

LES REPÈRES EN ÉCONOMIE SOCIALE ET EN ACTION COMMUNAUTAIRE

PANORAMA DU SECTEUR ET DE SA MAIN-D'ŒUVRE

ÉDITION 2015





1431, rue Fullum, bureau 106 ✦ Montréal (Québec) H2K 0B5 ✦ www.csmoesac.qc.ca
Téléphone : 514 259-7714 ✦ Sans frais : 1 866 259-7714 ✦ Télécopieur : 514 259-7189 ✦ Courriel : info@csmoesac.qc.ca



Avec la participation financière de :



Document conçu et rédigé par : Lynda Binhas, Ph.D.
Chargée de projet – Recherche et Analyse, CSMO-ÉSAC

Conception graphique : GB Design

Photos : iStockphoto

ISBN : 978-978-2-9225-0-57-7

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec, 2016

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Canada, 2016

© CSMO-ÉSAC, septembre 2016

TABLE DES MATIÈRES

POURQUOI UNE TELLE ENQUÊTE SUR LE SECTEUR D'EMPLOI DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET DE L'ACTION COMMUNAUTAIRE?	7
AVANT-PROPOS	8
1 INTRODUCTION	9
2 LA MÉTHODOLOGIE	10
3 LES ORGANISATIONS.	11
3.1 LES TYPES D'ORGANISATION ET LES RÉGIONS D'IMPLANTATION	12
3.2 LES REGROUPEMENTS D'ATTACHE DES ENTREPRISES ET ORGANISMES	15
3.3 LES SECTEURS D'ACTIVITÉ	18
3.4 LES PRODUITS ET SERVICES	20
4 LES DONNÉES FINANCIÈRES	21
4.1 ÉTAT DE SITUATION ET BUDGET MOYEN D'OPÉRATION	22
4.2 LES SOURCES DE REVENUS	24
5 LA CLIENTÈLE ET LES USAGERS	26
6 LES RESSOURCES HUMAINES	29
6.1 LES SALARIÉS ET LES RESSOURCES CONTRACTUELLES	30
6.2 LA SCOLARITÉ DES SALARIÉS	34
6.3 L'ÉLOIGNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL À L'EMBAUCHE	36
6.4 LES RESSOURCES HUMAINES EMPLOYÉES DANS LE CADRE DE PROGRAMMES D'INSERTION.	36
6.5 LES GESTIONNAIRES ET COORDONNATEURS	37
6.6 LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE	38
7 LA RELÈVE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL	39
7.1 LA RELÈVE ET LES STRATÉGIES RELIÉES À LA RELÈVE	40
7.2 LE BASSIN DES PERSONNES IMMIGRANTES	42
7.3 LE BASSIN DES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS	44
7.4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL.	45
8 LE BÉNÉVOLAT ET LA VIE ASSOCIATIVE.	50
CONCLUSION	51

LISTE DE TABLEAUX

TABLEAU 1	RÉGIONS D'IMPLANTATION DES ORGANISATIONS	14
TABLEAU 2	REGROUPEMENTS, FÉDÉRATIONS, ASSOCIATIONS DESQUELS SONT MEMBRES LES ORGANISATIONS AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE	15
TABLEAU 3	PRINCIPAL 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, RELIÉES AUX OPÉRATIONS	25
TABLEAU 6	ÉVOLUTION DE LA CLIENTÈLE AU COURS DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES FINANCIÈRES (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	28
TABLEAU 7	SALARIÉS ET RESSOURCES CONTRACTUELLES TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES NOMBRES MOYENS, SALAIRES ET TAUX HORAIRES MOYENS	30
TABLEAU 8	SALARIÉS ET RESSOURCES CONTRACTUELLES DES REGROUPEMENTS NOMBRES MOYENS, SALAIRES ET TAUX HORAIRES MOYENS	31
TABLEAU 9	SALARIÉS ET RESSOURCES CONTRACTUELLES DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES NOMBRES MOYENS, SALAIRES ET TAUX HORAIRES MOYENS	32
TABLEAU 10	SALARIÉS ET RESSOURCES CONTRACTUELLES DES ENTREPRISES D'ÉCONOMIE SOCIALE NOMBRES MOYENS, SALAIRES ET TAUX HORAIRES MOYENS	32
TABLEAU 11	ANCIENNETÉ DES MEMBRES DU PERSONNEL (HORS DIRECTION) DES REGROUPEMENTS, ORGANISMES COMMUNAUTAIRES ET ENTREPRISES D'ÉCONOMIE SOCIALE (EN NOMBRE MOYEN D'ANNÉES)	33
TABLEAU 12	SCOLARITÉ MOYENNE DES EMPLOYÉS OCCUPANT LES POSTES À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL HORS DIRECTION, PAR ORGANISME ET PAR GENRE (EN % MOYENS D'ORGANISATIONS) (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	34
TABLEAU 13	SCOLARITÉ MOYENNE PAR TYPES D'ORGANISATION (EN % MOYENS D'ORGANISATIONS)	35
TABLEAU 14	SITUATION DES EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS, AU MOMENT DE L'EMBAUCHE (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES) (EN % D'ORGANISATIONS)	36
TABLEAU 15	PERSONNES EMPLOYÉES DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME D'INSERTION NOMBRE MOYEN, NOMBRES MÉDIANS ET SALAIRES MOYENS (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	37
TABLEAU 16	SCOLARITÉ MOYENNE DES EMPLOYÉS OCCUPANT LES POSTES DE DIRECTION, PAR ORGANISATION ET PAR GENRE (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	37
TABLEAU 17	MÉDIUMS UTILISÉS POUR LA DIFFUSION DES OFFRES D'EMPLOIS (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	42
TABLEAU 18	NOMBRE D'ANNÉES DE PRÉSENCE AU QUÉBEC (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	43
TABLEAU 19	ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS ISSUS DE L'IMMIGRATION (EN % D'ORGANISATIONS)	43
TABLEAU 20	STATUT D'EMPLOI DES EMPLOYÉS ISSUS DE L'IMMIGRATION (EN % D'ORGANISATIONS)	44
TABLEAU 21	CLASSE D'ÂGE DES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS (EN NOMBRES MOYENS D'EMPLOYÉS)	44
TABLEAU 22	PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE DE CONDITIONS DE TRAVAIL ET/OU DE LA POLITIQUE SALARIALE (EN % D'ORGANISATIONS)	47
TABLEAU 23	AVANTAGES SOCIAUX DONT BÉNÉFICIENT LES EMPLOYÉS (EN % D'ORGANISATIONS)	48
TABLEAU 24	AUTRES DISPOSITIONS DONT BÉNÉFICIENT LES EMPLOYÉS (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	48
TABLEAU 25	COMPOSITION MOYENNE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	50
TABLEAU 26	RENCONTRES ET FRÉQUENTATION MOYENNES DES RENCONTRES (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	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	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 (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	22
FIGURE 7	BUDGET D'OPÉRATION MOYEN DES ORGANISATIONS (PAR TYPES D'ORGANISATIONS)	23
FIGURE 8	BUDGET D'OPÉRATION MÉDIAN DES ORGANISATIONS (PAR TYPE D'ORGANISATION)	23
FIGURE 9	ÉVOLUTION DU BUDGET D'OPÉRATION AU COURS DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES FINANCIÈRES (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	23
FIGURE 10	FRÉQUENTATIONS DES CLIENTS/USAGERS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE FINANCIÈRE (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	26
FIGURE 11	FRÉQUENTATIONS DES CLIENTS/USAGERS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE FINANCIÈRE (REGROUPEMENTS)	27
FIGURE 12	FRÉQUENTATIONS DES CLIENTS/USAGERS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE FINANCIÈRE (ORGANISMES COMMUNAUTAIRES)	27
FIGURE 13	FRÉQUENTATIONS DES CLIENTS/USAGERS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE FINANCIÈRE (ENTREPRISES D'ÉCONOMIE SOCIALE)	28
FIGURE 14	PRÉSENCE, DANS L'ORGANISATION, D'EMPLOYÉS AYANT DES LIMITATIONS FONCTIONNELLES (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	34
FIGURE 15	EMBAUCHE DE PERSONNES DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME D'INSERTION (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	36
FIGURE 16	PRÉVISION D'EMBAUCHE DE NOUVELLES RESSOURCES HUMAINES POUR LA PROCHAINE ANNÉE (2015-2016) (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	38
FIGURE 17	PRÉOCCUPATIONS RELATIVES À LA QUESTION DE LA RELÈVE (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	40
FIGURE 18	POSITIONNEMENT EN REGARD DES STRATÉGIES RELIÉES À LA QUESTION DE LA RELÈVE (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	41
FIGURE 19	PRÉSENCE DE PERSONNES IMMIGRANTES PARMİ LES RESSOURCES HUMAINES DE L'ORGANISATION (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	42
FIGURE 20	PRÉSENCE, PAR LE PASSÉ, DE PERSONNES IMMIGRANTES PARMİ LES RESSOURCES HUMAINES DE L'ORGANISATION (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	43
FIGURE 21	ORGANISATIONS DOTÉES D'ENTENTES NÉGOCIÉES COLLECTIVEMENT (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	45
FIGURE 22	ORGANISATIONS DOTÉES D'UNE POLITIQUE DE CONDITIONS DE TRAVAIL ET/OU D'UNE POLITIQUE SALARIALE (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	46



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

Au Québec, les données statistiques gouvernementales portant sur le secteur d'emploi de l'économie sociale et de l'action communautaire 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 partenaires du secteur. 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 Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC) a proposé la tenue d'une telle enquête qui est menée tous les trois ans. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les nombreuses difficultés reliées à la fidélisation 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 reliés à la main-d'œuvre et permettront, enfin, de soutenir la main-d'œuvre elle-même. Les résultats nous permettent notamment d'avoir 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 au défi de la relève.

Le CSMO-ÉSAC vous présente donc les résultats de la troisième édition de l'enquête nationale *Les Repères*. Bonne lecture!

AVANT-PROPOS

Ce document intègre au début de chaque section une partie présentant les faits saillants. Nous vous invitons à consulter le corps du document pour accéder à des informations et à 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, exclusivement pour les entreprises d'économie sociale et exclusivement pour les organismes communautaires. Il nous semble important de préciser 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. Par ailleurs, précisons que la représentativité respectant ces standards est atteinte pour les regroupements et pour les organismes communautaires. En ce qui concerne les entreprises d'économie sociale, le degré de précision est de $\pm 7\%$, ce qui n'invalide pas les résultats obtenus, mais qui nous conduit à inviter le lecteur à consulter les généralisations (notamment pour le nombre d'employés et le budget total d'opération) concernant les entreprises d'économie sociale avec la prudence méthodologique qui s'impose.

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 qui 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 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 $\pm 3\%$ (marge d'erreur de $\pm 3\%$).

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

1 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 de 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 d'emploi, puisque les demandes et les 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.

La première enquête menée en 2009 marquait le début d'une « tradition » puisque le CSMO-ÉSAC envisageait la tenue d'une enquête similaire tous les trois ans afin d'établir des parallèles et des comparatifs, tout en intégrant de nouveaux repères permettant de tenir compte de l'évolution du secteur. C'est donc un troisième rendez-vous qui précède celui que nous nous fixons en 2018.

2 LA MÉTHODOLOGIE

Plus de deux cents 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.

L'administration électronique du questionnaire construit pour les besoins de l'enquête nous a permis de joindre 1 079 organisations, dont 219 regroupements et 843 organisations membres. Parmi ces 843 organisations membres, 496 sont des organismes communautaires, 205 sont des entreprises d'économie sociale et 90 sont des organismes communautaires avec un ou plusieurs volets en économie sociale. Le nombre global d'organisations jointes nous assure d'une représentativité des résultats sur l'ensemble des regroupements et organismes communautaires, en dépassant les standards les plus élevés⁴. Ainsi, les résultats obtenus auprès des directions et coordinations générales des regroupements et des organismes communautaires du secteur ayant participé à l'enquête peuvent, sans restriction, être généralisés à l'ensemble des organisations sectorielles⁵. Comme nous le précisons, le nombre d'entreprises d'économie sociale jointes nous assure d'une représentativité avec un degré de précision de $\pm 7\%$, ce qui n'invalide pas les résultats obtenus et ce qui permet la généralisation des résultats obtenus à l'ensemble des entreprises d'économie sociale à l'échelle provinciale, et ce, sans contrainte méthodologique.

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). Bien que la représentativité pour chacun des sous-ensembles composant le secteur, soit l'économie sociale et l'action communautaire, n'était pas visée, cette dernière a été largement atteinte pour l'action communautaire alors que nous nous en rapprochons fortement pour l'économie sociale.

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 organisations⁶, pour les regroupements, pour l'action communautaire ou pour les entreprises d'économie sociale.

Enfin, les généralisations sont effectuées aux 240 regroupements, aux 8 000 organismes communautaires (source d'information pour le nombre d'organismes : le SACAIS) et aux 7 000 entreprises d'économie sociale (source d'information pour le nombre d'entreprises : le Chantier de l'économie sociale). Il s'agit donc de généralisations conservatrices. À ces généralisations sera ajoutée une généralisation aux 98 970 coopératives (source d'information pour le nombre de coopératives et pour le nombre d'employés au sein des coopératives : le Conseil québécois de la coopération et de la mutualité).

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.

4 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 $\pm 3\%$.

5 Dans le cadre du présent rapport, les généralisations seront effectuées aux 240 regroupements, aux 8 000 organismes communautaires (source d'information : le SACAIS) et aux 7 000 entreprises d'économie sociale (source d'information : le Chantier de l'économie sociale). Il s'agit donc de généralisations conservatrices. À ces généralisations sera ajoutée une généralisation aux 98 970 coopératives (source d'information : le Conseil québécois de la coopération et de la mutualité).

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

3 LES ORGANISATIONS

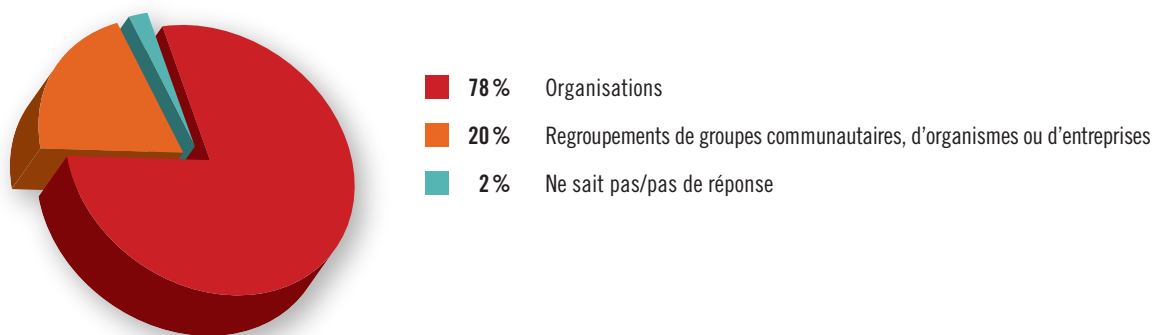
Ce qu'il faut retenir...

