

aruc : É C O N O M I E S O C I A L E : rqrp

ALLIANCE DE RECHERCHE UNIVERSITÉS - COMMUNAUTÉS  
RÉSEAU QUÉBÉCOIS DE RECHERCHE PARTENARIALE

RQ-03-2010

**Portrait des entreprises en  
économie sociale de la  
Mauricie : contributions  
actuelles au développement  
régional et identification de  
potentiels à venir**

Par Sophie-Émilie Morissette

MÉMOIRE  
PRÉSENTÉ COMME EXIGENCE  
PARTIELLE DE LA MAÎTRISE EN  
LOISIR, CULTURE ET TOURISME

JANVIER 2010

Cahier du RQRP-ÉS  
Cahier No RQ-03-2010

*Portrait des entreprises en économie sociale de la Mauricie : contributions actuelles au développement régional et identification de potentiels à venir*

Par Sophie-Émilie Morissette

MÉMOIRE PRÉSENTÉ COMME EXIGENCE PARTIELLE DE LA MAÎTRISE EN LOISIR, CULTURE ET TOURISME

ISBN : 978-2-89276-485-7  
Dépôt légal : 2010  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Bibliothèque et Archives Canada



ALLIANCE DE RECHERCHE UNIVERSITÉS - COMMUNAUTÉS  
RÉSEAU QUÉBÉCOIS DE RECHERCHE PARTENARIALE

## **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.

## *Sommaire*

L'économie sociale existe au Québec depuis plus d'un siècle. Elle est de plus en plus reconnue comme un outil de développement social, culturel, politique et économique. De nombreuses entreprises telles que des organismes à but non lucratif (OBNL) exerçant des activités économiques, des coopératives et des mutuelles ainsi que les fonds de travailleurs et autres entreprises syndicales font partie de ce secteur et contribuent de façon certaine au développement des régions. Ce développement passe par une reconnaissance de l'économie sociale par la société et les instances locales.

Comme plusieurs autres régions, la Mauricie vit actuellement des préoccupations économiques importantes. Ainsi, la réalisation d'un portrait socioéconomique des entreprises d'économie sociale (EÉS) s'inscrit comme outil d'information et d'analyse de ce secteur pour connaître plus précisément son apport dans le développement de la région. Un tel portrait permettra aux acteurs de la Mauricie de disposer des informations quantitatives et qualitatives nécessaires pour développer un argumentaire démontrant la contribution des EÉS à son développement, mais également parce que les intervenants en économie sociale de la région souhaitent sensibiliser les élus locaux et les différents décideurs à l'apport de l'économie sociale dans la diversification économique de la région.

La présente recherche a comme objectifs principaux de 1) décrire la contribution du secteur de l'économie sociale au développement régional de la Mauricie et d'identifier de nouvelles pistes d'action pour permettre de hausser cette contribution au développement de la région et 2) développer un outil méthodologique adapté et adaptable aux différentes régions du Québec qui permettrait de faire une analyse comparative des profils et retombées de l'économie sociale et ainsi obtenir un véritable panorama pour l'ensemble du Québec. Pour ce faire, un portrait socioéconomique des EÉS en Mauricie a été réalisé. L'ensemble des gestionnaires des EÉS de la région a reçu

un questionnaire autoadministré traitant de l'identification et la description de l'entreprise, des ressources humaines, des ressources financières et de la vie démocratique. La recherche a été réalisée conjointement avec des partenaires du milieu dans le respect des principes de la recherche partenariale.

Les analyses effectuées ont permis de constater la grande diversité des EÉS et de découvrir une importante progression du secteur au cours des dernières années. La place qu'occupent ces entreprises dans le développement économique et social de la Mauricie constitue un signe de vitalité pour la région et comporte un intéressant potentiel. L'économie sociale se présente comme une alternative économique qui répond de plus en plus à différentes problématiques sociales et économiques régionales. Il demeure des défis importants à relever, tels que la viabilité économique des EÉS et les conditions de travail de ce secteur. L'outil de collecte de données a été simplifié, clarifié et allégé et ce nouvel outil pourra servir à la poursuite de portraits des EÉS dans d'autres régions. Le processus de recherche partenariale et le taux de réponse sont deux éléments clés dans la réalisation de cette recherche. L'auteure a bénéficié d'une subvention du Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH) pour réaliser ses études de maîtrise.

*Tables des matières*

|  |     |
|--|-----|
| SOMMAIRE.....  | iv  |
| TABLES DES MATIÈRES.....   | vi  |
| LISTE DES TABLEAUX.....  | ix  |
| LISTE DES FIGURES.....   | xi  |
| LISTE DES SYMBOLES ET DES ACRONYMES.....   | xii |
| REMERCIEMENTS.....   | xiv |
| INTRODUCTION.....  | 1   |
| <br>   |     |
| CHAPITRE 1 : PROBLÈME DE RECHERCHE.....  | 4   |
| 1.1 Problème de recherche.....   | 5   |
| 1.2 Problème spécifique de recherche.....  | 9   |
| 1.3 Buts et objectifs de recherche.....  | 11  |
| <br>   |     |
| CHAPITRE 2 : CADRE D'ANALYSE THÉORIQUE.....  | 13  |
| 2.1 Définition et approches du concept d'économie sociale.....                     | 14  |
| 2.1.1 Approches théoriques de l'économie sociale.....                              | 16  |
| 2.1.1.1 Approche basée sur des composantes.....                                    | 17  |
| 2.1.1.2 Approche basée sur des acteurs, des activités et des règles.....           | 18  |
| 2.1.1.3 Approche basée sur la dynamique des acteurs et des formes économiques..... | 18  |
| 2.1.1.4 Approche basée sur des valeurs.....  | 19  |
| 2.1.1.5 Approche québécoise basée sur l'analyse de données historiques.....        | 21  |
| 2.1.2 Limites conceptuelles de l'économie sociale.....                             | 22  |
| 2.2 Développement de l'économie sociale au Québec.....                             | 25  |
| 2.2.1 L'ancienne économie sociale au Québec, de 1830 à 1960.....                   | 29  |
| 2.2.2 La nouvelle économie sociale au Québec, de 1960 à 1990.....                  | 30  |
| 2.2.3 Nouvel essor de l'économie sociale au Québec.....                            | 32  |
| 2.3 La situation de l'économie sociale en Mauricie.....                            | 38  |
| 2.4 Analyse méthodologique de différents portraits des EÉS.....                    | 41  |
| <br>   |     |
| CHAPITRE 3 : CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....   | 54  |
| 3.1 Stratégie de recherche.....  | 55  |

|   |     |
|---|-----|
| 3.2 Population à l'étude.....                                   | 56  |
| 3.3 Instrument de collecte de données.....                      | 58  |
| 3.3.1 Questionnaire.....  | 58  |
| 3.3.2 Données secondaires.....                                  | 62  |
| 3.4 Méthode de collecte de données.....                         | 63  |
| 3.5 Analyse des données.....                                    | 66  |
| 3.6 La qualité des données.....                                 | 67  |
| 3.7 Éthique.....  | 68  |
| 3.8 Résultats attendus de la recherche.....                     | 69  |
| <br>  |     |
| CHAPITRE 4 : ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS.....       | 70  |
| 4.1 Identification et description des entreprises.....          | 71  |
| 4.1.1 Le statut juridique.....                                  | 77  |
| 4.1.2 Les secteurs d'activités.....                             | 78  |
| 4.1.3 Le temps d'exploitation.....                              | 83  |
| 4.1.4 Les regroupements.....                                    | 85  |
| 4.1.5 Langue d'usage de l'organisme.....                        | 87  |
| 4.1.6 Désignations particulières.....                           | 87  |
| 4.1.7 La portée des entreprises.....                            | 89  |
| 4.2 Les ressources financières.....                             | 90  |
| 4.2.1 Les immobilisations.....                                  | 91  |
| 4.2.2 Les sources de financement.....                           | 92  |
| 4.2.3 Les revenus.....  | 94  |
| 4.2.4 Le budget d'opération.....                                | 97  |
| 4.2.5 Les dépenses.....   | 97  |
| 4.3 Les ressources humaines.....                                | 99  |
| 4.3.1 Les emplois de direction/coordination.....                | 100 |
| 4.3.1.1 Le sexe et l'âge des employés de direction/coordination | 100 |
| 4.3.1.2 La rémunération des employés de la                      |     |
| direction/coordination.....                                     | 102 |
| 4.3.1.3 L'ancienneté des employés de la direction/coordination. | 104 |
| 4.3.1.4 Le niveau de scolarité des employés de la               |     |
| direction/coordination.....                                     | 104 |
| 4.3.2 Les emplois réguliers.....                                | 106 |
| 4.3.2.1 Le sexe et l'âge des employés réguliers.....            | 106 |
| 4.3.2.2 La rémunération et la durée des emplois réguliers.....  | 109 |
| 4.3.2.3 L'ancienneté des employés réguliers.....                | 111 |
| 4.3.2.4 Le niveau de scolarité des employés réguliers.....      | 111 |
| 4.3.3 Les types d'emploi.....                                   | 112 |
| 4.3.4 L'intégration à l'emploi.....                             | 114 |
| 4.3.4.1 Les emplois dans le cadre des programmes d'insertion... | 114 |
| 4.3.4.2 Employés éloignés du marché du travail (sans chèque),   |     |
| au chômage, sur l'aide sociale.....                             | 115 |

|  |     |
|--|-----|
| 4.3.4.3 Employés qui habitaient une autre région.....                        | 117 |
| 4.3.4.4 Employés issus de communautés culturelles.....                       | 117 |
| 4.3.5 Les nouvelles embauches.....   | 117 |
| 4.3.6 Les conditions de travail.....   | 118 |
| 4.3.6.1 Syndicat .....   | 118 |
| 4.3.6.2 Ententes négociées collectivement.....                               | 118 |
| 4.3.6.3 Politiques de conditions de travail et politiques<br>salariales..... | 118 |
| 4.3.6.4 Avantages sociaux.....   | 119 |
| 4.3.6.5 Bénévolat.....   | 119 |
| 4.4 La vie démocratique.....   | 120 |
| 4.4.1 Les assemblées générales.....  | 121 |
| 4.4.2 Les conseils d'administration.....                                     | 122 |
| 4.4.3 Les autres comités.....  | 124 |
| <br>   |     |
| CHAPITRE 5 : INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ET DISCUSSION.....                 | 126 |
| 5.1 Synthèse des résultats de l'enquête sur les EÉS en Mauricie.....         | 128 |
| 5.1.1 Identification et description des EÉS.....                             | 128 |
| 5.1.2 Ressources financières.....  | 130 |
| 5.1.3 Ressources humaines.....   | 131 |
| 5.1.4 Vie démocratique.....  | 135 |
| 5.2 Retombées économiques et sociales des EÉS de la Mauricie.....            | 136 |
| 5.3 L'analyse du questionnaire.....  | 140 |
| 5.3.1 Section sur l'identification et la description des EÉS.....            | 142 |
| 5.3.2 Section sur les ressources financières.....                            | 144 |
| 5.3.3 Section sur les ressources humaines.....                               | 145 |
| 5.3.4 Section sur la vie démocratique.....                                   | 147 |
| 5.4 Les limites de la recherche.....   | 149 |
| <br>   |     |
| CONCLUSION.....  | 151 |
| RÉFÉRENCES.....  | 155 |
| APPENDICE A : Liste des secteurs et sous-secteurs d'activités des EÉS.....   | 165 |
| APPENDICE B : Liste des regroupements cités par les EÉS.....                 | 167 |
| APPENDICE C : Formulaire de consentement.....                                | 170 |
| APPENDICE D : Questionnaire utilisé pour l'enquête.....                      | 172 |
| APPENDICE E : Questionnaire proposé.....                                     | 185 |



