

C-14-2008

**Profil socioéconomique du réseau
associatif du loisir du Conseil
québécois du loisir**

**Enquête réalisée entre août 2003 et mars
2004**

Par Lynda Binhas, Haja Ramahatra, Sonia
Vaillancourt et Louis Jolin

Recherche réalisée en partenariat au sein du
Chantier d'activités partenariales *Loisir et
tourisme social* de l'Alliance de recherche
universités-communautés en économie sociale

Cahier de l'ARUC-ÉS
Cahier No C-14-2008

« *Profil socioéconomique du réseau associatif du loisir du Conseil québécois du loisir - Enquête réalisée entre août 2003 et mars 2004* »

Par Lynda Binhas, Haja Ramahatra, Sonia Vaillancourt et Louis Jolin
Chantier d'activités partenariales *Loisir et tourisme social*
Alliance de recherche universités-communautés en économie sociale

Révision linguistique : Francine Pomerleau

ISBN : 978-2-89276-458-1

Dépôt légal : 2008

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

Présentation de l'ARUC-ÉS et du RQRP-ÉS

L'Alliance de recherche universités-communautés en économie sociale (ARUC-ÉS) et le Réseau québécois de recherche partenariale en économie sociale (RQRP-ÉS) sont des organismes partenariaux de recherche financés par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Ce consortium de recherche en économie sociale réalise des activités de réflexion, de recherche et de valorisation des connaissances en économie sociale. Ses actions contribuent à la reconnaissance et à l'essor de l'économie sociale comme outil de développement social, culturel, politique et économique du Québec.

L'ARUC-ÉS, créée en 2000, est le premier centre de recherche interuniversitaire québécois entièrement consacré à la recherche partenariale. Ses activités portent sur différents secteurs de l'économie sociale : l'habitat communautaire, les services aux personnes, le loisir et le tourisme social, la finance et le développement local et régional. Créé en 2005, le RQRP-ÉS est quant à lui l'un des six centres canadiens voués à la recherche partenariale en économie sociale. Ses activités sont décentralisées dans les huit régions du Québec où l'on trouve une institution universitaire et ses objets de recherche s'articulent autour des particularités de chacune de ces régions. Les deux centres cohabitent sous le même toit, à Montréal.

Table des matières

Présentation de l'ARUC-ÉS et du RQRP-ÉS	iii
Liste des tableaux	vii
Glossaire	ix
Mandat et objectifs de l'étude	11
Méthodologie	13
Faits saillants	15
Réseau associatif du loisir du Conseil québécois du loisir	17
Composition et implantation	17
Membres	19
Autres champs d'intervention	21
Activités et services	23
Réseautage	24
Vie démocratique et associative	25
Ressources humaines	26
Profil d'ensemble	26
Ancienneté	28
Scolarité	29
Direction	31
Recrutement	33
Politique de travail	33
Programme d'insertion et d'employabilité	33
Activités de formation	34
Conclusion	37
Annexe : Revenus et dépenses	39
Revenus et dépenses - Classification par territoire	39
Revenus	39
Dépenses	41
Revenus et dépenses - Nouvelle classification	41
Revenus	42
Dépenses	45

Liste des tableaux

Tableau 1 : Types d'organismes (en nombre et en %)	17
Tableau 2 : Secteurs d'activités du loisir (en nombre et en %)	17
Tableau 3 : Régions d'implantation des sièges sociaux selon le type d'organismes (en nombre et en %)	18
Tableau 4 : Nombre moyen de membres	19
Tableau 5 : Fluctuation du nombre de membres entre les années 1999-2000 et 2001-2002, selon le type d'organismes (en % d'organismes et en % moyen de fluctuation)	20
Tableau 6 : Fluctuation anticipée de la taille du nombre de membres pour les années 2003-2006 selon le type d'organismes (en % d'organismes)	21
Tableau 7 : Activités autres que le loisir selon le type d'organismes (en % d'organismes)	22
Tableau 8 : Activités autres que le loisir envisagées (en % d'organismes)	23
Tableau 9 : Services offerts, usagers rejoints et échelles d'intervention de l'offre, selon le type d'organismes (en nombre moyens et en % d'organismes).....	24
Tableau 10 : Composition du conseil d'administration (en nombre moyen)	25
Tableau 11 : Réunions et présences sur une base annuelle (en nombre moyen)	25
Tableau 12 : Données sur l'emploi par statut d'emploi selon le type d'organismes (en nombre moyen et taux horaire moyen)	27
Tableau 13 : Données sur l'emploi par statut d'emploi (en nombre moyen et taux horaire moyen)	28
Tableau 14 : Âge moyen et ancienneté moyenne des employés rémunérés par statut d'emploi (en %).....	29
Tableau 15 : Scolarité moyenne par type de poste (en %)	30
Tableau 16 : Scolarité moyenne par type de poste, selon le type d'organismes (en %).....	30
Tableau 17 : Caractéristiques de la direction de l'organisme selon le type d'organismes (en % d'organismes)	31
Tableau 18 : Ancienneté des membres de la direction selon le type d'organismes (en % d'organismes).....	32
Tableau 19 : Formation des membres de la direction selon le type d'organismes (en %).....	32

Tableau 20 : Ressources humaines par organismes qui sont sur les programmes d'insertion, d'employabilité ou de lutte à la pauvreté, selon le type d'organismes (en nombre moyen et en dollars)	34
Tableau 21 : Offre de formation aux membres du personnel (en % d'organismes).....	35

Glossaire

Soulignons qu'un reclassement des organismes en fonction des échelles locale, régionale et nationale a été réalisé. L'échelle nationale regroupe les organismes nationaux membres du CQL, l'échelle régionale est constituée d'organismes qui regroupent des organismes de l'échelle régionale et les autres organismes ont été retenus à l'échelle locale. Précisons que les activités et les services des organismes de l'échelle locale peuvent avoir un rayonnement régional, national, voire international.

Classification des organismes répondants

Organisme national

Les organismes nationaux membres du Conseil québécois du loisir.

Organisme régional

Les organismes qui regroupent des organismes à l'échelle régionale.

Organisme local

Les organismes locaux membres des organismes nationaux. Précisons que les activités et les services des organismes locaux peuvent avoir un rayonnement régional, national, voire international.

Territoire d'intervention

Niveau d'intervention local

Municipal ou municipalité régionale de comté.

Niveau d'intervention régional

Région administrative.

Niveau d'intervention provincial

L'ensemble du Québec.

Niveau d'intervention canadien

L'ensemble du Canada.

Sigles

ARUC-ÉS	Alliance de recherche universités-communautés en économie sociale
CAP	Chantier d'activités partenariales
CQL	Conseil québécois du loisir
CSMO-ÉSAC	Comité sectoriel de la main-d'œuvre en économie sociale et action communautaire
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
FHOSQ	Fédération des harmonies et des orchestres symphoniques du Québec
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
SACAIS	Secrétariat à l'action communautaire automne et aux initiatives sociales

Mandat et objectifs de l'étude

En réalisant cette étude, le Conseil québécois du loisir souhaitait dresser le profil des organismes en loisir membres du réseau fédéré en regard de leurs dimensions économiques et sociales. C'est l'Alliance de recherche universités-communautés en économie sociale (ARUC-ÉS), par le biais du Chantier d'activités partenariales (CAP) *Loisir et tourisme social*, qui a encadré le mandat confié au Comité sectoriel de la main-d'œuvre en économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC). Il fut réalisé sous la responsabilité de madame Lynda Binhas, avec la collaboration de monsieur Haja Ramahatra, professionnel de recherche au Département d'études urbaines et touristiques de l'ESG UQAM.¹

Un comité de suivi a supervisé les travaux. Il était composé de madame Lynda Binhas, chargée de projet en recherche et analyse au Comité sectoriel de la main-d'œuvre en économie sociale et action communautaire, de monsieur Louis Jolin, professeur au Département d'études urbaines et touristiques de l'ESG UQAM et de madame Sonia Vaillancourt, coordonnatrice au développement - Conseil québécois du loisir, ces deux derniers coresponsables du CAP *Loisir et tourisme social*.

Les objectifs étaient ambitieux et les défis qu'ils ont soulevés nous auront permis de découvrir de nouvelles façons d'aborder le milieu associatif du loisir pour mieux le connaître. En effet, cette démarche aura été riche d'apprentissages, notamment sur la méthodologie à utiliser pour appréhender de façon rigoureuse la diversité des 4718 organismes composant le réseau associatif du loisir.

La réalisation d'une étude d'une telle envergure nécessite l'implication d'un très grand nombre de personnes. Soulignons la collaboration des répondants des 589 organismes, dont les représentants des organismes nationaux qui ont pour leur part encouragé leurs membres à participer à cette collecte d'informations. Ce taux de participation nous permet dans bien des cas d'avoir des résultats plus que représentatifs.

Cette étude a bénéficié de subventions du Secrétariat à l'action communautaire autonome, du Comité sectoriel de la main-d'œuvre en économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC) ainsi que du ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir² pour la reconnaissance et le soutien financier accordé au Conseil québécois du loisir.

¹ Le comité remercie de leur collaboration messieurs André Thibault, professeur rattaché au Laboratoire loisir et vie communautaire de l'UQTR et Denis Bussières, coordonnateur à l'ARUC-ÉS.

² Le SACA est maintenant le SACAIS et c'est le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport qui a la responsabilité du loisir.

Méthodologie

Le questionnaire construit pour les besoins de l'étude a été validé par les membres du comité de suivi mis en place pour encadrer les travaux. Cette validation a été complétée par la tenue d'un prétest mené auprès d'une douzaine d'organismes du milieu associatif du loisir, avec le souci de rejoindre des organismes aux échelles locale, régionale, nationale et de couvrir chacun des secteurs d'activités (culturel, socioéducatif, plein air, scientifique, tourisme). L'administration téléphonique du questionnaire³ nous a permis de rejoindre 684 organismes sur les 1188 constituant la liste transmise par le Conseil québécois du loisir. Cette liste intégrait donc les coordonnées postales et téléphoniques complètes de 1188 organismes sur les 4718 organismes de loisir existants. Soulignons le fait que les Clubs 4-H du Québec, les scouts, la Fédération des harmonies et des orchestres symphoniques du Québec (FHOSQ) et de la FADOQ - Mouvement des aînés du Québec ont privilégié une approche directe de leurs organismes membres.

Soulignons qu'un reclassement des organismes en fonction des échelles locale, régionale et nationale a été réalisé. L'échelle nationale regroupe les organismes nationaux membres du CQL, l'échelle régionale est constituée d'organismes qui regroupent des organismes de l'échelle régionale et les autres organismes ont été retenus à l'échelle au locale. Précisons que les activités et les services des organismes de l'échelle locale peuvent avoir un rayonnement régional, national, voire international.

Puisque quatre organismes ont privilégié une sollicitation directe de leurs membres, nous ne sommes pas en mesure, sur la base des informations fournies par ces organismes, d'estimer le nombre de membres effectivement contactés, particulièrement à l'échelle locale. Nous nous voyons donc dans l'obligation d'établir le taux de réponse sur la base des répondants sollicités par nos soins, donc en excluant les contacts effectués par les 4H, les scouts, la FHOSQ et la FADOQ. Ainsi, en fonction des organismes intégrés à la liste du Conseil québécois du loisir, le taux de réponse est de 58 % et la marge d'erreur est de 3,7 %.

