au Québec, elle reste largement méconnue. Au cours des dernières années, les recherches se sont multipliées grâce aux diverses initiatives de certains acteurs. Toutefois, la rareté d'informations standardisées et ciblées ne permettait pas de dresser un réel panorama du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire et de sa main-d'œuvre. C'est ainsi que faute d'études statistiques menées sur l'ensemble du secteur sur les diverses variables relatives tant à la main-d'œuvre qu'au secteur, que nous appelons *Les Repères*, le CSMO-ÉSAC a proposé la tenue d'une telle enquête. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les nombreuses difficultés liées à la rétention et au recrutement de la main-d'œuvre sont autant de facteurs qui imposaient la tenue de cette enquête.

Nous avons appelé cette enquête *Les Repères*, car nous souhaitons collectivement nous donner certaines balises et surtout des références actualisées sur le secteur et sa main-d'œuvre. Les objectifs poursuivis étaient d'abord de mieux connaître la main-d'œuvre et ses conditions de travail. Par ailleurs, les résultats permettront au CSMO-ÉSAC de mieux soutenir les regroupements dans le développement de stratégies et de moyens d'action pour affronter les divers défis liés à la main-d'œuvre et permettront, enfin, de soutenir la main-d'œuvre elle-même. Ces résultats nous donneront notamment une meilleure connaissance du volet main-d'œuvre, de la relève et de la rétention ainsi que des moyens déployés par les organisations du secteur pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

LES LIMITES

À la lecture de ce document, vous constaterez que certains secteurs d'activité comme celui de la petite enfance n'étaient pas en mesure de participer à l'enquête. Par ailleurs, l'économie sociale est moins représentée que nous l'aurions souhaité. Cette participation limitée n'est pas due à un manque d'efforts de notre part dans la mesure où nous avons sollicité l'ensemble des regroupements du secteur, et ce, à de nombreuses reprises. Cependant, vous verrez que la très grande majorité des acteurs sont représentés.

Le CSMO-ÉSAC compte mener cette enquête tous les trois ans afin de suivre l'évolution du secteur et mieux cibler ses actions. C'est un rendez-vous!

La directrice générale,

Céline Charpentier

AVANT-PROPOS

Ce document intègre, au début de chaque section, une partie présentant les faits saillants à retenir. Nous vous invitons à consulter le corps du document pour accéder à des informations et des données plus détaillées et pour consulter les informations qualitatives.

Lorsque les données et les informations le permettent ou le nécessitent, la présentation des résultats se fait sur une base différenciée selon le type d'organisation ayant participé à l'enquête, soit pour l'ensemble des organisations, ce qui inclut les regroupements, les entreprises d'économie sociale et les organismes communautaires; soit exclusivement pour les regroupements et pour les entreprises d'économie sociale et les organismes communautaires. Le nombre d'entreprises d'économie sociale ayant participé à l'enquête étant trop restreint pour nous assurer d'une représentativité à l'échelle de ces entreprises sectorielles, les données et informations les concernant sont agglomérées à celles des organismes communautaires. Il nous semble important de préciser que l'administration électronique du questionnaire a été soutenue par un premier contact effectué auprès des regroupements sectoriels et par trois rappels téléphoniques. Précisons, par ailleurs, que la représentativité visée pour l'enquête, soit sur l'ensemble des regroupements, entreprises et organismes sectoriels provinciaux, a été atteinte avec le respect des standards les plus élevés¹.

Dans certains cas, et lorsque cela s'avère pertinent, les moyennes sur certaines données sont accompagnées des médianes. Dans le cas contraire, la non-précision de la médiane indique une tendance forte représentée par la moyenne². Le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire étant composé d'organisations de tailles différenciées, la précision de la médiane complète et recadre la moyenne. Qu'est-ce qu'une médiane? La médiane est une mesure de tendance centrale précisant la valeur occupant la position centrale d'une série numérique (50% des valeurs observées sont donc inférieures à la médiane), ce qui la distingue de la valeur moyenne, laquelle correspond à la moyenne arithmétique de l'ensemble. La médiane permet donc d'atténuer l'effet des valeurs extrêmes, soit l'effet des valeurs les plus basses et celui des valeurs les plus élevées. À titre d'exemple : trois entreprises sur dix ont trois employés, six entreprises ont cinq employés et une seule entreprise a 60 employés. La moyenne du nombre d'employés de l'ensemble des entreprises est de neuf employés. Si nous séparons ces dix entreprises en deux groupes de cinq, nous pouvons affirmer que les cinq entreprises du premier groupe ont au plus cinq employés et que les entreprises du deuxième groupe ont au moins cinq employés. La médiane est donc de cinq employés.

¹ Il est ici fait référence aux standards méthodologiques fixant le niveau de confiance à 95% et le degré de précision à $\pm 5\%$. Dans le cas présent, le degré de précision est de $\pm 4\%$ (marge d'erreur de $\pm 4\%$).

² Dans ce cas, la moyenne et la médiane sont égales ou sensiblement égales.

1.0 INTRODUCTION

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC) a envisagé la tenue de cette enquête dans le but de consolider et d'actualiser la connaissance du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire. Cette démarche s'explique, notamment, **1)** par la nécessité d'une connaissance approfondie du secteur pour le développement de stratégies et moyens d'action visant à le soutenir et à soutenir sa main-d'œuvre et **2)** par les demandes grandissantes provenant des regroupements, entreprises et organismes relativement à des données et informations diverses concernant le secteur dans son ensemble ou un secteur d'activité en particulier. Cette consolidation de la connaissance du secteur outille le CSMO-ÉSAC pour répondre aux demandes des regroupements, entreprises et organismes du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire et pour tracer et rendre disponibles des repères, des balises, traçant à grands traits un profil du secteur et de sa main-d'œuvre. L'enjeu n'était donc pas celui d'un portrait exhaustif de l'ensemble du secteur, puisque les demandes et besoins exprimés par les partenaires du milieu concernaient plus fortement des données et informations spécifiques et ciblées permettant de baliser certains aspects du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire.

Cette première enquête marque le début d'une *tradition*... En effet, le CSMO-ÉSAC mènera tous les trois ans une enquête similaire pour l'établissement de parallèles et de comparatifs, tout en intégrant de nouveaux repères permettant de tenir compte de l'évolution du secteur. C'est un rendez-vous!

2.0 LA MÉTHODOLOGIE

Plus d'une soixantaine de regroupements du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire³ ayant démontré un intérêt pour l'enquête ont sollicité leurs entreprises ou organismes membres afin de remplir le questionnaire construit pour les besoins de l'enquête et disponible sur le Web. Le nombre d'entreprises et organismes membres de ces regroupements est estimé à environ 2 500. Puisque les regroupements étaient invités, au même titre que leurs propres membres, à remplir le questionnaire, le bassin d'organisations⁴ est estimé à 2 566⁵, ce qui inclut donc les regroupements et leurs membres.

L'administration électronique du questionnaire construit pour les besoins de l'enquête nous a permis de joindre 366 organisations, dont 109 regroupements⁶ et 257 organisations membres. Parmi ces 257 organisations membres, 216 sont des organismes communautaires et 41 sont des entreprises d'économie sociale. Le nombre global d'organisations jointes nous assure d'une représentativité des résultats sur l'ensemble des regroupements, entreprises et organismes, en dépassant les standards les plus élevés⁷. Ainsi, les résultats obtenus auprès des directions et coordinations générales des regroupements, entreprises et organismes du secteur ayant participé à l'enquête peuvent, sans restriction, être généralisés à l'ensemble des organisations sectorielles⁸. Il nous semble nécessaire de préciser que, pour la tenue de cette enquête, nous visons une représentativité d'ensemble, donc à l'échelle provinciale et à l'échelle sectorielle (secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire), et non pas une représentativité par secteur d'activité⁹ ou par type d'organisation (OBNL ou coopérative).

Lorsque les données et informations le permettent ou le nécessitent, la présentation des résultats se fait sur une base différenciée selon le type d'organisation, soit pour l'ensemble des organisations¹⁰, pour les regroupements ou pour les entreprises d'économie sociale et les organismes¹¹.

3 Tous les regroupements du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire ont été contactés et sollicités pour participer à l'enquête. Nous avons procédé à trois rappels téléphoniques dans le but d'optimiser le taux de participation des regroupements, et par le fait même, des entreprises et organismes du secteur.

4 Il s'agit là, d'un point de vue méthodologique, de la population ciblée.

5 Il est important de noter qu'une entreprise ou un organisme peut être membre de plus qu'un regroupement. En ce sens, l'estimation du nombre total de membres, effectuée sur l'ensemble des regroupements, est nécessairement plus élevée qu'il en est réellement.

6 Le nombre élevé de regroupements ayant participé à l'enquête (109) comparativement au nombre de regroupements sollicités (une soixantaine) s'explique par le fait que certains des regroupements contactés sont des regroupements de regroupements.

7 Il est ici fait référence aux standards méthodologiques fixant le niveau de confiance à 95 % et le degré de précision à $\pm 5\%$. Dans le cas présent, le degré de précision est de $\pm 4\%$.

8 Dans le cadre du présent rapport, les généralisations seront effectuées aux 2 566 regroupements et organisations sollicités pour la tenue de l'enquête.

9 Dans ce sens, il nous semble important de préciser que l'Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPE) et les Centres de la petite enfance (CPE) n'ont pas participé à l'enquête, l'AQCPE ayant jugé que les CPE n'étaient pas en mesure de compléter le questionnaire dans les délais alloués.

10 Ce qui inclut les regroupements, les entreprises et les organisations, donc l'ensemble des organisations ayant participé à l'enquête.

11 Le faible nombre (41) d'entreprises d'économie sociale ayant participé à l'enquête ne nous permet pas de traiter de façon spécifique, sans contrainte et restriction méthodologique, les données et informations les concernant. Nous traiterons donc les données et informations des entreprises d'économie sociale agglomérées avec celles des organismes communautaires.

3.0 LES ORGANISATIONS

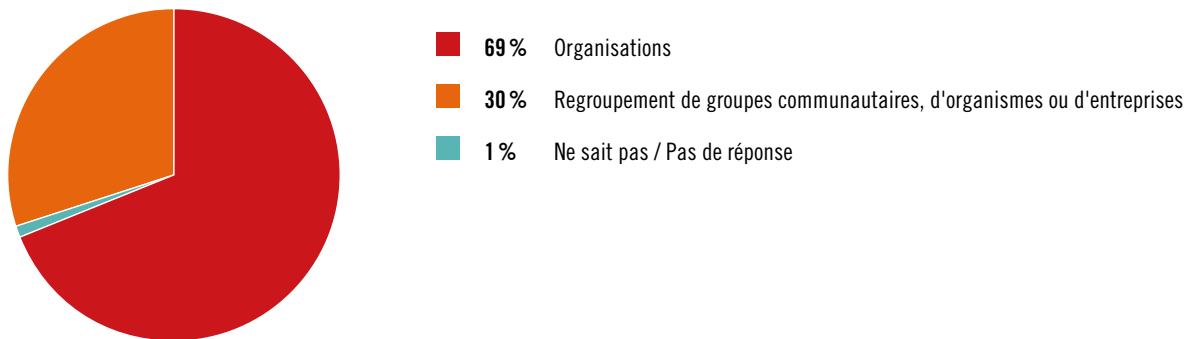
Ce qu'il faut retenir ...

- ❖ 366 organisations du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire ont participé à l'enquête.
- ❖ Parmi celles-ci, 109 sont des regroupements d'entreprises d'économie sociale ou d'organismes communautaires, 216 sont des organismes communautaires, avec ou sans volet d'économie sociale, et 41 sont des entreprises d'économie sociale.
- ❖ 7 % des organisations autres que les regroupements, ayant participé à l'enquête, sont des coopératives.
- ❖ Près du quart des organisations ayant participé à l'enquête sont implantées dans la région de Montréal, 9 % en Montérégie et 8 % dans la région de la Capitale-Nationale.
- ❖ Les organisations ayant participé à l'enquête affichent un nombre moyen d'années d'existence estimé à 19 ans.
- ❖ En moyenne par regroupement, on compte 58 organisations membres.
- ❖ Lorsqu'une organisation est membre de plus d'un regroupement, elle se reconnaît d'abord et avant tout de son regroupement régional, avant même de se reconnaître du regroupement provincial ou sectoriel auquel elle est rattachée.
- ❖ Plus du tiers (37 %) des organisations ayant participé à l'enquête œuvrent dans plus d'un secteur d'activité.
- ❖ Plus du tiers des organisations envisagent l'offre de nouveaux produits ou services, dans un avenir plus ou moins rapproché. Au moment de l'enquête, et pour les répondants en mesure de le préciser, les services envisagés couvraient un large éventail allant des services-conseils juridiques à l'entreprise d'insertion internationale, en passant par la mise sur pied d'une entreprise-école, le soutien aux initiatives locales, la formation parentale adaptée, l'intervention précoce, l'aide aux proches aidants, la cuisine santé, les cuisines collectives « remise en forme » (rencontres postnatales), les activités intergénérationnelles, la prévention au niveau des drogues et de la criminalité, les produits recyclés et équitables et le développement de nouveaux produits financiers pour répondre aux besoins du milieu.

3.1 LES TYPES D'ORGANISATIONS ET LES RÉGIONS D'IMPLANTATION

Près du tiers (30 %), soit 109 organisations ayant participé à l'enquête, sont des regroupements de groupes communautaires, d'organismes ou d'entreprises; ce qui n'est pas le cas de 252 organisations¹² (69 %) participantes.

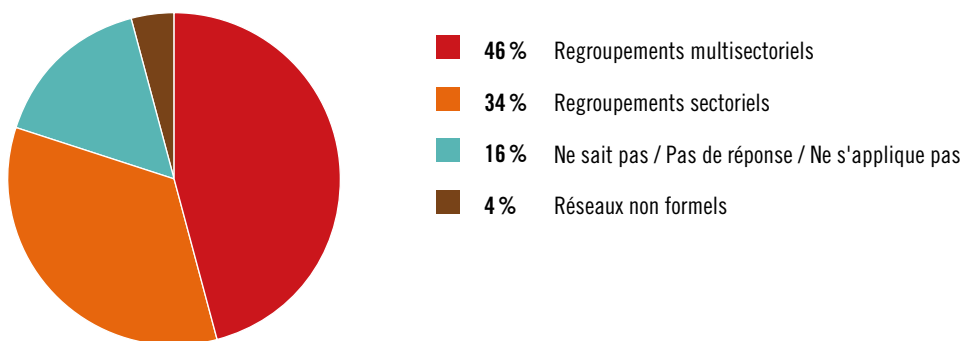
FIGURE 1 TYPES D'ORGANISATIONS AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE



Près de la moitié (46 %) des regroupements ayant participé à l'enquête sont multisectoriels; 34 % agissent sur un seul secteur d'activité.

En moyenne et par regroupement, on compte 58 organisations membres (médiane¹³ 44).