- ✚ 1 079 organisations du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire ont participé à l'enquête nationale.
- ✚ Parmi celles-ci, 219 sont des regroupements d'entreprises d'économie sociale ou d'organismes communautaires, 586 sont des organismes communautaires, avec ou sans volet d'économie sociale et 205 sont des entreprises d'économie sociale.
- ✚ 6% des organisations (autres que les regroupements) ayant participé à l'enquête sont des coopératives.
- ✚ 22% des organisations ayant participé à l'enquête sont implantées dans la région de Montréal et 14% en Montérégie.
- ✚ Les organisations ayant participé à l'enquête affichent un nombre moyen d'années d'existence estimé à 26 ans.
- ✚ En moyenne et par regroupement, on compte 76 organisations membres (médiane 42).
- ✚ 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 (40%) des organisations ayant participé à l'enquête œuvrent dans plus d'un secteur d'activité.
- ✚ Près du tiers (29%) 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 de répit à domicile (aide à la vie quotidienne ou proches aidants) à la francisation, en passant par la microassurance/microépargne, la mise sur pied d'un service alimentaire, l'offre d'ateliers de cuisine, la tenue de livres, des ateliers de formation destinés aux citoyens pour la prise en charge de la qualité de vie (du milieu), des services destinés aux nouveaux arrivants, la mise sur pied de plateaux de travail ou encore des services d'accompagnement en insertion professionnelle destinés aux entreprises.

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

Près du quart (20 %), soit 219 organisations ayant participé à l'enquête sont des regroupements de groupes communautaires, d'organismes ou d'entreprises, ce qui n'est pas le cas des 843 autres organisations⁷ (78 %) participantes.

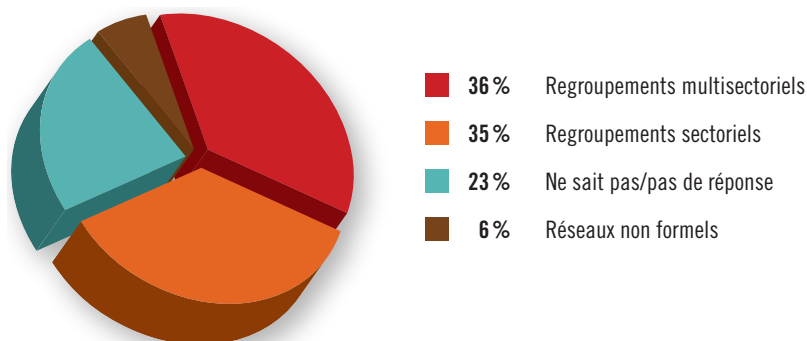
FIGURE 1 TYPES D'ORGANISATIONS AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE



Plus du tiers (36 %) des regroupements ayant participé à l'enquête sont multisectoriels ; 35 % agissent sur un seul secteur d'activité et 6 % sont des réseaux non formels.

En moyenne et par regroupement, on compte 76 organisations membres (médiane⁸ 42).

FIGURE 2 TYPES DE REGROUPEMENTS AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE



⁷ Deux pour cent (2 %) des répondants n'ont pas été en mesure de répondre à la question.

⁸ 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 68% des répondants hors regroupements, tous organismes communautaires confondus, avec ou sans volet d'économie sociale. Les entreprises d'économie sociale représentent 24% des répondants à l'enquête.

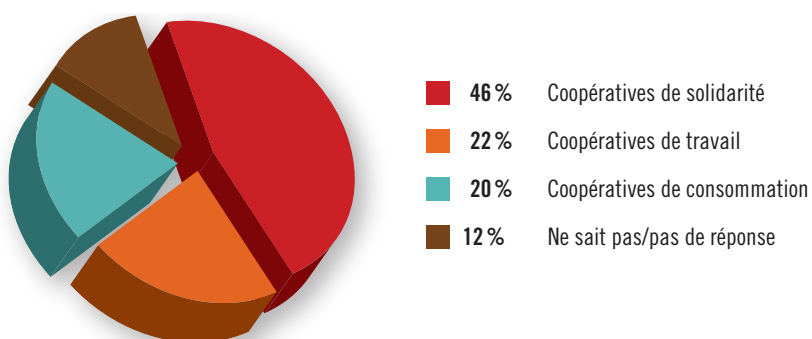
FIGURE 3 ENTREPRISES ET ORGANISMES AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE



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 26 ans. On parle d'une moyenne de 25 ans pour les regroupements, de 27 ans pour les organismes communautaires et de 22 ans (médiane 19 ans) pour les entreprises d'économie sociale.

Sur l'ensemble des 843 organisations (n'étant pas des regroupements) ayant participé à l'enquête, 6% sont des coopératives. Parmi celles-ci, près de la moitié (46%) sont des coopératives de solidarité, 22% des coopératives de travail et 20% des coopératives de consommation. Cela ne reproduit pas la tendance globale de la distribution, par type de coopérative, de l'ensemble des coopératives provinciales⁹.

FIGURE 4 TYPES DE COOPÉRATIVES AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE



9 Aucune coopérative d'habitation et aucune coopérative de production n'ont participé à l'enquête.

Moins du quart (22 %) des organisations ayant participé à l'enquête sont implantées dans la région de Montréal, 14 % 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)	33	3
Bas-Saint-Laurent (région 01)	65	6
Capitale-Nationale (région 03)	88	8
Centre-du-Québec (région 17)	45	4
Chaudière-Appalaches (région 12)	53	5
Côte-Nord (région 09)	34	3
Estrie (région 05)	70	6
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (région 11)	42	4
Laval (région 13)	27	2
Laurentides (région 15)	44	4
Lanaudière (région 14)	53	5
Mauricie (région 04)	62	6
Montérégie (région 16)	152	14
Montréal (région 06)	230	22
Nord-du-Québec (région 10)	10	1
Outaouais (région 07)	29	3
Saguenay-Lac-Saint-Jean (région 02)	42	4
Total	1 079	100

3.2 LES REGROUPEMENTS D'ATTACHE DES ENTREPRISES ET ORGANISMES

Une forte majorité (85 %) des organisations ayant participé à l'enquête sont membres d'un regroupement, d'une fédération ou d'une association (14 % ne sont membres d'aucun regroupement).

TABLEAU 2 REGROUPEMENTS, FÉDÉRATIONS, ASSOCIATIONS DESQUELS SONT MEMBRES LES ORGANISATIONS AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE¹⁰	
Regroupements, fédérations, associations	Nombre d'organisations
Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux (ACCESSS)	2
Association canadienne pour la santé mentale – Filiale du Québec (ACSM)	12
Association des arches du Québec	1
Association des groupes d'intervention en défense des droits en santé mentale du Québec (AGIDD-SMQ)	3
Association des groupes de ressources techniques du Québec (AGRTQ)	4
Association des haltes-garderies communautaires du Québec (AHGCQ)	24
Association des médias écrits communautaires du Québec (AMECQ)	3
Association des radiodiffuseurs communautaires du Québec (ARCQ)	3
Association des transports collectifs ruraux du Québec (ATCRQ)	3
Association du Québec pour l'intégration sociale (AQIS-IQDI)	9
Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées (AQDR)	2
Association québécoise de gérontologie (AQG)	1
Association québécoise des centres communautaires pour aînés (AQCCA)	7
Association québécoise des centres de la petite enfance du Québec (AQCPÉ)	14
Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI)	3
Association québécoise pour la promotion de l'éducation relative à l'environnement (AQPERE)	1
Banques alimentaires du Québec (Association québécoise des banques alimentaires et des moissons, AQBAM)	12
Carrefour International – Bureau régional du Québec	1
Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)	1
Centre de communication adaptée (CCA)	1
Centre des organismes communautaires (COCO)	4
Chantier de l'économie sociale	22
Coalition des associations de consommateurs du Québec (CACQ)	4
Coalition des entreprises d'économie sociale en aide domestique à domicile	13
Coalition des organismes communautaires autonomes de formation (COCAF)	6
Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO)	5
Coalition des organismes communautaires québécois de lutte contre le sida (COCQ-SIDA)	1
Coalition des Tables régionales d'organismes communautaires (CTROC)	15
Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)	19
Collectif pour un Québec sans pauvreté	11
Confédération des organismes des personnes handicapées du Québec (COPHAN)	8
Confédération des organismes familiaux du Québec inc. (COFAQ)	3
Confédération québécoise des coopératives d'habitation (CQCH)	1
Conseil national des chômeurs et chômeuses (CNC)	1
Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA)	4
Conseil québécois des gais et lesbiennes (CQ-LGBT)	2

Conseil québécois du loisir (CQL)	4
Conseil québécois du théâtre (CQT)	5
Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ)	5
Fédération des centres communautaires d'intervention en dépendance	4
Fédération des centres d'action bénévole du Québec (FCABQ)	44
Fédération des coopératives d'alimentation du Québec	4
Fédération des coopératives de câblodistribution et de télécommunication du Québec (FCCTQ)	2
Fédération des coopératives de développement régional (FCDR)	1
Fédération des coopératives de services à domicile et de santé du Québec (FCSDSQ)	20
Fédération des coopératives funéraires du Québec	2
Fédération des femmes du Québec (FFQ)	17
Fédération des ressources d'hébergement pour femmes violentées et en difficulté du Québec	3
Fédération des télévisions communautaires autonomes du Québec	10
Fédération du Québec pour le planning des naissances (FQPN)	2
Fédération québécoise de l'autisme et des autres troubles envahissants du développement (FQATED)	6
Fédération québécoise des coopératives en milieu scolaire FQCMS/COOPSCO	4
Fédération québécoise des coopératives forestières (FQCF)	2
Fédération québécoise des organismes communautaires Famille (FQOCF)	35
Fédération québécoise Nourri-Source	1
Front commun des personnes assistées sociales du Québec (FCPASQ)	4
Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU)	11
L'aile rurale des entreprises d'économie sociale en soutien et d'aides à domicile du Québec	3
L'R des centres de femmes du Québec	11
La Coop fédérée	1
Ligue des droits et libertés	2
Ligue La Leche	2
Mouvement d'éducation populaire et d'action communautaire du Québec (MÉPACQ)	6
Mouvement québécois des vacances familiales	3
Popotes roulantes et autres services alimentaires bénévoles (PRASAB)	9
Regroupement des associations de parents PANDA du Québec	1
Regroupement des associations de personnes traumatisées craniocérébrales du Québec	3
Regroupement des auberges du cœur du Québec	3
Regroupement des CDEC du Québec	6
Regroupement des Centres d'amitié autochtone du Québec (RCAAQ)	1
Regroupement des cuisines collectives du Québec (RCCQ)	21
Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec (RGPAQ)	28
Regroupement des Magasins-Partage	1
Regroupement des maisons de jeunes du Québec (RMJQ)	35
Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale	6
Regroupement des organismes communautaires autonomes jeunesse du Québec (ROCAJQ)	6
Regroupement des organismes communautaires québécois de lutte au décrochage (ROCQLD)	11
Regroupement des organismes communautaires québécois pour le travail de rue (ROCQTR)	6
Regroupement des organismes de justice alternative du Québec (ROJAQ)	1
Regroupement des ressources alternatives en santé mentale du Québec (RRASMQ)	20

Regroupement Naissance-Renaissance	2
Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale	5
Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE)	15
Réseau québécois des organismes sans but lucratif d'habitation	20
Regroupement québécois du parrainage civique (RQPC)	1
Réseau d'aide aux personnes seules et itinérantes de Montréal (RAPSIM)	8
Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ)	5
Réseau de la coopération du travail du Québec (RÉSEAU)	7
Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ)	15
Réseau des centres de ressources périnatales (CRP)	4
Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO)	19
Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec	5
Réseau québécois d'action pour la santé des femmes (RQASF)	4
Réseau québécois de l'action communautaire autonome (RQ-ACA)	9
Réseau québécois des groupes écologistes (RQGE)	3
Réseau québécois du crédit communautaire (RQCC)	6
Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)	14
Table des regroupements provinciaux d'organismes communautaires et bénévoles (TRPOCB – secteur de la santé et des services sociaux)	3
Table nationale des corporations de développement communautaire (TNDC)	8
Autres	337
Ne sait pas	4
Pas de réponse	2

La Fédération des centres d'action bénévole, le Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal, le Regroupement des maisons de jeunes du Québec, la Fédération québécoise des organismes communautaires Famille et l'Association des haltes-garderies communautaires du Québec sont plus fortement représentés¹⁰ au sein du bassin d'organisations ayant participé à l'enquête.

De façon significative, les organisations s'identifient plus fortement par l'affiliation à un regroupement régional ou local avant même de se reconnaître du regroupement provincial ou sectoriel auquel elles sont rattachées¹¹.

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

11 Ce qui explique le fait que la catégorie « autres regroupements » ait été cochée par 337 organisations.

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 (25 % des organisations participantes) et de l'emploi, insertion sociale, intégration sociale et professionnelle (11 %) (tableau 3).

Plus du tiers (40%) 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 (57 %) des organisations participantes. Lorsqu'elles interviennent dans un second secteur d'activité, les organisations participantes agissent plus significativement dans les secteurs de la santé et des services sociaux (12 %), de l'emploi, de l'insertion sociale, intégration sociale et professionnelle (10 %); de la lutte à la pauvreté (7 %), de l'éducation populaire et de l'alphabétisation et de la formation (7 %) (tableau 4).

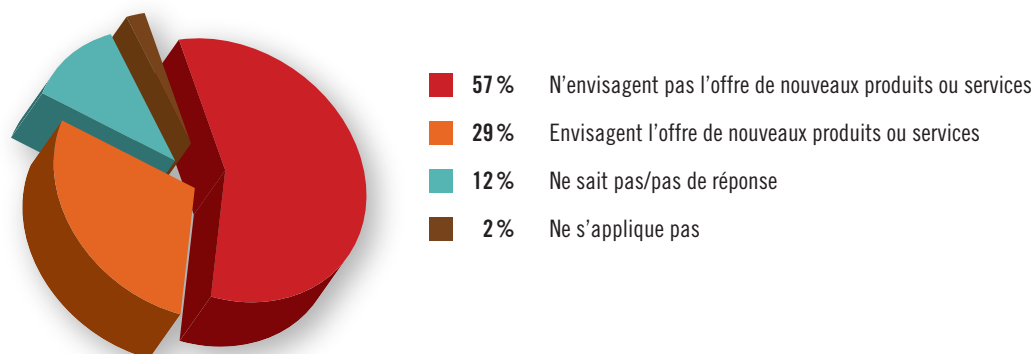
TABLEAU 3 PRINCIPAL SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ORGANISATIONS		
Secteurs d'activité	Nombre d'organisations	% sur l'ensemble des organisations ayant participé à l'enquête
Action bénévole	50	5
Agroalimentaire	11	1
Aide-domestique	37	3
Consommation	15	1
Coopération et éducation à la solidarité internationale	3	1
Culture	40	4
Éducation populaire, alphabétisation et formation	56	5
Emploi, insertion sociale, intégration sociale et professionnelle	119	11
Environnement	17	1
Finance solidaire	5	1
Habitation et logement	28	2
Immigration et intégration sociale des communautés culturelles	8	1
Loisir, sport et tourisme social	52	5
Lutte à la pauvreté	26	2
Médias et communication	23	2
Périnatalité	12	1
Petite enfance	55	5
Promotion et défense des droits sociaux	61	5
Représentation et concertation	20	2
Santé et services sociaux	276	25
Scolaire	12	1
Sécurité alimentaire	34	3
Services funéraires	2	4
Soutien à l'action communautaire et/ou à l'économie sociale	42	2
Soutien au développement local et régional	25	1
Technologies de l'information et des communications	8	1
Transport	9	1
Ne sait pas	1	1
Pas de réponse	32	3

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	15	3
Agroalimentaire	3	1
Aide-domestique	1	1
Consommation	7	2
Coopération et éducation à la solidarité internationale	1	1
Culture	6	1
Éducation populaire, alphabétisation et formation	29	7
Emploi, insertion sociale, intégration sociale et professionnelle	43	10
Environnement	16	4
Finance solidaire	0	0
Habitation et logement	11	2
Immigration et intégration sociale des communautés culturelles	15	3
Loisir, sport et tourisme social	21	5
Lutte à la pauvreté	33	7
Médias et communication	0	0
Périnatalité	7	2
Petite enfance	11	2
Promotion et défense des droits sociaux	23	5
Représentation et concertation	23	5
Santé et services sociaux	55	12
Scolaire	9	2
Sécurité alimentaire	23	5
Services funéraires	0	0
Soutien à l'action communautaire et/ou à l'économie sociale	25	6
Soutien au développement local et régional	15	3
Technologies de l'information et des communications	4	1
Transport	7	2
Pas de réponse	34	8

3.4 LES PRODUITS ET SERVICES

Près du tiers (29%) des organisations envisagent l'offre de nouveaux produits ou services, ce qui n'est pas le cas de 57% des organisations ayant participé à l'enquête. Au moment de l'enquête, 12% 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 de répit à domicile (aide à la vie quotidienne ou proches aidants) à la francisation, en passant par la microassurance/microépargne, la mise sur pied d'un service alimentaire, l'offre d'ateliers de cuisine, la tenue de livres, des ateliers de formation destinés aux citoyens pour la prise en charge de la qualité de vie (du milieu), des services destinés aux nouveaux arrivants, la mise sur pied de plateaux de travail ou encore des services d'accompagnement en insertion professionnelle destinés aux entreprises.