Les résultats de l'étude sont représentatifs et donc généralisables à l'ensemble des organismes de loisir, tout comme ils le sont aux échelles locale et nationale. Cependant, une telle représentativité⁴ n'a pu être atteinte à l'échelle régionale et pour chacun des secteurs d'activités puisque nous n'avons pas rejoint le nombre suffisant d'organismes culturels, socioéducatifs, scientifiques et de plein air permettant la généralisation des résultats de chacun de ces secteurs d'activités à l'ensemble de ceux-ci. Ce qui, bien évidemment, ne vient en rien invalider la fiabilité autant que la validité des résultats. Tout au plus, faut-il consulter les résultats aux échelles régionale et sous-sectorielle (par secteur d'activités) avec les limites qui s'imposent.

La généralisation est, par ailleurs, envisageable pour les organismes oeuvrant dans le secteur d'activités rattaché au tourisme, puisque nous en avons rejoint un nombre plus que suffisant pour assurer une représentativité respectant les standards les plus élevés⁵.

³ L'administration téléphonique s'est tenue du 15 août 2003 au 30 novembre 2003. Une relance a été effectuée au début l'année 2004.

⁴ La représentativité respecte les standards les plus élevés, soit un niveau de confiance de 95 % et une marge d'erreur de ± 5 %.

⁵ Soit, un niveau de confiance de 95 % et une marge d'erreur de ± 5 %.

Faits saillants

Le réseau associatif du Conseil québécois du loisir, c'est...

- 4718 organismes dont 4518 organismes locaux, 150 organismes régionaux et 50 organismes nationaux;
- 80 % sont incorporés en vertu de la 3^e partie de la Loi des compagnies du Québec (OBNL);
- 6 % détiennent un numéro de charité en vertu des lois de l'impôt et sont donc en mesure d'émettre des reçus de charité.

... un vécu et un historique significatifs

Les organismes de loisir affichent une ancienneté moyenne estimée à 34 ans.

... une variété d'activités et une large répartition territoriale

Les organismes de loisir, répartis sur le territoire de la province, couvrent cinq grands secteurs d'activités : le culturel [1353 organismes], le socioéducatif [1939 organismes], le plein air [171 organismes], le scientifique [518 organismes] et le tourisme [737 organismes].

Les organismes de loisir se répartissent sur l'ensemble du territoire de la province, avec une concentration montréalaise des organismes nationaux.

... un nombre important de membres et en consolidation, une vie démocratique affirmée

Entre les années 1999 et 2002, le nombre de membres individuels et collectifs des organismes de loisir s'est consolidé, avec une tendance à la croissance.

Pour les années 2003 à 2006, il était prévu un maintien de la tendance amorcée entre 1999 et 2002 avec, cependant, une croissance plus marquée tant pour le membership individuel que collectif.

Les organismes de loisir ont une vie démocratique active et régulière : les membres du conseil d'administration se réunissent en moyenne huit fois par année en comptant sur la participation de plus de 70 % des membres; les assemblées générales annuelles attirent, en moyenne, 18 % des membres.

Tant aux conseils d'administration qu'aux comités de direction des organismes, la répartition hommes/femmes est globalement équilibrée.

... une offre de services diversifiée et étendue

Des événements rejoignant annuellement, en moyenne et par événement, plus de 11 000 personnes; des productions - diffusion et documentation - distribuées, en moyenne, auprès de plus de 10 000 personnes et des activités de formation s'adressant, en moyenne, à près de 800 personnes.

...un financement autonome important

Les organismes nationaux de loisir génèrent 88 % de leurs revenus, le financement au soutien à leur mission par un programme gouvernemental de subventions triennales représente la différence.

Pour l'ensemble des répondants, les revenus en lien avec leur mission (sans pour autant provenir d'un programme gouvernemental) représentent en moyenne 35 % du budget.

...un bénévolat *en santé*

Le secteur du loisir associatif fédéré compte sur la participation de plus d'un million de bénévoles actifs dans plus d'un organisme de loisir.

...des employés stables, scolarisés et diversifiés

L'ancienneté moyenne des employés à temps plein et à temps partiel se situe entre un et cinq ans, celle des saisonniers entre six et dix ans.

Une forte majorité des employés du secteur détiennent au moins un diplôme d'études collégiales.

Le secteur associatif du loisir compte sur la participation de ...

- de 11 232 employés à temps plein,
- de 24 055 employés à temps partiel,
- de 62 260 saisonniers et
- de 26 885 ressources occasionnelles

répartis sur 1415 organismes, puisqu'indépendamment du statut d'emploi, seuls 30 % des organismes comptent des ressources humaines rémunérées.

En moyenne et comparativement au membres du personnel occupant les postes à temps plein, on compte deux fois plus de personnel à temps partiel, deux fois plus d'occasionnels et cinq fois plus de saisonniers.

...une masse salariale imposante

En 2002-2003, les 1415 organismes de loisir ayant du personnel rémunéré ont versé 864 790 528 \$ en salaires.

...un lieu de formation

Pour les employés rémunérés (75 % des organismes ayant du personnel permanent), pour les membres du personnel de direction (30 % des organismes), pour les administrateurs (23 % des organismes), pour les bénévoles (33 % des organismes) et pour les stagiaires (35 % des organismes).

...un lieu d'embauche pour les ressources humaines bénéficiant de programmes d'insertion et d'employabilité

En 2001-2002, près de la moitié des organismes de loisir ayant du personnel rémunéré ont embauché des personnes dans le cadre de programmes d'insertion, d'employabilité ou de lutte à la pauvreté. On parle de 7736 ressources à temps plein et de 5802 à temps partiel.

Réseau associatif du loisir du Conseil québécois du loisir

Composition et implantation

Rappelons le fait que nous avons rejoint 589 organismes locaux, 43 organismes régionaux et 42 organismes nationaux de loisir (voir tableau 1). L'analyse qui sera présentée dans cette section sera basée sur la classification par territoire (local, régional et national).

L'échelle nationale regroupe les organismes nationaux membres du CQL, l'échelle régionale est constituée d'organismes qui regroupent des organismes de l'échelle régionale et les autres organismes ont été retenus à l'échelle locale. Précisons que les activités et les services des organismes de l'échelle locale peuvent avoir un rayonnement régional, national, voire international.

Tableau 1 : Types d'organismes (en nombre et en %)

Type d'organismes	Répondants		Population	
	En nombre	En %	En nombre	En %
Organismes locaux	589	87	4518	96
Organismes régionaux	43	6	150	3
Organismes nationaux	42	6	50	1

Tableau 2 : Secteurs d'activités du loisir (en nombre et en %)

Secteur d'activités	Répondants		Population	
	En nombre	En %	En nombre	En %
Culturel	118	17	1353	29
Socioéducatif	58	9	1939	41
Plein air	94	14	171	4
Scientifique	110	16	518	10
Tourisme	294	44	737	16

Une forte majorité (80 %) des organismes sont incorporés. Parmi ceux-ci, 80 % le sont en vertu de la 3^e partie de la Loi sur les compagnies du Québec, 2 % en vertu de la 2^e partie de la Loi sur les corporations canadiennes et 2 % sont des coopératives.

Une forte majorité des organismes locaux (78 %) et régionaux (84 %) ainsi que la totalité des organismes nationaux sont incorporés. Parmi ceux-ci, une part significative l'est en vertu de la 3^e partie de la Loi sur les compagnies du Québec : on parle alors de pourcentages estimés à 65 % pour les organismes locaux (N=385)⁶, à 76 % pour les organismes régionaux (N=38) et à 95 % pour les organismes nationaux (N=41). Il faut noter que le tiers (30 %) des répondants représentant des organismes locaux ne sait pas sous quelle loi relève l'incorporation de leur organisme.

⁶ « N » représente le nombre de répondants réels ayant répondu à la question. Ce nombre inclut également la proportion des répondants qui ont répondu « Ne sait pas » à la question.

Plus du tiers des organismes (36 %), quelle que soit l'échelle, détiennent un numéro de charité en vertu des lois de l'impôt et sont donc en mesure d'émettre des reçus de charité (local : 38 %; régional : 35 %; national : 42 %).

Les sièges sociaux des organismes ayant participé à l'étude se situent, en plus forte proportion, dans les régions de la Capitale-Nationale (19 %), de Montréal (19 %) et de la Montérégie (8 %).

Les sièges sociaux des organismes locaux et des organismes régionaux ayant participé à l'étude se situent, en plus forte proportion, dans les régions de la Capitale-Nationale, de Montréal et de la Montérégie. Les sièges sociaux des organismes nationaux sont concentrés dans la région de Montréal.

En moyenne, le nombre d'années d'ancienneté des organismes locaux et régionaux ayant participé à l'étude est estimé, respectivement à 24 ans et 25 ans, alors que celui des organismes nationaux est de 34 années.

Tableau 3 : Régions d'implantation des sièges sociaux selon le type d'organismes (en nombre et en %)

Régions	Organismes locaux		Organismes régionaux		Organismes nationaux	
	Nombre d'organismes rejoints	En %	Nombre d'organismes rejoints	En %	Nombre d'organismes rejoints	En %
Bas-Saint-Laurent	18	3	3	7	0	0
Saguenay-Lac-Saint-Jean	26	5	3	7	0	0
Capitale-Nationale	109	21	7	16	8	19
Mauricie	28	5	0	0	0	0
Estrie	29	6	1	2	0	0
Montréal	87	17	8	19	31	74
Outaouais	18	3	1	2	0	0
Abitibi-Témiscamingue	7	1	3	7	0	0
Côte-Nord	8	2	2	5	0	0
Nord-du-Québec	3	1	0	0	0	0
Gaspésie-îles-de-la-Madeleine	14	3	1	2	0	0
Chaudière-Appalaches	27	5	2	5	0	0
Laval	15	3	1	2	0	0
Lanaudière	16	3	4	9	0	0
Laurentides	27	5	1	2	1	2
Montérégie	45	9	6	14	0	0
Centre-du-Québec	24	5	0	0	2	5
Pas de réponses	15	3	0	0	0	0

Membres

Pour l'ensemble du secteur, le nombre moyen de membres individuels est estimé à 1288 personnes et les nombres moyens les plus significatifs de membres collectifs sont de 81 clubs, groupes et associations incorporés et de 24 municipalités. Selon le type d'organismes, le nombre moyen de membres individuels fluctue entre 884 personnes (organismes locaux) et 8531 personnes (organismes nationaux), tandis que, toutes proportions gardées, le nombre moyen de membres collectifs le plus significatif aux échelles locale, régionale et nationale est celui des clubs, groupes et associations incorporés (locaux : 96; régionaux : 455 membres; nationaux : 67 membres). En seconde place, on retrouve, aux échelles locale et régionale, les municipalités (respectivement 19 et 130) et à l'échelle nationale les clubs, groupes et associations non incorporés (53).

Tableau 4 : Nombre moyen de membres

	Membres individuels	Membres collectifs				
	Membres individuels	Clubs, groupes, associations <u>incorporés</u>	Clubs, groupes, associations <u>non incorporés</u>	Municipalités	Organismes à but lucratif	Institutions publiques (écoles, hôpitaux, commissions scolaires, cégeps, etc.)
Organismes locaux	884	96	5	19	3	7
Organismes régionaux	1196	455	6	130	26	7
Organismes nationaux	8531	67	53	3	24	37

Note : Il s'agit là majoritairement de membres de services (utilisateurs) qui ne sont pas nécessairement des membres de droit (votants).