FIGURE 2 TYPES DE REGROUPEMENTS AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE

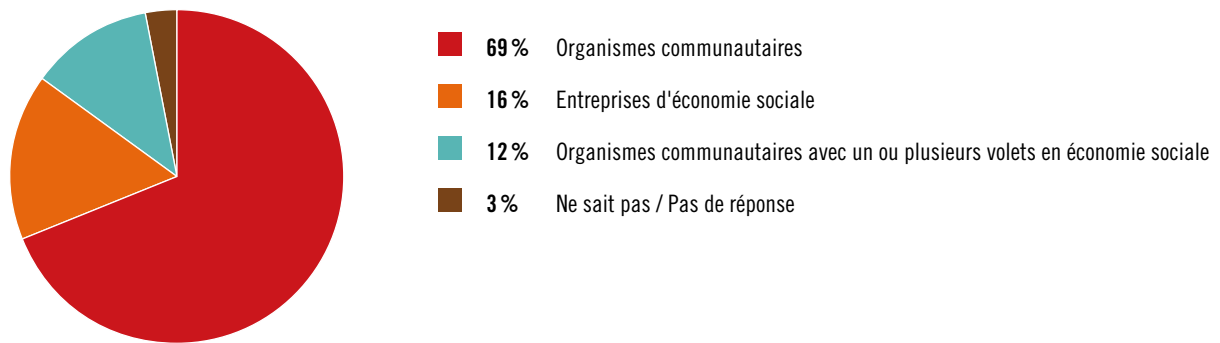


¹² Un répondant n'était pas en mesure de répondre à la question, alors que quatre répondants n'ont pas répondu à la question.

¹³ La médiane est une mesure de tendance centrale précisant la valeur occupant la position centrale d'une série numérique (50 % des valeurs observées sont donc inférieures à la médiane), ce qui la distingue de la valeur moyenne qui correspond à la moyenne arithmétique de l'ensemble.

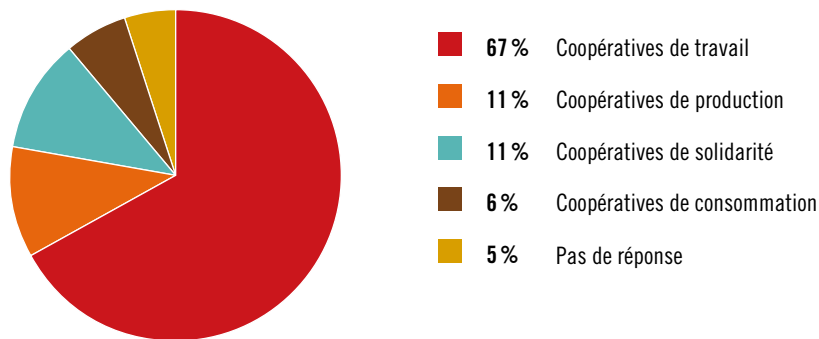
Les organismes communautaires ont été plus nombreux à participer à l'enquête, puisqu'ils représentent 81 % des répondants, tous organismes communautaires confondus, avec ou sans volet d'économie sociale. Les entreprises d'économie sociale représentent 16% des répondants à l'enquête.

FIGURE 3 LES ENTREPRISES ET ORGANISMES AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE



Sur l'ensemble des 257 organisations ayant participé à l'enquête, 7% sont des coopératives. Parmi celles-ci, 67% sont des coopératives de travail, 11% des coopératives de solidarité et 11% des coopératives de production. Ce qui ne reproduit pas la tendance globale de la distribution, par type de coopérative, de l'ensemble des coopératives provinciales.

FIGURE 4 TYPES DE COOPÉRATIVES AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE



Près du quart (22 %) des organisations ayant participé à l'enquête sont implantées dans la région de Montréal, 9 % en Montérégie et 8 % dans la région de la Capitale-Nationale.

TABLEAU 1 RÉGIONS D'IMPLANTATION DES ORGANISATIONS		
RÉGIONS	NOMBRE D'ORGANISATIONS	% SUR L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE
Abitibi – Témiscamingue (région 08)	25	7
Bas-Saint-Laurent (région 01)	25	7
Capitale-Nationale (région 03)	28	8
Centre-du-Québec (région 17)	16	4
Chaudière – Appalaches (région 12)	10	3
Côte-Nord (région 09)	20	5
Estrie (région 05)	21	6
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine (région 11)	22	6
Laval (région 13)	4	1
Laurentides (région 15)	20	5
Lanaudière (région 14)	21	6
Mauricie (région 04)	15	4
Montérégie (région 16)	34	9
Montréal (région 06)	81	22
Nord-du-Québec (région 10)	7	2
Outaouais (région 07)	5	1
Saguenay – Lac-Saint-Jean (région 02)	12	3
TOTAL	366	100

3.2 LES REGROUPEMENTS D'ATTACHE DES ENTREPRISES ET ORGANISMES

Près de la totalité (94 %) des organisations ayant participé à l'enquête sont membres d'un regroupement, d'une fédération ou d'une association (6 % ne sont membres d'aucun regroupement).

TABLEAU 2 REGROUPEMENTS, FÉDÉRATIONS, ASSOCIATIONS DONT SONT MEMBRES LES ORGANISATIONS AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE ¹⁴	
REGROUPEMENTS, FÉDÉRATIONS, ASSOCIATIONS	NOMBRE D'ORGANISATIONS
Association canadienne pour la santé mentale – Division Québec	2
Association des banques alimentaires et des moissons du Québec	1
Association des centres de recherche d'emploi du Québec	3
Association des groupes de ressources techniques du Québec	2
Association des haltes-garderies communautaires du Québec	13
Association des intervenants en toxicomanie du Québec	1
Association du Québec pour l'intégration sociale	2
Association québécoise des centres communautaires pour aînés	3
Chantier de l'économie sociale	2
Coalition des associations de consommateurs du Québec	3
Coalition des entreprises d'économie sociale en aide domestique du Québec	3
Coalition des organismes communautaires autonomes de formation	1
Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre	2
Coalition des Tables régionales d'organismes communautaires	11
Collectif des entreprises d'insertion du Québec	9
Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec	1
Confédération des organismes familiaux du Québec	3
Conseil québécois des entreprises adaptées	4
Conseil québécois du loisir	2
Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec	8
Fédération des caisses Desjardins	1
Fédération des centres d'action bénévole du Québec	4
Fédération des centres communautaires d'intervention en dépendance	3
Fédération des coopératives de développement régional	5
Fédération des coopératives des paramédics du Québec	1
Fédération des coopératives de service à domicile et de santé du Québec	3
Fédération des familles et amis de la personne atteinte de maladie mentale	2
Fédération des mouvements Personne d'abord du Québec	4
Fédération des télévisions communautaires autonomes du Québec	20

¹⁴ Le nombre élevé d'organisations comparativement au nombre d'organisations n'étant pas des regroupements s'explique par le fait que certaines organisations sont membres de plus qu'un regroupement et par le fait que certains regroupements sont des regroupements de regroupements.

Fédération québécoise des organismes communautaires famille	26
Front d'action populaire en réaménagement urbain	1
L'aile rurale	1
L'R des centres de femmes	7
Mouvement d'action communautaire	1
Place aux jeunes du Québec	3
Réseau de la coopération du travail du Québec	8
Regroupement des aidants naturels du Québec	1
Regroupement des associations de parents PANDA du Québec	1
Regroupement des Auberges du cœur du Québec	4
Regroupement des CDEC du Québec	1
Regroupement des centres d'amitié autochtone	1
Regroupement des cuisines collectives du Québec	13
Regroupement des maisons de jeunes du Québec	13
Regroupement des organismes communautaires autonomes jeunesse du Québec	2
Regroupement des organismes communautaires québécois de lutte au décrochage	1
Regroupement des organismes communautaires familles autonomes des Laurentides	1
Regroupement des organismes de justice alternative du Québec	8
Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées	6
Regroupement des organismes volontaires d'éducation populaire	6
Regroupement des ressources alternatives en santé mentale du Québec	5
Regroupement d'organismes de promotion pour personnes handicapées – Région Mauricie	1
Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal	4
Regroupement naissance - renaissance	1
Regroupement provincial des centres de femmes du Québec	1
Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel	1
Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité	11
Réseau canadien des entreprises d'entraînement	1
Réseau d'aide aux personnes seules et itinérantes de Montréal	9
Réseau d'entreprises d'économie sociale de l'Estrie	1
Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec	21
Réseau des entreprises d'économie sociale en aide domestique	4
Réseau des SADC du Québec	1
Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre	8
Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec	1
Réseau québécois d'action pour la santé des femmes	3
Réseau québécois des organismes sans but lucratif d'habitation	3
Réseau québécois du crédit communautaire	5
Réseau SOLIDARITÉ itinérance du Québec	2
Table nationale des CDC	4

La Fédération québécoise des organismes communautaires famille (FQOCF), le Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ), la Fédération des télévisions communautaires autonomes du Québec, le Regroupement des cuisines collectives du Québec (RCCQ), le Regroupement des maisons de jeunes du Québec (RMJQ), le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQODE) et la Coalition des Tables régionales d'organismes communautaires (CTROC) sont plus fortement représentés¹⁵ au sein du bassin d'organisations ayant participé à l'enquête.

Lorsqu'une organisation est membre de plus d'un regroupement, elle se reconnaît plus fortement de son regroupement régional, avant même de se reconnaître du regroupement provincial ou sectoriel auquel elle est rattachée.

3.3 LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Les organisations ayant participé à l'enquête œuvrent plus significativement dans les secteurs de la santé et des services sociaux (19% des organisations participantes); de l'emploi, insertion sociale, intégration sociale et professionnelle (18%); des médias communautaires (7%); de la promotion et de la défense des droits (6%) et du soutien à l'action communautaire et/ou à l'économie sociale (6%) (voir le Tableau 3).

Plus du tiers (37%) des organisations ayant participé à l'enquête œuvrent dans un second secteur d'activité, ce qui n'est pas le cas de plus de la moitié (59%) des organisations participantes. Lorsqu'elles interviennent dans un second secteur d'activité, les organisations participantes agissent plus significativement dans le secteur de l'emploi, de l'insertion sociale, de l'intégration sociale et professionnelle (11%); de la représentation et de la concertation (11%); du soutien au développement local et régional (10%); de l'éducation populaire, de l'alphabétisation et de la formation (9%) et de la lutte à la pauvreté (9%) (voir le Tableau 4).

Soulignons le fait que les regroupements et les organisations du secteur ayant participé à l'enquête affichent un nombre moyen d'années d'existence de 19 ans.

¹⁵ En nombre et non pas, nécessairement, en proportion du nombre effectif d'entreprises ou d'organismes membres.

TABLEAU 3 SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ORGANISATIONS

SECTEURS D'ACTIVITÉ	NOMBRE D'ORGANISATIONS	% SUR L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE
Action bénévole	6	2
Agroalimentaire	3	1
Aide domestique	15	4
Consommation	5	1
Coopération et éducation à la solidarité internationale	1	0
Culture	5	1
Éducation populaire, alphabétisation et formation	12	3
Emploi, insertion sociale, intégration sociale et professionnelle	67	18
Environnement	3	1
Finance solidaire	4	1
Habitation et logement	6	2
Immigration et intégration sociale des communautés culturelles	2	1
Loisir, sport et tourisme social	16	4
Lutte à la pauvreté	12	3
Médias et communication	24	7
Périnatalité	1	1
Petite enfance	14	4
Promotion et défense des droits sociaux	22	6
Représentation et concertation	15	4
Santé et services sociaux	70	19
Scolaire	0	0
Sécurité alimentaire	6	2
Services funéraires	0	0
Soutien à l'action communautaire et/ou à l'économie sociale	23	6
Soutien au développement local et régional	12	3
Technologies de l'information et des communications	1	1
Transport	0	0
Ne sait pas	1	1
Pas de réponse	20	4

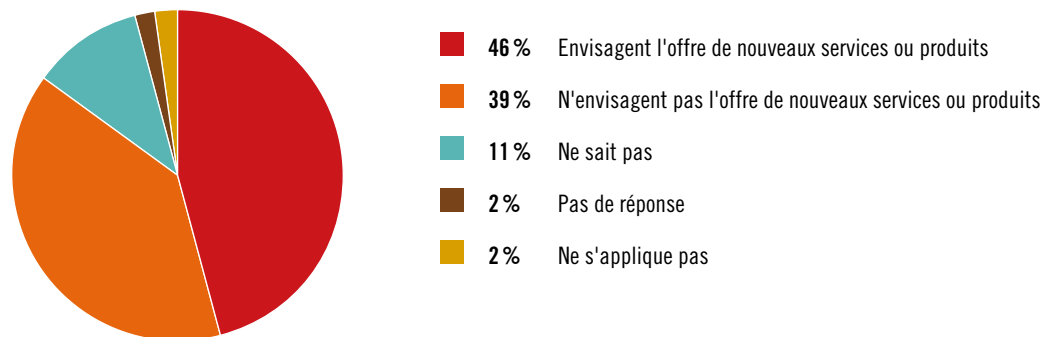
TABLEAU 4 SECOND SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ORGANISATIONS

SECTEURS D'ACTIVITÉ	NOMBRE D'ORGANISATIONS	% SUR L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE
Action bénévole	4	3
Agroalimentaire	2	1
Aide domestique	1	1
Consommation	0	0
Coopération et éducation à la solidarité internationale	0	0
Culture	1	1
Éducation populaire, alphabétisation et formation	13	9
Emploi, insertion sociale, intégration sociale et professionnelle	15	11
Environnement	4	3
Finance solidaire	0	0
Habitation et logement	2	1
Immigration et intégration sociale des communautés culturelles	4	3
Loisir, sport et tourisme social	3	2
Lutte à la pauvreté	13	9
Médias et communication	1	1
Périnatalité	2	1
Petite enfance	7	5
Promotion et défense des droits sociaux	8	6
Représentation et concertation	15	11
Santé et services sociaux	8	6
Scolaire	0	0
Sécurité alimentaire	5	4
Services funéraires	0	0
Soutien à l'action communautaire et/ou à l'économie sociale	7	5
Soutien au développement local et régional	14	10
Technologies de l'information et des communications	3	2
Transport	1	1
Ne sait pas	0	0
Pas de réponse	4	4

3.4 LES PRODUITS ET SERVICES

Plus du tiers (39%) des organisations envisagent l'offre de nouveaux produits ou services, ce qui n'est pas le cas de 46% des organisations ayant participé à l'enquête. Au moment de l'enquête, 11% des organisations n'étaient pas en mesure de répondre à cette question.