*Liste des tableaux*

Tableau

|    |   |    |
|----|---|----|
| 1  | Résumé des critères de définition de l'économie sociale.....                                      | 17 |
| 2  | Critères de qualification des organisations d'économie sociale.....                               | 24 |
| 3  | Principales phases de développement de l'économie sociale au Québec.....                          | 27 |
| 4  | Description des aspects méthodologiques des 14 portraits québécois<br>d'EÉS.....                  | 48 |
| 5  | Grille d'analyse du questionnaire.....  | 60 |
| 6  | Variation du taux de réponse selon le territoire, le nombre d'ÉES et de<br>répondants .....       | 66 |
| 7  | Répartition des EÉS selon la fonction des répondants.....   | 67 |
| 8  | Chiffres d'affaires et emplois dans les EÉS au Québec selon leur statut                           | 72 |
| 9  | Caractéristiques démographiques et géographiques des EÉS selon le<br>territoire géographique..... | 77 |
| 10 | Le statut juridique des EÉS selon le type d'entreprise.....                                       | 78 |
| 11 | Principaux secteurs d'activités des EÉS selon les territoires géographiques.                      | 80 |
| 12 | Nombre d'années d'opération des EÉS selon le statut.....  | 84 |
| 13 | Nombre de regroupements dont font partie les EÉS.....   | 85 |
| 14 | Type de regroupements dont font partie les EÉS selon leur statut.....                             | 86 |
| 15 | Répartition des EÉS selon leur portée.....  | 89 |
| 16 | Portée des EÉS selon leur territoire géographique.....  | 90 |
| 17 | Les sources de financement (normalisé) des EÉS.....   | 93 |
| 18 | Répartition des EÉS selon leurs revenus.....  | 95 |
| 19 | Revenu moyen des EÉS selon les territoires géographiques.....                                     | 96 |
| 20 | Revenu moyen des EÉS selon les principaux secteurs d'activité.....                                | 96 |
| 21 | Les dépenses des EÉS.....   | 98 |
| 22 | Moyenne de la masse salariale des EÉS selon les principaux secteurs<br>d'activité.....            | 99 |

|    |   |     |
|----|---|-----|
| 23 | Âge moyen des employés occupant des postes de direction / coordination.....                           | 101 |
| 24 | Salaire horaire moyen des postes de direction / coordination selon le sexe et le statut.....          | 102 |
| 25 | Nombre moyen d'années d'ancienneté chez les employés de la direction / coordination des EÉS.....      | 104 |
| 26 | Niveau de scolarité des employés de direction / coordination.....                                     | 105 |
| 27 | Le domaine ou la discipline des postes de direction / coordination.....                               | 105 |
| 28 | Le nombre de postes réguliers des EÉS selon le sexe et le statut.....                                 | 106 |
| 29 | Le pourcentage de postes réguliers des EÉS selon les principaux secteurs d'activité et le sexe.....   | 108 |
| 30 | L'âge moyen des employés réguliers des EÉS selon le statut d'emploi .....                             | 109 |
| 31 | Le salaire horaire moyen des EÉS selon le sexe et le statut d'emploi.....                             | 110 |
| 32 | Principaux types d'emploi dans les EÉS en Mauricie.....   | 113 |
| 33 | Provenance de certains employés au moment de leur embauche dans une EÉS .....                         | 116 |
| 34 | Les éléments de politiques de travail et/ou salariales des EÉS.....                                   | 118 |
| 35 | Les EÉS selon l'offre des avantages sociaux.....  | 119 |
| 36 | Le nombre d'heures de bénévolat effectuées dans les EÉS .....   | 120 |
| 37 | Assemblées générales des EÉS : nombre, convocation et participation des membres.....                  | 122 |
| 38 | Réunion du CA : nombre, convocation et participation des membres .....                                | 123 |
| 39 | Les réunion des autres comités : nombre, convocation et participation des membres .....               | 124 |
| 40 | Changements détaillés du questionnaire pour la section « identification et description des EÉS »..... | 143 |
| 41 | Changements détaillés du questionnaire pour la section « ressources financières ».....                | 145 |
| 42 | Changements détaillés du questionnaire pour la section « ressources humaines ».....                   | 145 |
| 43 | Changements détaillés du questionnaire pour la section « vie démocratique ».....                      | 147 |

*Liste des figures*

Figure

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 1  | Carte de la Mauricie.....  | 74  |
| 2  | Carte de la population de la Mauricie par municipalité.....  | 75  |
| 3  | Répartition des EÉS selon les secteurs d'activités.....  | 79  |
| 4  | Carte des principaux secteurs d'activités des EÉS en Mauricie.....                                 | 81  |
| 5  | Répartition des EÉS selon le nombre d'années d'opération en %.....                                 | 83  |
| 6  | Types de regroupements selon les secteurs d'activités des EÉS.....                                 | 87  |
| 7  | Répartition de la valeur des biens immobiliers des EÉS.....  | 92  |
| 8  | Répartition des EÉS selon la variation de leur budget d'opération.....                             | 97  |
| 9  | Les EÉS selon les postes de direction / coordination.....  | 101 |
| 10 | Le taux horaire des postes de direction / coordination selon les<br>secteurs d'activité.....       | 103 |
| 11 | Représentants des postes réguliers selon le sexe et le statut<br>d'emploi.....                     | 107 |
| 12 | Le nombre moyen d'années d'ancienneté des employés dans les EÉS selon le<br>statut d'emploi.....   | 111 |
| 13 | Répartition hommes / femmes et statut de l'emploi dans les postes de<br>programme d'insertion..... | 115 |
| 14 | Personnes siégeant au C.A selon l'âge et le sexe.....  | 123 |

*Liste des symboles et des acronymes*

|         |  |
|---------|--|
| AÉS     | Ancienne économie sociale  |
| ASBL    | Association sans but lucratif  |
| ARUC-ÉS | Alliance de recherche université-communauté en économie sociale              |
| CA      | Conseil d'administration   |
| CDC     | Corporation de développement communautaire                                   |
| CDÉD    | Corporations de développement économique communautaire                       |
| CDR     | Coopérative de développement régional  |
| CDRCQM  | Coopérative de développement régional Centre-du-Québec/Mauricie              |
| CLD     | Centre local de développement  |
| CLE     | Centre local d'emploi  |
| CODES   | Comité d'organisation et de concertation en économie sociale                 |
| CPE     | Centre de la petite enfance  |
| CRÉS    | Conseil régional d'économie sociale  |
| CRSH    | Conseil de recherche en sciences humaines                                    |
| CSMO-ÉS | Comité sectoriel de main-d'œuvre en économie sociale et action communautaire |
| CTA     | Centre de travail adapté   |
| DÉC     | Développement économique communautaire                                       |
| EÉS     | Entreprise d'économie sociale  |
| FDCE    | Fonds de création d'emplois  |
| GRAP    | Groupe de recherche en activité partenariale                                 |
| MAMROT  | Ministère des Affaires municipales, Régions et Occupation du territoire      |
| MRC     | Municipalité régionale de comté  |
| NÉS     | Nouvelle économie sociale  |
| OBNL    | Organisme à but non lucratif   |
| RQRP-ÉS | Réseau québécois de recherche partenariale en économie sociale               |
| SADC    | Société d'aide au développement des collectivités                            |
| TIC     | Technologie de l'information et des communications                           |

UQTR      Université du Québec à Trois-Rivières  
ZEC        Zone d'exploitation contrôlée

### *Remerciements*

Ce mémoire a été un long processus rempli d'efforts et parsemé de périodes difficiles, mais oh combien enrichissant du point de vue des apprentissages tant personnels, scientifiques que professionnels. Prendre le temps de remercier les gens qui m'ont aidée me fait grandement plaisir.

Je dois remercier tout d'abord sincèrement ma directrice de recherche, madame Marie Lequin, qui a su brillamment me diriger et me soutenir tout au long de ce projet. Elle a été pour moi non seulement une directrice de recherche, mais aussi un mentor qui m'a livré toute l'expérience et l'expertise qu'elle a acquises, et ce, sans compter son temps. Sa personnalité m'a beaucoup inspirée.

Ensuite, Madame Lynn O'Cain, qui a agi à titre de personne ressource. Elle m'a également partagé son expérience autant qu'elle a pu et a répondu à mes nombreuses questions! Elle m'a permis également de connaître l'économie sociale, domaine qui me plaît beaucoup. Monsieur Louis Houde, que j'ai pu consulter maintes et maintes fois, a su être un conseiller hors pair en matière de statistiques. Je ne peux passer sous silence tous les professeurs qui m'ont transmis connaissances et inspiration au cours de mes études universitaires.

Finalement, mon compagnon de vie, qui a toujours été là pour me soutenir, m'épauler et m'encourager dans tous les moments difficiles. Il a cru en moi si fort. Je dois remercier mes amis et ma famille qui m'ont permis de croire en ce rêve et m'ont encouragée au quotidien.

À toutes ces personnes, merci du fond du cœur!

*Introduction*

L'économie sociale est de plus en plus considérée comme un outil de développement social, culturel, politique et économique au Québec. Le gouvernement québécois a reconnu l'économie sociale et adopté une définition officielle à la suite du *Sommet de l'emploi et l'économie* tenue en 1996. Au Québec, plusieurs milliers d'entreprises sont actives et œuvrent dans ce secteur et contribuent de façon certaine au développement des régions. Toutefois, il est nécessaire que la société et les instances locales reconnaissent la contribution de l'économie sociale au développement économique et social, car cette reconnaissance est indispensable à sa consolidation et à son développement. Il est donc important de connaître plus précisément quel est l'apport de l'économie sociale face au développement des régions.

À l'instar de plusieurs autres régions, la Mauricie vit actuellement des préoccupations économiques importantes. En ce sens, l'économie sociale propose des actions cohérentes en vue de diversifier et de revitaliser l'économie mauricienne. La réalisation d'un portrait socioéconomique des entreprises d'économie sociale (EÉS) en Mauricie s'inscrit par conséquent comme outil d'information et d'analyse de ce secteur. Cet outil permettra de disposer des informations quantitatives et qualitatives nécessaires pour développer un argumentaire démontrant la contribution des EÉS au développement régional et, par conséquent, du Québec en général. Il servira également à sensibiliser les élus locaux et les différents décideurs à l'apport de l'économie sociale à la diversification économique d'une région comme la Mauricie.

Les résultats de notre enquête sur les EÉS en Mauricie ont permis en outre de développer un nouvel instrument pouvant servir aux autres régions désireuses de réaliser un tel portrait et de proposer une méthode permettant d'atteindre un taux de participation relativement élevé. Un tel outil générique pourra également servir de base de comparaison des retombées de ce secteur entre les régions du Québec.