4 LES DONNÉES FINANCIÈRES

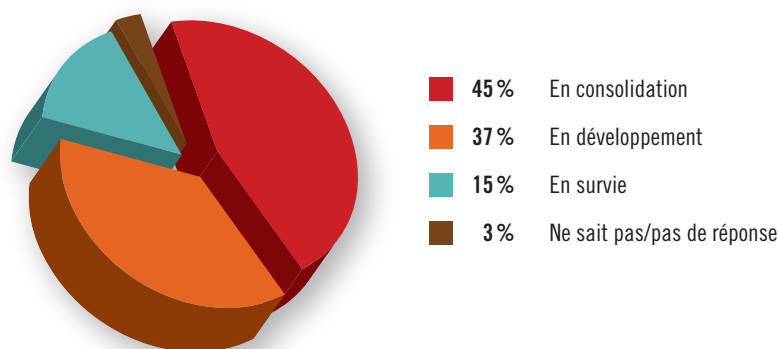
Ce qu'il faut retenir...

- ✦ Le budget d'opération moyen de l'ensemble des organisations ayant participé à l'enquête est de 502 495\$ (budget médian 278 865\$).
- ✦ Le budget d'opération moyen des regroupements (353 520\$) par regroupement est moins élevé que le budget moyen d'opération des organismes communautaires (419 835\$) et moins élevé que le budget moyen d'opération des entreprises d'économie sociale (888 662\$) [budgets médians respectifs : 185 000\$, 248 607\$ et 552 507\$].
- ✦ Au cours des deux dernières années, plus du quart (27 %) 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, 42 % des organisations l'ont maintenu.
- ✦ Pour l'ensemble des organisations et au cours de la dernière année financière, la contribution gouvernementale occupait la part la plus importante (80 %) des revenus. La vente de biens et de services était la seconde source de financement (30 % des revenus).
- ✦ Plus du tiers (37 %) des organisations possèdent des biens immobiliers. Sur l'ensemble des organisations, la valeur moyenne de ces biens est estimée à 352 697\$. Du côté des regroupements, on parle d'une valeur moyenne de 389 993\$, du côté des organismes communautaires, d'une moyenne de 292 583\$ et du côté des entreprises d'économie sociale, d'une valeur moyenne de 479 326\$. Ainsi, la valeur moyenne des biens immobiliers détenus par les organismes communautaires est moins élevée que celles des biens immobiliers détenus par les regroupements et par les entreprises d'économie sociale.

4.1 ÉTAT DE SITUATION ET BUDGET MOYEN D'OPÉRATION

Au moment de l'enquête, près de la moitié (45 %) des organisations étaient en consolidation ou en stagnation, 37 % étaient en développement et 15 % étaient en survie. Le tiers (33 %) des regroupements, 47 % des organismes communautaires et 60 % des entreprises d'économie sociale étaient en développement ; près de la moitié (46 %) des regroupements, 38 % des organismes communautaires et 30 % des entreprises et des organismes étaient en consolidation, et, respectivement, 16 %, 13 % et 8 % des regroupements, des organismes et des entreprises 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 pour la dernière année financière est estimé à 502 495 \$ (médiane 278 865 \$)¹².

Le budget d'opération moyen des regroupements est estimé à 353 520 \$ par regroupement (médiane 185 000 \$).

Le budget moyen des organismes communautaires¹³ est estimé à 419 835 \$ par organisme (médiane 248 607 \$).

Le budget d'opération moyen des entreprises d'économie sociale est estimé à 888 662 \$ par entreprise (médiane 552 507 \$).

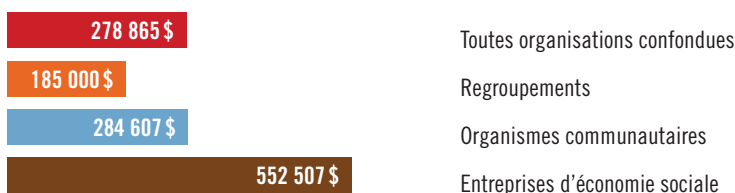
12 L'écart entre les budgets moyens d'opération et les budgets médians d'opération traduit une dispersion importante des budgets d'opération relativement à la valeur centrale. Cette dispersion s'explique par la grande diversité touchant la taille des organisations. À titre indicatif, précisons que les budgets d'opération de l'ensemble des organisations participantes vont de 10 000 \$ et moins à 4 000 000 \$. Dans ce contexte, les budgets médians se rapprochent plus fortement des valeurs effectives des budgets d'opération.

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

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

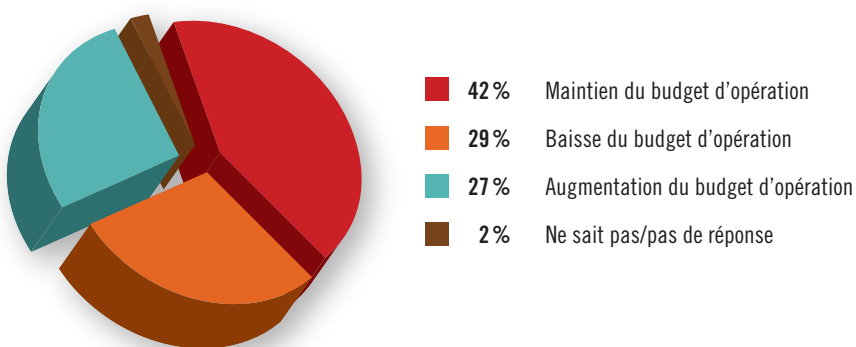


FIGURE 8 BUDGET D'OPÉRATION MÉDIAN DES ORGANISATIONS (PAR TYPE D'ORGANISATION)



Au cours des deux dernières années, toutes organisations confondues, l'évolution du budget d'opération a plus fortement été marquée par une stabilité (42 % des organisations). Dans ce même intervalle, 27 % et 29 % des organisations ont respectivement vu augmenter et 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 et les organismes communautaires puisque respectivement 42 % (regroupements) et 44 % (organismes communautaires) affichent une stabilité de leur budget d'opération. Pour la même période de référence, 31 % des regroupements et 30 % des organismes ont connu une diminution de leur budget d'opération, alors que la hausse de celui-ci est affichée par 25 % des regroupements et 25 % des organismes communautaires. Pour la même période de référence, la tendance moyenne affichée par les entreprises d'économie sociale est à la hausse du budget d'opération (39 %), alors que, respectivement, 33 % et 24 % des entreprises d'économie sociale ont vu leur budget d'opération se maintenir et diminuer.

Dans ce même intervalle, le pourcentage moyen d'augmentation du budget d'opération est estimé à 14 % (médiane 9 %), pour l'ensemble des regroupements, entreprises et organismes. Ce même pourcentage est estimé à 22 % (médiane 13 %) pour les regroupements, à 11 % pour les organismes communautaires et à 14 % (médiane 6 %) pour les entreprises d'économie sociale. Le pourcentage moyen de diminution de budget d'opération est estimé à 12 % (médiane 10 %), pour l'ensemble des organisations, à 12 % pour les regroupements, à 11 % pour les organismes communautaires et à 13 % pour les entreprises d'économie sociale.

Plus du tiers (37 %) des organisations possèdent des biens immobiliers. Parmi celles-ci, on compte 22 % de regroupements, 38 % d'organismes communautaires et 50 % d'entreprises et organismes. Les biens immobiliers détenus par les organisations du secteur sont estimés à 352 697 \$ (médiane 200 000 \$) par organisation. Lorsque les regroupements possèdent de tels biens, leur valeur moyenne est estimée à 389 993 \$ (médiane 184 683 \$) par regroupement. Du côté des organismes communautaires, la valeur moyenne est estimée à 292 583 \$ (médiane 149 945 \$) alors que la valeur moyenne des biens immobiliers des entreprises d'économie sociale est estimée à 479 326 \$ (médiane 305 000 \$) par entreprise.

Dans le courant de la dernière année financière, les organisations du secteur ont consacré en moyenne et par organisation 22 % (médiane 12 %) du budget d'opération aux avantages sociaux versés aux membres du personnel. On parle de 22 % (médiane 12 %) pour les regroupements, de 22 % (médiane 11 %) pour les organismes communautaires et de 19 % (médiane 13 %) pour les entreprises d'économie sociale.

4.2 LES SOURCES DE REVENUS

Regroupements, entreprises et organismes confondus, les contributions gouvernementales occupent la part la plus importante (80 % : 60 % du provincial, 10 % du fédéral et 10 % du municipal) du financement pour des projets portés par les organisations au cours de la dernière année financière. Cette part s'élève à 80 % (63 % du provincial, 9 % du fédéral et 8 % du municipal) pour les organismes communautaires, à 87 % (62 % du provincial, 13 % du fédéral et 12 % du municipal) pour les regroupements et à 66 % (40 % du provincial, 13 % du fédéral et 13 % du municipal) pour les entreprises d'économie sociale. La vente de biens et de services (33 % toutes organisations confondues; 30 % pour les regroupements; 19 % pour les organismes communautaires et 58 % pour les entreprises) se place en deuxième position, suivie par le financement provenant des outils financiers mis en place par le mouvement de l'économie sociale¹⁴ (19 % toutes organisations confondues) et, à parts sensiblement égales, des collectes de fonds (9 % toutes organisations confondues), de la contribution du milieu (9 %), et des dons (9 %). Seulement 5 % des organisations du secteur font appel au capital social (parts privilégiées, parts sociales).

Près du tiers (30 %) des regroupements, entreprises et organismes comptent sur une ou plusieurs sources de financement autres que celles mentionnées. On parle alors :

- ❖ **de Centraide et d'autres fondations privées;**
- ❖ **de revenus d'intérêts/revenus locatifs/retours de taxes/amortissements;**
- ❖ **de cotisations annuelles des usagers/cotisation à la vie associative;**
- ❖ du programme de soutien aux organismes communautaires;
- ❖ de commandites;
- ❖ d'ententes de services avec les commissions scolaires, avec Emploi-Québec;
- ❖ de la mise sur pied de partenariats;
- ❖ de la tenue de projets;
- ❖ de la vente de publications;
- ❖ de l'offre de formations aux membres et de conférences;
- ❖ de location de salles.

¹⁴ Nous faisons notamment référence au Réseau d'investissement social du Québec (RISQ), à la Fiducie du Chantier de l'économie sociale, au Crédit communautaire, à Investissement Québec, à Filaction, à Fondation, au Capital régional et coopératif Desjardins du Mouvement Desjardins et au Fonds d'économie sociale (CLD).

TABLEAU 5 PARTS OCCUPÉES PAR LES DIFFÉRENTES SOURCES DE REVENUS, AUTRES QUE LES CONTRIBUTIONS GOUVERNEMENTALES, RELIÉES AUX OPÉRATIONS¹⁶

Sources de revenus	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)	Organismes communautaires (en % relatif en fonction des sources proposées)	Entreprises d'économie sociale (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.)	19	20	8	37
Contribution du fédéral	10	13	9	13
Contribution du provincial	60	62	63	40
Contribution du municipal	10	12	8	13
Collectes de fonds	9	10	9	8
Dons	8	9	8	9
Contribution du milieu	9	11	8	11
Capital social (parts privilégiées, parts sociales)	5	7	2	6
Autre(s) type(s) de financement	30	39	23	30

Note : rappelons que les entreprises d'économie représentent 19 % des organisations ayant participé à l'enquête.

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

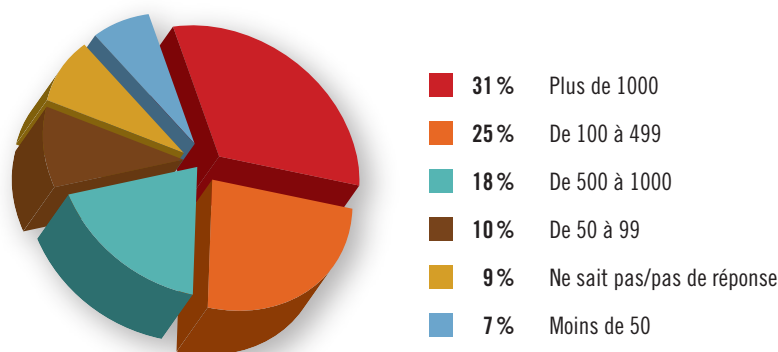
5 LA CLIENTÈLE ET LES USAGERS

Ce qu'il faut retenir...

- ✦ Au cours de la dernière année financière, près du tiers (31 %) des entreprises d'économie sociale et des organismes communautaires du secteur ont été fréquentés, en moyenne et par organisation, par 17 208 clients/usagers (médiane 4 000 clients/usagers). Le quart (25 %) des entreprises et des 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'estimation des fréquentations est effectuée sur le nombre de visites et non pas sur le nombre de clients/usagers.
- ✦ Du côté des organismes communautaires et pour 33 % d'entre eux, on parle d'une moyenne de fréquentation par organisme estimée à 13 144 clients/usagers (médiane 3 058 clients/usagers). Plus du quart (27 %) des organismes ont, quant à eux, été fréquentés par une moyenne de 100 à 499 clients/usagers.
- ✦ Durant cette même période de référence, 30 % des entreprises d'économie sociale ont été fréquentées, en moyenne et par entreprise, par 18 017 clients/usagers (médiane 8 000). Moins du quart (19 %) des entreprises ont, quant à elles, été fréquentées par 100 à 499 clients/usagers.
- ✦ Au cours des deux dernières années financières, la clientèle de près de la moitié (45 %) des organisations du secteur s'est accrue; on parle alors d'un pourcentage moyen d'augmentation estimé à 18 % et 17 % selon l'année de référence. Près de la moitié (42 %) des organisations ont, dans ce même intervalle, maintenu leur bassin de clientèle.