Entre les années 1999-2000 et 2001-2002, c'est la stabilité qui a le plus fortement marqué la fluctuation du nombre de membres individuels et collectifs (61 % des organismes considèrent stable le nombre de membres individuels et 68 % considèrent stable le nombre de membres collectifs). La deuxième tendance en importance est celle de la croissance du nombre de membres, avec des pourcentages de 29 % des organismes qui considèrent en croissance le nombre de membres individuels et 28 % des organismes évaluant en croissance le nombre de membres collectifs. Lorsque la tendance est à la croissance, on parle alors d'une augmentation de 24 % du nombre de membres individuels et de 21 % du nombre de membres collectifs.

Toutes proportions gardées et durant ce même intervalle, la fluctuation du nombre de membres individuels et collectifs des organismes à chacune des échelles suit cette même tendance générale.

Tableau 5 : Fluctuation du nombre de membres entre les années 1999-2000 et 2001-2002 selon le type d'organismes (en % d'organismes et en % moyen de fluctuation)

		Fluctuation	En %	% moyen de fluctuation
Organismes locaux	Membership individuel	croissance	28	24
		stabilité	63	-
		décroissance	9	22
	Membership collectif	croissance	24	19
		stabilité	72	-
		décroissance	4	22
Organismes régionaux	Membership individuel	croissance	41	18
		stabilité	54	-
		décroissance	5	15
	Membership collectif	croissance	33	28
		stabilité	58	-
		décroissance	9	2
Organismes nationaux	Membership individuel	croissance	30	30
		stabilité	50	-
		décroissance	20	11
	Membership collectif	croissance	46	19
		stabilité	51	-
		décroissance	3	10

Pour les années 2003 à 2006, les organismes en loisir envisagent le maintien de la tendance amorcée dans les années 1999 à 2002, donc une stabilité du nombre de membres, accompagnée d'une croissance cependant plus marquée que dans l'intervalle des années 1999 à 2002, puisque respectivement 39 % et 40 % des organismes prévoient une croissance de leur nombre de membres individuels ou collectifs.

Parmi les organismes ayant connu soit une diminution, soit un maintien de leur nombre de membres dans l'intervalle des années 1999 à 2002, une tendance vers la croissance est envisagée pour les années 2003 à 2006 (en moyenne 20 % d'augmentation).

Le tableau 6 révèle les prévisions de la fluctuation du nombre de membres par type d'organismes.

Tableau 6 : Fluctuation anticipée de la taille du nombre de membres pour les années 2003-2006 selon le type d'organismes (en % d'organismes)

		Fluctuation	En %
Organismes locaux	Membership individuel	croissance	37
		stabilité	59
		décroissance	4
	Membership collectif	croissance	36
		stabilité	63
		décroissance	1
Organismes régionaux	Membership individuel	croissance	49
		stabilité	51
		décroissance	0
	Membership collectif	croissance	41
		stabilité	59
		décroissance	0
Organismes nationaux	Membership individuel	croissance	68
		stabilité	29
		décroissance	3
	Membership collectif	croissance	67
		stabilité	33
		décroissance	0

Autres champs d'intervention

Bien que la grande majorité des organismes se concentrent sur l'offre d'activités rattachées au loisir, on constate que 23 % des organismes offrent tout de même des activités s'inscrivant dans un autre champ d'activités que celui du loisir. Les champs d'activités les plus investis sont ceux de l'éducation populaire (17 %), de la famille (13 %), des personnes handicapées (11 %) et du développement local et régional (11 %).

Une lecture par type d'organismes indique que 23 % des organismes locaux, 29 % des organismes régionaux et 31 % des organismes nationaux offrent des activités s'inscrivant dans un autre champ d'activités que celui du loisir. Les champs d'activités les plus investis à l'échelle locale sont ceux de l'éducation populaire, de la famille, du développement local et régional, de l'emploi et l'insertion sociale et des personnes handicapées. À l'échelle régionale, les champs d'activités les plus investis sont ceux de la défense des droits, des personnes handicapées et du développement local et régional. Enfin, à l'échelle nationale, on investit aussi les champs des personnes handicapées et de l'environnement auxquels viennent se greffer également ceux de l'éducation populaire, du développement local et régional, de l'emploi et l'insertion sociale ainsi que de la santé et des services sociaux.

Tableau 7 : Activités autres que le loisir selon le type d'organismes (en % d'organismes)

Champs d'activités	% d'organismes locaux	% d'organismes régionaux	% d'organismes nationaux
Emploi et insertion sociale	9	4	9
Environnement	8	5	14
Aide domestique	1	0	0
Développement local et régional	11	16	10
Consommation	2	4	0
Éducation populaire	19	5	13
Alphabétisation	2	0	3
Médias communautaires	1	0	0
Technologies de l'information et des communications	3	5	7
Défense des droits sociaux	1	31	7
Logement	3	0	0
Action bénévole	3	0	3
Santé et services sociaux	6	5	9
Famille	17	4	3
Immigration, communautés culturelles et personnes réfugiées	2	0	4
Femmes	3	0	0
Personnes handicapées	9	21	18
Jeunes	0	0	0

Sur l'ensemble du secteur et à moyen terme, 15 % des organismes envisagent d'élargir leur offre d'activités à des champs autres que ceux du loisir. Les champs vers lesquels l'intérêt semble se tourner en termes de développement, sont sensiblement les mêmes que ceux déjà investis par un pourcentage d'organismes de loisir, à savoir, l'éducation populaire (18 %), l'environnement (12 %), la famille (12 %), le développement local et régional (11 %), les personnes handicapées (11 %), auxquels viendra se rajouter le champ de l'emploi et de l'insertion sociale (10 %).⁷

⁷ La lecture par type d'organismes n'est pas significative à cause du nombre restreint de répondants après la reclassification des réponses.

Tableau 8 : Activités autres que le loisir envisagées (en % d'organismes)

Champs d'activités	% d'organismes
Emploi et insertion sociale	10
Environnement	12
Aide domestique	0
Développement local et régional	11
Consommation	2
Éducation populaire	18
Alphabétisation	1
Médias communautaires	1
Technologies de l'information et des communications	8
Défense des droits sociaux	1
Logement	2
Action bénévole	8
Santé et services sociaux	0
Famille	12
Immigration, communautés culturelles et personnes réfugiées	2
Femmes	1
Personnes handicapées	11
Jeunes	0

Activités et services

Les services offerts rattachés aux événements (proposés par 52 %, soit 351 organismes) et à la production et diffusion de documentation (21 %, 141 organismes) rejoignent, bien évidemment, un nombre annuel d'utilisateurs plus important comparativement à l'animation/soutien (48 %, 322 organismes) ou encore comparativement aux services reliés à l'administration (23 %, 153 organismes). En moyenne et annuellement, les organismes en loisir rejoignent 11 998 utilisateurs par le biais d'événements, 10 083 utilisateurs par la documentation diffusée, 5676 utilisateurs par le biais d'activités d'animation/soutien et 1905 utilisateurs par le biais de différents services afférents à l'administration.⁸

Le nombre annuel moyen d'utilisateurs rejoint par le biais d'événements organisés par les organismes locaux dépasse les nombres moyens d'utilisateurs d'événements sous la responsabilité d'organismes régionaux et nationaux (respectivement 13 963, 10 340 et 3702). Toutes proportions gardées, cette tendance se reflète aussi au plan de l'animation et du soutien, alors que la documentation est plus largement produite et diffusée par des organismes nationaux, et ce, comparativement aux organismes régionaux et locaux (respectivement 33 662, 5889 et 4262 utilisateurs rejoints). Les niveaux d'offre de services des organismes locaux, régionaux et nationaux sont plus fortement axés vers les échelles respectives de ces mêmes organismes. Notons cependant qu'une part des services offerts par les organismes locaux et rattachés aux événements, à la production-diffusion de documentation ainsi qu'aux ressources documentaires rejoignent de façon significative l'échelle régionale.

⁸ Bien entendu le terme usager inclut les membres.

Tableau 9 : Services offerts, usagers rejoints et échelles d'intervention de l'offre, selon le type d'organismes (en nombre moyen et en % d'organismes)

Services offerts		Nombre d'usagers et de membres de clientèle rejoints annuellement	Offre de services au local (en %)	Offre de services au régional (en %)	Offre de services au provincial (en %)
Organismes locaux	Animation/soutien	6183	47	37	16
	Administration	1621	48	38	14
	Formation	375	52	38	10
	Événements	13 963	38	41	21
	Production/diffusion/documentation	4262	39	39	22
	Régie	39	46	38	16
	Ressources documentaires	433	53	36	11
Organismes régionaux	Animation/soutien	1058	29	63	8
	Administration	996	20	57	23
	Formation	266	28	69	3
	Événements	10 340	21	67	12
	Production/diffusion/documentation	5889	17	74	9
	Régie	-	-	-	-
	Ressources documentaires	1130	17	66	17
Organismes nationaux	Animation/soutien	2683	22	32	46
	Administration	2585	17	34	49
	Formation	3221	18	26	56
	Événements	3702	15	22	63
	Production/diffusion/documentation	33 662	10	13	77
	Régie	2110	5	10	85
	Ressources documentaires	1729	13	9	78

Réseautage

Sur l'ensemble du secteur et au cours de l'année financière 2002-2003, près de la moitié (41 %) des organismes de loisir ont effectué des activités en réseautage ou en partenariat avec d'autres organismes et/ou institutions. Aux échelles locale, régionale et nationale, on parle de pourcentages respectifs de 46 %, 56 % et 84 %.

Ce réseautage a plus significativement été mené aux échelles locale, régionale et provinciale, et ce, comparativement à la place occupée par les partenariats établis aux échelles canadienne et internationale. Les activités menées dans le cadre de ces collaborations partenariales relèvent plus fortement 1- de la mise en place de projets ponctuels avec les organismes non gouvernementaux, les municipalités, le milieu scolaire et les organismes gouvernementaux, 2- d'activités de consultation et de concertation auprès des organismes gouvernementaux, non gouvernementaux et des municipalités, et 3- d'ententes de service avec les municipalités.

Le réseautage à l'échelle canadienne, et ce, quel que soit le type d'activités menées, est plus significativement porté par les organismes locaux et nationaux. Les activités de partenariat et de réseautage à l'échelle internationale sont plus fortement menées par les organismes nationaux. Pour les activités menées aux échelles locale, régionale et provinciale, aucune tendance forte ne se dégage, sinon celle, bien évidemment, du lien avec l'échelle d'intervention reliée au type d'organismes (organismes locaux, régionaux et nationaux).

Entre les activités de consultation, de concertation, d'ententes de service et de projets ponctuels, les organismes locaux effectuent plus significativement du réseautage et partenariat inscrits dans une dynamique de consultation, concertation et projets ponctuels. Du côté des organismes régionaux, on retrouve plus significativement des activités de consultation et de concertation. Enfin, les organismes nationaux mènent majoritairement tous ces types d'activités y compris des ententes de service, avec toutefois une exception, celle du réseautage de consultation qui, à l'image de ce qui se dégage pour l'ensemble des organismes de loisir, est moins pratiqué et caractérise plus spécifiquement les liens établis avec les organismes gouvernementaux.