Ce mémoire comprend cinq chapitres : le premier présente le problème et les objectifs de la recherche. Le deuxième chapitre décrit le cadre d'analyse et le troisième la méthodologie de recherche. Quant à lui, le quatrième chapitre comprend la présentation et l'analyse des résultats de l'enquête sur les EÉS en Mauricie. Finalement, le cinquième chapitre présente l'interprétation et la discussion des résultats de l'enquête. Ce chapitre reprend les principaux résultats de la recherche, soit la description des EÉS en Mauricie, l'identification des retombées régionales et l'avenir potentiel de ce secteur, et présente un nouvel outil d'enquête adapté du questionnaire utilisé pour la présente recherche, lequel constitue un premier pas vers la réalisation d'une comparaison entre les portraits régionaux et l'évaluation globale des retombées de l'économie sociale au Québec.

## Chapitre 1

### *Problème de recherche*

Le présent chapitre permettra de présenter le problème de recherche dont il est question ainsi que le problème spécifique qui traite plus précisément de l'économie sociale en Mauricie. Par la suite, les objectifs de recherche seront exposés.

### 1.1 Problème de recherche

L'économie sociale existe au Québec depuis plus d'un siècle. D'Amours affirme qu'elle est de plus en plus reconnue comme un outil de développement social, culturel, politique et économique. En 1995, la Marche des femmes *Du pain et des roses* et le *Sommet de l'économie et de l'emploi* en 1996 initient ce qu'on appellera la nouvelle économie sociale. Le *Sommet de l'emploi et de l'économie* organisé par le gouvernement du Québec avait alors pour objectif de relancer le devenir social et économique. C'est à ce moment que l'économie sociale a acquis une reconnaissance gouvernementale importante (Chantier de l'économie sociale & Méthé, 2008). Dans la foulée de ce sommet est créé le Chantier de l'économie sociale, dont la mission est de promouvoir l'économie sociale comme partie intégrante de la structure socioéconomique du Québec. En 1996, ce nouveau groupe de travail a produit le rapport *Osons la solidarité* (Groupe de travail sur l'économie sociale, 1996), qui leur servira de plan d'action pour les prochaines années. Une définition officielle est alors adoptée par le gouvernement du Québec; elle est présentée au chapitre suivant.

De nombreuses entreprises telles que des OBNL exerçant des activités économiques, des coopératives et des mutuelles ainsi que les fonds de travailleurs et autres entreprises syndicales font partie du secteur de l'économie sociale au Québec et contribuent de façon certaine au développement des régions. À l'heure actuelle, le Québec compte plus

de 6 200 EÉS dans des secteurs très diversifiés, tels que l'environnement, les services, la santé et les arts et la culture (Bureau de l'économie sociale & Direction des coopératives du Gouvernement du Québec, 2002). Pour sa part, le Réseau d'investissement social du Québec (2004) définit les EÉS autour de quatre paramètres ou principes d'action : 1) la prise en charge collective, 2) le processus démocratique, 3) la primauté de la personne sur le capital et 4) la production de biens ou services socialement utiles.

Tout ce qui précède mène à dire que le choix d'un modèle de développement pour les années à venir est un enjeu important (Lévesque & Mendell, 1999). Par contre, il passe par la nécessité que la société et les instances locales reconnaissent la contribution de l'économie sociale au développement économique et social. Cette reconnaissance est indispensable à sa consolidation et à son développement (Lévesque & Mendell, 1999). La reconnaissance gouvernementale de l'économie sociale a eu lieu depuis plusieurs années, mais comme l'affirme Vaillancourt (2008), ce n'est pas l'ensemble des acteurs qui appartiennent objectivement à l'économie sociale qui se reconnaissent subjectivement dans le concept d'économie sociale. Par ailleurs, Aubry et Charest (1996) affirment que l'économie sociale, également appelée économie solidaire par certains auteurs, permet à la communauté de prendre en main certaines conditions de vie et de mieux contrôler son avenir, devenant ainsi un puissant facteur de démocratisation. Il est donc important de connaître quel peut être son apport au développement des régions. C'est pourquoi le secteur de l'économie sociale dans la région administrative étudiée, la Mauricie, sera examiné de plus près.

### *L'économie sociale en Mauricie*

De façon plus particulière, la Mauricie vit présentement des préoccupations économiques importantes, à l'instar de plusieurs autres régions. À titre d'exemple, de grandes entreprises telles les papetières et les alumineries, éprouvent des difficultés

majeures sur le marché mondial. Étant donné que le développement économique de la Mauricie a été bâti autour de grandes entreprises du secteur industriel, la crise actuelle fragilise l'économie et l'oblige à revoir son mode de développement. En ce sens, l'économie sociale propose des actions cohérentes en vue de diversifier et de revitaliser son économie. Grâce aux EÉS en Mauricie, présentes dans plusieurs secteurs d'activités, plus de 2 000 emplois ont été créés ou consolidés depuis 1998 (Chantier de l'économie sociale & Méthé, 2008). Ainsi, l'économie sociale semble porteuse de relance et de revitalisation pour la région, car elle participe activement au développement de celle-ci. Aussi, la Mauricie est bien servie dans le domaine des services et possède un réseautage important comme celui des entreprises d'aide domestique, le réseau des EÉS de Trois-Rivières et celui de la Municipalité régionale de comté (MRC) de Maskinongé. De plus, plusieurs EÉS existent dans le domaine de l'insertion et de l'intégration au travail. Le secteur de l'économie sociale connaît un rayonnement de plus en plus important, ce qui favorise les valeurs de solidarité, de justice sociale, de démocratie et de respect de l'environnement (Chantier de l'économie sociale & Méthé, 2008).

Par contre, la Mauricie a plusieurs défis à relever en matière d'économie sociale, dont en premier lieu le soutien financier aux EÉS. Au Québec, les programmes en place sont souvent mal adaptés ou mal utilisés et ne répondent pas aux besoins qu'impose une mission sociale comme l'intégration à l'emploi. Par exemple, il existe actuellement un moratoire en Mauricie concernant le financement des entreprises d'insertion sous forme de parcours, tel que défini par le Collectif des entreprises d'insertion du Québec. Des problèmes liés à la gestion financière et des difficultés dans l'application de modes de gestion démocratique exigent un soutien important. Il est permis de penser que la difficulté à quantifier les retombées économiques et sociales contribue, du moins en partie, au manque de soutien de la part de l'État et de la communauté d'affaires. La Mauricie doit aussi relever le défi du vieillissement de sa population, de l'exode rural des jeunes, des exigences socioéconomiques telles que les conditions de travail, et également penser à former une relève en économie sociale (Chantier de l'économie

sociale & Méthé, 2008). Est-ce que le développement d'EÉS et les retombées économiques en découlant suffira-t-il à relever tous ces défis? Peut-être pas mais nul doute qu'une connaissance approfondie des EÉS de la région permettra de mieux comprendre ces problématiques et d'apprécier les retombées actuelles et potentielles en Mauricie de ce secteur d'activités.

La réalisation d'un portrait socioéconomique des EÉS pour la Mauricie s'inscrit par conséquent comme outil d'information et d'analyse de ce secteur, et s'insère pleinement dans le programme de recherche du Réseau québécois de recherche partenariale en économie sociale (RQRP-ÉS), réseau dont la problématique de recherche s'intéresse à la connaissance et à la reconnaissance du secteur de l'économie sociale comme facteur de développement de la société québécoise et de l'économie en général. Dans l'encadré 1, une présentation plus détaillée des deux groupes de recherche en économie sociale est faite.

#### Encadré 1 : Présentation des deux groupes de recherche en économie sociale

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

« L'Alliance de recherche universités-communautés en économie sociale (ARUC-ÉS) et le 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 .» (Vaillancourt, 2008, p. iii)

Le RQRP-ÉS fut créé en 2005 par une équipe partenariale et il est subventionné par le CRSH pour un montant de 15 millions \$ réparti sur cinq ans (Fontan, 2005). Des chercheurs universitaires et des acteurs du milieu travaillent ensemble sur des projets de recherche dans le secteur pour un partage des connaissances et de production de savoirs utiles pour le développement des collectivités régionales et locales. La particularité de ce programme stratégique réside dans le fait que les projets, les membres et les activités sont réunis en groupes régionaux d'activités partenariales (GRAP) qui structurent leurs recherches en fonction des besoins identifiés sur leurs territoires respectifs, soit les huit régions accueillant une institution universitaire (Alliance de recherche universités-communautés en économie sociale & Réseau québécois de recherche partenariale en économie sociale, 2007) .

L'élaboration du portrait des EÉS en Mauricie permettra de cerner cette réalité dans une des huit régions identifiées par le programme national, d'en dégager les spécificités ainsi que les caractéristiques de l'expertise des EÉS mauriciennes en ce domaine. Elle est issue d'un partenariat entre l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), le Conseil régional d'économie sociale (CRÉS) Mauricie et le RQRP-ÉS. L'un des principaux axes d'intervention du CRÉS de la Mauricie est d'ailleurs la recherche et le développement en économie sociale; et un des objectifs est d'obtenir des données, des statistiques et des informations portant sur l'économie sociale en Mauricie (Conseil régional d'économie sociale Mauricie, 2008).

## 1.2 Problème spécifique de recherche

Tel que mentionné précédemment, pour mesurer l'ampleur et l'importance de l'économie sociale au Québec, il est nécessaire de connaître plus précisément les entreprises régionales qui oeuvrent dans ce secteur d'activités. De ce fait, il semble que les acteurs de l'économie sociale en Mauricie aient avantage à se doter d'un outil tel un

portrait, qui leur permettra de disposer des informations quantitatives et qualitatives nécessaires pour développer un argumentaire démontrant la contribution des EÉS au développement de la région et, par conséquent, du Québec en général. Utile également aux acteurs comme outil de sensibilisation des élus locaux et des différents décideurs à l'apport de l'économie sociale dans la diversification économique d'une région comme la Mauricie. Des portraits régionaux ont été réalisés antérieurement, mais non validés de façon scientifique. Ceux-ci présentaient quelques dimensions des EÉS, telles que les ressources humaines et la vie démocratique des entreprises, mais de façon sommaire. Par exemple, on demande quel est le nombre d'employés, mais pas la répartition hommes/femmes ou temps plein/temps partiel/saisonnier. Il serait également pertinent de pouvoir comparer les résultats avec ceux d'autres régions du Québec, et pour ce faire, il est nécessaire d'utiliser un outil et une méthode similaire pour la collecte des données.

Au-delà de l'inventaire descriptif des EÉS que le programme national du RQRPEÉS se propose de dresser, le portrait régional à réaliser se distingue en ce qu'il sera à la fois plus approfondi dans les dimensions répertoriées et reconnues en économie sociale – soit le caractère collectif de l'entrepreneuriat, le caractère démocratique des processus de gestion et la spécification de l'ancrage régional et sectoriel par les réseaux en place –, ainsi que dans l'analyse des expertises particulières développées, des dynamiques et processus de mobilisation et d'utilité sociale propre à chacun des sous-secteurs de l'économie sociale en Mauricie. Par ailleurs, les résultats obtenus serviront d'assises pour développer un nouvel instrument d'enquête pouvant servir à d'autres régions désireuses de réaliser un tel portrait et pour proposer une méthode permettant d'atteindre un taux de participation relativement élevé. Un tel outil générique pourrait également servir de base de comparaison des retombées de ce secteur entre les régions du Québec. Voici comment la réflexion s'articule concrètement.