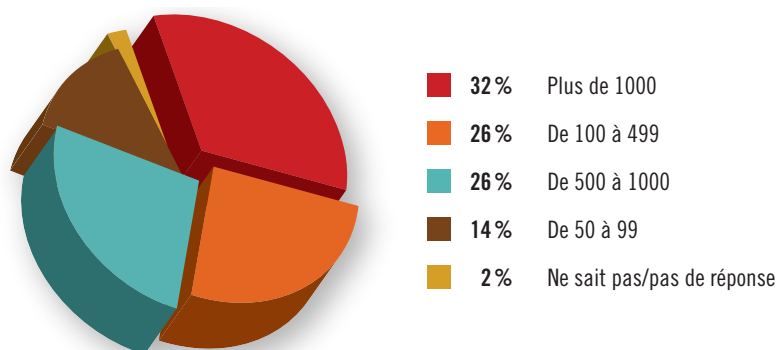
Au cours de la dernière année financière, près du tiers (31 %) des organisations du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire ont été fréquentées, pour l'achat de produits et/ou de services, par plus de 1 000 clients/usagers par organisation (on parle, alors d'une moyenne de 17 208 clients/usagers (médiane 4 000) ; le quart (25 %) des organisations ont eu, en moyenne et par organisation, entre 100 et 499 clients/usagers ; 18 % entre 500 à 1 000 clients/usagers et 10 % entre 50 et 99 clients/usagers. Seuls 7 % 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)



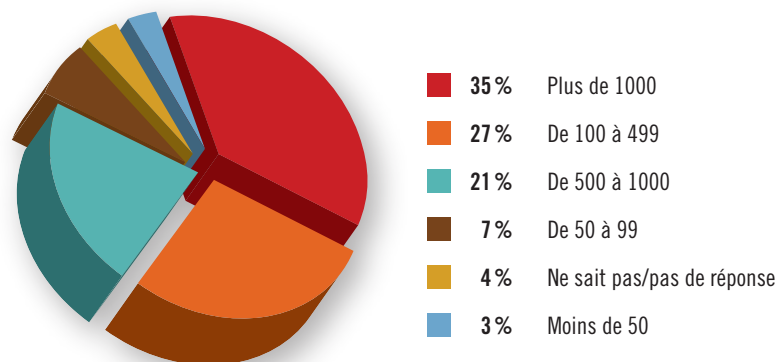
Du côté des regroupements, la fréquentation moyenne se situe, elle aussi, au-delà des 1 000 clients/usagers (32 % des regroupements). Plus du quart (26 %) des regroupements ont été fréquentés par 100 à 499 clients/usagers. Lorsque la fréquentation dépasse les 1 000 usagers, on parle d'une moyenne par regroupement de 10 339 clients/usagers (médiane 3 500). Plus du quart (26 %) des regroupements ont été fréquentés, dans le courant de la dernière année financière, par 100 à 499 clients/usagers et 14 % par 50 à 99 clients/usagers.

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



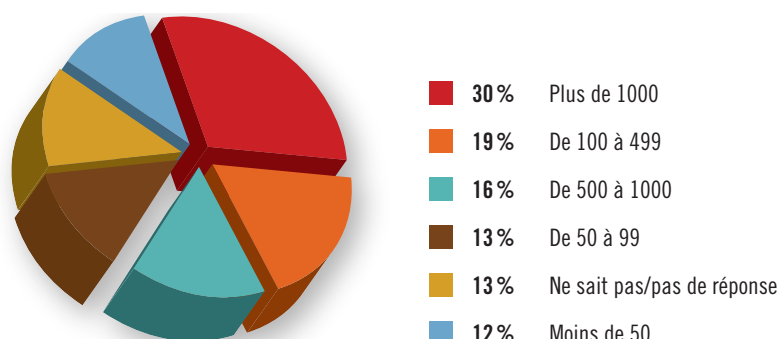
Durant cette même période, plus le tiers (35 %) des organismes communautaires ont été fréquentés, pour l'achat de produits ou services, par plus de 1 000 clients/usagers. On parle alors d'une moyenne de 13 144 clients/usagers par organisme (médiane 3 058 clients/usagers), 27 % par 100 à 499 clients/usagers et 21 % par 500 à 1 000 clients/usagers. Seuls 3 % des organismes ont été fréquentés par moins de 50 clients/usagers.

FIGURE 12 FRÉQUENTATIONS DES CLIENTS/USAGERS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE FINANCIÈRE (ORGANISMES COMMUNAUTAIRES)



Du côté des entreprises d'économie sociale, 30 % d'entre elles ont été fréquentées, pour l'achat de produits ou services, par plus de 1 000 clients/usagers. On parle, alors, d'une moyenne, par entreprise, de 18 017 clients/usagers (médiane 8 000 clients/usagers) et 19 % par 100 à 499 clients/usagers. Seuls 14 % des entreprises ont été fréquentées par 50 à 99 clients et 12 % par moins de 50 clients/usagers et par 50 à 99 clients.

FIGURE 13 FRÉQUENTATIONS DES CLIENTS/USAGERS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE FINANCIÈRE (ENTREPRISES D'ÉCONOMIE SOCIALE)



Au cours des deux dernières années financières, les organisations ont majoritairement connu une augmentation de leur clientèle (respectivement 45 % des organisations pour chacune des deux dernières années financières). Lorsque c'est le cas et dépendamment de l'année de référence, on parle d'une croissance de la clientèle estimée à 18 % et 17 %, dépendamment de l'année financière considérée. Plus du tiers (45 % pour la dernière année financière et 40 % pour l'avant-dernière année financière) des organisations ont, dans ce même intervalle, maintenu leur bassin de clientèle, alors que respectivement 11 % et 8 % des organisations ont vu leur bassin de clientèle diminuer ; on parle alors d'une baisse estimée, dépendamment de l'année de référence, à 15 % et 16 %.

TABLEAU 6 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	45	18	Augmentation	45	17
Maintien	45		Maintien	40	
Diminution	11	15	Diminution	16	13

Toutes proportions gardées, cette tendance globale pour les regroupements, les organismes communautaires et les entreprises d'économie sociale.

6 LES RESSOURCES HUMAINES

Ce qu'il faut retenir...

- ❖ Indépendamment du type d'organisation, tous types de postes et tous statuts d'emploi confondus, on compte, en moyenne, neuf femmes (médiane 5) et cinq hommes (médiane 3) par organisation. En moyenne et par organisation, on compte six ressources contractuelles. Du côté des organismes communautaires, on compte, en moyenne et par organisme, cinq femmes à temps plein (médiane 3), trois femmes à temps partiel (médiane 2), trois hommes à temps plein (médiane 2) et deux hommes à temps partiel (médiane 1). Dans les entreprises d'économie sociale, on retrouve, en moyenne et par entreprise, neuf femmes à temps plein (médiane 6), huit femmes à temps partiel (médiane 3), quatre hommes à temps plein (médiane 2) et trois hommes à temps partiel (médiane 1).
- ❖ Au moment de l'enquête et à l'échelle du secteur, les ressources humaines occupant les postes à temps plein et les postes à temps partiel étaient en nombres équivalents.
- ❖ Tous statuts d'emploi confondus (temps plein et temps partiel), les entreprises d'économie sociale comptent sur un nombre plus élevé de ressources humaines que les organismes communautaires et les regroupements.
- ❖ Les entreprises d'économie sociale font plus significativement appel à des ressources contractuelles, comparativement aux organismes communautaires et aux regroupements (9 ressources contractuelles contre 5 et 4).
- ❖ 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 les organismes.
- ❖ En moyenne et par organisation, on compte six (médiane 3) 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 sept ans, et de cinq ans pour les employés occupant les postes à temps partiel. Du côté des postes de direction, on parle d'une ancienneté moyenne de 11 ans.
- ❖ Toutes organisations confondues et à l'exception de ressources occupant les postes de direction, l'âge moyen des ressources humaines salariées est de 39 ans. Du côté des postes de direction, l'âge moyen est de 46 ans.
- ❖ Tous statuts d'emploi confondus, les femmes œuvrant dans les organisations du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire sont plus scolarisées que les hommes (dans 31 % des organisations, les femmes occupant les postes à temps plein détiennent un diplôme universitaire contre 18 % pour les hommes) et sont en plus grand nombre que ceux-ci.
- ❖ Dans 28 % 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, 23 % des organisations ont employé une ou plusieurs personnes dans le cadre de programmes d'insertion. On parle alors d'un nombre médian de trois employés à temps plein et d'un employé à temps partiel par organisation.
- ❖ Le quart (25 %) des organisations envisagent l'embauche de nouvelles ressources humaines dans le courant de la prochaine année. On parle alors de l'embauche de quatre (médiane 1) nouveaux employés en moyenne par organisation. Ces embauches se feront soit suite à l'ouverture de nouveaux postes, soit en remplacement de ressources déjà en poste. Dans ce même intervalle, plus de la moitié (44 %) des organisations ne prévoient pas faire appel de nouvelles ressources humaines.

6.1 LES SALARIÉS ET LES RESSOURCES CONTRACTUELLES

Au moment de l'enquête et toutes organisations confondues, les femmes occupant les postes à temps plein sont plus nombreuses que les femmes occupant les postes à temps partiel. En effet, on compte, en moyenne et par organisation 5 femmes (médiane 3) à temps plein et 4 femmes (médiane 2) à temps partiel. La tendance s'inverse pour les hommes puisque nous comptons, en moyenne et par organisation, 2 hommes (médiane 1) à temps plein et 3 hommes (médiane 2) à temps partiel. 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).

Ainsi, sur l'ensemble du secteur, toutes organisations et tous statuts d'emplois confondus, les femmes sont plus nombreuses puisqu'elles représentent 64 % de la main-d'œuvre, contre 36 % pour les hommes. En ce qui concerne la présence des femmes dans les emplois à temps plein, on parle de 71 % contre 29 % d'hommes. Toutes proportions gardées, cette tendance vaut pour les emplois à temps partiel puisque 57 % de femmes les occupent (contre 43 % d'hommes).

TABLEAU 7 SALARIÉS ET RESSOURCES CONTRACTUELLES TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES
NOMBRES MOYENS, SALAIRES ET TAUX HORAIRES MOYENS¹⁷

	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)	5 (3)	18,79 \$ (18,33 \$)	2 (1)	19,02 \$ (18,00 \$)				
Temps partiel (moins de 30 heures)	4 (2)	16,72 \$ (16,00 \$)	3 (2)	16,11 \$ (14,62 \$)				
Contractuels à honoraires professionnels (projets ponctuels, stages rémunérés)					3 (1)	27,92 \$ (18,00 \$)	3 (1)	22,54 \$ (18,00 \$)

Le taux horaire moyen des employés occupant des postes à temps plein est légèrement plus élevé que celui des employés occupant des postes à temps partiel. Pour les postes à temps plein, le taux horaire moyen des femmes est plus bas que celui des hommes. Toutes proportions gardées, la tendance s'inverse pour les postes occupés à temps partiel. 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, 35 heures par semaine. Du côté des postes à temps partiel, on travaille en moyenne 47 semaines (médiane 50) par année et 21 heures par semaine. Pour leur part, les ressources contractuelles travaillent, durant leur contrat les liant à l'organisation, 28 semaines par année et 19 heures par semaine.

Sur ces bases et toutes organisations confondues, les salaires annuels moyens des femmes occupant les postes à temps plein ou les postes à temps partiel sont respectivement estimés à 34 198 \$ et à 16 503 \$. Les salaires annuels moyens des hommes occupant les postes à temps plein ou les postes à temps partiel sont, quant à eux, respectivement estimés à 34 616 \$ et à 15 900 \$.

16 À titre comparatif, précisons que pour l'ensemble des secteurs d'emploi et à l'échelle du Québec, le taux horaire moyen des hommes, en mars 2015, était de 24,37 \$, le taux horaire moyen des femmes était de 22,32 \$, le taux horaire moyen des employés à temps plein était de 25,00 \$ et celui des employés à temps partiel est de 16,93 \$ (source Statistique Canada).

TABLEAU 8 SALARIÉS ET RESSOURCES CONTRACTUELLES DES REGROUPEMENTS NOMBRES MOYENS, SALAIRES ET TAUX HORAIRES MOYENS ¹⁸								
	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)	20,85 \$ (20,62 \$)	2 (1)	21,27 \$ (20,92 \$)				
Temps partiel (moins de 30 heures)	2 (1)	18,12 \$ (18,00 \$)	2 (1)	18,43 \$ (18,00 \$)				
Contractuels à honoraires professionnels (projets ponctuels, stages rémunérés)					2 (1)	27,61 \$ (21,00 \$)	2 (1)	31,28 \$ (25,00 \$)

Dans les regroupements et toutes proportions gardées, la tendance affichée par l'ensemble des organisations ne semble valoir que pour les postes à temps plein, puisque les femmes les occupent en plus grand nombre (60 % contre 40 % d'hommes). La tendance globale ne prévaut donc pas pour les employés occupant les postes à temps partiel, puisque les hommes et les femmes y sont présents en pourcentages équivalents.

Le taux horaire des employés occupant les postes à temps plein est plus élevé que le taux horaire des employés occupant les postes à temps partiel. Cela dit, dans les regroupements, le taux horaire des hommes occupant les postes à temps plein est, contrairement à ce qui prévaut pour l'ensemble des organisations ciblées, légèrement plus élevé que celui des femmes occupant ce même statut d'emploi. Soulignons que les regroupements font appel à un moins grand nombre de ressources contractuelles, comparativement aux entreprises et organismes (voir tableaux 9 et 10), et que le taux horaire moyen attribué à ces ressources est, là aussi, nettement plus élevé que celui des employés permanents, puisqu'il se situe au-delà des 27 \$.

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

Sur ces bases les salaires annuels moyens des femmes occupant les postes à temps plein ou les postes à temps partiel au sein des regroupements sont respectivement estimés à 37 947 \$ et à 17 884 \$. Les salaires annuels moyens des hommes occupant les postes à temps plein ou les postes à temps partiel sont, quant à eux, respectivement estimés à 38 711 \$ et à 18 190 \$.

Toutes proportions gardées, la tendance générale affichée par l'ensemble des organisations ciblées vaut pour les organismes communautaires (tableau 9) et pour les entreprises d'économie sociale (tableau 10), puisqu'on y embauche, tous statuts d'emploi confondus, plus de femmes que d'hommes (huit contre cinq et 17 contre sept). En moyenne et par organisation, au moment de l'enquête, les organismes communautaires et les entreprises d'économie sociale faisaient respectivement appel à cinq et à neuf ressources contractuelles.

17 À titre comparatif, précisons que pour l'ensemble des secteurs d'emploi et à l'échelle du Québec, le taux horaire moyen des hommes, en mars 2015, était de 24,37 \$, le taux horaire moyen des femmes était de 22,32 \$, le taux horaire moyen des employés à temps plein était de 25,00 \$ et celui des employés à temps partiel est de 16,93 \$ (source Statistique Canada).