FIGURE 5 OFFRE DE NOUVEAUX PRODUITS OU SERVICES ENVISAGÉE



Lorsque l'élargissement des services ou produits est envisagé, il se traduit, sur l'ensemble des organisations concernées, par un large éventail allant des services-conseils juridiques à l'entreprise d'insertion internationale, en passant par la mise sur pied d'une entreprise-école, l'appui aux initiatives locales, la formation parentale adaptée, l'intervention précoce, l'aide aux proches aidants, la popote santé, les cuisines collectives « remise en forme » (rencontres postnatales), les activités intergénérationnelles, la prévention au niveau des drogues et de la criminalité, les produits recyclés et équitables et le développement de nouveaux produits financiers pour répondre aux besoins du milieu.

4.0 LES DONNÉES FINANCIÈRES

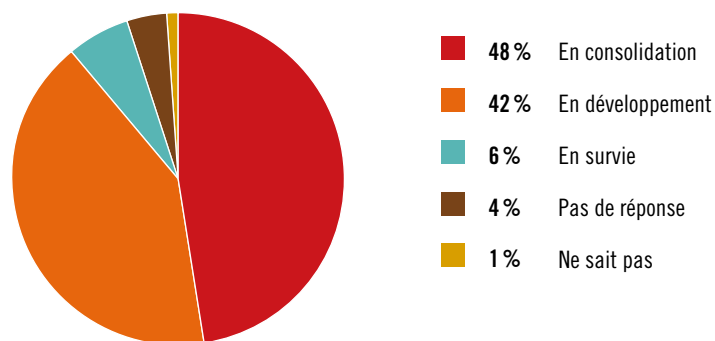
Ce qu'il faut retenir ...

- ❖ Le budget d'opération moyen de l'ensemble des organisations ayant participé à l'enquête est de 496 612 \$ (budget médian : 215 000 \$).
- ❖ Le budget d'opération moyen des regroupements (414 948 \$) est moins élevé que le budget moyen d'opération des entreprises et organismes du secteur (530 699 \$) [budgets médians respectifs : 157 555 \$ et 275 000 \$].
- ❖ Dans le courant de la dernière année financière, les regroupements ont versé 191 062 \$ (médiane 79 914 \$) en salaires et 38 253 \$ (médiane 10 639 \$) en avantages sociaux. Pour cette même année financière, les entreprises et organismes ont versé 347 276 \$ (médiane 197 667 \$) en salaires et 58 144 \$ (médiane 38 846 \$) en avantages sociaux.
- ❖ Au cours des deux dernières années, près de la moitié (45 %) des organisations du secteur ont vu croître leur budget d'opération (avec un pourcentage moyen d'évolution de 14 %), alors que dans ce même intervalle 38 % des organisations l'ont maintenu.
- ❖ Pour l'ensemble des organisations et au cours de la dernière année financière, le financement récurrent gouvernemental provincial occupait la part la plus importante (57 %) des revenus. La tarification/vente de biens et de services et le financement non récurrent gouvernemental fédéral occupaient les deuxième et troisième parts les plus importantes du revenu.
- ❖ Du côté des revenus liés aux opérations, les contributions gouvernementales occupent la part la plus importante (63 %). Les moyens de financement provenant des outils financiers mis en place par le mouvement de l'économie sociale et le capital social (parts privilégiées, parts sociales) occupent les deuxième et troisième places.
- ❖ Plus du tiers des organisations possèdent des biens immobiliers. Sur l'ensemble des organisations, la valeur moyenne de ces biens est estimée à 242 134 \$, du côté des regroupements, on parle d'une valeur moyenne de 174 326 \$, alors que pour les entreprises et organismes possédant de tels biens, on chiffre la valeur moyenne de ceux-ci à 258 024 \$. Ainsi, la valeur moyenne des biens immobiliers détenus par les regroupements est moins élevée que celles des biens immobiliers détenus par les entreprises et organismes sectoriels.
- ❖ Au cours de la dernière année financière, les entreprises et organismes du secteur affichaient une masse salariale plus élevée que celle des regroupements.
- ❖ Pour cette même période de référence, les dépenses liées à l'embauche ponctuelle de ressources offrant des services professionnels étaient, par ailleurs, plus élevées pour les regroupements, comparativement au budget consacré par les entreprises et les organismes à ce même type de services.
- ❖ Toutes proportions gardées, les dépenses liées au fonctionnement étaient, pour cette même année financière, sensiblement équivalentes pour les regroupements et pour les entreprises d'économie sociale et organismes communautaires à l'exception, cependant, des dépenses liées aux immobilisations, nettement plus élevées du côté des entreprises d'économie sociale et des organismes communautaires; des dépenses rattachées à la vie démocratique et associative; et des dépenses dédiées au développement des services et activités aux niveaux local et régional, toutes deux plus élevées du côté des regroupements du secteur.

4.1 ÉTAT DE SITUATION ET BUDGET MOYEN D'OPÉRATION

Au moment de l'enquête, près de la moitié (48 %) des organisations étaient en consolidation, 42 % étaient en développement et 6 % étaient en survie. Plus du tiers (36 %) des regroupements et 44 % des entreprises et organismes du secteur étaient en développement; plus de la moitié (56 %) des regroupements et 44 % des entreprises et organismes étaient en consolidation; et respectivement 5 % et 6 % des regroupements, entreprises et organismes du secteur étaient en survie.

FIGURE 6 ÉTAT DE SITUATION DE L'ORGANISATION (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)



Toutes organisations confondues, le budget d'opération moyen par organisation et pour la dernière année financière est estimé à 496 612 \$ (médiane 215 000 \$)¹⁶.

Le budget d'opération moyen des regroupements est estimé à 414 948 \$ par regroupement (médiane 157 555 \$).

Le budget moyen des entreprises d'économie sociale et des organismes communautaires¹⁷ est estimé à 530 699 \$ par organisme (médiane 275 000 \$).

¹⁶ L'écart entre les budgets moyens d'opération et les budgets médians d'opération traduit une dispersion importante des budgets d'opération relativement à la valeur centrale. Cette dispersion s'explique par la grande diversité touchant la taille des organisations. À titre indicatif, précisons que les budgets d'opération de l'ensemble des organisations participantes va de 5 000 \$ et moins à 6 000 000 \$. Dans ce contexte, les budgets médians se rapprochent plus fortement des valeurs effectives des budgets d'opération.

¹⁷ Nous référons aux organismes communautaires avec ou sans volet d'économie sociale.

FIGURE 7 BUDGET D'OPÉRATION MOYEN DES ORGANISATIONS (PAR TYPES D'ORGANISATIONS)

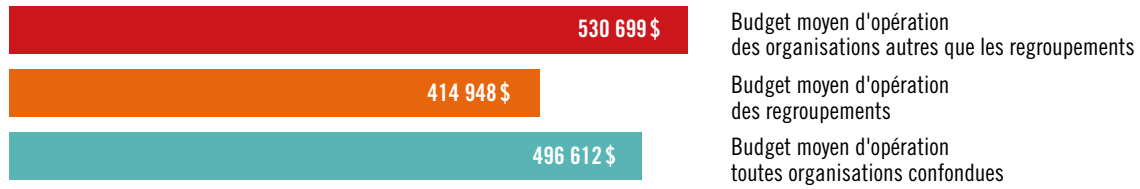
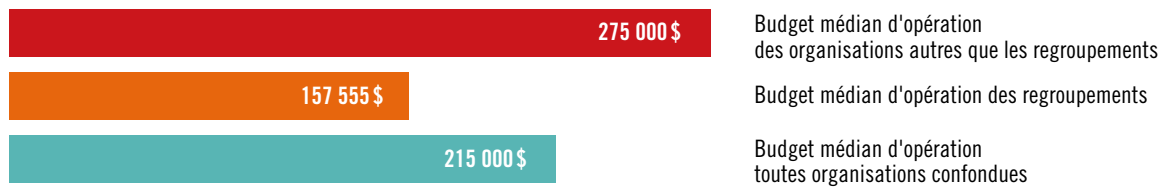
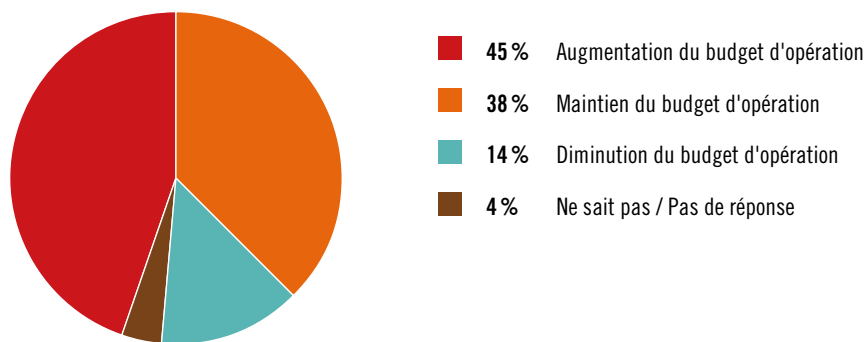


FIGURE 8 BUDGET D'OPÉRATION MÉDIAN DES ORGANISATIONS (PAR TYPES D'ORGANISATIONS)



Au cours des deux dernières années, toutes organisations confondues, l'évolution du budget d'opération a plus fortement été marquée par une croissance (45 % des organisations). Dans ce même intervalle, 38 % et 14 % des organisations ont respectivement maintenu et vu baisser leur budget d'opération.

FIGURE 9 ÉVOLUTION DU BUDGET D'OPÉRATION AU COURS DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES FINANCIÈRES (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)



Cette tendance générale marque les regroupements autant que les entreprises d'économie sociale et les organismes communautaires, puisque respectivement 44 % et 45 % des regroupements et des organisations autres que les regroupements ont connu une croissance de leur budget d'opération ; 39 % et 37 % ont maintenu leur budget d'opération et 16 % et 13 % ont connu une diminution de leur budget d'opération.

Dans ce même intervalle, le pourcentage moyen d'augmentation du budget d'opération est estimé à 14 %, pour l'ensemble des regroupements, entreprises et organismes. Ce même pourcentage est estimé à 18 % pour les regroupements et à 12 % pour les entreprises et organismes du secteur. Le pourcentage moyen de diminution de budget d'opération est estimé à 13 %, pour l'ensemble des organisations, à 15 % pour les regroupements et à 12 % pour les entreprises et organismes.

Plus du tiers des organisations possèdent des biens immobiliers. Parmi celles-ci, on compte 22 % de regroupements et 45 % d'entreprises et organismes. Les biens immobiliers détenus par les organisations du secteur sont estimés à 242 134 \$ (médiane 34 036 \$) par organisation. Lorsque les regroupements possèdent de tels biens, leur valeur moyenne est estimée à 174 326 \$ (5 625 \$) par regroupement. Du côté des entreprises et organismes du secteur, la valeur moyenne est estimée à 258 024 \$ (70 294 \$) par entreprise et organisme.

4.2 LES SOURCES DE REVENUS

Regroupements, entreprises et organismes confondus, le financement récurrent gouvernemental provincial occupe la part la plus importante (57 % toutes organisations confondues, 58 % pour les regroupements et 56 % pour les entreprises et organismes) des revenus, au cours de la dernière année financière. La tarification/vente de biens et de services (26 %, 21 % et 29 %) et le financement non récurrent gouvernemental fédéral (18 %, 23 % et 16 %) occupent les deuxième et troisième parts les plus importantes du revenu. Les sources de revenus privés autres que les revenus de fondations (12 %, 9 % et 13 %) et les autres revenus liés aux opérations (13 %, 15 % et 12 %) occupent les quatrième ou cinquième positions. Enfin, les revenus récurrents des fondations (1 %, 0 % et 1 %), les revenus non récurrents de Centraide et les revenus tant récurrents que non récurrents des municipalités (5 %, 7 % et 4 %) représentent les parts les moins importantes des revenus liés aux opérations.

Lorsque les organisations ont accès à d'autres sources de revenus du privé, elles reçoivent notamment des revenus...

- ❖ **de commandites**¹⁸;
- ❖ **de campagnes/activités de financement (ce qui inclut les cotisations des membres)**;
- ❖ **de dons corporatifs**;
- ❖ **de levées de fonds**;
- ❖ **de parrainage d'entreprises privées**;
- ❖ **de dons provenant des communautés religieuses**;
- ❖ provenant des câblodistributeurs;
- ❖ de revenus de télé-bingo;
- ❖ de soutien aux entreprises;
- ❖ d'allocations stagiaires;
- ❖ de partenaires du milieu;
- ❖ de particuliers;
- ❖ de dons syndicaux;
- ❖ de dons de fondations.

Les autres revenus liés aux opérations concernent notamment...

- ❖ les ventes de cartes de membre;
- ❖ les revenus d'intérêts.

Regroupements, entreprises et organismes confondus, les contributions gouvernementales occupent la part la plus importante (63 %, 72 % et 59 %) des revenus reliés aux opérations au cours de la dernière année financière. Les moyens de financement provenant des outils financiers mis en place par le mouvement de l'économie sociale et le capital social occupent les deuxième et troisième parts les plus importantes des revenus reliés aux opérations. Les dons (9 %, 2 % et 10 %) représentent les parts les moins importantes des revenus reliés aux opérations.

¹⁸ Les éléments composant les listes d'information proviennent de réponses à des questions ouvertes, ils sont présentés par ordre d'importance (ordre établi en fonction du nombre de fois où l'élément a été cité). Les éléments en gras se démarquent des autres éléments puisqu'ils ont été nettement plus souvent cités que les autres éléments figurant dans la liste. Cette consigne s'applique à l'ensemble du document. L'absence d'élément en gras dans une liste indique que tous les éléments qui y sont intégrés ont été cités avec la même fréquence.

TABLEAU 5 PARTS OCCUPÉES PAR LES DIFFÉRENTES SOURCES DE REVENUS, AUTRES QUE LES CONTRIBUTIONS GOUVERNEMENTALES, RELIÉS AUX OPÉRATIONS¹⁹

	POURCENTAGE RELATIF EN FONCTION DES DIFFÉRENTES SOURCES PROPOSÉES		
	Ensemble des organisations (en % relatif en fonction des sources proposées)	Regroupements (en % relatif en fonction des sources proposées)	Entreprises et organismes (en % relatif en fonction des sources proposées)
Financement provenant des outils financiers mis en place par le mouvement de l'économie sociale (RISQ, Fiducie du Chantier de l'économie sociale, Crédit communautaire, Investissement Québec, Filaction, Fondation, Capital régional et coopératif Desjardins du Mouvement Desjardins, Fonds d'économie sociale [CLD], etc.)	18	28	15
Levées de fonds	13	9	14
Dons	9	2	10
Contribution du milieu	13	11	13
Capital social (parts privilégiées, parts sociales)	16	1	20
AUTRE(S) TYPE(S) DE FINANCEMENT	29	0	19

Les autres types de financement relèvent...

- ❖ d'activités d'autofinancement ;
- ❖ de la vente de biens et/ou de services ;
- ❖ d'emprunts auprès d'institutions financières ;
- ❖ de l'utilisation de la marge de crédit ;
- ❖ de la tenue de projets ponctuels non récurrents ;
- ❖ de partenariats ;
- ❖ d'investissements effectués par l'organisation.