### 1.3 Objectifs de recherche

La présente recherche s'insère dans le contexte d'une étude plus vaste qui entend démontrer en quoi et comment l'économie sociale contribue au développement de la société québécoise et de l'économie en général. De façon plus précise, cette recherche vise deux objectifs généraux:

- 1) Décrire quelle est la contribution du secteur de l'économie sociale au développement de la Mauricie et identifier de nouvelles pistes d'action qui permettraient de hausser cette contribution du secteur de l'économie sociale au développement de cette région.
- 2) Développer un outil méthodologique adapté et adaptable aux différentes régions du Québec qui permettrait de faire une analyse comparative des profils et des retombées de l'économie sociale et ainsi obtenir un véritable panorama de l'ensemble du Québec.

Plus spécifiquement, l'objectif est de réaliser un portrait socioéconomique des EÉS en Mauricie. Les objectifs spécifiques sont :

1. Établir le profil des EÉS en Mauricie en réalisant un portrait socioéconomique détaillé.
2. Mesurer les contributions et les retombées des EÉS en Mauricie en matière de développement régional;
3. Évaluer l'outil de collecte de données utilisé et proposer un nouvel outil méthodologique plus performant afin de l'offrir aux autres régions désireuses de poursuivre la recherche sur les portraits.

Le chapitre suivant présente le cadre d'analyse lequel entend préciser les grandes dimensions et concepts retenus ainsi que l'angle sous lequel le problème de recherche sera abordé.

Chapitre 2  
*Cadre d'analyse*

Le présent chapitre définit le concept d'économie sociale à partir de plusieurs approches et fait mention de la définition officielle retenue par l'État québécois. Ensuite, le contexte historique de l'économie sociale et le « modèle québécois » d'économie sociale sont expliqués suivis de la situation de l'économie sociale en Mauricie. Finalement, la présentation et l'analyse d'autres portraits réalisés au Québec complètent le chapitre. Toutefois, il est pertinent d'exposer d'abord l'évolution du concept d'économie sociale.

### 2.1 Définition et approches du concept d'économie sociale

Le terme économie sociale est un concept difficile à camper. D'Amours (2006) mentionne qu'il n'existe pas de définition universelle. En fonction des pays et des périodes de l'histoire, chacun interprète le concept et le sens de celui-ci à sa manière en incluant ou excluant certains éléments. Defourny (1992, p. 18) affirme que « [d]ès le départ, le concept d'économie sociale a été marqué par des ambiguïtés et des confusions terminologiques qui le handicapent aujourd'hui ». Lévesque et Mendell (1999) expliquent la difficulté à définir le terme par le fait qu'il est en mouvance. En fait, il constitue un terme polysémique qui se rattache à diverses approches, voire diverses disciplines, et des pratiques économiques qui reposent sur la démocratie et l'entrepreneuriat collectif plutôt que l'entreprise individuelle et la seule recherche de profit. Il n'existe pas non plus de cadre théorique unique pour cerner et comprendre le concept d'économie sociale (D'Amours, 2006). Par contre, l'amalgame de plusieurs définitions et quelques repères historiques permettront de bien cerner le concept.

Pour débiter, voici une description sommaire de la situation de l'économie sociale telle que pratiquée ailleurs qu'au Québec. Le terme économie sociale est admis non

seulement au Québec, mais également au Japon et dans la plupart des pays d'Europe, sauf l'Allemagne qui a un modèle d'économie sociale de marché. Le regroupement des entreprises peut cependant compter des différences (Bidet, 2000). En France, l'économie sociale désigne un ensemble d'organisations caractérisées par l'adhésion volontaire de leurs membres, un fonctionnement démocratique et la recherche du bien-être collectif. Elle inclut les coopératives, les mutuelles et certaines associations exerçant des activités économiques. Le secteur représente presque deux millions de salariés et plusieurs dizaines de milliers d'entreprises (Bidet, 1997).

Il existe trois différences majeures entre l'économie sociale pratiquée au Québec et celle que l'on retrouve en France (Lévesque, 2007). En premier lieu, il existe en France des regroupements nationaux non seulement pour les coopératives, mais aussi pour les mutuelles et pour les associations. En deuxième lieu, en France, ce sont les grandes coopératives et les grandes mutuelles qui ont mené à la reconnaissance de l'économie sociale tandis qu'au Québec ce sont les petits mouvements populaires et les petites coopératives qui ont réclamé cette reconnaissance. Finalement, au Québec, au lieu de voir l'économie solidaire comme étant opposée à l'économie sociale, elle est plutôt perçue comme un approfondissement et une continuité de l'économie sociale.

D'autre part, le terme *tiers secteur* est souvent employé comme concept, entre autres dans la tradition anglo-saxonne ou européenne continentale. Selon Lévesque et Mendell (2004 cité dans D'Amours, 2006) ce terme est utilisé la plupart du temps pour désigner tout ce qui n'est pas privé à but lucratif, ni public, tout en débordant sur chacune de ces catégories.

Pour le Canada anglo-saxon, le terme économie sociale est très peu utilisé (Quarter, 1992) et le concept de développement économique communautaire (DÉC) lui est préféré (J. L. Laville, Lévesque, & Mendell, 2006). Ce dernier se définit comme « un processus par lequel les communautés initient et génèrent leurs propres solutions à leurs problèmes économiques pour construire à long terme leur capacité communautaire et

favoriser l'intégration de l'économie, du social et des objectifs environnementaux » (Ross & McRobie, 1989 cité dans Laville, J.L. et al, 2006, p.34). Favreau et Lévesque (1996) présentent le concept de DÉC sous quatre dimensions : économique, locale, sociale et politique et communautaire. Selon eux, ces dimensions doivent toutes être prises en compte lors de la planification du développement. Maintenant, voyons les diverses approches théoriques de l'économie sociale pour cerner bien le concept d'économie sociale.

### *2.1.1 Approches théoriques de l'économie sociale*

L'expérience européenne a permis d'élaborer quatre principales approches théoriques de l'économie sociale : une approche basée sur des composantes, une sur des acteurs, des activités et des règles, une autre sur la dynamique des acteurs et des formes économiques et la dernière sur des valeurs. Celles-ci différencient l'économie sociale des autres formes d'activités économiques et permettent d'en faire ressortir les éléments fondamentaux. Ces perspectives ou approches ont inspiré et permis de formuler une définition adaptée au contexte québécois. Une approche québécoise très intéressante basée sur une analyse de données historiques sera présentée également. Ces cinq approches sont brièvement décrites dans les paragraphes qui suivent.

Le tableau 1 résume les quatre approches européennes de l'économie sociale.

Tableau 1  
Résumé des critères de définition de l'économie sociale

| <b>Auteurs</b> | <b>Approches</b>   |
|----------------|--|
| Desroche       | <b>À partir des composantes</b>  |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Trois composantes fondamentales</li> <li>· Quatre composantes périphériques</li> </ul>  |
| Vienney        | <b>À partir des acteurs, des activités et des règles</b>   |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Acteurs : relativement dominés</li> <li>· Activités : nécessaires, mais délaissées par l'État et le marché</li> <li>· Règles : égalité des personnes, détermination de l'activité par les membres, participation à l'activité suppose la participation à son financement, appropriation durablement collective des excédents</li> </ul> |
| Laville        | <b>À partir de la dynamique des acteurs et des formes économiques</b>  |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Impulsion réciprocaire</li> <li>· Accès à l'espace public</li> <li>· Hybridation des formes économiques</li> </ul>  |
| Defourny       | <b>À partir des valeurs</b>  |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Solidarité</li> <li>· Autonomie</li> <li>· Décision démocratique</li> <li>· Primauté des personnes dans la répartition des revenus</li> </ul>   |

(D'Amours, 1997; cité dans D'Amours, 2006, p. 24)

*2.1.1.1 Approche basée sur des composantes.* Henri Desroche (1983), président fondateur de l'Union coopérative internationale, définit l'économie sociale à partir de différentes composantes ou du statut juridique. D'abord, l'auteur identifie des composantes « fondamentales », ou formelles de l'économie sociale qui sont au nombre de trois, c'est-à-dire les coopératives, les mutuelles et les associations à but non lucratif. Ensuite, il identifie quatre composantes dites « périphériques », c'est-à-dire moins évidentes et plus discutables en termes de lien avec le secteur de l'économie sociale, qu'il situe à la limite du secteur privé (entreprise participative), du secteur syndical (entreprise paritaire), du secteur communautaire (entreprise communautaire ou populaire) et du secteur public (entreprise communale). Cette définition comporte l'avantage d'une part, de faciliter le décompte des entreprises, et d'autre part, de mettre

en évidence certaines ambiguïtés, plus particulièrement au niveau des associations. Si Defourny inclut à la fois les OBNL ayant une activité marchande et ceux qui n'en ont pas, les différents auteurs ne s'entendent pas tous sur ce critère d'inclusion ou d'exclusion (D'Amours, 2006). Lévesque et Mendell (1999) affirment que cette définition tient compte seulement du statut juridique et laisse de côté les pratiques, éléments importants qui doivent être pris en considération.

*2.1.1.2 Approche basée sur des acteurs, des activités et des règles.* L'économiste Claude Vienney (1986) définit l'économie sociale à partir des acteurs, des activités et des règles qui ont un rapport entre eux. Premièrement, il doit y avoir des acteurs qui sont relativement dominés. Ensuite, il identifie des activités nécessaires, mais délaissées par l'État et le marché, ainsi que des règles qui agissent dans un système. Les principales règles énoncées sont : 1) l'égalité des personnes, c'est-à-dire l'adoption d'un mode de fonctionnement démocratique; 2) la détermination de l'activité de l'entreprise par les membres; 3) la participation à l'activité suppose la participation à son financement; 4) l'appropriation collective des excédents. Cette définition, fondée sur la base de principes, s'avère restrictive puisqu'elle exclut le volet non marchand. Elle présente également les coopératives comme le modèle de base des EÉS (Lévesque & Mendell, 1999). Elle a l'avantage, par contre, de cerner la définition à partir de règles concrètes dont on peut facilement vérifier l'application (Québec. Secrétariat au développement des régions, 1998).

*2.1.1.3 Approche basée sur la dynamique des acteurs et des formes économiques.* Jean-Louis Laville (1994) définit l'économie sociale à partir de la dynamique des acteurs et des formes économiques (aussi dite par un projet politique, le solidarisme). Selon lui, l'économie solidaire (plus ancienne que l'économie sociale, mais semblable dans son orientation) est une hybridation de formes économiques telles l'économie marchande



(vente de biens et services), l'économie non marchande (redistribution de l'État) et l'économie non monétaire (réciprocité, don). Elle est une impulsion réciprocaire entre l'offre et la demande des professionnels et des usagers. Au plan social, elle favorise les solidarités de proximité, volontaires et choisies. Les activités économiques reposent sur un équilibre de différentes ressources (ventes de biens et services, subventions gouvernementales, dons et bénévolat). Au plan politique, elles cherchent à rendre la démocratie plus dynamique en suscitant la participation de chacun peu importe son statut (Québec. Secrétariat au développement des régions, 1998). Cette définition a l'avantage de reconnaître l'importance des associations. Cependant, elle se limite aux services de proximité, ce qui ne convient pas à la réalité québécoise selon d'autres auteurs tels que Lévesque et Mendell (1999). En France, l'économie sociale et l'économie solidaire suscitent beaucoup de débats. Au Québec, les acteurs ont décidé d'inclure l'économie solidaire dans l'économie sociale étant vue comme un modèle de développement solidaire. L'expression *économie sociale et solidaire* est de plus en plus utilisée.