TABLEAU 9 SALARIÉS ET RESSOURCES CONTRACTUELLES DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES NOMBRES MOYENS, SALAIRES ET TAUX HORAIRES MOYENS ¹⁹								
	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)	5 (3)	18,54 \$ (18,00 \$)	3 (2)	18,87 \$ (18,03 \$)				
Temps partiel (moins de 30 heures)	3 (2)	16,73 \$ (16,00 \$)	2 (1)	15,81 \$ (15,00 \$)				
Contractuels à honoraires professionnels (projets ponctuels, stages rémunérés)					3 (1)	21,35 \$ (17,00 \$)	2 (1)	20,47 \$ (17,25 \$)

TABLEAU 10 SALARIÉS ET RESSOURCES CONTRACTUELLES DES ENTREPRISES D'ÉCONOMIE SOCIALE NOMBRES MOYENS, SALAIRES ET TAUX HORAIRES MOYENS ²⁰								
	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)	9 (6)	17,69 \$ (17,00 \$)	4 (2)	17,76 \$ (16,00 \$)				
Temps partiel (moins de 30 heures)	8 (3)	15,42 \$ (13,76 \$)	3 (1)	15,18 \$ (13,00 \$)				
Contractuels à honoraires professionnels (projets ponctuels, stages rémunérés)					5 (2)	18,78 \$ (17,00 \$)	4 (2)	20,36 \$ (16,00 \$)

Le taux horaire moyen attribué aux femmes et aux hommes dans les organismes communautaires et dans les entreprises d'économie sociale suit la tendance affichée par l'ensemble des organisations, puisque, tous statuts confondus, les femmes se voient attribuer un taux horaire moyen plus bas que celui des hommes pour les postes à temps plein et légèrement plus élevé pour les postes à temps partiel. Par ailleurs, 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 par année et le nombre d'heures par semaine travaillés affichées par la tendance générale valent pour les organismes communautaires et pour les entreprises d'économie sociale. Quelques exceptions cependant : les membres du personnel occupant les postes à temps partiel au sein des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale travaillent durant un plus grand nombre de semaines par année (respectivement 50 semaines et 52 semaines contre 47 semaines toutes organisations confondues). Enfin, la tendance affichée par l'ensemble du secteur relativement aux ressources contractuelles vaut pour les organismes communautaires et pour les entreprises d'économie sociale.

18 À titre comparatif, précisons que pour l'ensemble des secteurs d'emploi et à l'échelle du Québec, le taux horaire moyen des hommes, en mars 2015, était de 24,37 \$, le taux horaire moyen des femmes était de 22,32 \$, le taux horaire moyen des employés à temps plein était de 25,00 \$ et celui des employés à temps partiel est de 16,93 \$ (source : Statistique Canada).

19 À titre comparatif, précisons que pour l'ensemble des secteurs d'emploi et à l'échelle du Québec, le taux horaire moyen des hommes, en mars 2015, était de 24,37 \$, le taux horaire moyen des femmes était de 22,32 \$, le taux horaire moyen des employés à temps plein était de 25,00 \$ et celui des employés à temps partiel est de 16,93 \$ (source Statistique Canada).

Sur ces bases, les salaires annuels moyens des femmes occupant les postes à temps plein ou les postes à temps partiel au sein des organismes communautaires sont respectivement estimés à 33 742 \$ et à 17 566 \$. Les salaires annuels moyens des hommes occupant les postes à temps plein ou les postes à temps partiel sont, quant à eux, respectivement estimés à 34 343 \$ et à 17 264 \$.

Du côté des entreprises d'économie sociale, les salaires annuels moyens des femmes occupant les postes à temps plein ou les postes à temps partiel sont respectivement estimés à 32 196 \$ et à 16 839 \$. Les salaires annuels moyens des hommes occupant les postes à temps plein ou les postes à temps partiel sont, quant à eux, respectivement estimés à 32 323 \$ et à 16 576 \$.

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 40 ans pour les ressources humaines occupant les postes à temps plein et de 39 ans (médiane 38) pour les employés occupant les postes à temps partiel.

En moyenne et par organisation, on compte six (médiane 3) employés âgés de 35 ans et moins, tous types de postes et tous statuts d'emplois confondus. C'est dans les entreprises d'économie sociale que l'on retrouve le plus grand nombre d'employés âgés de 35 ans et moins (en moyenne dix employés [médiane 4] par entreprise, contre trois [médiane 2] pour les regroupements et quatre [médiane 3] pour les organismes communautaires).

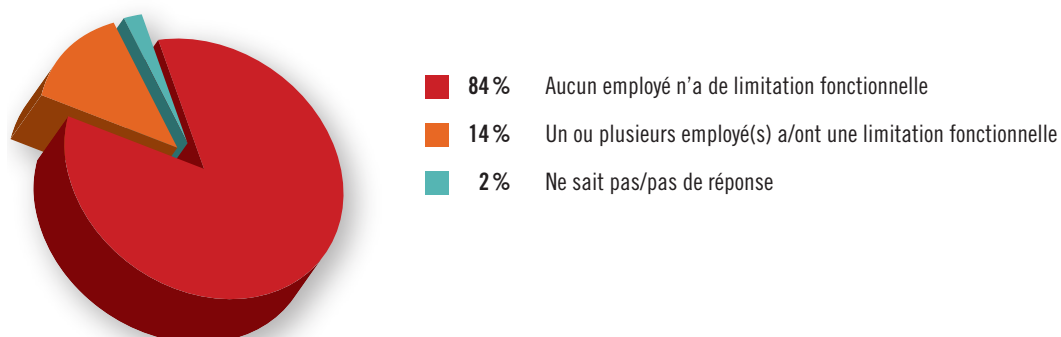
Toutes organisations confondues et à l'exclusion des ressources humaines affectées aux postes de direction, les femmes occupant les postes à temps plein et à temps partiel affichent, respectivement, un nombre moyen d'années d'ancienneté au sein de l'organisation de sept ans (médiane 6) et de cinq ans (médiane 3). Du côté des hommes, on parle d'une moyenne de six ans (médiane 4) d'ancienneté pour les postes à temps plein et de cinq ans (médiane 3) pour les postes à temps partiel.

Indépendamment du genre et du statut d'emploi, les membres du personnel affichent un nombre d'années d'ancienneté relativement équivalent, que ce soit dans les regroupements, les organismes communautaires ou dans les entreprises d'économie sociale. Les membres du personnel occupant les postes à temps partiel dans les regroupements font exception puisqu'ils affichent un nombre d'années d'ancienneté moins élevé. Toutes organisations et tous statuts d'emploi confondus, les femmes semblent demeurer plus longtemps au sein d'une même organisation.

TABEAU 11 ANCIENNETÉ DES MEMBRES DU PERSONNEL (HORS DIRECTION) DES REGROUPEMENTS, DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES ET DES ENTREPRISES D'ÉCONOMIE SOCIALE (EN NOMBRE MOYEN D'ANNÉES)

Regroupements				
	Femmes		Hommes	
Ancienneté	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Nombre d'années	6 (5)	5 (3)	6 (3)	3 (2)
Organismes communautaires				
	Femmes		Hommes	
Ancienneté	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Nombre d'années	7 (6)	5 (3)	6 (5)	5 (3)
Entreprises d'économie sociale				
	Femmes		Hommes	
Ancienneté	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Nombre d'années	7 (6)	5 (5)	7 (5)	5 (3)

Parmi les organisations du secteur, 14 % comptent au nombre de leurs employés une ou plusieurs personnes ayant des limitations fonctionnelles. Dans 7 % de ces organisations, les employés ayant des limitations fonctionnelles sont en insertion ; ce qui est aussi le cas dans 12 % des entreprises d'économie sociale et dans 7 % des organismes communautaires. En moyenne et par organisation, on compte quatre (médiane 1) membres du personnel aux prises avec des limitations fonctionnelles.

FIGURE 14 PRÉSENCE, DANS L'ORGANISATION, D'EMPLOYÉS AYANT DES LIMITATIONS FONCTIONNELLES (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)

Une lecture par type d'organisation indique que les entreprises d'économie sociale se démarquent en affichant un pourcentage plus élevé de membres du personnel ayant des limitations fonctionnelles (20 % contre 13 % pour les organismes communautaires et 12 % pour les regroupements).

6.2 LA SCOLARITÉ DES SALARIÉS

Tous statuts d'emploi confondus, les femmes sont plus scolarisées que les hommes, puisque, respectivement, dans 31 % (ressources à temps plein) et 21 % (ressources à temps partiel) des organisations, les femmes détiennent un diplôme universitaire et dans 29 % et 22 % des organisations, elles possèdent un diplôme collégial. Du côté des hommes, dans 18 % et 11 % des organisations ils détiennent un diplôme universitaire et dans 13 % et 10 % des organisations ils possèdent un diplôme collégial. Tous statuts d'emplois confondus, dans 6 % (pour les femmes) et 6 % (pour les hommes) des organisations, les ressources humaines possèdent moins d'un diplôme secondaire ou professionnel.

TABLEAU 12 SCOLARITÉ MOYENNE DES EMPLOYÉS OCCUPANT LES POSTES À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL HORS DIRECTION, PAR ORGANISME ET PAR GENRE (EN % MOYENS D'ORGANISATIONS) (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)

Niveaux de scolarité	Temps plein		Temps partiel	
	Femmes (% d'organisations)	Hommes (% d'organisations)	Femmes (% d'organisations)	Hommes (% d'organisations)
Diplôme universitaire	31	18	21	11
Diplôme collégial	29	13	22	10
Diplôme secondaire ou professionnel	16	11	17	11
Moins d'un secondaire	2	3	4	3
Ne sait pas/ pas de réponse	8	23	11	22
Ne s'applique pas	14	32	25	43

**TABLEAU 13 SCOLARITÉ MOYENNE PAR TYPES D'ORGANISATION
(EN % MOYENS D'ORGANISATIONS)**

Regroupements				
	Temps plein		Temps partiel	
Niveaux de scolarité	Femmes (% d'organisations)	Hommes (% d'organisations)	Femmes (% d'organisations)	Hommes (% d'organisations)
Diplôme universitaire	41	23	28	14
Diplôme collégial	17	8	14	6
Diplôme secondaire ou professionnel	10	8	12	8
Moins d'un secondaire	1	1	2	2
Ne sait pas/pas de réponse	11	22	12	18
Ne s'applique pas	20	38	32	52
ORGANISMES COMMUNAUTAIRES				
	Temps plein		Temps partiel	
Niveaux de scolarité	Femmes (% d'organisations)	Hommes (% d'organisations)	Femmes (% d'organisations)	Hommes (% d'organisations)
Diplôme universitaire	29	16	21	10
Diplôme collégial	35	14	28	11
Diplôme secondaire ou professionnel	14	7	17	9
Moins d'un secondaire	1	1	1	1
Ne sait pas/pas de réponse	8	27	12	27
Ne s'applique pas	13	35	21	42
Entreprises d'économie sociale				
	Temps plein		Temps partiel	
Niveaux de scolarité	Femmes (% d'organisations)	Hommes (% d'organisations)	Femmes (% d'organisations)	Hommes (% d'organisations)
Diplôme universitaire	20	17	13	9
Diplôme collégial	26	14	16	10
Diplôme secondaire ou professionnel	26	25	21	19
Moins d'un secondaire	9	11	12	11
Ne sait pas/pas de réponse	9	16	14	16
Ne s'applique pas	10	17	24	35

C'est dans les regroupements et dans les organismes communautaires que l'on retrouve le plus fort pourcentage de femmes détenant un diplôme universitaire (regroupements : 41 % et 28 % ; organismes communautaires : 29 % et 21 % ; entreprises d'économie sociale : 20 % et 13 %). C'est dans les organismes communautaires et dans les entreprises d'économie sociale que l'on retrouve le plus fort pourcentage de femmes détenant un diplôme collégial (organismes communautaires : 35 % et 28 % ; entreprises d'économie sociale : 26 % et 16 % ; regroupements : 17 % et 14 %). Tous statuts d'emploi et genre confondus, le pourcentage de membres du personnel détenant moins d'un secondaire est plus élevé dans les entreprises d'économie sociale, comparativement aux regroupements et aux organismes communautaires.

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

Dans 7 % des organisations, un ou plusieurs employés actuellement en poste étaient sans chèque au moment de leur embauche. Dans 15 % des organisations, un ou plusieurs employés étaient au chômage et dans 6 % des organisations, ils étaient bénéficiaires de l'aide sociale. On parle alors, en moyenne et par organisation, de deux employés (médiane 1) sans chèque, de trois employés (médiane 1) sur les prestations d'assurance-emploi et de deux employés (médiane 1) sur l'aide sociale. Lorsque c'est le cas, ces employés étaient, en moyenne, sans chèque depuis deux ans et 2 mois (médiane 1 an), sur les prestations d'assurance-emploi depuis six mois (médiane 5 mois) et sur l'aide sociale depuis deux ans et trois moins (médiane 1 an).

C'est dans les entreprises d'économie sociale que l'on retrouve le plus grand nombre d'employés qui étaient, au moment de leur embauche, sans chèque [5 (médiane 2) contre 1 dans les regroupements et 1 dans les organismes communautaires], prestataires d'assurance-emploi [3 (médiane 1) contre 2 (médiane 1) et 2 (médiane 1)] ou bénéficiaires de l'aide sociale [3 (médiane 1) contre 1 et 1].

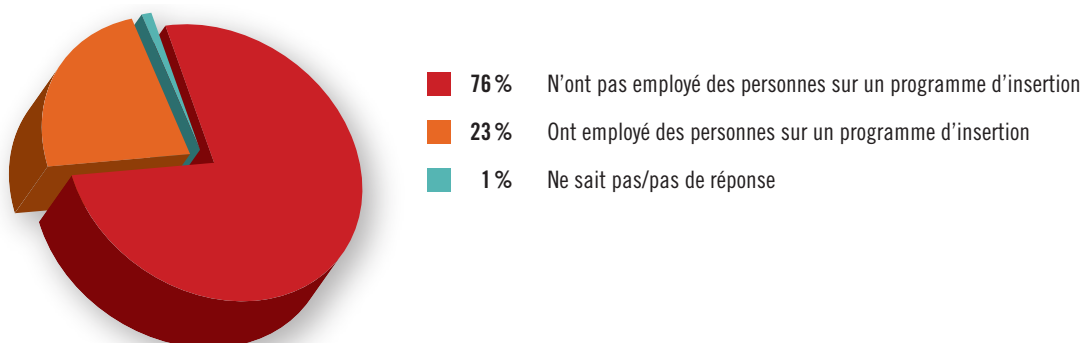
TABLEAU 14 SITUATION DES EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS, AU MOMENT DE L'EMBAUCHE²¹
(TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES) (EN % D'ORGANISMES)

	% d'organismes
Sans chèque	7
Au chômage	15
Sur l'aide sociale	6
Ne sait pas/pas de réponse	72

6.4 LES RESSOURCES HUMAINES EMPLOYÉES DANS LE CADRE DE PROGRAMMES D'INSERTION

Dans le courant de la dernière année financière, près du quart (23 %) des organisations ont employé une ou plusieurs personnes dans le cadre d'un programme d'insertion. Parmi celles-ci, on compte 30 % d'entreprises d'économie sociale, 25 % d'organismes communautaires et 13 % de regroupements. Par organisation, le nombre moyen de ressources humaines à temps plein et à temps partiel est estimé, respectivement, à trois (médiane 1) et à un (médiane 0) employés.