Vie démocratique et associative

Les conseils d'administration ou les comités de direction sont, en moyenne, constitués de 15 sièges, 13 votants et 2 non-votants. Les membres à titre individuel et les délégués d'organismes membres occupent une place plus importante dans la composition des conseils d'administration, puisqu'en moyenne et respectivement, ils occupent 8 et 3 sièges votants. Tant aux conseils d'administration qu'aux comités de direction des organismes, la répartition hommes/femmes est globalement équilibrée.

Tableau 10 : Composition du conseil d'administration (en nombre moyen)

Membres	Sièges votants	Sièges non votants
Représentants du personnel	1	0
Membres à titre individuel	8	1
Délégués d'organismes membres	3	0
Administrateurs cooptés (milieu des affaires, milieu municipal, etc.)	1	1
Délégués d'organismes gouvernementaux (non-membres)	0	0

La participation aux réunions annuelles, qu'il s'agisse de rencontres du conseil d'administration, du comité de direction ou de divers autres comités est importante. La participation à l'assemblée générale des membres est notable puisque 21 % des membres de droit (votants) y participe.

Tableau 11 : Réunions et présences sur une base annuelle (en nombre moyen)

	Nombre de réunions tenues	Nombre de membres votants	Nombre de membres présents à chaque réunion
Conseil d'administration	8	15	11
Assemblée générale des membres	1	193	41
Comité de direction	2	7	3
Divers comités	9	8	9

Ressources humaines

Profil d'ensemble

En moyenne, chaque organisme bénéficie de la participation de 229 bénévoles. La généralisation à l'ensemble des organismes du secteur du milieu associatif situe le nombre total de bénévoles à 1 052 114 qui sont actifs dans plus d'un organisme de loisir⁹.

On trouve, en moyenne, dans un organisme local 171 bénévoles pour un total estimé après généralisation de 772 578 bénévoles dans les organismes locaux. Dans un organisme régional, il y a en moyenne 209 bénévoles pour un total estimé après généralisation de 30 600 bénévoles dans les organismes régionaux. Dans un organisme national, le nombre moyen de bénévoles est de 1096 et le total estimé pour l'ensemble des organismes nationaux est de 53 100 bénévoles.

Le tiers des organismes ayant répondu au questionnaire possèdent du personnel salarié, qu'il s'agisse de personnel à temps plein, à temps partiel, de saisonniers ou encore d'occasionnels. De ce nombre, 32 % sont des organismes locaux ayant répondu au questionnaire; 52 % sont des organismes régionaux; 95 % sont des organismes nationaux.

En moyenne et comparativement aux membres du personnel occupant les postes à temps plein, on compte 2 fois plus de personnel à temps partiel, 2 fois plus d'occasionnels et 5 fois plus de saisonniers. Les saisonniers et occasionnels sont engagés pour des périodes de 14 semaines. Ils effectuent, respectivement et en moyenne, 30 heures et 19 heures par semaine, avec des taux horaire allant de 7,90 \$ à 8,73 \$, ce qui les situe en deçà des taux horaire attribués aux postes à temps plein et à temps partiel (respectivement de 13,99 \$ à 14,00 \$ et de 10,80 \$, 11,57 \$). Précisons, enfin, que le taux horaire attribué aux femmes occupant des postes à temps plein dans le secteur du loisir est sensiblement égal au taux horaire moyen, tous types d'emplois et secteurs confondus, estimé par Statistique Canada pour l'année 2002 (13,90 \$). Sur les mêmes bases comparatives, le taux horaire des hommes occupant un poste à temps plein dans le secteur du loisir est, quant à lui, plus faible que le taux horaire des hommes à statut d'emploi temps plein, puisque l'on parle, en moyenne, de 21,37 \$.

La généralisation des résultats à l'ensemble du milieu du loisir associatif chiffre à 11 232 le nombre d'emplois à temps plein, à 24 055 le nombre d'emplois à temps partiel, à 62 260 les ressources engagées sur une base saisonnière et à 26 885 les ressources engagées sur une base occasionnelle, répartis sur un bassin de 1415 organismes¹⁰ comptant parmi leurs ressources humaines des employés rémunérés.

Le tableau 12 présente des données sur le statut d'emploi selon le type d'organismes. Pour ce tableau, une autre catégorisation d'organismes a été retenue. La catégorie des organismes nationaux regroupe les organismes nationaux membres du CQL, la catégorie « réseau » regroupe les répondants membres de l'Association des camps du Québec, de la Fédération québécoise des centres communautaires de loisir, Festivals et Événements Québec, du Mouvement québécois des vacances familiales et de Tourisme Jeunesse. Les autres organismes locaux et régionaux sont dans la catégorie « autres ». Compte tenu du faible nombre d'organismes qui ont répondu à

⁹ Puisque nous avons estimé la participation bénévole sur la base du nombre de bénévoles par organisme, le lecteur doit consulter cette donnée en considérant le fait que l'engagement multiple (à plus d'un organisme de loisir) a un effet multiplicateur sur le nombre *total* de bénévoles. Ce qui vaut aussi pour l'estimé du nombre total de bénévoles aux échelles locale, régionale et nationale.

¹⁰ Le nombre d'organismes a été estimé par application du 30 % au nombre d'organismes du milieu associatif du loisir (4718).

certaines des questions reliées au statut d'emploi, une prudence s'impose quant à la lecture et l'interprétation des résultats du tableau 12. Le tableau 13 présente les données sur l'emploi par statut d'emploi.

Tableau 12 : Données sur l'emploi par statut d'emploi selon le type d'organismes
(en nombre moyen et taux horaire moyen)

Statut d'emploi		Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre total de ressources humaines	Nombre moyen de semaines par année	Nombre moyen d'heures par semaine	Taux horaire moyen des femmes	Taux horaire moyen des hommes
Organismes « réseau »	Temps plein	5	4	9	51	-	14,16	14,47
	Temps partiel	13	12	25	31	22	12,05	12,16
	Saisonniers	43	21	64	13	31	8,89 *	9,22 *
	Occasionnels	12	20	32	17	20	10,64 *	10,17 *
	Nombre total de ressources humaines tous statuts d'emploi confondus	73	57	130				
Organismes « autres »	Temps plein	3	3	6	46	-	13,61	15,45
	Temps partiel	3	7	10	33	26	12,03	14,50
	Saisonniers	5	2	7	14	27	9,28 *	9,25*
	Occasionnels	2	1	3	10	16 *	12 *	11 *
	Nombre total de ressources humaines tous statuts d'emploi confondus	13	13	10				
Organismes nationaux	Temps plein	3	5	8	51	-	15,43	17,09
	Temps partiel	2	3	5	43	20	11,91	13,78
	Saisonniers	3	2	5	12	37	8,43	12,16
	Occasionnels	3	2	5	13	21	12,00 *	19,00 *
	Nombre total de ressources humaines tous statuts d'emploi confondus	11	12	23				

* Entre 1 et 10 répondants ont fourni l'information relative au taux horaire.

Tableau 13 : Données sur l'emploi par statut d'emploi (en nombre moyen et taux horaire moyen)

Statut d'emploi	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre total de ressources humaines	Nombre moyen de semaines par année	Nombre moyen d'heures par semaine	Taux horaire moyen des femmes	Taux horaire moyen des hommes
Temps plein	4	4	8	49	-	13,99	14,00
Temps partiel	8	9	17	35	23	11,57	10,80
Saisonniers	30	14	44	14	30	7,90	8,73
Occasionnels	7	12	19	14	19	8,73	9,02
Nombre total moyen de ressources humaines tous statuts d'emploi confondus et par organisme	49	39	88				

Au cours de l'année financière 2002-2003, 29 % des organismes ont connu une augmentation du nombre de leurs ressources humaines rémunérées, 10 % ont connu une diminution de ce nombre et 61 % des organismes ont maintenu le nombre de leurs ressources humaines rémunérées. Les prévisions pour l'année subséquente indiquent une plus forte tendance au maintien du nombre des ressources humaines rémunérées (stabilité pour 70 % des organismes; augmentation pour 26 %; diminution pour 5 %). Lorsqu'une augmentation est prévue, l'estimation du nombre d'emplois supplémentaires est fixée, en moyenne, à 4 postes; lorsqu'une diminution est envisagée, elle est estimée à 1 poste.

Étant donné que la classification usuelle (local, régional, national) prévaudra pour les analyses subséquentes, il est à remarquer qu'au cours de l'année financière 2002-2003, 61 % des organismes locaux, 72 % des organismes régionaux et 56 % des organismes nationaux ont maintenu le nombre de leurs ressources humaines rémunérées. Cependant, 29 % des organismes locaux, 28 % des organismes régionaux et 32 % des organismes nationaux ont connu une augmentation du nombre de leurs ressources humaines rémunérées. Durant cette même période, 11 % des organismes locaux, aucun organisme régional et 12 % des organismes nationaux ont connu une diminution de ce nombre.

Les prévisions indiquent une plus forte tendance au maintien du nombre des ressources humaines rémunérées (73 % des organismes locaux; 81 % des organismes régionaux et 51 % des organismes nationaux). Lorsqu'une augmentation du nombre de ressources rémunérées est prévue (21 % des locaux; 19 % des régionaux et 46 % des nationaux), l'estimation du nombre d'emplois supplémentaires est fixée, en moyenne, à 5 au local, à 4 au régional et à 1 au national. Lorsqu'une diminution des ressources rémunérées est anticipée (6 % des locaux; 0 % des régionaux et 3 % des nationaux), elle est, en moyenne, estimée à 2 postes au local et à 1 poste au national.

Ancienneté

L'ancienneté moyenne du personnel à temps plein est plus élevée dans les organismes locaux (plus de 10 ans); dans les organismes régionaux, de 1 à 2 ans et dans les organismes nationaux, de 3 à 5 ans. Concernant l'ancienneté moyenne du personnel occupant un poste à temps partiel, elle oscille entre moins de 1 an, 1 à 2 ans et 3 à 5 ans sans qu'une tendance générale forte ne se dégage en fonction du type d'organismes. Les saisonniers dont l'ancienneté est plus avancée oeuvrent à l'échelle locale; on parle alors de 6 à 10 ans, comparativement à

une ancienneté moyenne oscillant entre moins de 1 an, 1 à 2 ans et 3 à 5 ans dans les organismes régionaux et nationaux.

Sur l'ensemble des organismes de loisir, l'âge moyen des employés à temps plein et des saisonniers se situe plus significativement entre les classes d'âge 18 - 24 ans et 35 - 44 ans. Les ressources occupant les emplois à temps partiel se répartissent également et plus fortement entre les classes d'âge 18 - 24 ans, 25 - 34 ans et 45 - 54 ans. Les employés à temps plein des organismes régionaux sont, en moyenne, plus jeunes que les employés de même statut d'emploi des organismes locaux et nationaux. Les saisonniers des organismes locaux sont, en moyenne, plus jeunes, puisqu'ils sont plus nombreux à appartenir à la classe d'âge des 18 - 24 ans.