*2.1.1.4 Approche basée sur des valeurs.* Le Conseil wallon (Belgique) a reconnu une définition à partir des travaux de Jacques Defourny (1992) qui définit l'économie sociale à partir des valeurs de solidarité, d'autonomie et de citoyenneté. À partir de ces valeurs, l'auteur identifie quatre principes qui orientent et définissent les principales actions des EÉS. Ce sont : la finalité de services aux membres ou à la collectivité plutôt que le profit, l'autonomie de gestion par rapport à l'État, le processus de gestion démocratique et la primauté des personnes dans la répartition des revenus et des surplus (D'Amours, 2008). Cette définition a l'avantage d'être assez large et permet d'inclure toutes les formes d'organisation, faisant en sorte que les acteurs s'y reconnaissent. Elle met l'accent sur les pratiques, plutôt que sur le statut juridique de l'organisme. Par contre, il est difficile de juger quelles entreprises adhèrent à ces valeurs pour lesquelles il peut

exister autant de définitions que d'individus. (D'Amours, 1997; Québec. Secrétariat au développement des régions, 1998)

C'est ainsi que la définition élaborée par Defourny (1992), fondée sur les valeurs, a été retenue au Québec comme définition officielle en y ajoutant toutefois un cinquième point portant sur les principes de la participation, de la prise en charge et de la responsabilité individuelle et collective. Cette définition est reproduite dans l'encadré 2.

Encadré 2 : Définition officielle de l'économie sociale au Québec

**Le concept d'économie sociale combine deux termes qui sont parfois mis en opposition :**

« **économie** » renvoie à la production concrète de biens ou de services ayant l'entreprise comme forme d'organisation et contribuant à une augmentation nette de la richesse collective.

« **sociale** » réfère à la rentabilité sociale, et non purement économique de ces activités. Cette rentabilité s'évalue par la contribution au développement démocratique, par le soutien d'une citoyenneté active, par la promotion de valeurs et d'initiatives de prise en charge individuelle et collective. La rentabilité sociale contribue donc à l'amélioration de la qualité de vie et du bien-être de la population, notamment par l'offre d'un plus grand nombre de services. Tout comme pour le secteur public et le secteur privé traditionnel, cette rentabilité sociale peut aussi être évaluée en fonction du nombre d'emplois, créés.

Pris dans son ensemble, le domaine de l'économie sociale regroupe l'ensemble des activités et organismes, issus de l'entrepreneuriat collectif, qui s'ordonnent autour des principes et règles de fonctionnement suivants :

- 1) l'entreprise de l'économie sociale a pour finalité de servir ses membres ou la collectivité plutôt que de simplement engendrer des profits et viser le rendement financier;**
- 2) elle a une autonomie de gestion par rapport à l'État;**
- 3) elle intègre dans ses statuts et ses façons de faire un processus de décision démocratique impliquant usagers et usagers, travailleuses et travailleurs;**

**4) elle défend la primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition de ses surplus et revenus;**

**5) elle fonde ses activités sur les principes de la participation, de la prise en charge et de la responsabilité individuelle et collective.**

*Définition proposée par le Chantier de l'économie sociale qui a fait consensus au Sommet sur l'économie et l'emploi en octobre 1996 (extrait du rapport « Osons la solidarité », p. 6-7) (Chantier de l'économie sociale, n.d.)*

D'Amours (2006) pense que cette définition a l'avantage d'être assez large pour que les intervenants se reconnaissent sans trop mettre l'accent sur le statut juridique. Par contre, il faut juger si l'entreprise adhère ou non aux valeurs, ce qui n'est pas chose facile, tel que souligné précédemment. La pluralité des acteurs amène une pluralité d'interprétation et dans la pratique, les acteurs ne s'entendent pas toujours sur l'application de celle-ci. Ainsi, dans le cadre de cette recherche visant à réaliser le portrait des EÉS en Mauricie, c'est cette dernière définition qui a été retenue pour déterminer la population d'analyse.

*2.1.1.5 Approche québécoise basée sur l'analyse de données historiques.* Il est également intéressant d'examiner de plus près la définition de l'économie sociale du point de vue d'un auteur québécois. Lévesque (2003) se base sur une analyse de données historiques et des travaux menés au cours des trente dernières années pour définir l'économie sociale et l'expliquer en trois temps – où l'arrivée d'une nouvelle période ne signifie pas la disparition des entreprises de la phase antérieure, mais simplement un ajout aux précédentes. Le premier temps représente les initiatives socioéconomiques de types coopératif et mutuelliste. Le deuxième temps, quant à lui, est la montée de l'économie publique québécoise implantée pour appuyer et faciliter le développement de la société québécoise. Dans un troisième temps, l'économie sociale se développe grâce à

l'émergence des mouvements communautaires, syndicaux et sociaux dont celui des femmes entre 1980 et le milieu des années 1990. En basant sa définition sur des données historiques et l'évolution du concept, l'auteur positionne l'économie sociale dans le processus historique plus large de la démocratisation de la société et de la pluralisation des formes de démocratie, ce qui constitue une approche intéressante et plus globale.

### *2.1.2 Limites conceptuelles de l'économie sociale*

En somme, à la lumière de ce qui précède, il n'est pas faux de dire que le concept d'économie sociale représente un flou théorique, non seulement au Québec mais ailleurs également, selon Vaillancourt (2008) - voire un flou commode. Tel que le font observer Bouchard, Ferraton, Rousselière et Michaud (2008), l'économie sociale est un phénomène peu documenté qui demeure sous-théorisé entre autres par rapport à sa contribution aux dynamiques de développement. Il semble que la définition officielle soit difficilement opérationnalisable. Lévesque et Mendell (1999) expliquent que les limites du secteur sont en mouvance suivant tantôt la définition, la conjoncture, les réseaux et les regroupements, tantôt l'environnement institutionnel et le marché. Les pratiques, les secteurs d'activités, les différents intervenants et les membres d'organisations et de réseaux sont diversifiés, l'expression est donc polysémique et elle devient malléable à travers tout cela.

Même au niveau de la définition officielle retenue par l'État, il apparaît que la création d'emplois se situe au cœur du concept de l'économie sociale. À preuve, les mandats confiés au Chantier par l'État semblent orientés sur l'économie et la création d'emplois, tandis que le volet social est peu mis en vue. On se demande si cette définition promeut vraiment l'intérêt collectif ou si ce ne serait pas plutôt l'intérêt privé des différents membres d'organisations appartenant au secteur de l'économie sociale qui serait favorisé.

Defourny et Monzon Campos (1992), quant à eux, parlent d'un paradoxe terminologique, voire d'une redondance. À leur avis, l'économie suppose d'emblée la sphère sociale, car elle est réalisée par l'homme. Selon Van Kemenade (2000), le problème est en fait que l'État et le secteur privé ne reconnaissent pas le côté social de l'économie .

Les travaux de Bouchard, Ferraton et Michaud (2006) présentent des critères de qualification des organisations d'économie sociale (tableau 2). Leur but consiste à construire un système d'information qui permet de cerner le secteur de l'économie sociale et d'être en mesure de suivre son évolution dans le temps avec un continuum qui tient compte des changements, et ce, en tenant compte de la diversité des organisations. Les critères de qualifications choisis s'inspirent de la définition de Vienney (1994) et de Desroche (1983), cités dans (Bouchard et al., 2006).

Tableau 2

## Critères de qualification des organisations d'économie sociale

| Critères  | Exemples d'indicateurs   |
|---|--|
| <b>1. L'exercice d'une activité économique</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Domaine ou secteur de l'activité économique (p. ex. : santé, commerce)</li> <li>▪ Activité économique : type de production de biens ou de prestation de service (code SCIAN), qui nous permet de connaître les biens et services offerts dans le cadre de l'activité économique</li> <li>▪ Tenue d'états financiers</li> <li>▪ Proportion du coût de production financée par les activités économiques marchandes</li> </ul>  |
| <b>2. L'existence de règles sociales interdisant ou limitant le partage des excédents éventuels entre les membres</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Présence d'une règle formelle en ce sens</li> <li>▪ Si distribution des excédents : <ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Est-ce que le partage des excédents se fait proportionnellement à la participation de chacun des membres à l'activité de l'organisation ?</li> <li>▫ Pourcentage des excédents distribués : totalité ou non (si non, affectation des excédents non distribués ?)</li> <li>▫ Parties concernées par la distribution des excédents : <ul style="list-style-type: none"> <li>- individu (statut : membre ou non membre / salariés ou non / apporteurs de capitaux ou non)</li> <li>- entité collective (ex : fonds social, organisation, etc.)</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>▪ Part respective de la totalité des excédents distribués attribuée à chacune des parties concernées</li> <li>▪ Dévolution désintéressée des actifs nets en cas de dissolution</li> </ul> |
| <b>3. Association volontaire formelle de personnes et/ou d'entités collectives</b>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personnalité juridique</li> <li>▪ Est-ce que tout le monde peut devenir membre de l'organisation ou l'adhésion est restreinte ?</li> <li>▪ Conditions d'adhésion (s'il y a lieu)</li> <li>▪ Nature des membres <ul style="list-style-type: none"> <li>▫ individus</li> <li>▫ entités collectives (OBNL, coopératives, mutuelles, etc.)</li> <li>▫ entreprises individuelles</li> </ul> </li> </ul>  |
| <b>4. Processus de gestion démocratique</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Règle formelle stipulant l'application effective du principe démocratique « une personne, une voix »</li> <li>▪ Tenue d'une Assemblée générale annuelle</li> <li>▪ Nombre de membres</li> <li>▪ Nombre de membres au conseil d'administration</li> <li>▪ Nombre de membres élus au conseil d'administration en assemblée générale</li> <li>▪ Nombre de membres mandatés par le gouvernement ou par d'autres instances externes au conseil d'administration</li> </ul>   |

(Bouchard et al., 2006, p. 34)

Les indicateurs sont particulièrement intéressants et permettent de circonscrire plus facilement et concrètement le secteur de l'économie sociale. Le système de qualifications avec indicateurs peut devenir un outil de travail utile pour les intervenants locaux et régionaux, et même nationaux, qui ont à reconnaître les organisations faisant partie de ce secteur ou non.

Au terme de ce qui précède, on constate que l'État semble assurer, à l'aide de sa définition de l'économie sociale et son opérationnalisation, la primauté du social sur l'économique ou encore de l'égalité des deux valeurs dans cette définition. Il est à se demander si l'État ne pourrait pas préciser sa définition et son opérationnalisation du concept, afin de servir de modèle et d'éclairer les différents acteurs et intervenants? Cela permettrait-il de se baser et de travailler sur un cadre plus formel? Ne serait-il pas nécessaire de circonscrire la définition à l'aide d'un statut légal reconnu comme pour l'organisme à but non lucratif? Ou serait-ce plutôt aux réseaux d'acteurs de l'économie sociale de faire ce travail? Les travaux de Bouchard et al. (2008) ne seraient-ils pas utiles dans ce cas, alors? La prochaine section présente le développement de l'économie sociale au Québec.