4.3 LES DÉPENSES

Les entreprises d'économie sociale et les organismes communautaires affichaient, pour la dernière année financière, une masse salariale nettement plus élevée que celle des regroupements du secteur. Les dépenses liées à l'embauche ponctuelle de ressources offrant des services professionnels étaient, par ailleurs, plus élevées pour les regroupements, comparativement au budget consacré, par les entreprises et les organismes, à ce même type de services.

Indépendamment du type d'organisation considéré, la masse salariale et les avantages sociaux occupent la plus grande part des dépenses moyennes effectuées par organisation.

Toutes proportions gardées, les dépenses liées au fonctionnement étaient, pour cette même année financière, sensiblement équivalentes pour les regroupements et pour les entreprises d'économie sociale et organismes communautaires. Les seules exceptions concernent les dépenses liées aux immobilisations, nettement plus élevées du côté des entreprises d'économie sociale et des organismes communautaires ; les dépenses rattachées à la vie démocratique et associative ainsi que les dépenses dédiées au développement des services et activités aux niveaux local et régional, toutes deux plus élevées du côté des regroupements du secteur.

¹⁹ Le total des pourcentages (par colonne) dépasse les 100 % puisque chaque organisation pouvait indiquer plus qu'une source de revenus.

TABLEAU 6 DÉPENSES RELIÉES AUX SALAIRES ET AU FONCTIONNEMENT²⁰			
	ENSEMBLE DES ORGANISATIONS (EN \$)	REGROUPEMENTS (EN \$)	ENTREPRISES ET ORGANISMES (EN \$)
Dépenses reliées aux salaires			
Salaires	305 249 (129 000)	191 062 (79 914)	347 276 (197 667)
Avantages sociaux	52 045 (27 153)	38 253 (10 639)	58 144 (38 846)
Services professionnels	14 806 (6 000)	16 505 (5 372)	16 956 (6 130)
Dépenses reliées au fonctionnement			
Téléphonie, Internet, timbres et messagerie	4 148 (2 550)	3 940 (2 088)	4 236 (2 813)
Fourniture et équipements (photocopies, imprimerie, papeterie, fournitures de bureau, location d'équipement, etc.)	5 792 (2 980)	5 421 (2 253)	5 950 (3 226)
Immobilisations (achat, rénovations, etc.)	12 622 (2 800)	6 078 (1 819)	14 602 (3 500)
Loyer, entretien, réparations	19 062 (6 662)	16 202 (4 500)	20 237 (9 600)
Communications (communiqués de presse, etc.) et promotion	4 375 (1 230)	3 183 (1 040)	4 859 (1 251)
Vie démocratique et associative	5 074 (1 114)	9 715 (1 500)	2 736 (1 000)
Formation des bénévoles et des permanents	2 551 (726)	2 912 (508)	2 400 (766)
Représentation et frais de déplacement	6 730 (2 500)	7 038 (2 412)	6 601 (2 500)
Développement des services et activités aux niveaux local et régional	16 542 (2 000)	22 398 (1 719)	13 947 (2 150)
Autres dépenses	31 818 (5 080)	12 135 (2 648)	39 819 (6 142)

Les autres dépenses effectuées par les organisations concernent...

- ❖ **les assurances** ;
- ❖ **les cotisations** (au regroupement) ;
- ❖ **les honoraires professionnels** (par exemple : vérification comptable), **la sous-traitance** ;
- ❖ les taxes et les permis ;
- ❖ les frais bancaires ;
- ❖ les frais rattachés aux activités d'autofinancement et de levées de fonds ;
- ❖ les taxes d'affaires ;
- ❖ frais rattachés aux rencontres des administrateurs (conseil d'administration) ;
- ❖ les coûts rattachés aux activités (collations, équipement pour les ateliers, entretien des véhicules, etc.) ;
- ❖ l'amortissement.

²⁰ Les médianes sont indiquées entre parenthèses. Quel que soit le tableau consulté, les chiffres indiqués entre parenthèses représentent les médianes.

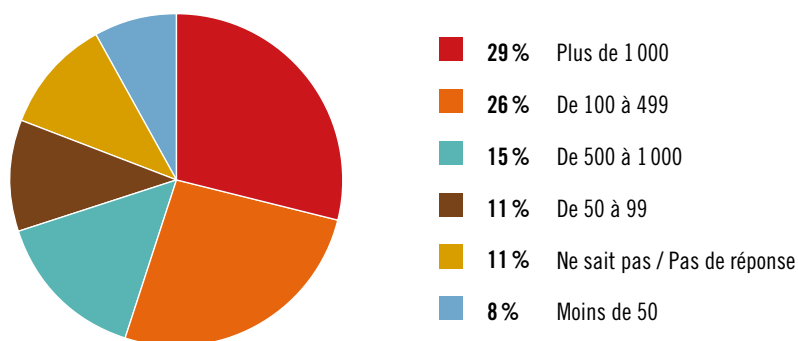
5.0 LA CLIENTÈLE ET LES USAGERS

Ce qu'il faut retenir ...

- ❖ Au cours de la dernière année financière, le tiers des entreprises d'économie sociale et des organismes communautaires du secteur ont été fréquentés par, en moyenne, 11 034 clients/usagers (médiane 2 454 clients/usagers). Plus du quart des entreprises et organismes ont, quant à eux, été fréquentés par une moyenne de 100 à 499 clients/usagers, durant cette même période de référence. Rappelons que l'estimé des fréquentations est effectuée à partir du nombre de visites et non pas selon le nombre de clients/usagers.
- ❖ Du côté des regroupements et pour 18 % d'entre eux, on parle d'une moyenne de fréquentation estimée à 5 555 clients/usagers (médiane 2 895 clients/usagers). Près du quart des regroupements ont, quant à eux, été fréquentés par une moyenne de 100 à 499 clients/usagers.
- ❖ Au cours des deux dernières années financières, la clientèle de près de la moitié des organisations du secteur s'est accrue, on parle alors d'un pourcentage moyen d'augmentation estimé à 19 % et 18 % selon l'année de référence. Près du tiers des organisations ont, dans ce même intervalle, maintenu leur bassin de clientèle.

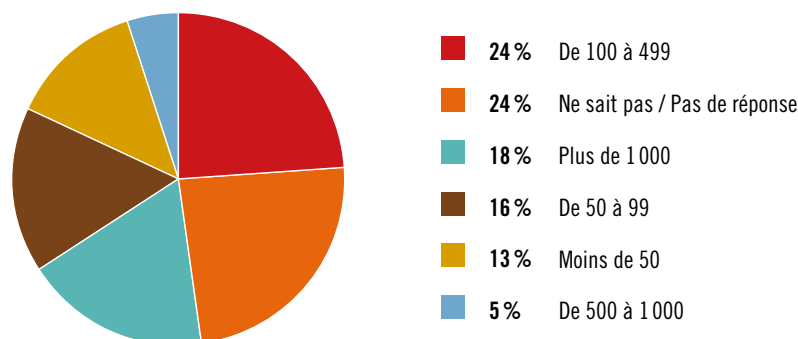
Au cours de la dernière année financière, près du tiers (29 %) des organisations du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire ont été fréquentées pour l'achat de produits et/ou services par plus de 1 000 clients/usagers par organisation (on parle alors d'une moyenne par organisation de **10 121** clients/usagers – **médiane 2 546** clients/usagers); plus du quart (26 %) des organisations ont eu, en moyenne, entre 100 et 499 clients/usagers et 15 % ont eu, en moyenne, entre 500 et 1 000 clients/usagers. Seules 8 % des organisations n'ont été fréquentées que par moins de 50 clients/usagers.

FIGURE 10 FRÉQUENTATIONS DES CLIENTS/USAGERS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE FINANCIÈRE (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)



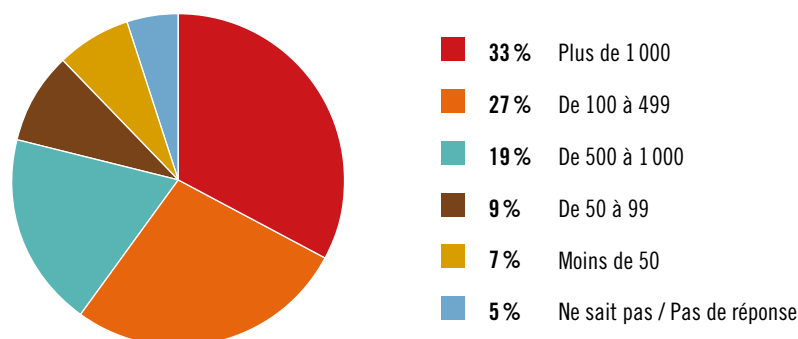
Du côté des regroupements, la fréquentation moyenne se situe entre 100 et 499 clients/usagers (24 % des regroupements) et à plus de 1 000 clients/usagers (18 %). Lorsque la fréquentation dépasse les 1 000 clients/usagers, on parle d'une moyenne par regroupement de **5 555** clients/usagers (médiane **2 895** clients/usagers). Par ailleurs, 5 % des regroupements ont été fréquentés, dans le courant de la dernière année financière, par 500 à 1 000 clients/usagers.

FIGURE 11 FRÉQUENTATIONS DES CLIENTS/USAGERS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE FINANCIÈRE (REGROUPEMENTS)



Durant cette même période, le tiers des entreprises et organismes ont été fréquentés, pour l'achat de produits ou services, par plus de 1 000 clients/usagers (on parle, alors, d'une moyenne, par entreprise et organisme, de **11 034** clients/usagers – **médiane 2 454** clients/usagers), 27 % par 100 à 499 clients/usagers et 19 % par 500 à 1 000 clients/usagers. Seuls 7 % des entreprises et organismes ont été fréquentés par moins de 50 clients/usagers.

FIGURE 12 FRÉQUENTATIONS DES CLIENTS/USAGERS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE FINANCIÈRE (ORGANISATIONS AUTRES QUE LES REGROUPEMENTS)



Au cours des deux dernières années financières, les organisations ont majoritairement connu une augmentation de la clientèle (44 % et 45 % des organisations). Lorsque c'est le cas et dépendamment de l'année de référence, on parle d'une croissance de la clientèle estimée à 19 % et 18 %. Plus du tiers des organisations ont, dans ce même intervalle, maintenu leur bassin de clientèle, alors que respectivement 7 % des organisations ont vu diminuer leur bassin de clientèle; on parle, alors, d'une baisse estimée, dépendamment de l'année de référence, à 12 % et 10 %.

**TABLEAU 7 ÉVOLUTION DE LA CLIENTÈLE AU COURS DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES FINANCIÈRES
(TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)**

COMPARATIVEMENT À LA DERNIÈRE ANNÉE FINANCIÈRE			COMPARATIVEMENT À L'ANNÉE FINANCIÈRE PRÉCÉDANT LA DERNIÈRE ANNÉE FINANCIÈRE		
Évolution	% d'organisations	Fluctuation approximative	Évolution	% d'organisations	Fluctuation approximative
Augmentation	44	19	Augmentation	45	18
Maintien	39		Maintien	34	
Diminution	7	12	Diminution	7	10

6.0 LES RESSOURCES HUMAINES

Ce qu'il faut retenir ...

- ❖ Indépendamment du type d'organisation, tous types de poste et tous statuts d'emploi confondus, on compte, en moyenne, neuf femmes (médiane 4) et six hommes (médiane 3) par organisation. Du côté des entreprises et organismes, en moyenne et par organisation, huit femmes (médiane 4) et quatre hommes (médiane 1) occupent les postes à temps plein.
- ❖ Au moment de l'enquête et à l'échelle du secteur, les ressources humaines occupant les postes à temps étaient en plus grand nombre que les ressources humaines occupant les postes à temps partiel.
- ❖ Tous statuts d'emploi confondus (temps plein et temps partiel), les entreprises et organismes comptent sur un nombre plus élevé de ressources humaines que les regroupements.
- ❖ Tous statuts d'emploi confondus, les regroupements versent un taux horaire plus élevé à leurs ressources humaines salariées, comparativement aux taux horaires versés par les entreprises et organismes.
- ❖ Les regroupements font moins appel aux ressources contractuelles à honoraires professionnels. Elles leur versent, cependant, un taux horaire plus élevé que ne le font les entreprises et organismes.
- ❖ Toutes organisations confondues et à l'exception de ressources occupant les postes de direction, l'âge moyen des ressources humaines salariées est de 37 ans. Du côté des postes de direction, l'âge moyen est de 50 ans.
- ❖ En moyenne et par organisation, on compte quatre (médiane 2) employés âgés de 35 ans et moins, tous types de postes et tous statuts d'emploi confondus.
- ❖ L'ancienneté moyenne des employés occupant les postes à temps plein est de cinq ans et de quatre ans pour les employés occupant les postes à temps partiel. Du côté des postes de direction, on parle d'une ancienneté moyenne de 9 ans.
- ❖ Tous statuts d'emploi confondus, les femmes œuvrant dans les organisations du secteur de l'économie sociale sont plus scolarisées que les hommes (36 % des femmes occupant les postes à temps plein possèdent un diplôme universitaire contre 25 % pour les hommes) et sont en plus grand nombre que ceux-ci.
- ❖ Dans plus du tiers des organisations du secteur, un ou plusieurs employés en poste au moment de l'enquête étaient à leur embauche sans chèque, au chômage ou sur l'aide sociale.
- ❖ Au cours de la dernière année financière, 27 % des organisations ont employé une ou plusieurs personnes dans le cadre de programmes d'insertion. On parle alors, et par organisation, d'un nombre médian de trois employés à temps plein et de deux employés à temps partiel.
- ❖ Plus du tiers (34 %) des organisations envisagent l'embauche de nouvelles ressources humaines dans le courant de la prochaine année. On parle alors, en moyenne et par organisation, de l'embauche de cinq (médiane 2) nouveaux employés. Ces embauches se feront soit à la suite de l'ouverture de nouveaux postes, soit en remplacement de ressources déjà en poste. Dans ce même intervalle, plus de la moitié (56 %) des organisations ne prévoient pas faire appel à de nouvelles ressources humaines.

6.1 LES SALARIÉS ET LES RESSOURCES CONTRACTUELLES

Au moment de l'enquête et toutes organisations confondues, les ressources humaines occupant les postes à temps plein sont plus nombreuses que les ressources humaines occupant les postes à temps partiel. En effet, pour les postes à temps plein, on compte, en moyenne et par organisation, six femmes (médiane 3) et quatre hommes (médiane 2), alors que pour les postes à temps partiel, on compte, en moyenne et par organisation, trois femmes (médiane 1) et deux hommes (médiane 1). Les organisations faisant appel à des ressources contractuelles embauchaient, au moment de l'enquête, en moyenne et par organisation, deux femmes (médiane 1) et deux hommes (médiane 1).