FIGURE 15 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.

20 Le total des pourcentages excède les 100 %, puisque les répondants pouvaient cocher plus d'un choix de réponse.

TABLEAU 15 PERSONNES EMPLOYÉES DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME D'INSERTION NOMBRE MOYEN, NOMBRES MÉDIANS ET SALAIRES MOYENS (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)				
	Nombre moyen de femmes	Salaire horaire moyen des femmes	Nombre moyen d'hommes	Salaire horaire moyen des hommes
Temps plein	7 (1)	12,65 \$ (11,49 \$)	6 (1)	12,22 \$ (11,00 \$)
Temps partiel (moins de 30 heures)	5 (2)	13,13 \$ (12,50 \$)	3 (2)	12,61 \$ (11,00 \$)

6.5 LES GESTIONNAIRES ET COORDONNATEURS

Le ou les poste(s) de direction sont, en moyenne et par organisation, occupés par deux personnes (médiane 1). Les employés occupant ces postes affichent une ancienneté moyenne de 11 ans (médiane 9 ans) et un âge moyen de 46 ans. Le taux horaire moyen attribué aux gestionnaires et coordonnateurs des organisations du secteur est estimé à 27,24 \$ de l'heure, ce qui équivaut à un salaire annuel moyen de 49 577 \$. Les gestionnaires et coordonnateurs des regroupements (26,87 \$ [médiane 25,33 \$]; salaire annuel moyen de 48 903 \$) et des entreprises d'économie sociale (26,22 \$ [médiane 25,00 \$]; salaire annuel moyen de 47 720 \$) se voient attribuer un taux horaire un peu plus élevé que leurs homologues des organismes communautaires (24,19 \$ [médiane 24,00 \$]; salaire annuel moyen de 44 026 \$).

Toutes organisations confondues, les femmes sont plus présentes que les hommes aux postes de direction (femmes dans 69 % des organisations contre hommes dans 31 % des organisations). Les femmes occupant les postes de direction sont plus scolarisées que les hommes. Dans plus de la moitié (51 %) et dans 19 % des organisations, les femmes détiennent respectivement un diplôme universitaire ou un diplôme collégial (contre, respectivement 26 % et 7 % des organisations pour les hommes).

TABLEAU 16 SCOLARITÉ MOYENNE DES EMPLOYÉS OCCUPANT LES POSTES DE DIRECTION, PAR ORGANISATION ET PAR GENRE (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)	
Femmes	
Niveaux de scolarité	Pourcentage moyen
Diplôme universitaire	51
Diplôme collégial	19
Diplôme secondaire ou professionnel	10
Moins d'un secondaire	0
Ne s'applique pas	12
Ne sait pas/pas de réponse	8
Hommes	
Niveaux de scolarité	Pourcentage moyen
Diplôme universitaire	26
Diplôme collégial	7
Diplôme secondaire ou professionnel	3
Moins d'un secondaire	1
Ne s'applique pas	47
Ne sait pas/pas de réponse	16

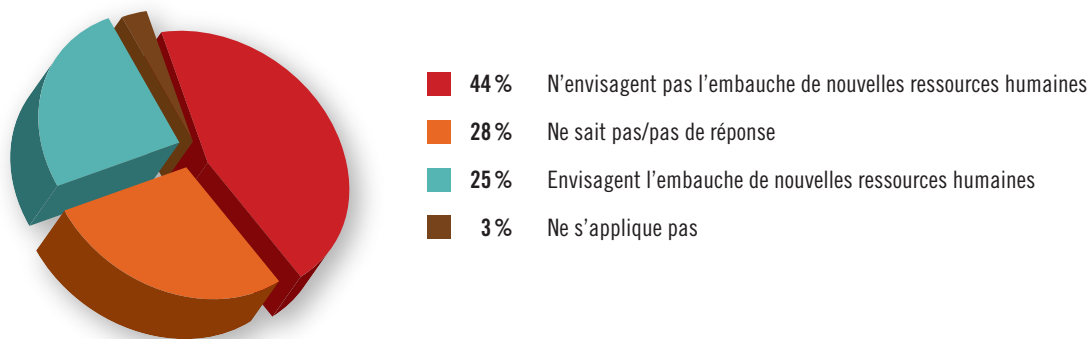
Les gestionnaires et coordonnateurs ont été principalement formés dans les disciplines et/ou les domaines suivants :

- ❖ Administration ;
- ❖ Travail social ;
- ❖ Gestion (financière ou gestion des ressources humaines) ;
- ❖ Communication ;
- ❖ Psychologie/psychoéducation/sciences psychosociales ;
- ❖ Éducation/éducation spécialisée ;
- ❖ Sciences humaines et sociales ;
- ❖ Comptabilité ;
- ❖ Sciences politiques ;
- ❖ Criminologie ;
- ❖ Sexologie ;
- ❖ Philosophie ;
- ❖ Intervention (loisirs, toxicomanie) ;
- ❖ Histoire ;
- ❖ Arts plastiques ;
- ❖ Bureautique ;
- ❖ Éducation à l'enfance.

6.6 LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE

Le quart (25 %) des organisations envisagent l'embauche de nouvelles ressources humaines dans le courant de la prochaine année. Au moment de l'enquête, plus du tiers (38 %) des entreprises d'économie sociale, moins du quart (21 %) des organismes communautaires et 19 % des regroupements prévoyaient embaucher de nouvelles ressources humaines en 2016. Lorsque c'est le cas, on parle alors, en moyenne et par organisation, de l'embauche de quatre (médiane 1) nouveaux employés. Plus de la moitié (44 %) des organisations ne prévoient pas faire appel à de nouvelles ressources humaines dans ce même intervalle. Par ailleurs, 28 % des directeurs généraux et coordonnateurs n'étaient pas en mesure de répondre à cette question.

FIGURE 16 PRÉVISION D'EMBAUCHE DE NOUVELLES RESSOURCES HUMAINES POUR LA PROCHAINE ANNÉE (2015-2016) (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)



Suite au contexte prévalant au moment de l'enquête (mai 2015 et mois suivants), 18 % des organisations s'étaient vues dans l'obligation de congédier une ou plusieurs ressources humaines. Dans 15 % des regroupements sectoriels, on parle de la mise à pied d'une moyenne d'un employé par organisation, dans 20 % des entreprises d'économie sociale on parle d'une moyenne de deux employés par entreprise. De leur côté, 19 % des organismes communautaires se sont vus dans l'obligation de se départir d'une moyenne de deux employés par organisme.

Au moment de l'enquête et toujours en fonction du contexte, 13 % des organisations envisageaient la mise à pied d'un ou de plusieurs membres du personnel. Dans 25 % des regroupements sectoriels, on parle d'une moyenne d'un employé, dans 10 % des entreprises d'économie sociale on parle de six (médiane 1) employés et dans 15 % des organismes communautaires, on se verra dans l'obligation de mettre à pied deux (médiane 3) employés au cours de l'année financière 2016-2017.

7 LA RELÈVE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce qu'il faut retenir...

- ❖ Au cours des trois dernières années, 32 % des organisations du secteur ont rencontré des difficultés à pourvoir un ou plusieurs postes.
- ❖ Au moment de l'enquête, 44 % des gestionnaires se disaient préoccupés par la question de la relève, prévoyant, par ailleurs, la plus importante vague de départs dans un horizon de deux ans et demi.
- ❖ Dans un tel contexte et devant de telles perspectives, 28 % des gestionnaires s'étaient déjà dotés de stratégies reliées à la relève, alors que près du quart (24 %) des gestionnaires envisageaient d'en doter leur organisation.
- ❖ Dans près du tiers (30 %) des organisations, un ou plusieurs employés sont originaires d'un autre pays. On parle alors, en moyenne, de cinq employés (médiane 2 employés) par organisation. Les entreprises d'économie sociale se démarquent des regroupements et des organismes d'action communautaire, puisque plus du tiers (38 % contre 28 % et 30 %) d'entre elles comptent parmi leurs membres du personnel une ou plusieurs personnes originaires d'un autre pays.
- ❖ Dans une grande majorité (68 %) de ces organisations, ces membres du personnel occupent un poste à temps plein, alors que dans respectivement 20 % et 6 % des organisations, ils occupent un poste à temps partiel ou un poste occasionnel.
- ❖ Dans 83 % des organisations, les ressources humaines originaires d'un autre pays occupent un emploi en lien direct avec leur domaine d'expertise.
- ❖ Dans plus de la moitié (54 %) et dans 39 % des organisations, on retrouve, respectivement, des membres du personnel âgés de 50 à 55 ans, et de 56 à 60 ans. Lorsque c'est le cas, on parle, en moyenne et par organisation, de quatre employés (médiane 2) et de deux employés (médiane 1).
- ❖ Dans ce contexte, une forte majorité (82 %) des gestionnaires envisagent le maintien en emploi de leurs employés âgés de 50 ans et plus. Parmi ceux-ci, 20 % se sont déjà dotés de stratégies pour assurer ce maintien.
- ❖ Plus du quart (24 %) des gestionnaires n'envisagent pas l'embauche de travailleurs expérimentés, quel que soit le secteur d'emploi occupé antérieurement.
- ❖ Au moment de l'enquête, 33 % des organisations s'étaient dotées d'ententes négociées collectivement, 57 % d'échelles salariales, et 81 % des organisations possédaient une politique de conditions de travail et/ou d'une politique salariale. On y retrouve, notamment, les congés fériés et payés (96 % des organisations), les heures de travail (93 %), la prévision d'une période d'essai et d'évaluation (91 %) et les vacances annuelles (83 %).
- ❖ Les principaux avantages sociaux dont bénéficient les employés sont les congés familiaux et parentaux (59 % des organisations), les congés de maladie (42 %) et le plan d'assurance collective (38 %). Les congés de maladie monnayables (12 %) et Le REÉR avec contribution de l'employeur (11 %) et le régime de retraite collectif sans contribution de l'employeur (13 %) 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 latitude au niveau des responsabilités (95 % des organisations), d'autonomie (94 %), d'une diversification des tâches (92 %), de la tenue de réunions d'équipe (89 %) et de la participation aux décisions (83 %).

7.1 LA RELÈVE ET LES STRATÉGIES RELIÉES À LA RELÈVE

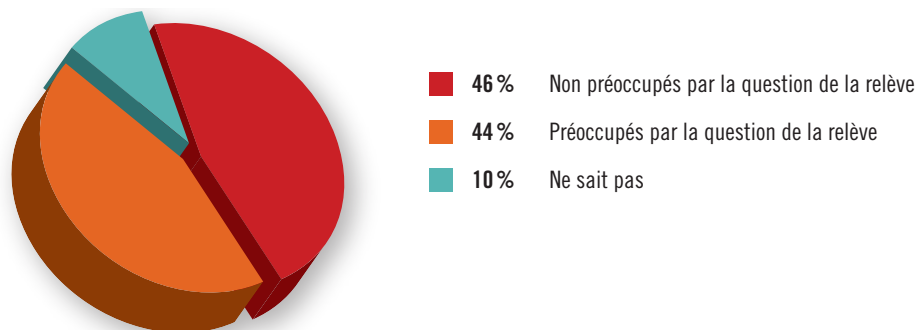
Au cours des trois dernières années, près du tiers (32 %) des organisations ont rencontré des difficultés à pourvoir un ou plusieurs postes ; 65 % des organisations n'ont pas été confrontées à cette problématique.

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

- ❖ **Intervenant/intervenant social/ intervenant psychosocial/travailleur de rue**
- ❖ **Animateur/moniteur/accompagnateur**
- ❖ **Directeur/coordonnateur**
- ❖ **Agent de bureau/adjoint administratif/secrétaire/ adjoint à la direction**
- ❖ **Préposé aux bénéficiaires/ préposé d'aide à domicile**
- ❖ **Agent de développement/agent de liaison/ agent de mobilisation/agent de développement de projets**
- ❖ **Éducateur à la petite enfance/aide-éducateur**
- ❖ **Aide-cuisinier/cuisinier**
- ❖ **Agent aux communications/coordonnateur des communications/conseiller à la recherche de financement**
- ❖ **Coordonnateurs de projets/coordonnateur de services/coordonnateur de bénévoles/ coordonnateur régional**
- ❖ **Formateur**
- ❖ **Commis comptable/analyste financier**
- ❖ **Chauffeur/livreur**
- ❖ **Conseiller en emploi**
- ❖ **Conseiller budgétaire**
- ❖ **Journaliste/rédacteur en chef**
- ❖ **Agente de sensibilisation/agent d'intégration**
- ❖ **Agent en informatique**
- ❖ **Manœuvres/manutentionnaires/commis aux stocks/commis de plancher**
- ❖ **Agent en gestion des ressources humaines/ conseiller en gestion des ressources humaines**
- ❖ **Commis/préposé au service à la clientèle/ vendeur**
- ❖ **Préposé aux ventes/représentant aux ventes**
- ❖ **Trieur**

Près de la moitié (44 %) des directeurs généraux et des coordonnateurs se disent préoccupés par la question de la relève, ce qui n'est pas le cas de 46 % des gestionnaires d'organisations du secteur.

FIGURE 17 PRÉOCCUPATIONS RELATIVES À LA QUESTION DE LA RELÈVE (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)

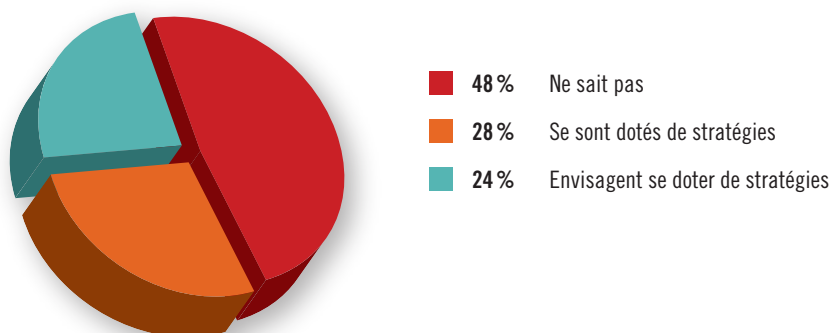


Du point de vue des gestionnaires, la plus importante vague de départs de ressources humaines dans le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire se fera sentir, en moyenne, dans deux ans et demi (médiane 2 ans), donc en 2017-2018. Du point de vue de 6 % des gestionnaires, cette vague de départ est déjà en cours. Près de la moitié (42 %) des gestionnaires n'ont pas été en mesure de statuer sur ce point.

Dans ce contexte et en regard de ces prévisions, 28 % des gestionnaires se sont dotés de stratégies reliées à la question de la relève et près du quart (24 %) envisagent le développement de telles stratégies²¹. On constate donc un plus grand intérêt pour le développement et la mise en place de telles stratégies.

21 Plus de la moitié (48 %) des directeurs généraux et des coordonnateurs n'étaient pas en mesure de répondre à cette question.

FIGURE 18 POSITIONNEMENT EN REGARD DES STRATÉGIES RELIÉES À LA QUESTION DE LA RELÈVE (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)



Toutes proportions gardées, cette tendance globale caractérise plus fortement les entreprises d'économie sociale (34 % se sont dotées de stratégies liées à la question de la relève, contre 28 % des organismes communautaires et 27 % des regroupements).