## 2.2 Développement de l'économie sociale au Québec

L'économie sociale n'est pas une activité nouvelle au sens large du terme. La conception de l'économie sociale a évolué à travers le temps selon les différents contextes nationaux et les périodes historiques. D'Amours (2006) explique que les inspirations théoriques de l'économie sociale remontent au XVI<sup>e</sup> siècle en Europe. Elle est alors une réaction au libéralisme prônant que l'ordre économique doit être reconstruit en fonction de l'égalité et de la liberté individuelle des êtres humains. Au Québec, c'est au XVII<sup>e</sup> siècle que les premières EÉS apparaissent en réaction au capitalisme pour combler les lacunes engendrées par l'économie marchande et où l'État

et les entreprises privées n'intervenaient pas. Les impératifs économiques ne sont plus seuls, on pense dorénavant à l'aspect social.

Quant aux pratiques de l'économie sociale, c'est au XIX<sup>e</sup> siècle que l'on voit apparaître les premiers balbutiements en Europe. Deblock et Gislain (1989) les présentent comme étant, au départ, une solution de rechange globale au capitalisme; l'économie sociale étant vue comme un remplacement à celui-ci, mais cela échoue. Elle devient un peu plus tard un adoucissement à l'abus de capitalisme et un moyen de combler les manques de l'économie marchande. Le capitalisme triomphe, les mouvements sociaux sont réprimés. C'est la naissance des coopératives de travail françaises (1831), des coopératives de consommation en Angleterre (1844) et des caisses rurales de crédit en Allemagne (1864). Au XX<sup>e</sup> siècle, on vit une importante transformation. Après la Première Guerre mondiale, l'État passe du rôle de protecteur et à celui d'État-providence. La société veut se protéger de l'autorégulation du marché. L'économie sociale subit donc plusieurs transformations (D'Amours, 2006). Pendant ce temps, l'économie sociale se développe au Québec comme nous le verrons dans les trois prochaines sections (tableau 3).



Tableau 3

## Principales phases de développement de l'économie sociale au Québec

|                                     | <b>Période</b>                                     | <b>Composantes de l'économie sociale</b>  |
|-------------------------------------|--|---|
| <b>AÉS Phase 1</b>                  | 1 <sup>re</sup> moitié du XIX <sup>e</sup> siècle  | Absence de programmes publics de sécurité sociale : <ul style="list-style-type: none"> <li>· Sociétés d'entraide</li> <li>· Mutuelles dans le domaine de l'assurance en milieu ouvrier</li> </ul>   |
| <b>AÉS Phase 2</b>                  | Fin XIX <sup>e</sup> -début XX <sup>e</sup> siècle | Pénétration du capitalisme dans la petite propriété marchande : <ul style="list-style-type: none"> <li>· Coopératives d'épargne et de placement Desjardins</li> <li>· Coopératives de producteurs : agriculteurs, pêcheurs</li> </ul>   |
| <b>AÉS Phase 3</b>                  | 1930-1950  | Multiplication des coopératives dans différents secteurs (serait liée à la faiblesse du capitalisme francophone) : <ul style="list-style-type: none"> <li>· Coopératives de taxi, coopératives forestières</li> <li>· Coopératives de consommation, habitation, scolaires, funéraires</li> </ul> Il y a période de plafonnement entre 1950 et 1960  |
| <b>Fin AÉS Phase 3- NÉS Phase 1</b> | 1960-1975  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Comités de citoyens</li> <li>· Opérations Dignité, JAL</li> <li>· Comptoirs alimentaires</li> <li>· Centres communautaires</li> <li>· Associations coopératives d'économie familiale (ACEF)</li> <li>· Cliniques de santé communautaires et cliniques juridiques</li> <li>· Premières garderies</li> </ul>   |
| <b>NÉS Phase 2</b>                  | 1976-1982  | Multiplication de groupes populaires et communautaires dans divers secteurs, une alternative aux services offerts par les établissements publics : <ul style="list-style-type: none"> <li>· Groupes de ressources techniques en habitation</li> <li>· Coopérative d'habitation</li> <li>· Centre de santé pour femmes et centre de femmes</li> <li>· Garderies</li> <li>· Bureau de consultation jeunesse</li> <li>· Médias communautaires</li> <li>· Camps familiaux</li> <li>· Coopératives de travail</li> <li>· Fond de solidarité FTQ</li> </ul> |

Tableau 3 (suite)

## Principales phases de développement de l'économie sociale au Québec

|                    |           |  |
|--------------------|-----------|--|
| <b>NÉS Phase 3</b> | 1983-1995 | <p>Tentatives nouvelles de concertation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Nouvelle vague d'organismes communautaires : <ul style="list-style-type: none"> <li>· Maison de jeunes, maisons d'hébergement jeunesse</li> <li>· Ressources alternatives en santé mentale, toxicomanie, itinérance</li> <li>· OBNL d'habitation</li> <li>· Banques alimentaires, magasins partage, cuisines collectives</li> <li>· Famille, communautés culturelles, personnes âgées, personnes handicapées</li> </ul> </li> <li>· Organismes en développement économique communautaire : <ul style="list-style-type: none"> <li>· Corporation de développement économique communautaire (CDEC)</li> <li>· Corporation de développement communautaire (CDC)</li> <li>· Sociétés d'aide au développement des collectivités (SADC)</li> <li>· Entreprises d'insertion</li> <li>· Fonds locaux, organismes de développement de l'employabilité</li> </ul> </li> <li>· Coopératives de travailleurs actionnaires</li> <li>· Coopératives d'usagers de service de santé</li> </ul>  |
|                    | 1995-2006 | <p>Vers une reconnaissance gouvernementale de l'économie sociale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Marche des femmes <i>Du Pain et des Roses</i> contre la pauvreté (1995)</li> <li>· Création du Comité d'orientation et de concertation sur l'économie sociale et des CRES (1995)</li> <li>· <i>Le Sommet de l'économie et de l'emploi</i> (1996)</li> <li>· Création du Chantier de l'économie sociale (1996)</li> <li>· Adoption d'une définition de l'économie sociale au <i>Sommet sur l'économie et l'emploi</i> (1996)</li> <li>· Développement de nouveaux secteurs (aide domestique, centre de la petite enfance, environnement, culture, etc.)</li> <li>· Reconnaissance de l'économie sociale au sein de la politique de développement local et régional-CLD, CRES</li> <li>· Reconnaissance de l'action communautaire autonome</li> <li>· Renforcement des réseaux sectoriels et régionaux et développement des institutions intermédiaires (promotion, financement, formation, recherche)</li> <li>· Création du CRÉS de la Mauricie (1997)</li> <li>· Le CRÉS Mauricie devient une association autonome (2005)</li> <li>· <i>Sommet de l'économie sociale et solidaire</i> (2006)</li> </ul> |

(D'Amours, 2006, p. 136; Québec. Secrétariat au développement des régions, 1998, p.

### *2.2.1 L'ancienne économie sociale (AÉS) au Québec, de 1830 à 1960*

Bon nombre d'auteurs (D'Amours, 2006; Lévesque, Malo, & Girard, 1999; Vienney, 1994) s'accordent pour dire que le mouvement de l'économie sociale s'est surtout développé en situation de crise. Les différentes générations du mouvement concordent avec différentes périodes difficiles de l'histoire. Les crises étant différentes, le mouvement a donc vu passer plusieurs générations d'acteurs et de promoteurs divers.

Au Québec, c'est au XVIII<sup>e</sup> siècle que les premières EÉS apparaissent. Dans un premier temps, il y a eu les initiatives socioéconomiques de types coopératives et mutuellistes. Le milieu ouvrier, dont le salaire ne permet qu'une faible marge de manœuvre en termes de pouvoir d'achat, met sur pied des sociétés d'entraide et des mutuelles d'assurance pour garantir des secours en cas de maladies, d'infirmité ou pour payer les frais funéraires des défunts. Les programmes publics sociaux n'existent pas à cette époque, c'est la phase un de l'AÉS. Selon l'historien Gaston Deschênes, la première entreprise d'assurance québécoise est une mutuelle, créée en 1789, qui se nomme la Société bienveillante du Québec. Bien que les premières EÉS apparaissent au XVIII<sup>e</sup> siècle, c'est vers 1860 que le mouvement mutualiste prendra vraiment son envol. Et c'est au début du XX<sup>e</sup> siècle que la mutualité sera considérée comme une institution d'assurances à part entière (D'Amours, 2006; Québec. Secrétariat au développement des régions, 1998).

Dans un deuxième temps, on voit surgir une vague de développement des coopératives au début du XX<sup>e</sup> siècle, c'est la phase deux de l'AÉS. Le mouvement coopératif et d'initiatives économiques se forme, entre autres, à cause de la difficulté des petites propriétés marchandes à concurrencer le capitalisme. Comeau et al. (2001) relèvent que vers 1890, de petits producteurs forment des coopératives agricoles. Ensuite, le secteur de l'épargne et du crédit prend de l'expansion. Entre 1910 et 1920, Alphonse Desjardins cherche une réponse aux problèmes de financement des petites

propriétés marchandes et c'est ainsi que le Mouvement Desjardins est créé. Il devient la principale institution financière du Québec dans les années 1960. Au fil du temps, les EÉS contribuent à moduler la réalité sociale et économique du Québec.

Un troisième temps émerge à partir des années 1930, la phase trois de l'AÉS. C'est en pleine crise économique que le mouvement prend de l'essor. Les mauvaises conditions de vie tournent la population vers la coopération. La diversification se fait encore plus marquée avec l'apparition de coopératives dans les secteurs de la consommation, de l'habitation, des pêches et de la forêt et, dans les années 1940, ceux de la scolarisation, de l'habitation et de l'hydroélectricité (Comeau et al., 2001; Québec. Secrétariat au développement des régions, 1998). Le mouvement plafonne dans les années 1950, mais renaît vers les années 1960.

Ceci fait part d'une AÉS caractérisée par une forte institutionnalisation et une importante hétérogénéité. Les coopératives sont au cœur de cette période en raison de la place qu'elles prennent aux niveaux organisationnel et institutionnel (Lévesque et al., 1999). À la suite de l'AÉS, la nouvelle économie sociale (NÉS) se développe à partir de 1960.

### *2.2.2 La nouvelle économie sociale (NÉS) au Québec, de 1960 à 1990*

La NÉS se développe à partir des différents mouvements sociaux tels que les mouvements communautaires et populaires pour répondre à la crise du système de production de masse. Ces initiatives prennent appui sur le développement local (Lévesque et al., 1999). La NÉS est définie quant à elle en trois générations. Une nouvelle génération ne signifie cependant pas la disparition de la dernière (Bélanger & Lévesque, 1992; Comeau et al., 2001; Favreau & Lévesque, 1996; Québec. Secrétariat au développement des régions, 1998).

La première génération se caractérise par la création de comités de citoyens à partir de 1960 – phase un de la NÉS –, d’abord dans les grandes villes puis en milieu rural, dans le but de réclamer la gestion populaire des équipements comme les centres communautaires, les cliniques communautaires et les cliniques juridiques (D’Amours, 2006; Québec. Secrétariat au développement des régions, 1998).