TABLEAU 8 SALARIÉS ET RESSOURCES CONTRACTUELLES TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES – NOMBRE MOYEN, SALAIRE ET TAUX HORAIRE MOYEN²¹

	NOMBRE MOYEN DE FEMMES SALARIÉES	SALAIRE HORAIRE MOYEN DES FEMMES	NOMBRE MOYEN D'HOMMES SALARIÉS	SALAIRE HORAIRE MOYEN DES HOMMES	NOMBRE MOYEN DE FEMMES CONTRACTUELLES	TAUX HORAIRE MOYEN DES FEMMES	NOMBRE MOYEN D'HOMMES CONTRACTUELS	TAUX HORAIRE MOYEN DES HOMMES
Temps plein (30 heures et plus)	6 (3)	16,49 \$	4 (2)	15,00 \$				
Temps partiel (moins de 30 heures)	3 (1)	16,84 \$	2 (1)	14,90 \$				
Contractuels à honoraires professionnels (projets ponctuels, stages rémunérés)					2 (1)	20,86 \$ (18,50 \$)	2 (1)	22,73 \$ (19,50 \$)

Le taux horaire moyen des employés occupant les postes à temps plein est légèrement plus élevé que celui des employés occupant les postes à temps partiel. Le taux horaire moyen des femmes est, lui aussi, légèrement plus élevé que celui des hommes, tous statuts d'emploi confondus. Le taux horaire moyen attribué aux ressources contractuelles, nettement plus élevé que celui des ressources permanentes, se situe au-delà des 20 \$ de l'heure.

Les employés occupant les postes à temps plein travaillent, en moyenne, 48 semaines (médiane 52) par année et, toujours en moyenne, 34 heures (médiane 35) par semaine. Du côté des postes à temps partiel, on travaille, en moyenne, 45 semaines (médiane 50) par année et 23 heures (médiane 22 heures) par semaine. Pour leur part, les ressources contractuelles travaillent, durant leur contrat les liant à l'organisation, 30 semaines par année et 21 heures par semaine.

Dans les regroupements et toutes proportions gardées, la tendance affichée par l'ensemble des organisations semble valoir, à l'exception, cependant, des fluctuations des taux horaires selon le genre. En effet, dans les regroupements, on retrouve plus de femmes que d'hommes (trois contre deux pour le temps plein et deux contre un pour le temps partiel), et ce, indépendamment du statut d'emploi. Les regroupements faisant appel à des ressources contractuelles embauchaient, au moment de l'enquête, en moyenne et par organisation, une femme et un homme. Soulignons le fait que les regroupements font appel à un moins grand nombre de ressources contractuelles, comparativement aux entreprises et organismes.

²¹ À titre comparatif, précisons que pour l'ensemble des secteurs d'emploi et à l'échelle du Québec, le taux horaire moyen des hommes est de 21,20 \$, le taux horaire moyen des femmes est de 18,60 \$, le taux horaire moyen des employés à temps plein est de 20,85 \$ et celui des employés à temps partiel est de 14,50 \$ (source : Statistique Canada, recensement 2006).

**TABLEAU 9 SALARIÉS ET RESSOURCES CONTRACTUELLES DES REGROUPEMENTS –
NOMBRE MOYEN, SALAIRE ET TAUX HORAIRE MOYEN²²**

	NOMBRE MOYEN DE FEMMES SALARIÉES	SALAIRE HORAIRE MOYEN DES FEMMES	NOMBRE MOYEN D'HOMMES SALARIÉS	SALAIRE HORAIRE MOYEN DES HOMMES	NOMBRE MOYEN DE FEMMES CONTRACTUELLES	TAUX HORAIRE MOYEN DES FEMMES	NOMBRE MOYEN D'HOMMES CONTRACTUELS	TAUX HORAIRE MOYEN DES HOMMES
Temps plein (30 heures et plus)	3 (2)	18,57 \$	2 (1)	20,63 \$				
Temps partiel (moins de 30 heures)	2 (1)	17,48 \$	1 (0)	20,22 \$				
Contractuels à honoraires professionnels (projets ponctuels, stages rémunérés)					1	25,58 \$	1	35,35 \$

Le taux horaire des employés occupant les postes à temps plein est légèrement plus élevé que le taux horaire des employés occupant les postes à temps partiel. Cela dit, dans les regroupements, le taux horaire des hommes est, contrairement à ce qui prévaut pour l'ensemble des organisations ciblées, plus élevé que celui des femmes. Le taux horaire moyen attribué aux ressources contractuelles est, là aussi, nettement plus élevé que celui des employés permanents, puisqu'il se situe au-delà des 20 \$ pour les femmes et au-delà des 30 \$ pour les hommes.

En ce qui concerne le nombre de semaines travaillées par année et le nombre d'heures travaillées par semaine, la tendance générale vaut pour les regroupements et pour les ressources contractuelles embauchées.

Toutes proportions gardées, la tendance générale affichée par l'ensemble des organisations ciblées, vaut pour les entreprises et organismes, puisqu'on y embauche, tous statuts d'emploi confondus, plus de femmes que d'hommes (huit contre quatre pour les postes à temps plein et six contre deux pour les postes à temps partiel). Au moment de l'enquête, les entreprises et organismes faisaient appel, en moyenne et par organisation, à trois femmes et deux hommes à titre de ressources contractuelles.

²² À titre comparatif, précisons que pour l'ensemble des secteurs d'emploi et à l'échelle du Québec, le taux horaire moyen des hommes est de 21,20 \$, le taux horaire moyen des femmes est de 18,60 \$, le taux horaire moyen des employés à temps plein est de 20,85 \$ et celui des employés à temps partiel est de 14,50 \$ (source : Statistique Canada, recensement 2006).

TABLEAU 10 SALARIÉS ET RESSOURCES CONTRACTUELLES DES ORGANISATIONS AUTRES QUE LES REGROUPEMENTS – NOMBRES MOYEN, SALAIRE ET TAUX HORAIRE MOYEN ²³

	NOMBRE MOYEN DE FEMMES SALARIÉES	SALAIRE HORAIRE MOYEN DES FEMMES	NOMBRE MOYEN D'HOMMES SALARIÉS	SALAIRE HORAIRE MOYEN DES HOMMES	NOMBRE MOYEN DE FEMMES CONTRACTUELLES	TAUX HORAIRE MOYEN DES FEMMES	NOMBRE MOYEN D'HOMMES CONTRACTUELS	TAUX HORAIRE MOYEN DES HOMMES
Temps plein (30 heures et plus)	8 (4)	15,60 \$	4 (1)	15,58 \$				
Temps partiel (moins de 30 heures)	6 (2)	14,14 \$	2 (1)	14,02 \$				
Contractuels à honoraires professionnels (projets ponctuels, stages rémunérés)					3 (1)	18,76 \$	2 (1)	18,52 \$

Le taux horaire moyen attribué aux femmes et aux hommes suit la tendance affichée par l'ensemble des organisations, puisque les femmes se voient attribuer un taux horaire moyen légèrement plus élevé que celui des hommes, tous statuts d'emploi confondus. Cependant, l'écart entre le taux horaire des ressources contractuelles et celui des ressources permanentes est moins significatif, comparativement à la tendance globale et à la tendance affichée par les regroupements.

Là aussi, le nombre de semaines travaillées par année et le nombre d'heures travaillées par semaine affichés par la tendance générale valent.

L'âge moyen des employés œuvrant dans le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire, toutes organisations confondues et à l'exception des postes de direction, est de 37 ans pour les ressources humaines occupant les postes à temps plein et de 36,5 ans pour les employés occupant les postes à temps partiel.

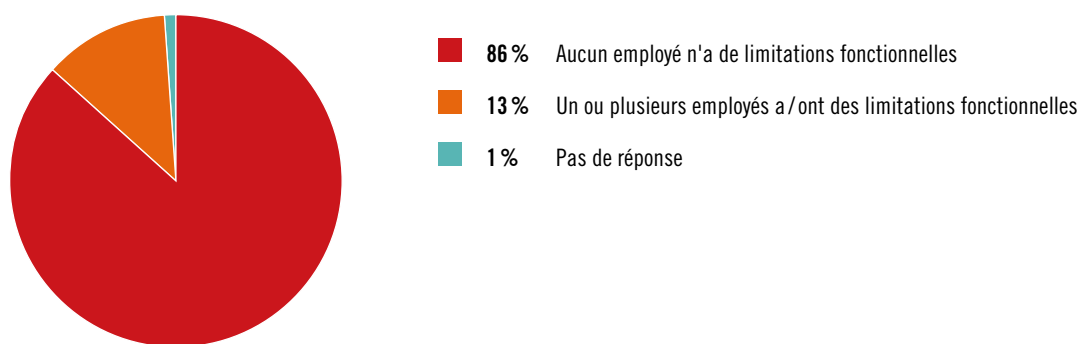
En moyenne et par organisation, on compte quatre (médiane 2) employés âgés de 35 ans et moins, tous types de postes et tous statuts d'emploi confondus.

Toutes organisations confondues et à l'exclusion des ressources humaines affectées aux postes de direction, les employés occupant les postes à temps plein affichent, au sein de l'organisation, un nombre moyen d'années d'ancienneté de cinq ans (médiane 4). Du côté des employés à temps partiel, on parle d'une moyenne de quatre ans (médiane 2).

²³ À titre comparatif, précisons que pour l'ensemble des secteurs d'emploi et à l'échelle du Québec, le taux horaire moyen des hommes est de 21,20 \$, le taux horaire moyen des femmes est de 18,60 \$, le taux horaire moyen des employés à temps plein est de 20,85 \$ et celui des employés à temps partiel est de 14,50 \$ (source : Statistique Canada, recensement 2006).

Parmi les organisations du secteur, 13 % comptent au nombre de leurs employés une ou plusieurs personnes ayant des limitations fonctionnelles.

FIGURE 13 PRÉSENCE, DANS L'ORGANISATION, D'EMPLOYÉS AYANT DES LIMITATIONS FONCTIONNELLES (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)



6.2 LA SCOLARITÉ DES SALARIÉS

Tous statuts d'emploi confondus, les femmes sont plus scolarisées que les hommes, puisque dans, respectivement 36 % (ressources à temps plein) et 17 % (ressources à temps partiel) des organisations les femmes détiennent un diplôme universitaire et dans 23 % et 19 % des organisations, elles possèdent un diplôme collégial. Du côté des hommes, dans 25 % et 7 % des organisations ils détiennent un diplôme universitaire et dans 11 % et 7 % des organisations ils possèdent un diplôme collégial. Tous statuts d'emploi confondus, dans 4 % et 5 % des organisations, les ressources humaines possèdent moins d'un diplôme d'études secondaires.

TABLEAU 11 SCOLARITÉ MOYENNE DES EMPLOYÉS OCCUPANT LES POSTES À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL HORS DIRECTION, PAR ORGANISME ET PAR GENRE (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)

	TEMPS PLEIN		TEMPS PARTIEL	
	Femmes (% d'organisations)	Hommes (% d'organisations)	Femmes (% d'organisations)	Hommes (% d'organisations)
Diplôme universitaire	36	25	17	7
Diplôme collégial	23	11	19	7
Diplôme d'études secondaires (DES) ou d'études professionnelles (DEP)	16	9	14	7
Moins d'un secondaire	5	4	4	4
Ne sait pas	1	3	2	2
Ne s'applique pas	19	48	44	73

6.3 L'ÉLOIGNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL À L'EMBAUCHE

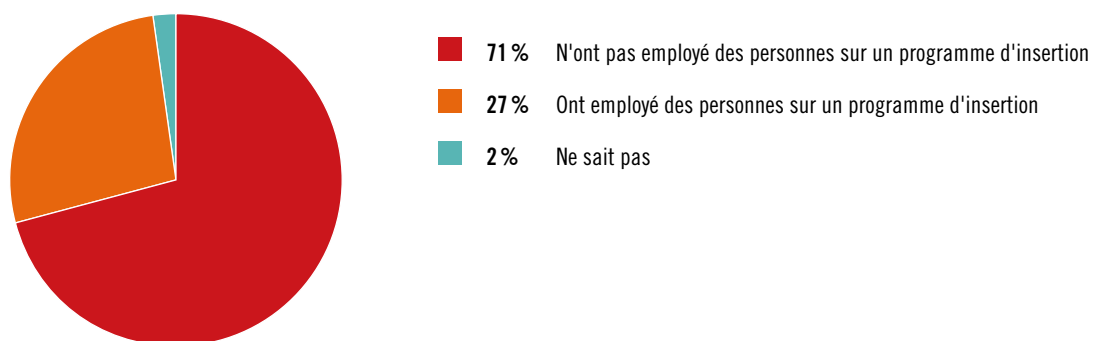
Dans plus du tiers (41 %) des organisations, un ou plusieurs employés, actuellement en poste, étaient sans chèque au moment de leur embauche. Dans plus du quart (27 %) des organisations, un ou plusieurs employés étaient au chômage et dans 26 % des organisations, ils étaient bénéficiaires de l'aide sociale. On parle alors, en moyenne et par organisation, de deux employés (médiane 1) sans chèque depuis sept ans et demi ; de deux employés (médiane 1) ayant reçu des prestations de chômage depuis six mois et de trois employés (médiane 1) ayant reçu de l'aide sociale depuis six mois.

TABLEAU 12 SITUATION DES EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS, AU MOMENT DE L'EMBAUCHE (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES) ²⁴	
	% D'ORGANISMES
Sans chèque	41
Au chômage	27
Sur l'aide sociale	26
Ne sait pas	22
Pas de réponse	13

6.4 LES RESSOURCES HUMAINES EMPLOYÉES DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME D'INSERTION

Dans le courant de la dernière année financière, plus du quart (27 %) des organisations ont employé une ou plusieurs personnes dans le cadre d'un programme d'insertion. Par organisation, le nombre médian de ressources humaines à temps plein et à temps partiel est, respectivement, estimé à trois et deux employés.

FIGURE 14 EMBAUCHE DE PERSONNES DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME D'INSERTION (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)



Comparativement aux taux horaires des employés permanents, les taux horaires des ressources humaines employées dans le cadre d'un programme d'insertion sont, à statut d'emploi égal, nettement inférieurs.

24 Le total des pourcentages excède les 100 % puisque les répondants pouvaient cocher plus qu'un choix de réponse.

TABLEAU 13 PERSONNES EMPLOYÉES DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME D'INSERTION – NOMBRE MÉDIAN ET SALAIRE MOYEN (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)

	NOMBRE MÉDIAN DE FEMMES SALARIÉES (30 HEURES ET PLUS)	SALAIRE HORAIRE MOYEN DES FEMMES	NOMBRE MÉDIAN D'HOMMES SALARIÉS (MOINS DE 30 HEURES)	SALAIRE HORAIRE MOYEN DES HOMMES
Temps plein	2	10,85 \$	1	10,88 \$
Temps partiel	1	10,05 \$	1	10,82 \$

6.5 LES GESTIONNAIRES ET COORDONNATEURS

Le ou les poste(s) de direction sont, en moyenne et par organisation, occupés par une seule personne. Les employés occupant ces postes affichent une ancienneté moyenne de neuf ans et un âge moyen de 50 ans. Le taux horaire moyen attribué aux gestionnaires et coordonnateurs des organisations du secteur est estimé à 22,43 \$ de l'heure.