Tableau 14 : Âge moyen et ancienneté moyenne des employés rémunérés par statut d'emploi (en %)

		Employés temps plein	Employés temps partiel	Saisonniers
Âge	Entre 18 et 24 ans	37	28	39
	Entre 25 et 34 ans	15	26	15
	Entre 35 et 44 ans	32	11	33
	Entre 45 et 54 ans	11	30	11
	55 ans et plus	5	4	2
	Total	100	100	100
Ancienneté	Moins de 1 an	8	16	35
	De 1 à 2 ans	23	30	14
	De 3 à 5 ans	26	21	14
	De 6 à 10 ans	12	8	31
	Plus de 10 ans	32	26	6
	Total	100	100	100

En moyenne, les employés à temps plein et à temps partiel affichent un nombre d'années d'ancienneté oscillant plus fortement entre 1 à 5 ans, alors que les ressources engagées sur une base saisonnière se répartissent plus significativement entre une ancienneté de moins de 1 an et de 6 à 10 ans. L'âge moyen des employés à temps plein et des saisonniers se situe plus significativement entre les classes d'âge 18 - 24 ans et 35 - 44 ans. Les ressources occupant les emplois à temps partiel se répartissent également et plus fortement entre les classes d'âge 18 - 24 ans, 25 - 34 ans et 45 - 54 ans.

Scolarité

Les membres du personnel occupant les postes de direction adjointe et les agentes professionnelles sont plus nombreux à détenir un diplôme universitaire. Les agents professionnels, les techniciens-nes, les animateurs-animatrices et le personnel de soutien technique sont, quant à eux, plus nombreux à détenir un diplôme d'études collégiales.

Tableau 15 : Scolarité moyenne par type de postes (en %)

Type de poste	Sexe	Diplôme universitaire	Diplôme d'études collégiales	Diplôme d'études secondaires	Moins d'un secondaire	Total
Agent(e) professionnel(e)	Femmes	42	41	14	3	100
	Hommes	34	50	14	2	100
Technicien(ne)	Femmes	22	55	23	0	100
	Hommes	20	51	27	2	100
Animateur(rice)	Femmes	26	51	22	1	100
	Hommes	20	53	26	1	100
Soutien administratif	Femmes	19	48	31	2	100
	Hommes	27	57	16	0	100
Direction adjointe	Femmes	47	37	16	0	100
	Hommes	42	37	21	0	100

Globalement et tous types de postes confondus, les membres du personnel des organismes nationaux sont plus nombreux à détenir un diplôme d'études universitaires et moins nombreux à détenir un diplôme d'études secondaires, comparativement aux ressources humaines rémunérées des organismes locaux. Notons qu'aucun membre de cette catégorie ne possède moins qu'un secondaire.

Tous types d'organismes et de postes confondus, les femmes sont généralement plus scolarisées que les hommes. Les détentrices d'un diplôme d'études secondaires ou professionnelles font, cependant, exception à l'échelle locale, puisqu'elles sont moins nombreuses à détenir un tel diplôme comparativement aux membres masculins. Les membres féminins du personnel de soutien administratif et les techniciennes oeuvrant au sein des organismes nationaux font aussi exception puisqu'elles sont moins nombreuses à détenir un diplôme universitaire, comparativement aux membres masculins. En ce qui concerne les postes de direction adjointe, le nombre de détentrices d'un diplôme universitaire est plus élevé à l'échelle nationale comparativement à l'échelle locale où leur nombre est équivalent. Finalement, à l'échelle nationale, les détenteurs d'un diplôme d'études collégiales sont plus nombreux comparativement aux membres féminins à l'exception des postes de techniciennes.

Tableau 16 : Scolarité moyenne par type de postes, selon le type d'organismes (en %)

	Type de poste	Sexe	Diplôme universitaire	Diplôme d'études collégiales	Diplôme d'études secondaires	Moins d'un secondaire
Organismes locaux	Agent(e) professionnel(le)	Femmes	31	46	19	4
		Hommes	28	51	19	2
	Technicien(ne)	Femmes	26	49	26	0
		Hommes	19	50	28	3
	Animateur(trice)	Femmes	24	48	26	2
		Hommes	19	53	27	2
	Soutien administratif	Femmes	25	51	21	3
		Hommes	26	57	17	0
	Direction adjointe	Femmes	40	42	18	0
		Hommes	41	38	22	0
Organismes nationaux	Agent(e) professionnel(le)	Femmes	73	27	0	0
		Hommes	60	40	0	0
	Technicien(ne)	Femmes	10	70	20	0
		Hommes	20	60	20	0
	Animateur(trice)	Femmes	50	50	0	0
		Hommes	0	67	33	0
	Soutien administratif	Femmes	5	43	52	0
		Hommes	50	50	0	0
	Direction adjointe	Femmes	78	11	11	0
		Hommes	60	40	0	0

Note : Le tableau ne fait pas état de la scolarité moyenne par type de poste des membres du personnel oeuvrant au sein des organismes régionaux. Le nombre de répondants régionaux ayant complété ce type d'informations ne nous le permettait pas.

Direction

Une présidence, plus fortement occupée par des hommes et demeurant, comparativement aux autres postes de direction, une responsabilité assurée à temps partiel et à titre bénévole; une direction générale, elle aussi plus fortement investie par les hommes (sauf à l'échelle régionale) et généralement assurée à temps plein avec rémunération, ce qui est aussi le cas de la coordination générale, cependant plus significativement occupée par des femmes, il s'agit là des tendances prévalant pour l'ensemble des organismes de loisir relativement aux postes de direction. Ces tendances valent aux échelles locale et régionale, alors qu'au national l'écart entre le pourcentage d'hommes et de femmes occupant les postes de direction générale tend à s'amoinrir et le pourcentage d'homme et de femmes à la coordination générale à s'équivaloir.

Enfin, les comités de gestion et les comités exécutifs sont, à l'image des responsabilités de présidence, rattachés à des statuts partiel et bénévole.

Tableau 17 : Caractéristiques de la direction de l'organisme selon le type d'organismes (en % d'organismes)

Poste		Sexe		Statut d'emploi			
		Masculin	Féminin	Temps plein	Temps partiel	Rémunéré	Bénévole
Organismes locaux	Président directeur général	74	26	26	74	18	82
	Directeur général	71	29	65	35	62	38
	Coordonnateur général	29	71	54	46	74	26
	Comité de gestion	-	-	24	76	24	76
	Comité exécutif	-	-	19	81	8	92
Organismes régionaux	Président directeur général	69	31	20	80	7	93
	Directeur général	46	54	92	8	92	8
	Coordonnateur général	40	60	83	17	67	33
	Comité de gestion	-	-	20	80	20	80
	Comité exécutif	-	-	57	43	0	100
Organismes nationaux	Président directeur général	50	50	29	71	86	14
	Directeur général	58	42	97	3	90	10
	Coordonnateur général	40	60	100	0	80	20
	Comité de gestion	-	-	67	33	67	33
	Comité exécutif	-	-	14	86	0	100

L'âge moyen des membres du personnel occupant les postes de direction est de 46 ans. L'ancienneté moyenne est plus élevée dans les organismes nationaux puisqu'elle égale ou dépasse les 10 années, et ce, comparativement à l'ancienneté moyenne au sein des organismes locaux et régionaux qui se situe majoritairement et respectivement entre 3 et 5 ans et 1 à 2 ans.

Tableau 18 : Ancienneté des membres de la direction selon le type d'organismes (en % d'organismes)

	Années d'ancienneté	Organismes
Organismes locaux	Moins de 1 an	1
	De 1 à 2 ans	12
	De 3 à 5 ans	39
	De 6 à 10 ans	27
	Plus de 10 ans	17
	Ne sait pas/pas de réponse	5
Organismes régionaux	Moins de 1 an	0
	De 1 à 2 ans	29
	De 3 à 5 ans	26
	De 6 à 10 ans	18
	Plus de 10 ans	24
	Ne sait pas/pas de réponse	3
Organismes nationaux	Moins de 1 an	3
	De 1 à 2 ans	8
	De 3 à 5 ans	32
	De 6 à 10 ans	20
	Plus de 10 ans	34
	Ne sait pas/pas de réponse	3

Le personnel occupant les postes de direction des organismes régionaux et nationaux est majoritairement détenteur d'un diplôme universitaire ou d'un diplôme d'études collégiales. Le pourcentage de femmes détentrices d'un diplôme universitaire est quelque peu plus élevé que celui des hommes (44 % contre 29 %) à l'échelle régionale et nettement plus élevé au national (77 % contre 45 %). À l'échelle locale, le pourcentage de membres du personnel féminin occupant les postes de direction détenant un diplôme d'études collégiales est sensiblement plus élevé comparativement au pourcentage de détentrices d'un diplôme universitaire, alors que le contraire est observé pour les membres masculins.

Tableau 19 : Formation des membres de la direction selon le type d'organismes (en %)

		Diplôme universitaire	Diplôme d'études collégiales	Diplôme d'études secondaires	Moins d'un secondaire
Organismes locaux	Femmes	38	41	18	3
	Hommes	39	36	17	8
Organismes régionaux	Femmes	44	33	15	8
	Hommes	29	44	18	9
Organismes nationaux	Femmes	77	15	4	4
	Hommes	45	25	25	5

Recrutement

Sur l'ensemble du secteur, plus du tiers des organismes (37 %) n'éprouvent aucune difficulté en regard du recrutement du personnel, 26 % rencontrent quelques difficultés et 26 % estiment que le degré de difficulté est moyen. Une lecture par type d'organismes révèle que les organismes nationaux sont plus nombreux à éprouver quelques difficultés de recrutement (37 % contre 24 % des organismes locaux et 21 % des organismes régionaux), que les organismes régionaux sont plus nombreux à accorder une cote moyenne au degré de difficulté rencontrée (29 % contre 26 % au local et 25 % au national) et, enfin, que les organismes locaux font face à un degré de difficulté plus élevé (respectivement 12 % contre 7 % au régional et 6 % au national).

Les principales difficultés résident 1- dans la capacité à rémunérer le personnel qualifié (30 % des organismes), 2- dans la recherche de personnel qualifié (27 %) et 3- dans le caractère saisonnier de l'emploi (19 %). Quel que soit le type d'organisme, la capacité à rémunérer le personnel constitue une difficulté majeure pour les organismes (25 % au local, 32 % au régional et 53 % au national). Les organismes locaux aux prises avec des difficultés de recrutement identifient principalement les trois obstacles suivants : trouver du personnel qualifié, la capacité à le rémunérer et le caractère saisonnier de l'emploi.

Politique de travail

Près de la moitié (46 %) des organismes de loisir se sont dotés d'une politique de travail et plus du tiers (36 %) ont élaboré une politique salariale. Sur une base comparative axée sur le type d'organismes, les organismes régionaux se démarquent puisqu'ils ont les plus forts pourcentages d'adoption d'une politique de travail et d'une politique salariale, respectivement 76 % et 61 % (contre 43 % et 34 % des organismes; 42 % et 35 % des organismes nationaux).

Les employés de 7 % des organismes répondants sont syndiqués. L'affiliation syndicale est plus fortement rattachée à la CSQ (38 % contre 31 % pour la FTQ, 23 % pour la CSN et 8 % pour les syndicats indépendants). Une lecture par type d'organismes révèle que les organismes régionaux sont plus nombreux à être syndiqués (16 % contre respectivement 6 % au local et au national). L'affiliation syndicale des organismes locaux est plus fortement rattachée à la FTQ, alors que les organismes régionaux et nationaux sont plus fortement affiliés à la CSQ.

Programme d'insertion et d'employabilité

Dans le courant de l'année financière 2001-2002, près de la moitié des organismes (41 %) ont employé des personnes dans le cadre de programmes d'insertion, d'employabilité ou de lutte à la pauvreté. En moyenne et par organisme, on parle de 4 ressources à temps plein et de 3 ressources à temps partiel. La généralisation à l'ensemble des organismes du secteur du milieu associatif place à 7736 les ressources à temps plein et à 5802 les ressources à temps partiel engagées, en 2001-2002, dans le cadre de tels programmes. Le salaire horaire moyen de ces ressources dépasse ou égale celui que les organismes dégagent pour l'embauche de saisonniers et de contractuels.