La deuxième génération marque les années 1976 à 1982 – phase deux de la NÉS –, lesquelles représentent l’âge d’or des groupes populaires ou de services. Ces derniers veulent offrir des services collectifs moins bureaucratisés que ceux offerts par le réseau public, et donc être plus près des gens. Ils veulent également « travailler autrement » en ayant un contrôle sur la finalité du travail et sur l’organisation. Ces organisations comme des centres de santé pour femmes, des coopératives alimentaires, les premières garderies, des coopératives de travail et des cliniques juridiques cogérées sont fondés (D’Amours, 2006; Québec. Secrétariat au développement des régions, 1998).

La troisième génération – la phase trois de la NÉS –, quant à elle, se déroule à partir des années 1980. C’est la profusion des groupes de toutes sortes, entre autres, des groupes de femmes, des groupes de jeunes et des groupes spécialisés en santé mentale prennent forme. Le mouvement n’est plus seulement populaire, mais populaire et communautaire. En réponse à la crise de l’emploi et à l’exclusion croissante, les expériences qui combinent objectifs économiques et sociaux abondent comme les coopératives de travail et les entreprises d’insertion. Les motivations de ces groupes principalement composés de femmes sont diverses :

- avoir un meilleur contrôle sur leur travail ou leurs conditions de vie et ainsi participer à l’aménagement et au développement de leur quartier;
- répondre à un besoin de création et de maintien d’emplois;
- mettre en place ou consolider des infrastructures sociales comme des services collectifs ou des services de garde;

- lutter contre l'exclusion et renforcer la cohésion sociale (D'Amours, 2006; Québec. Secrétariat au développement des régions, 1998).

En somme, la NÉS représente les associations et les EÉS qui ont vu le jour principalement au cours des trente dernières années ayant suivies la troisième étape décrite à la section précédente – soit à partir de 1960-1970 – alors que l'AÉS représente les entreprises et les associations fondées entre la première moitié du XIX<sup>e</sup> siècle et le début des années 1960 (Lévesque et al., 1999). Vaillancourt et Favreau résument bien la distinction entre la NÉS et l'ancienne. En fait, trois éléments les distinguent : « les demandes sociales auxquelles ces initiatives cherchent à répondre; les acteurs qui les animent et la volonté explicite de changement social » (Vaillancourt & Favreau, 2000, p. 3). Ces trois éléments varient beaucoup selon les différentes générations. À la suite de l'émergence de la NÉS, son développement prend un nouvel essor au milieu des années 1990.

### *2.2.3 Nouvel essor de l'économie sociale au Québec*

En 1995 a lieu la Marche des femmes *Du Pain et des Roses*, une grande manifestation contre la pauvreté organisée et réalisée par le mouvement des femmes. Celles-ci revendiquent alors la mise en place d'infrastructures sociales, plus précisément des ressources pour améliorer la qualité de vie, ainsi que le soutien par un meilleur financement des initiatives communautaires essentielles au développement de la société. Le gouvernement du Québec met alors en place un Comité d'orientation et de concertation sur l'économie sociale (CODES) et crée les CRÉS (D'Amours, 2006; Québec. Comité d'orientation et de concertation, 1996).

Tel que mentionné précédemment, l'année 1996 est marquante pour l'économie sociale au Québec. Lors du *Sommet de l'emploi et de l'économie* organisé pour relancer

le Québec au niveau économique, l'économie sociale y acquiert une reconnaissance gouvernementale importante. Le Chantier de l'économie sociale est le groupe de travail créé dans le cadre de ce sommet. Ce groupe est formé de représentants des mouvements communautaire, coopératif et syndical, de groupes de femmes, d'agents de développement local, et d'intervenants dans les milieux de la culture et de l'environnement (Comeau et al., 2001). Ce groupe de travail produit un rapport en 1996, *Osons la solidarité*, qui est en fait son plan d'action pour les prochaines années. Dans ce rapport, le gouvernement du Québec définit le mandat du Chantier de l'économie sociale comme suit :

- définir et faire reconnaître le modèle québécois d'économie sociale;
- élaborer un plan d'action en faveur de la création d'emplois dans le domaine de l'économie sociale;
- mobiliser les moyens concrets pour le démarrage de projets créateurs d'emplois;
- donner une impulsion au développement de l'économie sociale sur des bases solides et durables (Groupe de travail sur l'économie sociale, 1996).

Force est de constater que l'intention du gouvernement du Québec, en confiant ce mandat au Chantier de l'économie sociale, renvoie davantage à l'aspect « économie » de l'économie sociale, en misant principalement sur la création d'emplois, qu'à l'aspect « social » où la finalité est de servir la collectivité et non simplement générer des profits. Le mot collectif est même tout à fait absent du mandat. En somme, la question qui se pose est quel « modèle québécois » de l'économie sociale l'État veut-il faire reconnaître? Les autres principes inhérents à l'économie sociale tels que la prise en charge collective, la gestion démocratique, la primauté de la personne sur le capital et la production de biens ou services socialement utiles semblent mis de côté, voire absents.

Lors du sommet en 1996, le Chantier dépose un rapport sur l'économie sociale, dont découle un plan de développement, qui a apporté une contribution importante au développement de l'économie sociale. Trois séries de mesures ont été déterminantes pour la reconnaissance de l'économie sociale par l'État (Comeau et al., 2001) :

- Premièrement, « la reconnaissance du statut de "partenaires à part entière" des acteurs de l'économie sociale pour les grands enjeux de développement et leur représentation dans les instances partenariales et dans les démarches de concertation ».
- Deuxièmement, « le financement de l'économie sociale, soit la création de fonds spécifiques et l'ouverture de certaines institutions publiques de capital de risque, y compris aux organismes à but non lucratif ».
- Troisièmement, « le cadre législatif, notamment la création d'un nouveau type de coopérative, la coopérative de solidarité, qui s'inspire du modèle italien ». (Lévesque & Mendell, 1999, p. 112).

À partir de 1996, les CRÉS sont créés au Québec. Ils ont pour principal but de faire la promotion de l'économie sociale à l'échelle régionale. Ils visent également la concertation et le partenariat entre les intervenants afin de faciliter le développement et la consolidation des EÉS, ainsi que de faire reconnaître leur contribution au développement économique et social des régions. Pour ce qui est du CRÉS Mauricie, c'est en 1997 qu'il est mis sur pied par le Conseil régional de développement du Centre-du-Québec/Mauricie (CDRCQM). Cet organisme est alors le responsable de la promotion de l'économie sociale en Mauricie. Il est important de se rappeler que c'est également en 1997 que la région administrative 04 de la Mauricie est créée. Avant cette période, le territoire couvrait la Mauricie, les Bois-Francs et Drummondville, pour être séparé en deux régions : la Mauricie 04 et le Centre-du-Québec 17. Le CRÉS agissait comme comité aviseur pour le Fonds de création d'emplois (FDCE) afin de soutenir le démarrage d'EÉS.

En 1997, deux réformes importantes ont lieu. Lors de la première, celle de Louise Harel, ministre de l'Emploi et de la Solidarité, on assiste à la création de 150 centres locaux d'emploi (CLE) et introduit la notion de parcours d'insertion (Comeau et al., 2001). La seconde, « la politique de soutien au développement local et régional adoptée par le gouvernement du Québec en 1997 a permis de créer les Centres locaux de développement (CLD), qui ont le mandat de travailler au développement de l'entrepreneuriat traditionnel, mais aussi à l'économie sociale et de les doter d'un fond d'économie sociale. » (D'Amours, 2006, p. 93). Mis à part les CLD, les corporations de



développement économique communautaire (CDÉD), des fonds d'emprunts communautaires, des corporations de développement communautaire (CDC) et des sociétés d'aide au développement des collectivités (SADC) travaillent au développement de l'économie sociale. De plus, les coopératives de développement régional (CDR) accompagnent le développement des coopératives sur le territoire et aussi, il y a les pôles régionaux d'économie sociale qui sont en fait les CRÉS (Québec. Secrétariat au développement des régions, 1998).

C'est en 2005 que le CRÉS de la Mauricie devient une association autonome. La collaboration des nombreux partenaires a permis de mettre en place une ressource permanente et de réaliser un plan d'action. Son mandat touche la promotion et le développement de l'économie sociale, la représentation sur le plan régional, le soutien à la consolidation, à l'expérimentation et au développement de nouveaux créneaux et projets, la concertation des divers acteurs régionaux et locaux de l'économie sociale, et des mouvements sociaux ainsi qu'à la formulation d'avis et de suggestions destinées aux acteurs régionaux et locaux de l'économie sociale et des mouvements sociaux (Conseil régional d'économie sociale Mauricie, n.d.).

En 2006, a lieu le *Sommet de l'économie sociale et solidaire*. La *Déclaration de l'économie sociale et solidaire* dresse le portrait des dix dernières années de l'économie sociale au Québec et recueille les différents engagements des intervenants et partenaires du secteur en réaction aux conclusions des six comités de travail du Chantier de l'économie sociale. Ces comités ont dressé le bilan et fait état des défis et enjeux sur les thématiques suivantes : entreprendre solidairement, travailler solidairement, investir solidairement, développer nos territoires solidairement, consommer de façon responsable et mondialiser solidairement. La *Déclaration de l'économie sociale et solidaire* représente une avancée importante pour le secteur de l'économie sociale qui est porteur d'avenir (Chantier de l'économie sociale & Méthé, 2008).

On constate que les dernières années ont avant tout contribué à l'institutionnalisation de l'économie sociale au Québec. Plusieurs gestes gouvernementaux en témoignent, tels l'acceptation de la définition officielle en 1996, l'adoption de la politique de développement local et régional intégrant l'économie sociale, la mise en place de fonds dédiés uniquement à l'économie sociale et l'intégration des acteurs de l'économie sociale aux instances de concertation et de développement économique et social par les CRÉS par exemple (Chantier de l'économie sociale, 2001).

L'économie sociale a ainsi été dotée d'outils et de structures qui arriment leurs efforts pour en assurer la pérennité : le *Chantier de l'économie sociale* (pour les volets représentation, promotion et développement), le *Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire* (pour l'aspect développement et formation de la main-d'œuvre), le *Réseau d'investissement social du Québec* (comme outil financier) et depuis peu *l'Alliance de recherche universités-communautés en économie sociale* (comme soutien à la recherche). (Chantier de l'économie sociale, 2001, p. 14)

Selon Comeau et al. (2001) l'économie sociale au Québec représente 7 à 8 % du produit intérieur brut (PIB), comme dans la plupart des pays industrialisés. Quant à elle, l'économie publique représente 50 % du PIB au Québec. Selon Laville (1999), l'économie sociale se développe en parallèle à l'économie libérale et à l'économie publique, ce qui forme en complémentarité l'économie plurielle. L'économie ne se définit pas seulement en termes marchands, mais également en termes non marchands et non monétaires (Lévesque, 2004). L'approche « tout au privé » ou « tout au public » laisse ainsi place à une économie plurielle composée de trois pôles – État, marché et société civile –, où l'économie sociale joue un rôle important avec la prise en charge par la société de la défense de l'intérêt collectif. Ainsi, les pôles « marché » et « État » ne sont plus les seuls à régir le développement économique et social. La troisième voie pour le travail telle que l'exprime Laville (J.-L. Laville, 1999), ou encore le tiers secteur (par opposition au marché et à l'État) énoncé par Defourny et Campos (1992), présente la société civile comme un acteur majeur dans le développement.