Dans plus de la moitié (61 %) des organisations, les gestionnaires et coordonnateurs des organisations du secteur détiennent un diplôme universitaire ; 19 % un diplôme collégial.

TABLEAU 14 SCOLARITÉ MOYENNE DES EMPLOYÉS OCCUPANT LES POSTES DE DIRECTION, PAR ORGANISATION (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)

NIVEAUX DE SCOLARITÉ	% MOYEN
Diplôme universitaire	61
Diplôme collégial	19
DES ou DEP	10
Moins d'un DES	0
Ne sait pas	2
Pas de réponse	8

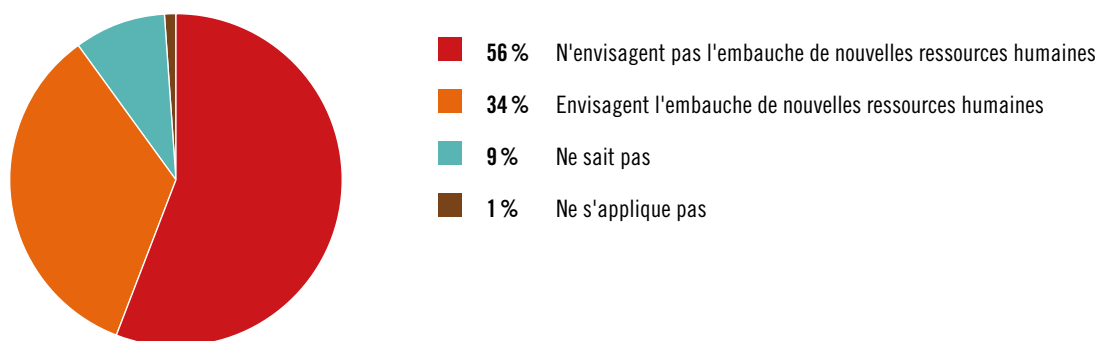
Les gestionnaires et coordonnateurs ont été formés dans les disciplines et/ou les domaines suivants :

- ❖ administration
- ❖ travail social
- ❖ psychologie
- ❖ sociologie
- ❖ gestion
- ❖ éducation
- ❖ sciences humaines et sociales
- ❖ communications
- ❖ histoire
- ❖ psychoéducation
- ❖ arts
- ❖ droit;
- ❖ andragogie
- ❖ enseignement
- ❖ relations industrielles
- ❖ généalogie
- ❖ sciences de l'orientation
- ❖ administration scolaire
- ❖ loisir
- ❖ comptabilité
- ❖ psychosociologie
- ❖ criminologie
- ❖ architecture
- ❖ sexologie
- ❖ pédagogie
- ❖ gérontologie
- ❖ sciences politiques
- ❖ économie
- ❖ développement de carrière
- ❖ littérature
- ❖ animation et recherche culturelle
- ❖ récréologie
- ❖ relation d'aide
- ❖ urbanisme
- ❖ biologie
- ❖ administration publique
- ❖ enseignement
- ❖ adaptation scolaire
- ❖ éducation préscolaire
- ❖ philosophie
- ❖ intervention psychosociale
- ❖ empowerment
- ❖ traduction
- ❖ counselling

6.6 LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE

Plus du tiers (34%) des organisations envisagent l'embauche de nouvelles ressources humaines dans le courant de la prochaine année. On parle alors, en moyenne et par organisation, de l'embauche de cinq (médiane 2) nouveaux employés. Plus de la moitié (56%) des organisations ne prévoient pas faire appel à de nouvelles ressources humaines dans ce même intervalle. Par ailleurs, 9% des directeurs généraux et coordonnateurs n'étaient pas en mesure de répondre à cette question.

FIGURE 15 PRÉVISION D'EMBAUCHE DE NOUVELLES RESSOURCES HUMAINES POUR LA PROCHAINE ANNÉE (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)



7.0 LA RELÈVE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce qu'il faut retenir ...

- ❖ Au cours des trois dernières années, 51 % des organisations du secteur ont rencontré des difficultés à pourvoir un ou plusieurs postes.
- ❖ Au moment de l'enquête, 60 % des directeurs généraux et des coordonnateurs se disaient préoccupés par la question de la relève, prévoyant, par ailleurs, la plus importante vague de départs dans un horizon de deux ans.
- ❖ Avec de tels contexte et perspectives, 14 % des gestionnaires s'étaient déjà dotés de stratégies reliées à la relève, alors que plus du tiers des gestionnaires envisageaient d'en doter leur organisation.
- ❖ Au moment de l'enquête, les gestionnaires des entreprises et organismes du secteur étaient plus nombreux à poser des actions en ce sens, comparativement aux gestionnaires des regroupements.
- ❖ Au moment de l'enquête, 22 % des organisations s'étaient dotées d'ententes négociées collectivement, 54 % d'échelles salariales et 86 % des organisations possédaient une politique de conditions de travail et/ou d'une politique salariale. On y retrouve, notamment, les congés fériés et payés (85% des organisations), les heures de travail (83%), les vacances annuelles (81 %) et la prévision d'une période d'essai et d'évaluation (80%).
- ❖ Les principaux avantages sociaux dont bénéficient les employés sont les congés de maladie (81 % des organisations), les congés familiaux (65 %) et le régime d'assurance collective (42 %). Le régime de retraite collectif avec contribution de l'employeur (9 %) et le régime de retraite collectif sans contribution de l'employeur figurent parmi les éléments les moins offerts.
- ❖ Par ailleurs, les employés des organisations du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire bénéficient d'une autonomie (96 % des organisations), d'une latitude au niveau des responsabilités (96 %), d'une circulation de l'information (95 %), de tenues de réunions d'équipe (90 %) et d'une diversification des tâches (90 %).
- ❖ Plus de la moitié des organisations estiment que les conditions salariales qu'elles offrent sont comparables à celles des autres organisations de l'économie sociale et de l'action communautaire œuvrant dans le même secteur d'activité. Près de la moitié (48 %) des organisations estiment ne pas offrir des conditions salariales comparables à celles des organisations œuvrant hors du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire ; 27 % des organisations ne sont pas de cet avis.

7.1 LA RELÈVE ET LES STRATÉGIES RELIÉES À LA RELÈVE

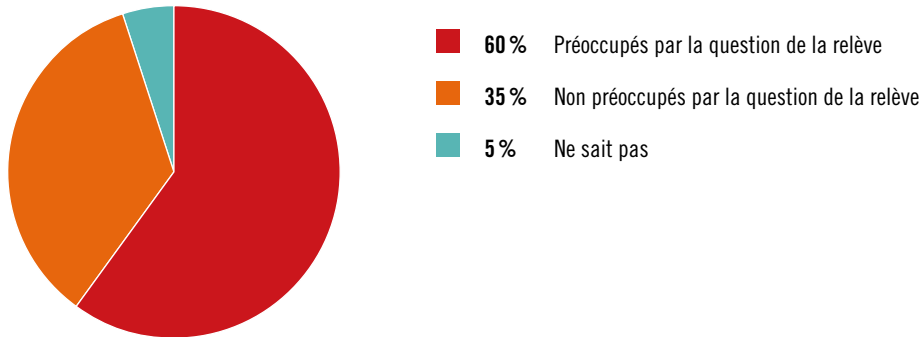
Au cours des trois dernières années, plus de la moitié (51 %) des organisations ont rencontré des difficultés à pourvoir un ou plusieurs postes ; 46 % des organisations n'ont pas été confrontées à cette problématique.

Lorsque les organisations rencontrent ce type de difficultés, les gestionnaires et coordonnateurs font référence aux postes de...

- | | | |
|--|---|--|
| ❖ directeur général/
coordonnateur | ❖ animateur de camp de jour | ❖ assistant familial |
| ❖ intervenant | ❖ réalisateur | ❖ conseiller en gestion |
| ❖ conseiller en emploi | ❖ technicien à la caméra | ❖ technicien en garderie |
| ❖ agent de développement | ❖ technicien à la caméra/monteur | ❖ conseiller en consommation |
| ❖ adjoint administratif | ❖ conseiller publicitaire | ❖ coordonnateur à l'accréditation |
| ❖ préposé à l'entretien ménager | ❖ coordonnateur de projets | ❖ conseiller
en crédit communautaire |
| ❖ secrétaire | ❖ technicien en architecture | ❖ conseiller en information scolaire
et professionnelle |
| ❖ éducatrice (petite enfance) | ❖ responsable
de l'animation communautaire | ❖ intervenant en toxicomanie |
| ❖ conseiller en orientation | ❖ couturière | ❖ accompagnateur
à l'aide aux devoirs |
| ❖ agent de communication | ❖ assistant familial | ❖ directeur des ventes |
| ❖ formateur | ❖ agent de projet | ❖ directeur de production |
| ❖ responsable
de l'entretien ménager | ❖ conseiller en gestion | ❖ cuisinier |
| ❖ agente de liaison | ❖ intervenant de crise | ❖ sauveteur |
| ❖ comptable | ❖ travailleur de rue | ❖ manœuvre |
| ❖ agent de recherche | ❖ travailleur de milieu | ❖ manutentionnaire |
| ❖ intervenant social | ❖ préposé à l'accueil | ❖ chef opérateur |
| ❖ intervenant psychosocial | ❖ conseiller | ❖ opérateur |
| ❖ conseiller | ❖ en développement de carrière | ❖ représentant des ventes |
| ❖ concierge | ❖ agent de soutien aux usagers | ❖ livreur |
| ❖ préposé de nuit | ❖ agent de concertation | ❖ aide-livreur |
| ❖ responsable des bénévoles | ❖ agent à la mobilisation | ❖ magasinier |
| ❖ agent de sensibilisation
à l'entrepreneuriat jeunesse | ❖ agent à l'éducation | ❖ déménageur |
| ❖ animateur jeunesse | ❖ agente de soutien technique | ❖ journalier |
| | ❖ agente de relations humaines | |
| | ❖ agent de bureau | |

Plus de la moitié (60 %) des directeurs généraux et coordonnateurs se disent préoccupés par la question de la relève, ce qui n'est pas le cas de 35 % des gestionnaires d'organisations du secteur.

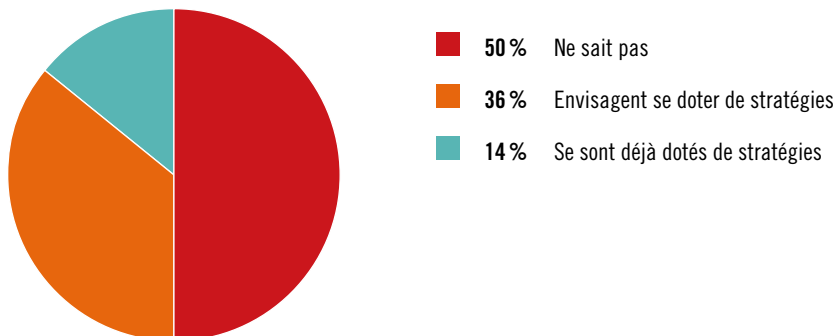
FIGURE 16 PRÉOCCUPATIONS RELATIVES À LA QUESTION DE LA RELÈVE (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)



Du point de vue des gestionnaires, la plus importante vague de départs de ressources humaines dans le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire se fera sentir, en moyenne, dans deux ans.

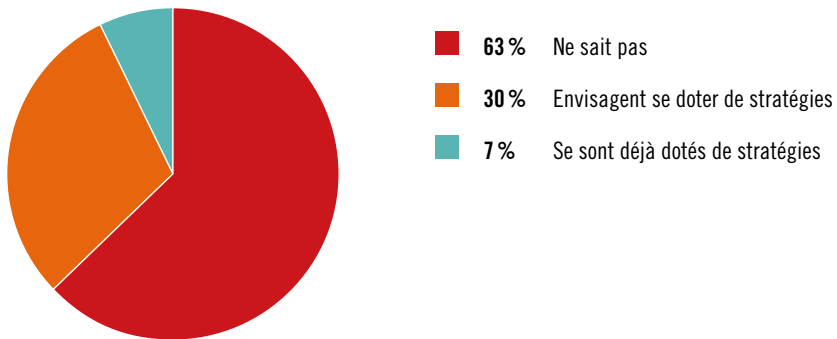
Dans ce contexte et en regard de ces prévisions, 14 % des gestionnaires des organisations ciblées se sont dotés de stratégies reliées à la question de la relève et plus du tiers (36 %) envisagent le développement de telles stratégies. La moitié des directeurs généraux et des coordonnateurs n'étaient pas en mesure de répondre à cette question.

FIGURE 17 POSITIONNEMENT EN REGARD DES STRATÉGIES RELIÉES À LA QUESTION DE LA RELÈVE (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)



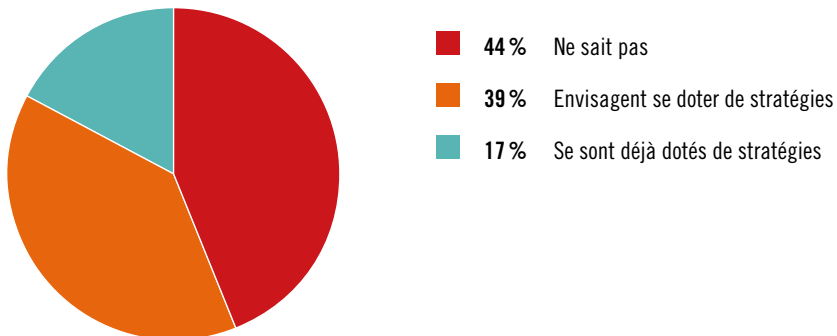
Du côté des regroupements, seuls 7 % des gestionnaires s'étaient déjà dotés, au moment de l'enquête, de stratégies liées à la question de la relève et 30 % envisageaient le développement de telles stratégies. Plus de la moitié (63 %) des gestionnaires n'étaient pas en mesure de répondre à la question.

FIGURE 18 POSITIONNEMENT DES REGROUPEMENTS EN REGARD DES STRATÉGIES RELIÉES À LA RELÈVE



Enfin, du côté des directeurs généraux et des coordonnateurs des entreprises et organismes du secteur, 17 % s'étaient, au moment de l'enquête, déjà dotés de stratégies liées à la relève et plus du tiers (39 %) envisageaient le développement de telles stratégies.

FIGURE 19 POSITIONNEMENT DES ORGANISATIONS AUTRES QUE LES REGROUPEMENTS EN REGARD DES STRATÉGIES RELIÉES À LA QUESTION DE LA RELÈVE



Les gestionnaires des entreprises et organismes, hors regroupement, ont donc un pas d'avance sur le développement de stratégies liées à la relève et sont plus nombreux à se dire prêts à amorcer des réflexions et travaux rattachés à cette question.