Les stratégies déjà développées et envisagées au moment de l'enquête ciblent :

- ✚ **l'établissement de partenariats ou des demandes financières spécifiques aux bailleurs de fonds et aux entreprises privées pour être en mesure d'optimiser les conditions salariales ;**
- ✚ la diversification des sources de financement ;
- ✚ la révision des conditions de travail, des conditions salariales (aussi pour la rétention), des horaires (conciliation famille-travail) ;
- ✚ **la promotion des métiers et des professions auprès des étudiants ;**
- ✚ l'établissement d'un plan d'action relié à la question de la relève (plan de relève, plan stratégique) ;
- ✚ l'intégration de stagiaires ;
- ✚ recrutement auprès des services de placement étudiant ;
- ✚ l'embauche de consultants ;
- ✚ l'offre de formations à l'interne et lors de l'embauche ;
- ✚ l'offre de formation à l'externe avec un accompagnement à l'interne ;
- ✚ la mise en place d'une structure de mentorat ;
- ✚ **un plan de transfert des connaissances ;**
- ✚ la prévision d'un temps de transfert entre le départ d'une ressource et l'embauche de son remplaçant ;
- ✚ l'embauche de personnel plus jeune ;
- ✚ l'embauche de personnes intéressées par la mission de l'organisation ;
- ✚ le réseautage ;
- ✚ la révision de la structure de l'organisation ;
- ✚ la répartition des tâches entre les employés ;
- ✚ le recrutement auprès d'organismes du milieu ;
- ✚ les départs progressifs et les remplacements progressifs ;
- ✚ l'embauche de ressources humaines originaires d'un autre pays et de ressources humaines expérimentées (âgées de 50 ans et plus).

La diffusion des offres d'emploi se fait majoritairement par le biais du réseau d'Emploi-Québec (Placement en ligne) (77 % des organisations).

TABLEAU 17 MÉDIUMS UTILISÉS POUR LA DIFFUSION DES OFFRES D'EMPLOIS (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)

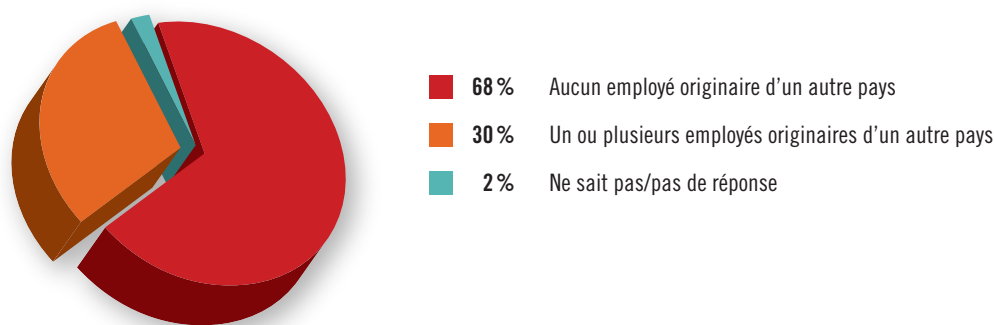
Médiums	% d'organisations
Emploi-Québec	77
Arrondissement.com	14
Netfemmes	5
Économie socialequébec	3
Engagés	2
Autres	50
Ne s'applique pas	7
Ne sait pas	1
Pas de réponse	2

Un pourcentage significatif d'organisations (78 %) se disent prêtes à accueillir des stagiaires (81 % des organismes communautaires, 76 % des entreprises d'économie sociale et 72 % des regroupements).

7.2 LE BASSIN DES PERSONNES IMMIGRANTES

Près du tiers (30 %) des organisations comptent parmi leurs membres du personnel une ou plusieurs personnes immigrantes. On parle alors, en moyenne et par organisation, de cinq employés (médiane 2). Dans 68 % des organisations, on ne compte aucune personne immigrante parmi les membres du personnel. Parmi ces organisations, 30 % ont compté, dans les années antérieures, une ou plusieurs personnes immigrantes au nombre de leurs membres du personnel, ce qui n'est pas le cas de 60 % de ces organisations.

Les entreprises d'économie sociale se démarquent des regroupements et des organismes d'action communautaire, puisque plus du tiers (38 % contre 30 % des organismes communautaires et 28 % des regroupements) d'entre elles comptent parmi les membres de leur personnel, une ou plusieurs personnes originaires d'un autre pays.

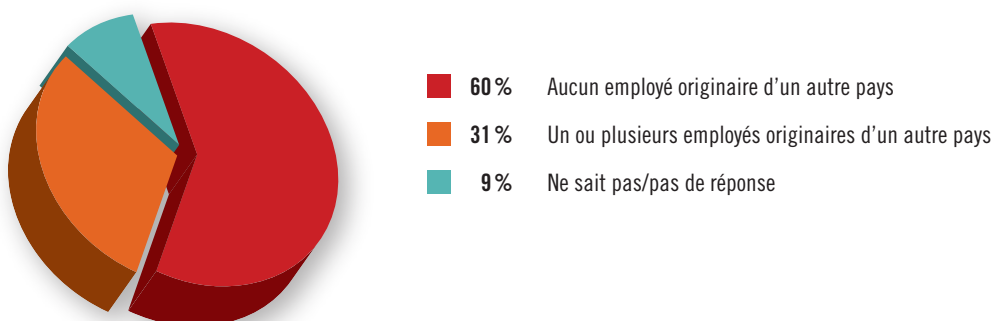
FIGURE 19 PRÉSENCE DE PERSONNES IMMIGRANTES PARMI LES RESSOURCES HUMAINES DE L'ORGANISATION (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)

Dans plus de la moitié (56 %) des organisations ayant à leur emploi une ou plusieurs personnes originaires d'un autre pays, ces ressources humaines ont immigré au Québec depuis plus de cinq ans (56 %).

**TABLEAU 18 NOMBRE D'ANNÉES DE PRÉSENCE AU QUÉBEC
(TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)**

Nombre d'années	% d'organisations
Moins d'un an	1
De 1 à 3 ans	15
De 4 à 5 ans	14
Plus de 5 ans	56
Ne sait pas	8
Pas de réponse	7

Plus du tiers (34 %) des entreprises d'économie sociale et près du tiers des organismes communautaires (31 %) et des regroupements (31 %), qui n'avaient pas d'employés originaires d'un autre pays au moment de l'enquête, avaient déjà embauché, dans le passé, une ou plusieurs personnes immigrantes.

**FIGURE 20 PRÉSENCE, PAR LE PASSÉ, DE PERSONNES IMMIGRANTES PARMIS LES RESSOURCES HUMAINES DE L'ORGANISATION
(TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)**


Au moment de l'enquête, les membres du personnel originaires d'un autre pays étaient, en moyenne, en poste depuis un à trois ans (dans 41 % des organisations comptant une ou plusieurs personnes issues de l'immigration parmi les membres de leur personnel). Soulignons le fait que dans près du quart des organisations (24 %), ces membres du personnel étaient en poste depuis plus de cinq ans.

**TABLEAU 19 ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS ISSUS DE L'IMMIGRATION
(EN % D'ORGANISATIONS)**

Années d'ancienneté	% d'organisations
Moins d'un an	13
De 1 à 3 ans	41
De 4 à 5 ans	14
Plus de 5 ans	24
Pas de réponse	5
Ne sait pas	3

Dans une forte majorité (68 %) de ces organisations, ces membres du personnel occupent un poste à temps plein, alors que dans respectivement 20 % et 6 % des organisations, ils occupent un poste à temps partiel ou un poste occasionnel.

TABLEAU 20 STATUT D'EMPLOI DES EMPLOYÉS ISSUS DE L'IMMIGRATION (EN % D'ORGANISATIONS)

Statut d'emploi	% d'organisations
Temps plein	68
Temps partiel	20
Occasionnel	6
Pas de réponse	5
Ne sait pas	1

Dans 12 % des organisations, ces ressources humaines sont en insertion ou sur un programme de subvention salariale d'Emploi-Québec. Lorsque c'est le cas, on parle, en moyenne et par organisation, de deux (médiane 1) membres du personnel (issu de l'immigration), alors que l'on compte, en moyenne et par organisation, trois (médiane 2) membres du personnel issus de l'immigration qui ne sont ni en insertion ni sur un programme de subvention.

Dans 83 % des organisations comptant une ou plusieurs personnes issues de l'immigration, ces ressources humaines occupent un emploi en lien direct avec leur domaine d'expertise. Lorsque c'est le cas, on parle en moyenne et par organisation, de trois employés (médiane 2). Dans 27 % des organisations, une ou plusieurs ressources humaines issues de l'immigration occupent un poste qui n'est pas en lien direct avec leur domaine d'expertise, on parle alors en moyenne et par organisation, de sept employés (médiane 1).

Dans plus du quart (28 %) des organisations, les ressources humaines issues de l'immigration occupent un poste attaché à la direction générale ou à la coordination.

Moins du quart (16 %) des gestionnaires dont l'organisation ne comptait pas, au moment de l'enquête, une ou plusieurs personnes issues de l'immigration envisagent l'embauche de personnes immigrantes pour contrer la rareté de main-d'œuvre, ce que n'envisagent pas 34 % des directeurs généraux et coordonnateurs²².

7.3 LE BASSIN DES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS

Dans plus de la moitié (54 %) et dans 39 % des organisations, on retrouve, respectivement, des membres du personnel âgés de 50 à 55 ans et de 56 à 60 ans. Lorsque c'est le cas, on parle, en moyenne et par organisation, de quatre employés (médiane 2) et de trois employés (médiane 1). Plus du quart des organisations (27 %) comptent parmi leurs membres du personnel une ou plusieurs personnes âgées de 61 à 65 ans et 15 % des organisations, un ou plusieurs employés âgés de plus de 65 ans.

TABLEAU 21 CLASSE D'ÂGE DES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS (EN NOMBRES MOYENS D'EMPLOYÉS)

Classes d'âge	Nombre moyen d'employés
De 50 à 55 ans	4 (médiane 2)
De 56 à 60 ans	3 (médiane 1)
De 61 à 65 ans	3 (médiane 1)
Plus de 65 ans	2 (médiane 1)

22 La moitié (50 %) des gestionnaires n'étaient pas en mesure de statuer sur ce point.

En 2015, une forte majorité (82 %) des gestionnaires envisagent le maintien en emploi de leurs employés âgés de 50 ans et plus. Parmi ceux-ci, 20 % se sont déjà dotés de stratégies pour assurer ce maintien. Seuls 5 % des gestionnaires n'envisagent pas le maintien en emploi de leurs employés âgés de 50 ans et plus (13 % des gestionnaires n'étaient pas en mesure de répondre à la question). Lorsque le maintien est envisagé, on parle :

- ✚ **de réduction des heures de travail (temps partiel), d'horaire flexible et d'aménagement des horaires (conciliation retraite-travail) ;**
- ✚ **d'un programme de préretraite ou de retraite progressive ;**
- ✚ de conditions de travail, d'avantages sociaux et d'avancement ;
- ✚ de réaménagement des tâches et d'une diversification des tâches ;
- ✚ d'évaluation ou de réévaluation des postes et d'adaptation des postes ;
- ✚ de formation et de formation continue ;
- ✚ d'assurance collective ;
- ✚ d'une adaptation aux besoins des employés ciblés ;
- ✚ de l'offre de salaires attractifs ;
- ✚ de l'offre de REER collectifs.

Près du quart (24 %) des gestionnaires n'envisagent pas l'embauche de travailleurs expérimentés, quel que soit le secteur d'emploi occupé antérieurement. Plus du quart (29 %) se disent prêts à embaucher des travailleurs de 50 ans et plus issus du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire, 21 %, des travailleurs expérimentés issus du secteur privé et 19 %, des travailleurs expérimentés issus du secteur public²³. Au moment de l'enquête, 11 % de ces gestionnaires s'étaient déjà dotés de stratégies rattachées à l'embauche de travailleurs expérimentés alors que 5 % envisageaient le développement de ce type de stratégies²⁴.

Du côté des gestionnaires s'étant dotés de stratégies ou en voie d'en développer, on table sur les horaires flexibles, l'offre d'un temps partiel, les avantages sociaux, les conditions de travail, l'offre de formations incluant le transfert des connaissances, le télétravail et sur les assurances collectives. Par ailleurs, certains gestionnaires indiquent dans leurs offres d'emploi l'intérêt pour les travailleurs expérimentés, d'autres ne font pas de « discrimination » en regard de l'âge (affichage et recrutement inclusifs), d'autres enfin collaborent avec des organismes tels que Conciliation 45 ans et plus et la FADOQ lors du recrutement.

7.4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le syndicat est présent dans 5 % de l'ensemble des organisations ciblées, dans 4 % des regroupements, dans 3 % des organismes communautaires et dans 10 % des entreprises d'économie sociale.

Le tiers (33 %) des organisations s'étaient dotées, au moment de l'enquête, d'ententes négociées collectivement, ce qui n'est pas le cas de 58 % des organisations du secteur. Les ententes collectives sont majoritairement écrites (dans 34 % des organisations dotées d'ententes collectives, contre 2 % d'organisations dont les ententes sont non écrites).

FIGURE 21 ORGANISATIONS DOTÉES D'ENTENTES NÉGOCIÉES COLLECTIVEMENT (TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)



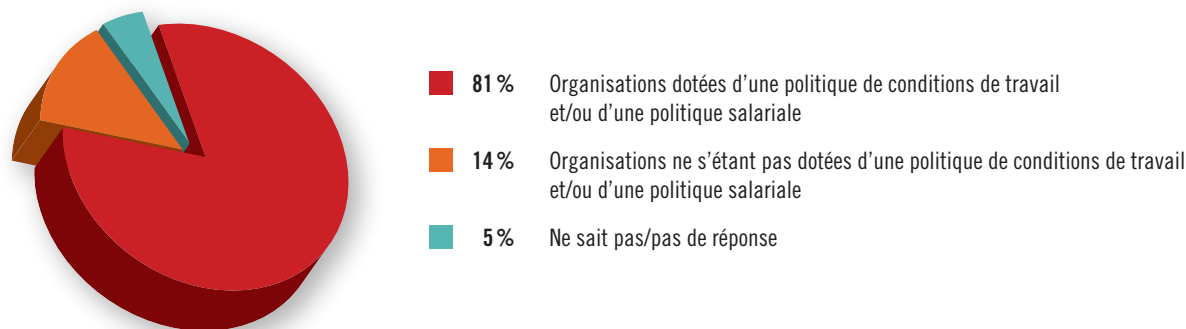
23 Quarante-trois pour cent (43 %) des gestionnaires n'étaient pas en mesure de répondre à cette question.

24 Quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) des gestionnaires n'étaient pas en mesure de répondre à cette question.

Au moment de l'enquête, une forte majorité (81 %) 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 14 % 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 grande majorité des cas (dans 92 % des organisations disposant d'une politique de condition de travail et/ou d'une politique salariale), ce qui n'est pas le cas dans 8 % des organisations sectorielles.

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 (dans 75 % des organisations), ce qui n'est pas le cas dans 6 % des organisations sectorielles. Dans 55 % des organisations, cette politique a été élaborée avec le personnel en poste.