Une lecture par type d'organismes indique que les organismes locaux ont été plus nombreux, en 2001-2002, à utiliser ce type de programmes (44 % contre 35 % des organismes régionaux et 29 % des organismes nationaux). En moyenne, on parle de 5 ressources à temps plein au local et, respectivement, de 2 ressources à temps plein au régional et au national. En ce qui concerne le statut d'emploi à temps partiel, ce sont les organismes locaux qui se

démarquent avec l'embauche de 5 personnes (contre 0 au régional et 5 au national) par le biais de programmes d'insertion, d'employabilité ou de lutte à la pauvreté dans le courant de cette même année de référence.

Tableau 20 : Ressources humaines par organisme qui sont sur les programmes d'insertion, d'employabilité ou de lutte à la pauvreté, selon le type d'organismes (en nombre moyen et en dollars)

		Temps plein	Salaire horaire moyen (\$)	Temps partiel	Salaire horaire moyen (\$)
Organismes locaux	Femmes	2	9,50	2	8,91
	Hommes	3	9,56	3	8,50
Organismes régionaux	Femmes	1	9,00	0	-
	Hommes	1	14,00	0	-
Organismes nationaux	Femmes	1	8,10	1	10,50
	Hommes	1	7,93	4	10,50

Activités de formation

Près du tiers des organismes (30 %) offrent de la formation à leur(s) membre(s) du personnel de direction (60 % n'offrent pas de telles activités de formation) et 25 % des organismes offrent des activités de formation aux membres de leur conseil d'administration. Une lecture par type d'organismes indique que les organismes nationaux sont plus nombreux à offrir de la formation à leur(s) membre(s) du personnel de direction (63 % contre 57 % des organismes régionaux et 29 % des organismes locaux), alors que ce sont les organismes régionaux qui se démarquent dans l'offre de formation aux membres de leur conseil d'administration (58 % contre 50 % au national et 23 % au local).

Lorsque des activités de formation sont offertes aux membres du personnel rémunéré, ce qui est le cas de 61 % des organismes de loisir, il est plus fortement (88 % des organismes offrant de la formation) fait appel à des ressources externes de formation (achat de formation), ce qui n'exclut en rien le recours à des ressources internes de formation (56 % des organismes offrent de la formation). Lorsque de telles activités sont offertes, tous les postes bénéficient d'une priorisation équivalente, avec toutefois un léger avantage à l'égard du personnel de soutien administratif. Le tiers des organismes (34 %) offrent des activités de formation à leurs bénévoles

Les organismes régionaux sont plus nombreux à offrir des activités de formation aux membres du personnel rémunéré (84 % contre 80 % au national et 73 % au local). Les organismes régionaux se démarquent avec un recours plus important aux ressources internes de formation (59 % contre 54 % au local et 41 % au national) alors qu'en ce qui concerne l'achat de formation, ce sont plutôt les organismes nationaux puisqu'ils sont 89 % à faire appel à des ressources externes de formation (contre 82 % au régional et 67 % au local).

La formation proposée au personnel rémunéré (à l'exception du personnel de direction et en incluant les adjoints(tes) à la direction) est plus fortement et significativement axée, au local, sur le poste d'animateur (28 % contre 20 % au régional et 11 % au national) et sur les agents et techniciens au régional et au national (respectivement 29 % et 32 % contre 22 % au local).

Le tiers (34 %) des organismes de loisir offre des activités de formation à leurs bénévoles, ce qui est le cas de 63 % des organismes nationaux, de 57 % des organismes régionaux et de 34 % des organismes locaux.

Sur l'ensemble du secteur, plus du tiers des organismes (32 %) ont recours à des stagiaires. En moyenne, on parle de 3 stagiaires par organisme, auxquels 15 % des organismes offrent de la formation. Cette formation est, dans le cas de 56 % de ces mêmes organismes, financée à partir du budget réservé à la formation du personnel rémunéré. Les organismes nationaux sont plus nombreux à avoir recours à des stagiaires (54 % contre 34 % au local et 20 % au régional) et plus nombreux à offrir de la formation à leurs stagiaires (43 % contre 41 % au régional et 30 % au local), alors qu'un plus grand nombre d'organismes régionaux financent cette formation à partir du budget réservé à la formation du personnel rémunéré (50 % contre 46 % au national et 27 % au local)¹¹.

Tableau 21 : Offre de formation aux membres du personnel (en % d'organismes)

Membres du personnel	Organismes offrant de la formation
Adjoints à la direction	61
Personnel de soutien administratif	65
Agents et techniciens	60
Animateurs	60

¹¹ Compte tenu du nombre peu élevé de répondants à ces questions, la lecture et l'interprétation des résultats doivent se faire avec prudence.

Conclusion

Ce profil nous révèle que le réseau associatif du Conseil québécois du loisir (CQL) est constitué de 4718 organismes, dont 4518 organismes locaux, 150 organismes régionaux et 50 organismes nationaux; 80 % sont incorporés en vertu de la 3^e partie de la Loi des compagnies du Québec (OBNL) et 36 % détiennent un numéro de charité en vertu des lois de l'impôt.

De plus, il révèle que les organismes du réseau associatif du CQL ... ont un *vécu* et un historique significatif... offrent une variété d'activités sur une large répartition territoriale... regroupent un nombre important de membres et ont une vie démocratique affirmée... génèrent un financement autonome important ... mobilisent un bénévolat *en santé*, des employés stables, scolarisés et diversifiés... gèrent une masse salariale imposante... sont un lieu de formation... embauchent des ressources humaines bénéficiant de programmes d'insertion et d'employabilité.

Cependant, le profil n'est pas concluant sur la question des revenus et des dépenses des organismes. Pour l'ensemble des organismes, le faible nombre de répondants sur cette question spécifique et des données incertaines fournies par eux ne nous permettent pas de tracer un portrait scientifiquement valable à ce chapitre. Néanmoins, après l'établissement d'un certain nombre de filtres pour exclure les réponses manifestement inadéquates, nous avons, dans l'annexe qui suit, interprété au mieux les données disponibles. Cette annexe doit être lue avec circonspection. Toute cette question des revenus et des dépenses des organismes a été riche d'apprentissages sur la méthodologie à employer pour bien cerner la dimension économique des associations de loisir. Elle devrait faire l'objet d'une étude ultérieure sur des bases plus solides qu'un questionnaire administré à des répondants ne disposant pas toujours des informations requises.

Annexe : Revenus et dépenses

Note au lecteur

Veillez noter que le profil n'est pas concluant sur la question des revenus et des dépenses des organismes. Pour l'ensemble des organismes, le faible nombre de répondants sur cette question spécifique et des données incertaines fournies par eux ne nous permettent pas de tracer un portrait scientifiquement valable à ce chapitre. Néanmoins, après l'établissement d'un certain nombre de filtres pour exclure les réponses manifestement inadéquates, nous avons, dans l'annexe qui suit, interprété au mieux les données disponibles. Cette annexe doit être lue avec circonspection. Toute cette question des revenus et des dépenses des organismes a été riche d'apprentissages sur la méthodologie à employer pour bien cerner la dimension économique des associations de loisir. Elle devrait faire l'objet d'une étude ultérieure sur des bases plus solides qu'un questionnaire administré à des répondants ne disposant pas toujours des informations requises

Revenus et dépenses - Classification par territoire

Revenus

Toutes sources confondues, les revenus moyens¹² des organismes ont connu une augmentation constante entre les années 2000 et 2003. Les revenus autonomes, excluant les subventions au projet et par ententes de service, y occupent la plus grande part et représentent respectivement 43 %, 44 % et 49 % du total des revenus des années 2000-2001, 2001-2002 et 2002-2003. La deuxième source de revenus, en importance, est celle des subventions en lien à la mission sans pour autant provenir d'un programme de reconnaissance et de financement triennal (outre les organismes nationaux, un seul réseau a accès à ce type de programme pour ses membres) puisqu'elles représentent 37 % des revenus totaux des années 2000-2001 et 2001-2002 avant de diminuer en proportion de 32 % du total des revenus de l'année 2002-2003. À l'autre extrême, les ententes de service (déclassées en 2000-2001 par les subventions au projet) qui, bien que constituant 11 % des revenus de l'année 2000-2001, contribuent aux revenus totaux des années 2001-2002 et 2002-2003 avec des parts respectives de 5 % et de 6 %.

Pour l'année 2003-2004, le quart des organismes (24 %) envisagent une augmentation de leurs revenus autonomes, alors que 53 % envisagent un maintien et 2 % prévoient une diminution de ce type de revenus.

Ces données et informations relatives aux revenus doivent être quelque peu précisées en regard de l'ensemble du secteur. Les précisions qu'il nous semble essentiel d'apporter concernent le nombre d'organismes *contribuant* à l'estimé des revenus moyens, ainsi que de la part d'organismes par type et par classe de revenus. Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 17 % et 22 % des organismes (soit entre 116 et 151 organismes) ont complété les informations relatives aux revenus autonomes. Parmi ceux-ci, entre 2 % et 3 % ne génèrent aucun revenu autonome, entre 55 % et 60 % déclarent des revenus autonomes de moins de 50 000 \$, entre 8 % et 9 % des revenus autonomes oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 8 % à 10 % des organismes placent leurs revenus autonomes dans la fourchette des 100 000 \$ à 199 999 \$ et entre 10 % et 12 % les placent dans la fourchette des 200 000 \$ à 399 999 \$, entre 6 % et 8 % dans celle des 400 000 \$ à 599 999 \$, entre 2 % et 3 % dans

¹² Bien que valides, les données chiffrées relatives aux revenus moyens doivent être consultées et utilisées avec une certaine prudence puisqu'une certaine d'organismes ont répondu aux questions y étant rattachées.

la fourchette des 600 000 \$ à 799 999 \$, entre 1 % et 2 % dans celle des 800 000 \$ à 999 999 \$, enfin entre 1 % et 2 % estiment leurs revenus autonomes à 1 M\$ et plus.

Tableau 1 : Pourcentage de revenu selon les sources de revenu

	Revenus autonomes (variations entre les années 2001-2002; 2002-2003 et 2003-2004)	Subventions à la mission (variations entre les années 2001-2002; 2002-2003 et 2003-2004)	Subventions au projet (variations entre les années 2001-2002; 2002-2003 et 2003-2004)	Ententes de service (variations entre les années 2001-2002; 2002-2003 et 2003-2004)
0 \$	Entre 2 % et 3 %	Entre 10 % et 15 %	Entre 24 % et 31 %	Entre 48 % et 56 %
Moins de 50 000 \$	Entre 55 % et 60 %	Entre 23 % et 35 %	Entre 44 % et 57 %	Entre 28 % et 37 %
50 000 \$-99 999 \$	Entre 8 % et 9 %	Entre 17 % et 33 %	Entre 13 % et 23 %	Entre 3 % et 14 %
100 000 \$-199 999 \$	Entre 8 % et 10 %	Entre 14 % et 33 %	Entre 0 % et 5 %	Entre 2 % et 12 %
200 000 \$-399 999 \$	Entre 10 % et 12 %	Entre 7 % et 9 %	Entre 0 % et 5 %	0 %
400 000 \$-599 999 \$	Entre 6 % et 8 %	Entre 0 % et 1 %	Entre 0 % et 2 %	0 %
600 000 \$-799 999 \$	Entre 2 % et 3 %	Entre 0 % et 2 %	0 %	0 %
800 000 \$-999 999 \$	Entre 1 % et 2 %	Entre 0 % et 1 %	0 %	0 %
1 M\$ et plus	Entre 1 % et 2 %	0 %	Entre 0 % et 4 %	0 %

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 4 % et 13 % des organismes (soit entre 30 et 87 organismes) ont complété les informations relatives aux revenus rattachés aux subventions à la mission. Parmi ceux-ci, entre 10 % et 15 % des organismes ne reçoivent aucune subvention en lien avec leur mission, entre 23 % et 35 % reçoivent des montants inférieurs à 50 000 \$, entre 17 % et 33 % se voient attribuer une subvention oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 14 % à 33 % des organismes placent les montants accordés en subvention à la mission dans la fourchette des 100 000 \$ et 199 999 \$, alors qu'entre 7 % et 9 % reçoivent, en subvention à la mission, des montants égaux ou supérieurs à 200 000 \$.