Les stratégies déjà développées au moment de l'enquête ciblaient...

- ❖ **les conditions de travail et les conditions salariales (bonification, mise à niveau, salaires compétitifs, hausses salariales, atmosphère agréable, assurances collectives, fonds de pension, adhésion au régime de retraite à financement salarial Relais-femmes/CFP);**
- ❖ **les critères d'embauche reliés à l'âge (embauche de ressources humaines plus jeunes en offrant un salaire et des bénéfices comparables, collaboration à des programmes de stages avec les cégeps et les universités/intégration de stagiaires, travailler avec des groupes de jeunes pour préparer la relève);**
- ❖ **la formation à l'interne;**
- ❖ la recherche d'employés pour la relève avec d'autres organismes;
- ❖ cibler des personnes dans le milieu communautaire;
- ❖ l'approche auprès de travailleurs potentiels;
- ❖ la préparation d'une relève à l'interne, la promotion à l'interne par le mentorat;
- ❖ la recherche continue de nouvelles ressources potentielles;
- ❖ l'adaptation des profils de postes;
- ❖ la modification du processus d'embauche (écourté et diminution des critères);
- ❖ le parrainage;
- ❖ le transfert des connaissances (cahier de charges, coaching);
- ❖ la diversification du travail et des responsabilités;
- ❖ les bonnes pratiques de gestion des ressources humaines;
- ❖ la flexibilité des horaires;
- ❖ la conciliation famille-travail;
- ❖ l'offre de postes à temps partiel;
- ❖ l'élaboration d'un plan de main-d'œuvre;
- ❖ l'élaboration d'un plan de rétention et de formation;
- ❖ le développement des ventes pour la mise à niveau des salaires;
- ❖ l'embauche d'une ressource consultante;
- ❖ l'embauche.

Parmi les stratégies envisagées par les gestionnaires et coordonnateurs prévoyant développer des moyens d'action en réponse aux contrecoups de la relève figurent...

- ❖ **l'amélioration des conditions salariales et des conditions de travail et bonification de l'offre d'avantages sociaux;**
- ❖ **l'offre de programmes de formation adaptés/formation continue;**
- ❖ **mise en place d'un processus de passation des dossiers et des savoirs/transmission des acquis et partage de compétences/programme de transfert de connaissances/élaboration de documents portant sur l'historique de l'organisation;**
- ❖ faire appel à des stagiaires pour occuper différentes fonctions dans l'organisation;
- ❖ l'offre d'une formation à l'interne et l'offre de formation pour les nouvelles ressources humaines;
- ❖ l'offre d'un régime de retraite;
- ❖ l'embauche de personnes immigrantes;
- ❖ l'encadrement et le compagnonnage des nouvelles ressources humaines/mentorat/coaching;
- ❖ la participation aux activités régionales visant la relève;
- ❖ la prévision de la relève et formation des nouvelles ressources humaines;
- ❖ le développement d'un politique de relève;
- ❖ le développement d'un plan d'action;
- ❖ la recherche d'un financement récurrent permettant l'offre de meilleurs salaires;
- ❖ la sollicitation et l'intéressement;
- ❖ l'utilisation de banques de noms;
- ❖ l'organisation d'activités de promotion/recrutement;
- ❖ la valorisation des métiers;
- ❖ l'offre d'un plus grand nombre de postes à temps plein;
- ❖ le repêchage/recrutement de personnes travaillant au noir dans le même type d'emploi;

- ❖ la tenue d'une veille;
- ❖ le développement d'une politique d'emploi;
- ❖ la préparation de la relève de la direction générale;
- ❖ le développement de compétences spécifiques du personnel déjà en poste;
- ❖ le maintien d'un environnement de travail sain;
- ❖ la formation de formateurs;
- ❖ la promotion des valeurs et des avantages à travailler dans le secteur.

7.2 LE BASSIN DES PERSONNES IMMIGRANTES

Dans plus du quart (26 %) des organisations, un ou plusieurs employés sont originaires d'un autre pays. On parle, alors, en moyenne de trois employés (médiane 1 employé) par organisation. Dans 73 % des organisations, on ne compte aucune personne immigrante parmi les membres du personnel. Parmi celles-ci, 18 % ont compté, dans les années antérieures, une ou plusieurs personnes immigrantes au nombre de leurs membres du personnel (on parle, alors, d'une moyenne d'un employé par organisation), ce qui n'est pas le cas de 77 % de ces organisations (Figure 21).

FIGURE 20 PRÉSENCE DE PERSONNES IMMIGRANTES PARMİ LES RESSOURCES HUMAINES DE L'ORGANISATION (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)

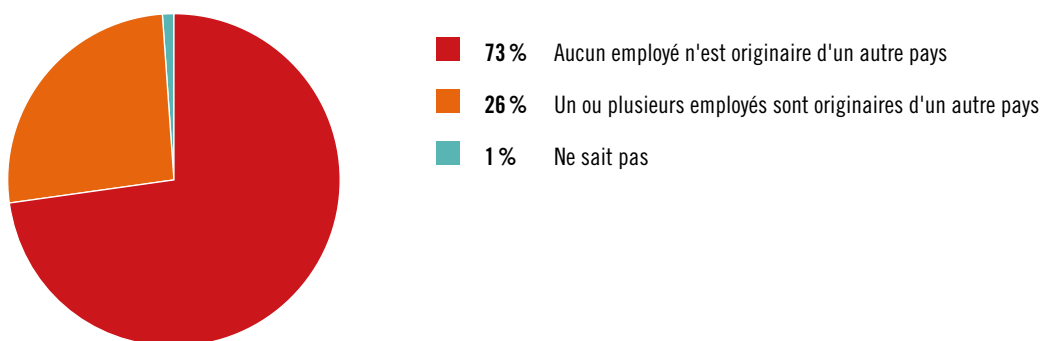
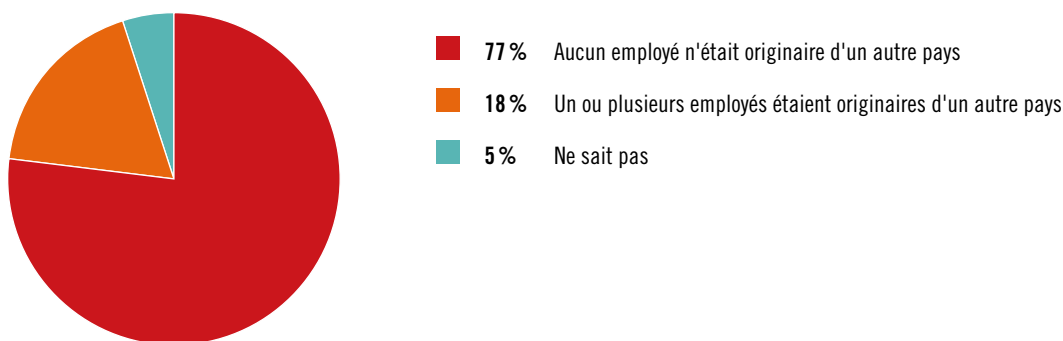


FIGURE 21 PRÉSENCE, PAR LE PASSÉ, DE PERSONNES IMMIGRANTES PARMİ LES RESSOURCES HUMAINES DE L'ORGANISATION (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)

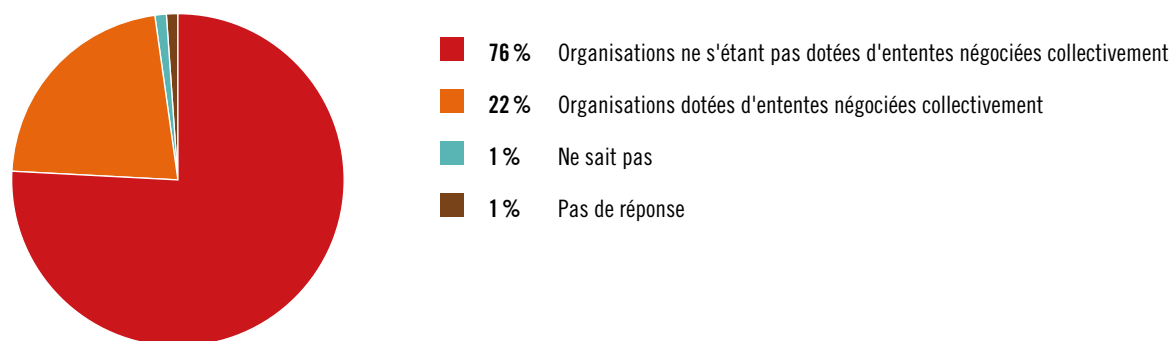


7.3 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le syndicat est présent dans 4 % de l'ensemble des organisations ciblées, dans 4 % des regroupements et dans 5 % des entreprises et organismes.

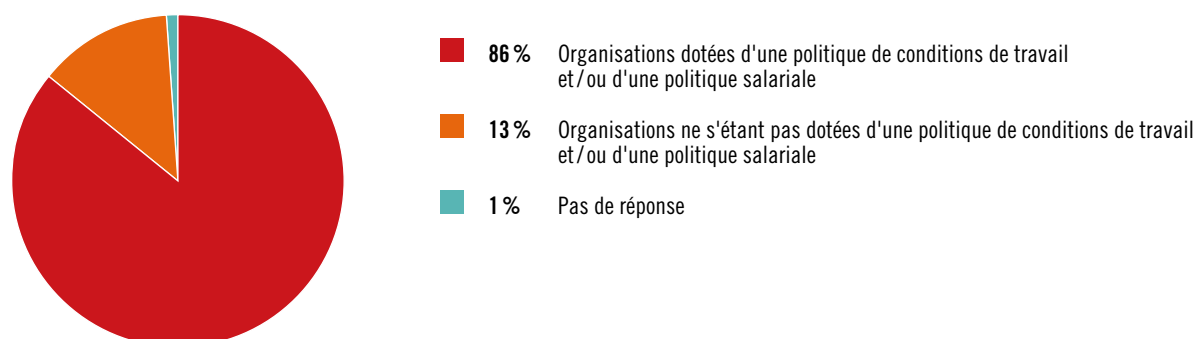
Près du quart (22 %) des organisations s'étaient dotées, au moment de l'enquête, d'ententes négociées collectivement, ce qui n'est pas le cas de 76 % des organisations du secteur.

FIGURE 22 ORGANISATIONS DOTÉES D'ENTENTES NÉGOCIÉES COLLECTIVEMENT (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)



Au moment de l'enquête, une forte majorité (86 %) des organisations s'étaient déjà dotées d'une politique de conditions de travail et/ou d'une politique salariale, ce qui n'était pas le cas de 13 % des organisations. Lorsque l'organisation dispose d'une politique de conditions de travail et/ou d'une politique salariale, celle-ci est écrite, dans la majorité des cas (79 % des organisations), ce qui n'est pas le cas dans 7 % des organisations sectorielles. Dans les deux tiers des organisations, cette politique a été élaborée avec le personnel en poste.

FIGURE 23 ORGANISATIONS DOTÉES D'UNE POLITIQUE DE CONDITIONS DE TRAVAIL ET/OU D'UNE POLITIQUE SALARIALE (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)



Toutes organisations confondues, les principaux éléments intégrés dans les politiques de conditions de travail et/ou dans les politiques salariales sont les congés fériés et payés (85 % des organisations), les heures de travail (83 %), les vacances annuelles (81 %) et la prévision d'une période d'essai et d'évaluation (80 %). Les éléments les moins intégrés dans ces politiques sont la santé et sécurité au travail (34 %), les mesures de conciliation famille-travail (33 %), la politique contre le harcèlement psychologique (33 %) et la politique contre le harcèlement sexuel (29 %). Toutes proportions gardées, cette tendance générale vaut pour les entreprises et organismes du secteur et pour les regroupements, avec cependant, une importance plus marquée, au sein des regroupements, pour la procédure de règlements des différends et mécontentes (63 % contre 43 % et 42 %), et une importance moins marquée pour le politique de formation (39 % contre 44 % et 45 %), pour la santé et sécurité au travail (27 % contre 34 % et 37 %), pour la politique contre le harcèlement psychologique (19 % contre 29 % et 33 %) et pour la politique contre le harcèlement sexuel (19 % contre 29 % et 33 %).

TABLEAU 15 PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE DE CONDITIONS DE TRAVAIL ET/OU DE LA POLITIQUE SALARIALE (EN POURCENTAGE MOYEN D'ORGANISATIONS)

ÉLÉMENTS	TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES	LES REGROUPEMENTS	LES ORGANISATIONS HORS REGROUPEMENT
Congés fériés et payés	85	86	85
Heures de travail	83	83	83
Vacances annuelles	81	82	81
Période d'essai et d'évaluation	80	80	79
Congés sociaux	73	81	70
Mise à pied et licenciement	67	70	65
Évaluation de la personne salariée	66	70	64
Politique d'embauche	63	62	64
Ancienneté	60	61	59
Résiliation du contrat	48	45	49
Politique de formation	44	39	45
Procédure de règlement des différends ou des mécontentes	43	63	42
Santé et sécurité au travail	34	27	37
Mesures de conciliation famille-travail ²⁵	33	34	32
Politique contre le harcèlement psychologique	33	24	36
Politique contre le harcèlement sexuel	29	19	33
Autres	9	2	7
Pas de réponse	10	7	3

²⁵ Nous tenons à souligner le fait que bien que seul le tiers des répondants aient affirmé avoir intégré dans leur politique de conditions de travail ou dans leur politique salariale des mesures concernant la conciliation famille-travail, 65 % des répondants précisent que leurs employés se voient attribuer des congés familiaux et des congés parentaux (Tableau 16). Par ailleurs, 60 % des répondants ont indiqué que leurs employés bénéficient d'un programme de conciliation vie au travail et hors travail (rythme de travail, vie familiale, égalité hommes/femmes, loisirs, etc.) (Tableau 17).

Parmi les autres éléments intégrés aux politiques de conditions de travail ou aux politiques salariales figurent...

- ❖ un manuel d'éthique;
- ❖ des éléments reliés à la responsabilité de l'employé;
- ❖ procédures pour griefs;
- ❖ possibilité d'utiliser les équipements et l'Internet;
- ❖ période de chômage;
- ❖ dispositions pour tempête et intempérie;
- ❖ politique de remboursement des frais de déplacement;
- ❖ congés de force majeure;
- ❖ congés sans solde.

Plus de la moitié (54 %) des organisations se sont dotées d'échelles salariales, ce qui n'est pas le cas de 42 % des organisations.

En moyenne et par organisation, on offre un maximum de cinq semaines de vacances annuelles et une moyenne de 11 congés sociaux par année. Le nombre maximum de semaines de vacances annuelles est, en moyenne, obtenu après sept ans d'ancienneté au sein de l'organisation, après cinq ans et demi d'ancienneté dans les regroupements et après sept ans et demi d'ancienneté dans les entreprises et organismes.