FIGURE 22 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 (96 % des organisations), les heures de travail (93 %), la prévision d'une période d'essai et d'évaluation (91 %) et les vacances annuelles (83 %). Les éléments les moins intégrés dans ces politiques sont les mesures de conciliation famille-travail (38 %), la politique contre le harcèlement sexuel (44 %) et la politique de formation (44 %).

Toutes proportions gardées, cette tendance générale vaut pour les regroupements, organismes et entreprises du secteur et pour les regroupements, avec, cependant, une différenciation quant aux éléments les moins intégrés aux politiques de conditions de travail (la politique de formation et la politique de harcèlement sexuel pour les regroupements; les mesures de conciliation famille-travail et la résiliation de contrat pour les organismes communautaires; les mesures de conciliation famille-travail et la politique contre le harcèlement sexuel pour les entreprises d'économie sociale).

TABLEAU 22 PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE DE CONDITIONS DE TRAVAIL ET/OU DE LA POLITIQUE SALARIALE (EN % D'ORGANISATIONS)

Éléments	Toutes organisations confondues	Regroupements	Organismes communautaires	Entreprises d'économie sociale
Congés fériés et payés	96	95	97	98
Heures de travail	93	95	89	95
Période d'essai et d'évaluation	91	88	93	92
Vacances annuelles	83	82	86	84
Évaluation de la personne salariée	79	82	74	83
Mise à pied et licenciement	78	80	72	81
Politique d'embauche	74	74	72	76
Ancienneté	73	76	69	74
Congés sociaux	68	72	59	71
Procédure de règlement des différends ou des mécontentes	54	53	51	57
Politique contre le harcèlement psychologique	51	42	64	51
Santé et sécurité au travail	47	41	67	41
Résiliation du contrat	46	60	33	47
Politique de formation	44	38	46	44
Politique contre le harcèlement sexuel	44	38	57	41
Mesures de conciliation famille-travail	38	45	36	37
Autres	17	21	12	17

Plus de la moitié (57 %) des organisations se sont dotées d'échelles salariales, ce qui n'est pas le cas de 38 % des organisations.

En moyenne et par organisation, on offre un maximum de cinq semaines de vacances annuelles. Le nombre maximum de vacances annuelles est, en moyenne, obtenu après huit ans d'ancienneté (médiane 7) au sein de l'organisation. Les employés bénéficient en moyenne de neuf jours de congé par année.

Toutes organisations confondues, les principaux avantages sociaux dont bénéficient les employés sont les congés familiaux et parentaux (dans 59 % des organisations, le plan d'assurances collectives (38 %) et les congés de maladie cumulables (30 %). Le régime de retraite collectif sans contribution de l'employeur (3 %) figure parmi les éléments les moins offerts. Une part significative (12 %) des organisations n'offre aucun avantage.

Toutes proportions gardées, cette tendance globale vaut pour les regroupements, les organismes communautaires et les entreprises d'économie sociale, exception faite des congés de maladie qui sont plus significativement monnayables dans les entreprises d'économie sociale.

**TABLEAU 23 AVANTAGES SOCIAUX DONT BÉNÉFICIENT LES EMPLOYÉS
(EN % D'ORGANISATIONS)**

Éléments	Toutes organisations confondues	Regroupements	Organismes communautaires	Entreprises d'économie sociale
Congés familiaux et congés parentaux	59	64	61	53
Plan d'assurance collective	38	48	42	45
Congés de maladie cumulables	30	40	45	19
Régime de retraite collectif avec contribution de l'employeur	21	25	21	19
REER avec contribution de l'employeur	13	13	12	19
Congés de maladie monnayables	19	16	15	35
Autre	13	11	13	13
Aucun avantage	12	14	10	16
Régime de retraite collectif sans contribution de l'employeur	3	3	2	1

Par ailleurs, les employés des organisations du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire bénéficient d'un niveau de responsabilité (dans 95 % des organisations), d'autonomie (94 %), d'une diversification des tâches (92 %) et de la tenue de réunions d'équipe (89 %). Ils bénéficient moins largement de systèmes de récompenses (12 %), de la possibilité de participer à des comités autres que les réunions d'équipe (56 %) et de programmes de conciliation vie au travail et hors travail (57 %).

**TABLEAU 24 AUTRES DISPOSITIONS DONT BÉNÉFICIENT LES EMPLOYÉS
(TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)**

Éléments	Pourcentage moyen d'organisations
Responsabilité	95
Autonomie	94
Diversification des tâches	92
Tenue de réunions d'équipe	89
Participation aux décisions	83
Outils de circulation de l'information	81
Sécurité sur le lieu de travail	79
Possibilités d'évolution (formation, validation des acquis, développement des compétences et des responsabilités, etc.)	76
Préservation de la santé au travail (confort, chaleur, bruit, prévention des risques professionnels)	76
Choix des jours de congé	75
Horaires flexibles	75
Mécanismes pour éviter la surcharge de travail	71
Programmes de conciliation vie au travail et hors travail (rythme de travail, vie familiale, égalité hommes/femmes, loisirs, etc.)	57
Participation à des comités autres que les réunions d'équipe (par ex. : comité de relations de travail, comité de santé et sécurité, condition féminine, etc.)	56
Système de récompenses (primes, etc.)	12

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

- ❖ **la possibilité de télétravail ;**
- ❖ les cellulaires, les ordinateurs, la connexion Internet payés par l'organisation ;
- ❖ les congés différés ;
- ❖ travail quatre jours par semaine avec un congé rotatif ;
- ❖ la fermeture avec salaire les vendredis ;
- ❖ le choix des jours de congé ;
- ❖ les congés pour pratique culturelle ou religieuse ;
- ❖ l'offre de deux congés flottants par année ;
- ❖ la flexibilité des horaires ;
- ❖ la consolidation des relations d'équipe (Team building, party semi-annuel) ;
- ❖ les repas payés durant les réunions et lors de la présence des employés au CA ;
- ❖ la création d'un fonds social, d'un comité social (activités sociales payées) ;
- ❖ l'assurance collective ;
- ❖ la conciliation études-travail ;
- ❖ la reconnaissance de l'ancienneté ;
- ❖ les rabais d'achat pour les employés.

Dans près du tiers (30 %) des organisations, les congés de maladie sont cumulables. Dans 19 % des organisations, ils sont monnayables. Dans plus de la moitié (70 %) des organisations, le temps supplémentaire est récupéré ; dans 15 %, il est rétribué à temps équivalent, dans 12 %, il est rétribué à temps et demi ; et dans 2 % des organisations, il n'est ni récupéré ni rétribué.

Au cours de la dernière année, 75 % des organisations avaient un budget dédié à la formation. On parle alors d'un budget moyen annuel par organisation de 4 569 \$ (médiane 1 500 \$). Au cours de la dernière année, ce budget a été, en moyenne, utilisé à 76 % (médiane 99 %).

Toutes organisations confondues, les principaux besoins de formation relèvent de :

- ❖ **Intervention/intervention psychosociale/intervention sociale/relation d'aide (adolescents, petite-enfance, enfants, jeunes, femmes, hommes, immigrants, personnes handicapées, personnes éloignées du marché du travail, situation de crise, toxicomanie, alcoolisme, suicide, sexualité, santé mentale, violence) ;**
- ❖ **Informatique/logiciels/informatisation des systèmes/intégration dans les réseaux sociaux, dans les médias sociaux/nouvelles technologies de communication ;**
- ❖ **RCR /PDSB /AVQ /premiers soins/entretien ménager sécuritaire à domicile/soins à la personne/SST/ASSTAS/ Loi 90 (actes délégués)/prise en charge/éthique ;**
- ❖ **Gestion/coordination ;**
- ❖ **Comptabilité ;**
- ❖ **Gestion des ressources humaines ;**
- ❖ **Communications ;**
- ❖ **Recherche de financement ;**
- ❖ **Animation ;**
- ❖ **Gestion du temps/gestion du stress/gestion des priorités ;**
- ❖ **Évolution du cadre législatif/Loi sur l'assurance chômage/le Code civil/l'information sur les formulaires gouvernementaux/les normes du travail ;**
- ❖ Gestion financière/fiscalité/planification budgétaire/lecture des états financiers ;
- ❖ Service à la clientèle ;
- ❖ Gouvernance ;
- ❖ Administration ;
- ❖ Gestion de projet/développement de projet ;
- ❖ Cuisine/manipulation des aliments/hygiène/salubrité ;
- ❖ Gestion des bénévoles.

8 LE BÉNÉVOLAT ET LA VIE ASSOCIATIVE

Ce qu'il faut retenir...

- ❖ 668 % des organisations bénéficient de la participation de bénévoles autres que des administrateurs. On parle alors, par organisation, d'une moyenne de 58 bénévoles et de 1 à 499 heures d'implication par organisation.
- ❖ Près du tiers (32 %) des administrateurs siégeant au conseil d'administration des organisations du secteur sont âgés de 35 ans et moins.

Plus des deux tiers (68 %) des organisations bénéficient de la participation de bénévoles autres que les administrateurs. Pour la dernière année financière, on parle alors d'une moyenne de 58 bénévoles (médiane 20) et de 1 à 499 heures d'implication par organisation.

Toutes organisations confondues, la représentation des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration est sensiblement égale. Cette tendance vaut pour la répartition des 35 ans et moins au sein de ces instances.

**TABLEAU 25 COMPOSITION MOYENNE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)
(TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)**

Membres du CA	Nombre de femmes de 35 ans et moins	Nombre d'hommes de 35 ans et moins	Nombre de sièges votants femmes	Nombre de sièges votants hommes	Nombres de sièges non-votants femmes	Nombre de sièges non-votants hommes
Représentants du personnel	1	1	1	2	1	1
Membres à titre individuel	2	2	3	3	3	4
Délégués d'organismes membres	2	2	4	3	2	2
Membres d'office	2	2	2	2	1	1
Clients et/ou utilisateurs de services	2	2	3	2	3	2
Délégués d'organismes gouvernementaux (non membres)	2	2	2	2	2	3
Autres membres	3	4	3	2	1	1

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

**TABLEAU 26 RENCONTRES ET FRÉQUENTATION MOYENNES DES RENCONTRES
(TOUTES ORGANISATIONS CONFONDUES)**

	Nombre de réunions tenues	Nombre de membres convoqués à une réunion	Nombre annuel moyen de membres ayant assisté à une réunion
Conseil d'administration	8	8	7
Assemblée générale des membres	1	116	27
Comité de direction (comité exécutif, comité de coordination)	9	5	4
Divers comités	9	11	7

CONCLUSION²⁶

En bref...

Les femmes sont plus présentes que les hommes. Sur l'ensemble du secteur et tous statuts d'emploi confondus, les femmes représentent 64 % de la main-d'œuvre. La présence des femmes est nettement plus importante dans les emplois à temps plein (71 % contre 29 % d'hommes) et légèrement plus importante au niveau des emplois à temps partiel (57 % contre 43 % d'hommes). C'est dans les entreprises d'économie sociale que l'on retrouve la proportion de femmes la plus élevée (71 % contre 61 % dans les organismes communautaires et 56 % dans les regroupements).

En généralisant aux 15 240 regroupements, entreprises et organismes du secteur, les regroupements, entreprises et organismes de l'économie sociale et de l'action communautaire représentent, tous services et toutes activités confondus, un budget d'opération de 7 658 023 800\$ (médiane 4 249 902 600\$), 185 200 employés (tous statuts d'emploi confondus), 284 170 employés en incluant les emplois dans les coopératives (soit, 98 970 emplois) et 601 065 (médiane 207 264) bénévoles hors coopératives.

En ajoutant le budget d'opération des coopératives et des mutuelles du secteur (33,5 milliards en 2015 – source *Plan d'action gouvernemental en économie sociale 2015-2020*) au budget d'opération total des OBNL, des organismes communautaires et des regroupements, le budget d'opération total du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire, qui s'élève à 41 158 023 800\$, représente 11,3 % du BIP du Québec.

Ainsi, on parle de 1 200 employés sur l'ensemble des 240 regroupements, de 112 000 employés sur l'ensemble des entreprises d'économie sociale et de 72 000 employés sur l'ensemble des organismes communautaires.

À elles seules, les organisations les plus fréquentées (soit 31 % des organisations) affichent une fréquentation annuelle moyenne estimée à 81 297 475 visites (la fréquentation est estimée sur le nombre de visites et non pas sur le nombre de clients/usagers, un client ou un usager pouvant fréquenter l'organisation plus d'une fois durant l'année de référence).

Les regroupements participants et leurs organisations membres représentent un secteur stable et en croissance, puisque, respectivement, 42 % de ces organisations ont connu, dans les deux dernières années, une stabilité de leurs budgets d'opération et 45 % des organisations ont connu une augmentation du bassin de population desservie. On parle, alors de croissances moyennes estimées à 14 % pour les budgets d'opération et de 18 % pour le bassin de clientèle. De plus, 29 % des organisations envisageaient, au moment de l'enquête, l'offre de nouveaux produits ou services.

Près du quart (23 %) 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, 30 % des organisations comptaient au nombre de leurs ressources humaines des personnes originaires d'un autre pays.

Le quart (25 %) de ces organisations prévoyaient, au moment de l'enquête, d'embaucher de nouvelles ressources humaines. Ces embauches peuvent soit se faire suite à l'ouverture de nouveaux postes, soit en remplacement de ressources en poste au moment de l'enquête.

Suite au contexte prévalant et s'amorçant au moment de l'enquête (mai 2015 et mois suivants), 18 % des organisations s'étaient vues dans l'obligation de congédier une ou plusieurs ressources humaines.

Les regroupements participants et leurs organisations membres, ce sont des organisations dotées d'ententes négociées collectivement (33 %), d'une politique de conditions de travail/d'une politique salariale (81 %), d'échelles salariales (57 %) et de stratégies reliées à la question de la relève (28 %).

²⁶ Les chiffres de cette section sont issus de la généralisation des moyennes ou des médianes aux 15 240 organisations du secteur (soit aux 240 regroupements, aux 7 000 entreprises d'économie sociale et aux 8 000 organismes communautaires). Outre le nombre généralisé d'employés, à partir des résultats de l'enquête, nous procédons à une généralisation à l'échelle du secteur en incluant le nombre d'employés des coopératives, soit 98 970 (source : Conseil québécois de la coopération et de la mutualité).

LA MISSION

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC) a pour mission de favoriser et de consolider la concertation et le partenariat afin de résoudre les problèmes de main-d'œuvre communs aux entreprises et aux organismes du secteur. Il vise à assurer le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi sur une base sectorielle par la mobilisation et la concertation des principaux acteurs concernés, par une connaissance approfondie du marché du travail et par l'élaboration de stratégies d'action et de formation continue.

Le CSMO-ÉSAC a été constitué en tenant compte des spécificités du secteur, telles que la diversité de sa main-d'œuvre et de ses activités, la nature collective des entreprises et des organismes, son enracinement dans l'ensemble des régions du Québec, de même que des valeurs qui l'animent : démocratie, autonomie, primauté des personnes et du travail sur le capital, équité, solidarité, participation, prise en charge individuelle et collective. Son mandat s'étend à l'ensemble du territoire québécois.



www.csmoesac.qc.ca



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

1431, rue Fullum, bureau 106 ✦ Montréal (Québec) H2K 0B5

Téléphone : 514 259-7714 ✦ Sans frais : 1 866 259-7714 ✦ Télécopieur : 514 259-7189 ✦ Courriel : info@csmoesac.qc.ca