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 8 % et 10 % des organismes (soit entre 60 et 69 organismes) ont indiqué les montants accordés à titre de subvention aux projets. Parmi ceux-ci, entre 24 % et 31 % ne reçoivent aucune subvention aux projets, entre 44 % et 57 % se voient accorder des montants inférieurs à 50 000 \$, entre 13 % et 23 % se voient attribuer une subvention oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, alors qu'entre 0 % à 5 % des organismes reçoivent, en subvention aux projets, des montants égaux ou supérieurs à 100 000 \$.

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 4 % et 6 % des organismes (soit entre 30 et 43 organismes) ont complété les informations relatives aux montants accordés dans le cadre d'entente de service. Parmi ceux-ci, entre 48 % et 56 % ne reçoivent aucun montant rattaché à une entente de service, entre 28 % et 37 % reçoivent des montants inférieurs à 50 000 \$, entre 3 % et 14 % se voient accorder une subvention oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 2 % à 12 % des organismes placent les montants accordés en entente de service dans

la fourchette des 100 000 \$ à 199 999 \$, alors qu'aucun organisme ne reçoit, dans le cadre d'ententes de service, des montants égaux ou supérieurs à 200 000 \$.

Dépenses

Les dépenses moyennes reliées aux salaires représentent entre 48 % et 51 % du total des dépenses annuelles. Ces mêmes dépenses moyennes ont connu croissance constante entre les années 2000 et 2003. Par ailleurs, contrairement aux deux années précédentes, en 2002-2003, les dépenses en salaires surpassent les dépenses de fonctionnement. Finalement, les dépenses en salaires croissent plus vite comparativement aux dépenses de fonctionnement (respectivement, 18 % de taux annuel d'augmentation entre 2001-2002 et 2002-2003 comparativement à 5 % pour les dépenses reliées au fonctionnement).

Ces données et informations relatives aux dépenses doivent, elles aussi, être précisées en regard de l'ensemble du secteur. Les précisions qu'il nous semble essentiel d'apporter relèvent du nombre d'organismes *contribuant* à l'estimé des dépenses moyennes, ainsi que de la part d'organismes par type et par classe de dépenses. Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 13 % et 15 % des organismes (soit entre 85 et 101 organismes) ont complété les informations relatives aux dépenses reliées aux salaires. Parmi ceux-ci, entre 12 % et 14 % n'ont versé aucun salaire, entre 28 % et 32 % ont y ont attribué une enveloppe de moins de 50 000 \$, entre 10 % et 14 % y ont attribué une enveloppe oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 16 % à 20 % ont dépensé entre 100 000 \$ et 199 999 \$ en salaires, alors que de 12 % à 26 % ont déboursé plus de 200 000 \$ en masse salariale.

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 14 % et 17 % des organismes (soit entre 96 et 113 organismes) ont complété les informations relatives aux dépenses reliées au fonctionnement. Parmi ceux-ci, entre 2 % et 3 % affirment n'avoir encouru aucune dépense de fonctionnement, entre 47 % et 50 % y ont attribué une enveloppe de moins de 50 000 \$, entre 13 % et 17 % y ont attribué une enveloppe oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 13 % à 17 % des organismes ont dépensé entre 100 000 \$ et 199 999 \$ en fonctionnement, alors que de 20 % à 24 % ont déboursé plus de 200 000 \$ en fonctionnement.

Revenus et dépenses - Nouvelle classification

Pour cette partie des revenus et des dépenses, les organismes seront subdivisés au sein d'une nouvelle classification, à savoir la catégorie « nationaux », « ciblées » et « autres ». Cette nouvelle classification permet de distinguer de manière plus spécifique le portrait des organismes faisant partie du réseau des organismes de loisir. La catégorie « nationaux » regroupe les organismes nationaux membres du CQL, la catégorie « ciblées » regroupe les organismes répondants dont la majorité des organismes membres gèrent des immobilisations et des équipements et qui sont membres soit de l'Association des camps du Québec, de la Fédération québécoise des centres communautaires de loisir, de Festivals et Événements Québec, du Mouvement québécois des vacances familiales ou de Tourisme Jeunesse. La catégorie « autres » regroupe les organismes locaux et régionaux.

Tableau 2 : Comparaison entre la nouvelle classification et celle basée sur le territoire ajouté données sur la population globale

Classification par territoire			Nouvelle classification		
Type d'organisme	En nombre	En %	Type d'organisme	En nombre	En %
Organismes nationaux	42	6	Organismes « nationaux »	42	6
Organismes régionaux	43	6	Organismes « autres »	457	68
Organismes locaux	589	87	Organismes « ciblés »	175	26

Revenus

Pour l'ensemble des organismes de loisir, l'autofinancement excluant les subventions au projet et ententes de service occupe la plus grande part des revenus, avec des pourcentages relatifs au total des revenus variant entre 43 % et 49 % selon l'année considérée. Cela vaut pour les organismes « ciblés » et « nationaux » où l'autofinancement occupe des pourcentages relatifs au total des revenus variant entre 42 % et 62 %. Concernant les organismes « autres », la part de l'autofinancement est inférieure à celle affichée par les deux autres catégories avec un pourcentage relatif au total des revenus variant entre 20 % et 24 %. Le rapport (en pourcentage) entre les revenus autonomes et les dépenses totales qui mesurent l'importance relative de la contribution des différentes catégories de revenus pour couvrir les dépenses totales indique que les organismes « ciblés » présentent les ratios les plus élevés, oscillant entre 62 % et 70 %.

À l'échelle des organismes « ciblés », et pour les trois périodes considérées (2000-2003), la part occupée par l'autofinancement (54 % à 62 %) reste nettement supérieure aux autres types de revenus; par ailleurs, l'écart se creuse entre la part de l'autofinancement et les revenus liés aux subventions à la mission pour représenter près d'une fois et demi en faveur de l'autofinancement en 2002-2003. Ce phénomène pourrait être expliqué par le fait que les revenus autonomes ont augmenté (13 % entre 2000 et 2003) comparativement aux subventions à la mission qui ont connu un recul (- 22 % pour la même période). Plus de la moitié des organismes « nationaux » (57 %), 53 % des organismes « ciblés » et 19 % des organismes « autres » envisagent une augmentation de leurs revenus autonomes au cours de la prochaine année financière, soit 2003-2004. Respectivement, 33 %, 45 % et 78 % des organismes prévoient un maintien de ce type de revenus, alors que 11 %, 2 % et 3 % envisagent une diminution des revenus autonomes pour cette même année financière.

La deuxième source de revenus en importance est celle des subventions en lien avec à la mission, sans pour autant provenir d'un programme de reconnaissance et de financement triennal (outre les organismes nationaux, un seul réseau a accès à ce type de programme pour ses membres) puisqu'elles représentent 37 % des revenus totaux des années 2000-2001 et 2001-2002 avant de diminuer en proportion de 32 % du total des revenus de l'année 2002-2003. Globalement, cette tendance vaut pour tous les types d'organismes qu'il s'agisse des organismes « ciblés », « nationaux » ou des organismes « autres ». Toutefois, il y a une légère remontée pour la période 2002-2003 pour les organismes « ciblés » et les organismes « nationaux » (respectivement + 5 % et 1 % comparativement à 2001-2002). Notons que, quelle que soit l'année de référence, la part occupée par les subventions à la mission des organismes « ciblés » (2000-2001 : 54 % du total des revenus; 2001-2002 : 61 %; 2002-2003 : 62 %), dépasse celle des subventions à la mission des organismes « autres » (49 %, 44 % et 42 %) et des organismes « nationaux » (24 %, 23 % et 20 %).

À l'autre extrême, les ententes de service (déclassées en 2000-2001 par les subventions au projet) qui, bien que constituant 11 % des revenus de l'année 2000-2001, contribuent aux revenus totaux des années 2001-2002 et 2002-2003 avec des parts respectives de 5 % et de 6 %. Aux échelles « ciblés », « nationaux » et des organismes « autres », on parle de parts relatives allant de 4 % à 23 %. Il faut noter que la contribution de ce type de revenus aux revenus totaux est plus importante auprès des organismes nationaux (jusqu'à 23 %) alors qu'elle reste inférieure à 5 % pour les organismes « ciblés ».

Organismes « nationaux »

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 57 % et 69 % des organismes « nationaux » (soit entre 24 et 29 organismes) ont complété les informations relatives aux revenus autonomes excluant les subventions au projet et par ententes de service. Parmi ceux-ci, entre 24 % et 31 % déclarent des revenus autonomes de moins de 50 000 \$, entre 14 % et 21 % des revenus autonomes oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 21 % à 29 % des organismes placent leurs revenus autonomes dans la fourchette des 100 000 \$ et 199 999 \$ et entre 26 % et 38 % estiment leurs revenus autonomes à plus de 200 000 \$.

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 19 % et 62 % des organismes « nationaux » (soit entre 8 et 26 organismes) ont complété les informations relatives aux revenus rattachés aux subventions à la mission. Parmi ceux-ci, entre 15 % et 25 % reçoivent des montants inférieurs à 50 000 \$, entre 13 % et 62 % se voient attribuer une subvention oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 17 % à 50 % des organismes placent les montants accordés en subvention à la mission dans la fourchette des 100 000 \$ et 199 999 \$, alors qu'entre 0 % et 4 % des organismes reçoivent, en subvention à la mission, des montants égaux ou supérieurs à 200 000 \$.

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 43 % et 52 % des organismes « nationaux » (soit entre 18 et 22 organismes) ont indiqué les montants accordés à titre de subvention aux projets. Parmi ceux-ci, entre 0 % et 6 % ne reçoivent aucune subvention aux projets, entre 50 % et 78 % se voient accorder des montants inférieurs à 50 000 \$, entre 6 % et 23 % se voient attribuer une subvention oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 9 % à 11 % des organismes placent les montants accordés en subvention aux projets dans la fourchette des 100 000 \$ à 199 999 \$, alors qu'entre 0 % et 14 % reçoivent, en subvention aux projets, des montants égaux ou supérieurs à 200 000 \$.