Toutes organisations confondues, les principaux avantages sociaux dont bénéficient les employés sont les congés de maladie (81 %), les congés familiaux (65 %) et le régime d'assurance collective (42 %). Le régime de retraite collectif avec contribution de l'employeur (9%) et le régime de retraite collectif sans contribution de l'employeur figurent parmi les éléments les moins offerts. Une part significative (11 %) des organisations n'offrent aucun avantage. Toutes proportions gardées, cette tendance globale vaut pour les entreprises, les organismes et les regroupements, et ce, bien que seuls 4 % (contre 11 % et 14 %) des regroupements n'offrent aucun avantage.

TABLEAU 16 AVANTAGES SOCIAUX DONT BÉNÉFICIENT LES EMPLOYÉS (EN POURCENTAGE D'ORGANISATIONS)

ÉLÉMENTS	TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES	LES REGROUPEMENTS	LES ENTREPRISES ET ORGANISMES
Congés de maladie	81	90	77
Congés familiaux et congés parentaux	65	76	60
Régime d'assurance collective	42	54	36
Aucun avantage	11	4	14
REER avec contribution de l'employeur	14	16	13
Régime de retraite collectif avec contribution de l'employeur	9	12	8
Régime de retraite collectif sans contribution de l'employeur	2	2	2
Autre	10	1	9
Pas de réponse	4	3	1

Dans certaines organisations d'autres avantages sociaux sont offerts aux employés...

- ❖ congés payés pour intempéries et tempêtes ;
- ❖ un régime d'investissement collectif (RIC) ;
- ❖ l'offre de bonus ;
- ❖ la réduction des heures de travail pendant l'été ;
- ❖ l'offre de deux semaines de congés mobiles durant les fêtes ;
- ❖ des journées de fidélité par année d'ancienneté ;
- ❖ une réduction de 50% sur les achats effectués dans l'entreprise ;
- ❖ congé de santé mentale (quatre par année), pour prendre soin de la santé mentale ;
- ❖ congés à traitement différé.

Par ailleurs, les employés des organisations du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire bénéficient d'une autonomie (96 %), d'une latitude au niveau des responsabilités (96 %), d'une circulation de l'information (95 %), de tenues de réunions d'équipe (90 %) et d'une diversification des tâches (90 %). Ils bénéficient moins largement de programmes de conciliation vie au travail et hors travail (60 %) et de la participation à des comités autres que les réunions d'équipe.

TABLEAU 17 AUTRES DISPOSITIONS DONT BÉNÉFICIENT LES EMPLOYÉS (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)

ÉLÉMENTS	POURCENTAGE MOYEN D'ORGANISATIONS
Autonomie	96
Responsabilité	96
Circulation de l'information	95
Tenue de réunions d'équipe	90
Diversification des tâches	90
Participation aux décisions	88
Possibilités d'évolution (formation, validation des acquis, développement des compétences et des responsabilités, etc.)	85
Sécurité sur le lieu de travail	83
Charge de travail (contrôle, temps supplémentaire)	82
Préservation de la santé au travail (confort, chaleur, bruit, prévention des risques professionnels)	81
Horaires flexibles	75
Choix des jours de congé	71
Programme de conciliation vie au travail et hors travail (rythme de travail, vie familiale, égalité hommes/femmes, loisirs, etc.)	60
Participation à des comités autres que les réunions d'équipe (exemples : comité de relations de travail, comité de santé et sécurité, condition féminine, etc.)	59
Système de récompenses (primes, etc.)	15
Autre	10

D'autres éléments ont été mis de l'avant par les gestionnaires et coordonnateurs ayant participé à l'enquête...

- ❖ **congés parentaux, congés de maternité et d'adoption ;**
- ❖ **congés sans solde ;**
- ❖ **congés de récupération ;**
- ❖ rémunération de l'heure de dîner ;
- ❖ réduction significative (20%, 50%) sur les achats de produits de l'entreprise ;
- ❖ offre de 12 congés fériés payés par année ;
- ❖ coûts annuels de stationnement assumés par l'organisation ;
- ❖ offre de séances de massothérapie ;
- ❖ achat de groupe ;
- ❖ offre d'une prime au rendement ;
- ❖ gestion des ressources humaines favorisant l'expression des compétences ;
- ❖ possibilité d'amener les enfants au travail ;
- ❖ possibilité de travailler à domicile ;
- ❖ possibilité de cumuler les congés de maladie sur plusieurs années, jusqu'à concurrence de 30 jours ;
- ❖ philosophie de travail *Fish* ;
- ❖ climat de travail convivial, agréable ;
- ❖ vie associative favorisant la reconnaissance.

Dans près de la moitié (44%) des organisations, les congés de maladie sont cumulables. Dans 17% des organisations, ils sont monnayables. Dans plus de la moitié (76%) des organisations, le temps supplémentaire est récupéré ; dans 15% il est rétribué à temps équivalent ; dans 8% il est rétribué à temps et demi et dans 3% des organisations il n'est ni récupéré, ni rétribué.

Plus de la moitié (65%) des organisations estiment que les conditions salariales qu'elles offrent sont comparables à celles des autres organisations de l'économie sociale et de l'action communautaire œuvrant dans le même secteur d'activité ; 14% ne sont pas de cet avis.

Près de la moitié (48%) des organisations estiment ne pas offrir des conditions salariales comparables à celles des organisations œuvrant hors du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire ; 27% des organisations ne sont pas de cet avis.

Près du tiers (32%) des organisations estiment que les conditions salariales qu'elles offrent sont comparables aux conditions salariales régionales ; 33% ne sont pas de cet avis.

8.0 LE BÉNÉVOLAT ET LA VIE ASSOCIATIVE

Ce qu'il faut retenir ...

- ❖ 64 % des organisations bénéficient de la participation de bénévoles autres que les administrateurs. On parle alors, par organisation, d'une moyenne de 32 bénévoles et de 1 à 499 heures d'implication.
- ❖ Quelques administrateurs siégeant au conseil d'administration des organisations du secteur sont âgés de 35 ans et moins.

Près des deux tiers (64 %) des organisations bénéficient de la participation de bénévoles autres que les administrateurs. Pour la dernière année financière, on parle alors d'une moyenne de 32 bénévoles et de 1 à 499 heures d'implication par organisation.

En moyenne et par organisation, le conseil d'administration des organisations est composé de cinq femmes et de trois hommes. On y retrouve quelques personnes âgées de 35 ans et moins. Les représentants du personnel, les membres individuels et les délégués d'organismes membres sont, en proportion, plus représentés dans la composition des conseils d'administration.

TABLEAU 18 COMPOSITION MOYENNE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)

	NOMBRE DE PERSONNES ÂGÉES DE 35 ANS ET MOINS	NOMBRE DE SIÈGES VOTANTS	NOMBRE DE SIÈGES NON VOTANTS
Représentants du personnel	1	3	1
Membres à titre individuel	1	5	0
Délégués d'organismes membres	1	4	0
Administrateurs cooptés (milieu des affaires, milieu municipal, etc.)	0	2	0
Clients	1	2	0
Délégués d'organismes gouvernementaux (non membres)	0	1	0
Autres membres	0	2	1

La vie démocratique et associative est forte, affirmée et régulière dans les organisations du secteur, puisque les différents comités, qui se réunissent en moyenne huit fois par année, comptent sur la participation d'un nombre non négligeable de membres.

TABLEAU 19 RENCONTRES ET FRÉQUENTATION MOYENNE DES RENCONTRES (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)			
	NOMBRE DE RÉUNIONS TENUES	NOMBRE DE MEMBRES CONVOQUÉS À UNE RÉUNION	NOMBRE ANNUEL MOYEN DE MEMBRES AYANT ASSISTÉ
Conseil d'administration	8	10	8
Assemblée générale des membres	1	94	25
Comité de direction (comité exécutif, comité de coordination)	5	3	2
Divers comités	12	13	10

CONCLUSION

En bref ...

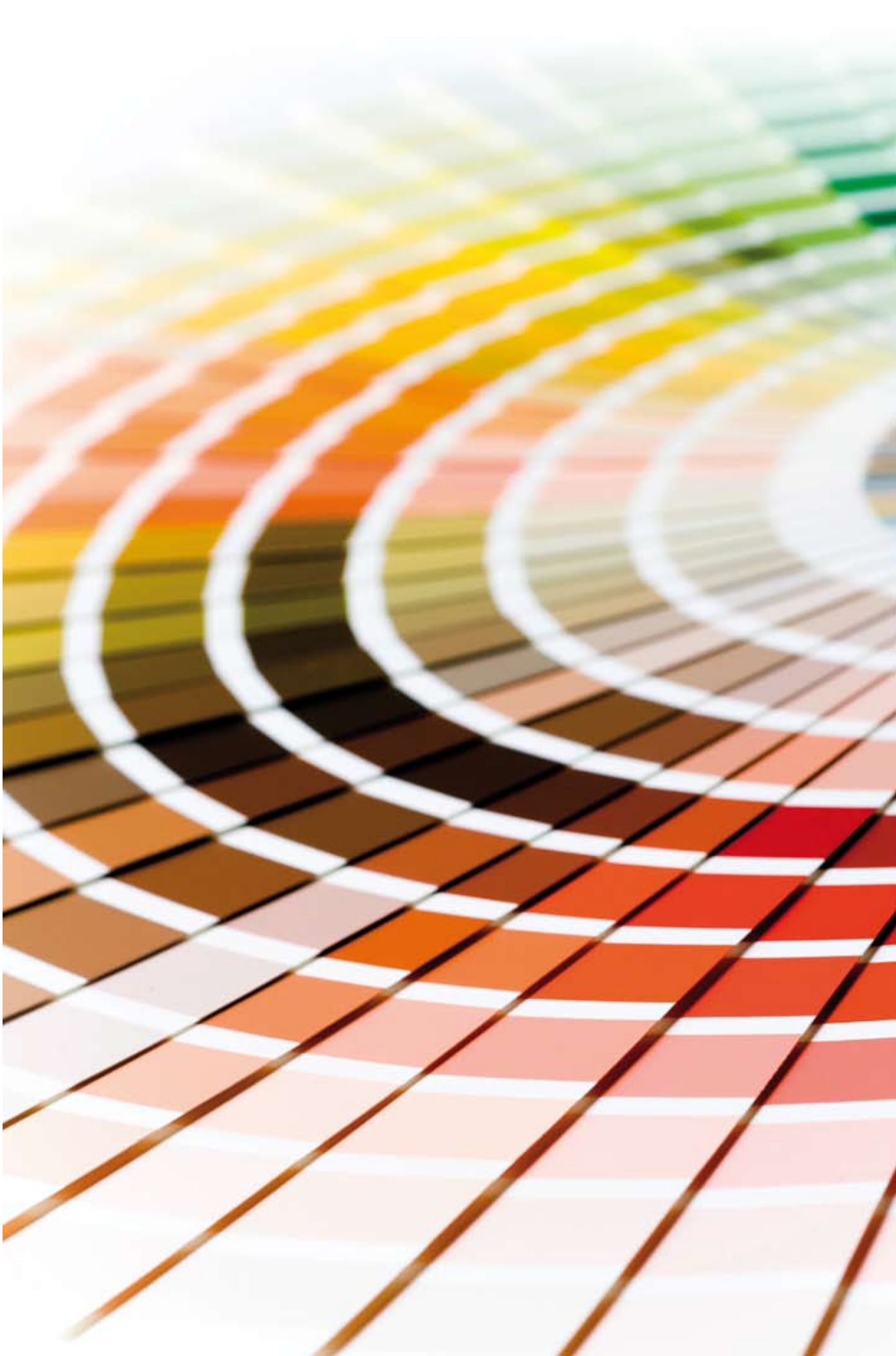
- ❖ En généralisant aux 2566 regroupements et entreprises sollicités, les regroupements participants et leurs organisations membres²⁶, représentent, tous services et toutes activités confondus, 551 690 000 \$²⁷ de budget d'opération, une masse salariale de 331 014 000 \$, 38 490 employés et 82 112 bénévoles.
- ❖ À elles seules, les organisations les plus fréquentées (soit 29 % des organisations) affichent une fréquentation annuelle moyenne estimée à 7 530 024 clients/usagers (la fréquentation est estimée à partir du nombre de visites et non pas selon le nombre de clients/usagers, un client ou un usager pouvant fréquenter l'organisation plus qu'une fois durant l'année de référence).
- ❖ Les regroupements participants et leurs organisations membres représentent un secteur en croissance, puisque respectivement 45 % et 44 % de ces organisations ont connu, dans les deux dernières années, une croissance de leurs budgets d'opération et de leur clientèle. On parle, alors de croissances moyennes estimées à 14 % pour les budgets d'opération et de 18 % pour le bassin de clientèle. De plus, 39 % des organisations envisageaient, au moment de l'enquête, l'offre de nouveaux produits ou services.
- ❖ Plus du quart (27 %) de ces organisations embauchaient durant la dernière année financière une ou plusieurs personnes dans le cadre de programmes d'insertion. Par ailleurs, au moment de l'enquête 26 % des organisations comptaient au nombre de leurs ressources humaines des personnes originaires d'un autre pays.
- ❖ Plus du tiers (34 %) de ces organisations prévoyaient, au moment de l'enquête, embaucher, en moyenne et par organisation, cinq nouveaux employés (médiane 2 employés). Ces embauches peuvent soit se faire à la suite de l'ouverture de nouveaux postes, soit en remplacement de ressources en poste au moment de l'enquête.
- ❖ Les regroupements participants et leurs organisations membres, ce sont des organisations dotées d'ententes négociées collectivement (22 %), d'une politique de conditions de travail/d'une politique salariale (86 %), d'échelles salariales (54 %), de stratégies reliées à la question de la relève (14 %) ou d'organisations prêtes à les développer (36 %).

Nous souhaitons que les résultats de cette enquête puissent soutenir les regroupements dans le développement de stratégies et de moyens d'action pour affronter les divers défis liés à la main-d'œuvre et permettront, enfin, de soutenir la main-d'œuvre elle-même

Comme nous soulignons en introduction, le CSMO-ÉSAC envisage de faire de la tenue de cette enquête un rendez-vous auquel vous serez, nous l'espérons, nombreux et nombreuses à participer. Nous vous disons donc à dans trois ans ...

²⁶ Nous faisons ici référence aux 2 566 regroupements et organisations sollicités pour la tenue de l'enquête. Pour plus de précisions, nous vous invitons à consulter la partie consacrée à la méthodologie.

²⁷ Chiffre obtenu par généralisation de la médiane aux 2 566 organisations sollicitées pour la tenue de l'enquête.





COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
ÉCONOMIE SOCIALE
ACTION COMMUNAUTAIRE

4200, rue Adam ✦ Montréal (Québec) H1V 1S9 ✦ www.csmoesac.qc.ca
Tél. : 514 259-7714 ✦ Sans frais : 1 866 259-7714 ✦ Téléc. : 514 259-7189 ✦ info@csmoesac.qc.ca