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 17 % et 19 % des organismes « nationaux » (soit entre 7 et 8 organismes) ont complété les informations relatives aux montants accordés dans le cadre d'entente de service. Parmi ceux-ci, entre 13 % et 43 % ne reçoivent aucun montant rattaché à des ententes de service, entre 14 % et 38 % reçoivent des montants inférieurs à 50 000 \$, entre 13 % et 29 % se voient accorder une subvention oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 13 % à 29 % des organismes placent les montants accordés en entente de service dans la fourchette des 100 000 \$ à 199 999 \$, alors qu'aucun organisme ne reçoit, dans le cadre d'ententes de service, des montants égaux ou supérieurs à 200 000 \$.

Organismes « ciblés »

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 14 % et 21 % des organismes « ciblés » (soit entre 24 et 37 organismes) ont complété les informations relatives aux revenus autonomes excluant les subventions au projet et par ententes de service. Parmi ceux-ci, entre 14 % et 21 % déclarent des revenus autonomes de moins de 50 000 \$, 11 % à 14 % des revenus autonomes oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 8 % à 11 % des organismes placent leurs revenus autonomes dans la fourchette des 100 000 \$ et 199 999 \$, entre 22 % et

29 % estiment leurs revenus autonomes entre 200 000 \$ et 399 999 \$ et entre 29 % et 41 % estiment leurs revenus autonomes à 400 000 \$ et plus.

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 6 % et 13 % des organismes « ciblés » (soit entre 11 et 23 organismes) ont complété les informations relatives aux revenus rattachés aux subventions en lien avec à la mission sans pour autant provenir d'un programme de reconnaissance et de financement triennal (outre les organismes nationaux, un seul réseau a accès à ce type de programme pour ses membres). Parmi ceux-ci, entre 18 % et 35 % des organismes reçoivent une subvention en lien avec leur mission dont le montant est de moins de 50 000 \$, entre 13 % et 18 % se voient attribuer une subvention oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 22 % à 36 % des organismes placent les montants accordés en subvention à la mission dans la fourchette des 100 000 \$ et 199 999 \$, alors qu'entre 26 % et 27 % reçoivent, en subvention à la mission, des montants égaux ou supérieurs à 200 000 \$.

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 6 % et 7 % des organismes « ciblés » (soit entre 9 et 10 organismes) ont indiqué les montants accordés à titre de subvention aux projets. Parmi ceux-ci, 6 % ne reçoivent aucune subvention aux projets, entre 31 % et 44 % se voient accorder des montants inférieurs à 50 000 \$, entre 17 % et 29 % se voient attribuer une subvention oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 6 % à 19 % des organismes placent les montants accordés en subvention aux projets dans la fourchette des 100 000 \$ à 199 999 \$, alors qu'entre 13 % et 18 % reçoivent, en subvention aux projets, des montants égaux ou supérieurs à 200 000 \$.

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 2 % et 5 % des organismes « ciblés » (soit entre 4 et 8 organismes) ont complété les informations relatives aux montants accordés dans le cadre d'entente de service. Parmi ceux-ci, entre 13 % et 25 % ne reçoivent aucun montant rattaché à une entente de service, entre 50 % et 57 % reçoivent des montants inférieurs à 50 000 \$ alors qu'entre 13 % et 25 % des organismes reçoivent, dans le cadre d'ententes de service, des montants égaux ou supérieurs à 200 000 \$.

Organismes « autres »

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 15 % et 18 % des organismes « autres » (soit entre 68 et 84 organismes) ont complété les informations relatives aux revenus autonomes excluant les subventions au projet et par ententes de service. Parmi ceux-ci, entre 1 % et 4 % déclarent ne pas avoir de revenus autonomes, entre 82 % et 84 % estiment leurs revenus autonomes à moins de 50 000 \$ et 4 % à 5 % des revenus autonomes oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 2 % à 4 % des organismes placent leurs revenus autonomes dans la fourchette des 100 000 \$ et 199 999 \$, entre 1 % et 3 % estiment leurs revenus autonomes entre 200 000 \$ et 399 999 \$ et entre 1 % et 4 % estiment leurs revenus autonomes à 400 000 \$ et plus.

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 2 % et 9 % des organismes « autres » (soit entre 11 et 40 organismes) ont complété les informations relatives aux revenus rattachés aux subventions en lien avec à la mission sans pour autant provenir d'un programme de reconnaissance et de financement triennal (outre les organismes nationaux, un seul réseau a accès à ce type de programme pour ses membres et il se retrouve dans la catégorie réseau). Parmi ceux-ci, entre 27 % et 33 % déclarent ne recevoir aucune subvention liée à la mission, entre 18 % et 40 % reçoivent des montants inférieurs à 50 000 \$, entre 15 % et 21 % se voient attribuer une subvention oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 3 % à 18 % des organismes placent les montants accordés en subvention à la mission dans la fourchette des 100 000 \$ et 199 999 \$, alors qu'entre 8 % et 18 % des organismes reçoivent, en subvention à la mission, des montants égaux ou supérieurs à 200 000 \$.

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 5 % et 7 % des organismes « autres » (soit entre 25 et 30 organismes) ont indiqué les montants accordés à titre de subvention aux projets. Parmi ceux-ci, de 44 % à 50 % ne reçoivent aucune subvention aux projets, entre 33 % et 44 % se voient accorder des montants inférieurs à 50 000 \$, entre 8 % et 13 % se voient attribuer une subvention oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$ alors qu'entre 3 % et 4 % reçoivent, en subvention aux projets, des montants égaux ou supérieurs à 200 000 \$.

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 4 % et 6 % des organismes « autres » (soit entre 19 et 28 organismes) ont complété les informations relatives aux montants accordés dans le cadre d'entente de service. Parmi ceux-ci, entre 58 % et 64 % ne reçoivent aucun montant rattaché à des ententes de service, entre 26 % et 32 % reçoivent des montants inférieurs à 50 000 \$, entre 0 % et 11 % se voient accorder une subvention oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$ alors qu'aucun organisme ne reçoit, dans le cadre d'ententes de service, des montants entre 200 000 \$ et 999 999 \$. Finalement, dans le cadre d'ententes de service, entre 4 % et 5 % des organismes déclarent des montants égaux ou supérieurs à 1 000 000 \$.

Dépenses

Pour l'ensemble des organismes, les dépenses moyennes reliées aux salaires représentent entre 48 % et 51 % du total des dépenses annuelles. Ces mêmes dépenses moyennes ont connu une croissance constante entre les années 2000 et 2003. Par ailleurs, contrairement aux deux années précédentes, en 2002-2003, les dépenses en salaires surpassent les dépenses de fonctionnement.

La tendance à l'augmentation des dépenses totales n'est observée que pour les organismes du réseau et des organismes nationaux pour la période 2000 à 2003. En effet, les organismes « autres » voient plutôt un recul de leurs dépenses totales entre 2001-2002 et 2002-2003 (baisse de 10 %) causé principalement par une réduction simultanée des dépenses reliées aux salaires et au fonctionnement (respectivement -8 % et -12 %) entre ces deux périodes. Enfin, du côté des organismes nationaux et quelle que soit l'année de référence, les dépenses de fonctionnement dépassent les dépenses reliées aux salaires.

Ces données et informations relatives aux dépenses doivent, elles aussi, être précisées en regard de l'ensemble du secteur. Les précisions qu'il nous semble essentiel d'apporter concernent le nombre d'organismes *contribuant* à l'estimer des dépenses moyennes, ainsi que de la part d'organismes par type et par classe de dépenses.

Organismes « nationaux »

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 55 % et 62 % des organismes « nationaux » (soit entre 23 et 26 organismes) ont complété les informations relatives aux dépenses reliées aux salaires. Parmi ceux-ci, entre 23 % et 32 % ont y ont attribué une enveloppe de moins de 50 000 \$, entre 16 % et 23 % y ont attribué une enveloppe oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 24 % à 31 % ont dépensé entre 100 000 \$ et 199 999 \$ en salaires, alors que de 22 % à 28 % ont déboursé plus de 200 000 \$ en masse salariale.

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 57 % et 62 % des organismes « nationaux » (soit entre 24 et 26 organismes) ont complété les informations relatives aux dépenses reliées au fonctionnement. Parmi ceux-ci, entre 19 % et 25 % y ont attribué une enveloppe de moins de 50 000 \$, entre 20 % et 23 % y ont attribué une enveloppe oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 20 % à 23 % des organismes ont dépensé entre 100 000 \$ et 199 999 \$ en fonctionnement, alors que de 31 % à 40 % ont déboursé plus de 200 000 \$ en fonctionnement.

La tendance qui se dégage pour l'ensemble des organismes de loisir, à savoir une croissance constante des dépenses moyennes entre les années 2000-2001, 2001-2002 et 2002-2003, ne caractérise que les organismes « réseau » et des organismes « nationaux ». Les organismes « autres » ont, durant ce même intervalle, connu une baisse constante de leurs dépenses.

Organismes « ciblés »

Toutes proportions gardées et dépendamment des années de référence, entre 17 % et 22 % des organismes « ciblés » (soit entre 29 et 38 organismes) ont complété les informations relatives aux dépenses reliées aux salaires. Parmi ceux-ci, entre 16 % et 17 % ont y ont attribué une enveloppe de moins de 50 000 \$, entre 8 % et 10 % y ont attribué une enveloppe oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 17 % à 30 % ont dépensé entre 100 000 \$ et 199 999 \$ en salaires, entre 11 % et 28 % y ont attribué une enveloppe de moins de 200 000 \$ et 399 999 \$, de 7 % à 22 % des organismes ont dépensé entre 400 000 \$ et 599 999 \$ en salaires, alors que de 14 % à 21 % ont déboursé 600 000 \$ et plus en masse salariale.

Toutes proportions gardées et dépendamment des années de référence, entre 14 % et 18 % des organismes « ciblés » (soit entre 24 et 32 organismes) ont complété les informations relatives aux dépenses reliées au fonctionnement. Parmi ceux-ci, entre 19 % et 21 % y ont attribué une enveloppe de moins de 50 000 \$, entre 16 % et 28 % y ont attribué une enveloppe oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 21 % à 28 % des organismes ont dépensé entre 100 000 \$ et 199 999 \$ en fonctionnement, alors que de 31 % à 38 % ont déboursé 200 000 \$ et plus en fonctionnement.

Organismes « autres »

Toutes proportions gardées et selon les années de référence, entre 7 % et 8 % des organismes « autres » (soit entre 33 et 39 organismes) ont complété les informations relatives aux dépenses reliées aux salaires. Parmi ceux-ci, entre 32 % et 33 % n'y ont attribué aucune enveloppe, entre 39 % et 44 % ont y ont attribué une enveloppe de moins de 50 000 \$, entre 9 % et 11 % y ont attribué une enveloppe oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 3 % à 6 % ont dépensé entre 100 000 \$ et 199 999 \$ en salaires, alors que de 6 % à 12 % ont déboursé 200 000 \$ et plus en masse salariale.

Toutes proportions gardées et selon années de référence, entre 10 % et 12 % des organismes « autres » (soit entre 48 et 56 organismes) ont complété les informations relatives aux dépenses reliées au fonctionnement. Parmi ceux-ci, entre 4 % et 6 % n'y ont attribué aucune enveloppe, entre 71 % et 79 % y ont attribué une enveloppe de moins de 50 000 \$, entre 4 % et 10 % y ont attribué une enveloppe oscillant entre 50 000 \$ et 99 999 \$, de 4 % à 9 % des organismes ont dépensé entre 100 000 \$ et 199 999 \$ en fonctionnement, alors que de 6 % à 8 % ont déboursé 200 000 \$ et plus en fonctionnement.