Le Québec possède une société civile dynamique, des plus actives et engagées, et qui est un acteur important sur la scène politique nationale (Fontan, 2008). Giddens et Touraine encouragent les dirigeants de pays développés à choisir un modèle de développement où la société civile prend une place importante; cela dit, le développement serait ainsi plus égalitaire et la gestion plus démocratique. Avec ces trois composantes, le Québec en est venu à élaborer son propre modèle de développement économique et social qui diffère de celui des États-Unis et du reste du Canada (Bourque, 2000).

Suite au modèle de développement de Gilles Bourque, se met en place un nouveau type de développement social et économique. Conséquence de la crise de l'emploi, la place de l'État et son rôle sont à repenser. Comeau et al. (2001) affirment que les acteurs sociaux du Québec, et ce depuis 1990, sont en train de réinventer une nouvelle génération d'organisations et d'institutions qui permettront de restructurer l'économie québécoise en tenant compte davantage de la dimension sociale en plus de la dimension économique du développement. La montée de l'économie sociale s'inscrit alors dans le cadre d'une transformation de la société québécoise et comme une occasion de repenser un nouveau modèle de développement, c'est-à-dire repenser le rapport entre l'économique et le social (Comeau et al., 2001; Vienney, 1994). La reconnaissance de l'économie sociale dérange et suscite même certains conflits et mécontentements, car elle provoque des changements dans la manière de voir, depuis longtemps, l'économie seulement avec le tandem État et marché (Vaillancourt, 2008). D'ailleurs, une manifestation de ces mécontentements est la présence de deux regroupements nationaux. Le premier, étant plus ancien, regroupe les coopératives et les mutuelles; le deuxième est le Chantier de l'économie sociale créé en 1996 et regroupant principalement les entreprises de statut associatif (ASBL) (Favreau, 2005).

L'économie sociale comporte une dimension sociale dont l'économie en général ne tient pas compte. Ses valeurs correspondent à des règles, ou paramètres, qui donnent

priorité aux personnes plutôt qu'aux capitaux pour les décisions et les résultats. L'économie sociale repose sur l'association de personnes et la capacité à mobiliser une grande diversité de ressources. À partir des raisons qui donnent le sens aux différents projets de l'entreprise et des formes d'activité, Lévesque distingue quatre types d'initiatives :

- les entreprises de nécessité (une nécessité à répondre à des situations d'urgence de la société telles que l'exclusion sociale et la montée du chômage) à dominance marchande (activité économique) comme les entreprises d'insertion;
- les entreprises de nécessité à dominance non marchande (sans activité économique ou peu d'activité économique) comme les cuisines collectives;
- les entreprises d'aspiration (aspiration pour une société ou encore pour vivre et travailler autrement) à dominance marchande comme les centres de la petite enfance (CPE);
- et les entreprises d'aspiration à dominance non marchande comme les coopératives de travail (2002).

Ces différentes catégories permettent de montrer le rôle et la place que la société accorde à l'économie sociale (Lévesque & Mendell, 1999; Vaillancourt & Laville, 1998). Voyons maintenant de plus près ce qui se passe en Mauricie quant au secteur de l'économie sociale.

### 2.3 La situation de l'économie sociale en Mauricie

En 2000, *un portrait de l'économie sociale en Mauricie* est réalisé par René Grenier du CDRM (Grenier & Drolet, 2000). Le but de ce travail consistait à remplir un des mandats du CRÉS en favorisant la promotion et le développement de l'économie sociale dans la région. Il s'agissait d'obtenir un portrait représentatif des EÉS en Mauricie. De façon plus spécifique, les objectifs visaient à identifier les EÉS, à évaluer leur apport économique dans la région et les MRC, à reconnaître le mode de gestion pratiqué par les

entreprises collectives, à découvrir leur finalité sociale ainsi que leur autonomie face à l'État, à mesurer leur viabilité, à établir un profil des dirigeants ainsi que des employés et à évaluer les besoins de formation autant chez les employés que chez les dirigeants.

Cet exercice a révélé que le secteur des services était largement représenté, que les EÉS existaient en majorité depuis quatre ans et moins et qu'il y avait légèrement plus d'OBNL que de coopératives. Au chapitre des revenus des EÉS, 60 % de celles qui ont répondu déclaraient des revenus de moins de 250 000 \$. Les deux tiers des EÉS ont 15 employés ou moins. Il y avait plus de femmes que d'hommes dans les postes de direction à ce moment et il y a plus d'hommes dans les coopératives et plus de femmes dans les OBNL. Aussi, 60 % des revenus provenaient de la vente de biens et services et 38 % de subventions. Étant donné que ce portrait est un document interne réalisé de façon non scientifique, les résultats doivent être interprétés avec retenue. Par contre, il est intéressant de voir les grandes lignes dégagées par cet exercice.

Un premier portrait des EÉS en Mauricie a été réalisé en 2002 par le CRDM et le CRÉS, mais la plupart des documents ont été perdus. On retient toutefois que le portrait révélait plusieurs bonnes pratiques d'économie sociale en Mauricie et que le secteur des services en milieu urbain s'est fortement développé au cours des dernières années. De plus, les secteurs de l'industrie forestière, du vêtement, du récréotourisme et de l'environnement se sont également bien développés au cours des dernières années. On retrouve des coopératives dans presque tous les secteurs, et ce, partout sur le territoire. En Maurice, plusieurs réseaux d'EÉS existent : le réseau d'EÉS d'aide domestique, des CPE, le réseau des ressourceries et le groupe *concentra* qui regroupe des EÉS vouées à l'insertion et à l'intégration au travail. Environ 51 millions \$ de revenus sont générés par les EÉS en Mauricie et procurent 1890 emplois, dont 700 dans les CPE. Les femmes représentent 75 % de la main-d'œuvre en économie sociale et se concentrent principalement dans les CPE et les EÉS d'aide domestique. Les employeurs du secteur forestier, de l'industrie du bois et des ressourceries engagent en majorité des hommes.

Les secteurs qui génèrent le plus de revenus sont les CPE, les EÉS d'aide domestique, les entreprises d'insertion et d'intégration au travail ainsi que ceux des services aux personnes et de l'industrie forestière. En général, elles sont également celles qui sont les plus subventionnées. Bien entendu, les EÉS vivent également des difficultés. Celles-ci sont liées au financement, à la gestion de la production, à la gestion humaine, aux stratégies de développement et à la formation. En bref, cet exercice a montré que l'économie sociale entraîne des impacts sociaux importants. Elle contribue entre autres au développement social et économique de la région, à la lutte contre la pauvreté et à l'exclusion, et représente un levier d'action important pour les femmes (CRDM & Conseil régional d'économie sociale de la Mauricie, 2002, février).

En 2005, le gouvernement du Québec (Québec & Emploi-Québec, 2005) a dressé un portrait socioéconomique de chacune des régions. À partir des listes d'EÉS fournies par les CLD, on comptait 118 EÉS en Mauricie (à l'exclusion des 14 coopératives d'habitation). Le bassin de main-d'œuvre était estimé à 1 500 emplois en 2005. L'économie sociale a connu un grand essor depuis 1990 en Mauricie. Cette importante progression serait due, entre autres, à la mise en place de fonds de soutien à la création et au développement des entreprises et à l'élaboration de programmes de financement gouvernemental pour certaines activités comme l'aide domestique, les CPE et les ressourceries. Il est important de souligner que l'augmentation du nombre d'EÉS n'est pas seulement due à la création de nouvelles entreprises, mais également à la reconnaissance d'une organisation déjà existante par les organismes subventionnaires. Quelques éléments de problématique ont été identifiés en ce qui a trait à la main-d'œuvre :

- Un taux de roulement élevé (dû, entre autres, aux difficultés d'intégration à l'emploi des personnes embauchées et aux revenus autogénérés insuffisants pour maintenir en emploi le travailleur après la subvention).

- Des difficultés de recrutement compte tenu des emplois qui ne sont pas toujours valorisés, peu reconnus et sous-payés.
- Des besoins de formation de la main-d'œuvre concernant les connaissances techniques du métier, mais aussi les attitudes, le travail en équipe, la communication et la participation démocratique.
- Des besoins accrus pour l'encadrement de la main-d'œuvre peu scolarisée ou ayant peu d'expérience de travail (ainsi que de la formation pour ce personnel d'encadrement).
- Les besoins de formation spécialisée ou semi-spécialisée dans certains secteurs, par exemple les ressourceries, qui obligent les entreprises à former elles-mêmes leur personnel. La main-d'œuvre possède parfois des compétences provenant de domaines connexes ou, trop souvent, n'a aucune compétence ou expérience dans le domaine. La disponibilité, le coût et l'accès à une formation qualifiante demeurent problématiques.
- Les dirigeants d'EÉS mentionnent des besoins de formation technique pour leur main-d'œuvre, notamment en comptabilité et en informatique, en gestion des ressources humaines et en gestion d'une entreprise, particulièrement en termes de stratégies de mise en marché, de service à la clientèle, d'organisation de la production et de gestion financière (Québec & Emploi-Québec, 2005).

#### 2.4 Analyse méthodologique de différents portraits des EÉS

Dans le but de répondre au deuxième objectif de la recherche qui consiste à développer un outil collectif adapté dont pourraient se doter les différentes régions du

Québec, une recension et une analyse de quelques portraits des EÉS, réalisés dans différentes régions du Québec entre les années 2000 et 2009, seront faites. De plus, il est intéressant de voir les travaux effectués par certains auteurs sur le sujet.

Le Bel, Klein et Carrière (2004) ont présenté un modèle de base sur l'élaboration d'un portrait régional d'économie sociale afin de rendre comparables les résultats. L'objectif était de proposer un outil intégrateur, soit une grille pour un portrait de base commun à toutes les régions. D'ailleurs, la présente recherche poursuit également cet objectif. Les auteurs affirment que les 14 portraits analysés n'étaient pas homogènes. La construction d'un tel outil commun permettrait aux acteurs de l'économie sociale d'évaluer sa place et sa contribution à la richesse et au bien-être à la fois régional et national.

Dans cette recherche, une étude des méthodologies et des contenus des portraits régionaux de l'économie sociale a été effectuée pour s'inspirer des différents besoins des acteurs. « Les instances nationales et locales qui soutiennent techniquement et financièrement l'économie sociale ont besoin de bien connaître la situation du secteur dans chaque région afin d'en assurer plus facilement l'encadrement et le développement » (Le Bel et al., 2004, p. 1). C'est donc la raison pour laquelle les acteurs des différentes régions réalisent ces recherches.

Dans le but de poursuivre le travail de ces auteurs, une recension des portraits disponibles a également été effectuée. Cette démarche de recension a porté plus spécifiquement sur une analyse plus approfondie des aspects méthodologiques des différents portraits. Quatorze portraits ont été recensés, certains étant communs aux deux recherches (celle-ci et celle de Le Bel et al. (2004) et d'autres non. Cela s'explique par le fait qu'il est difficile d'obtenir de tels documents, car la plupart du temps les organisations les conçoivent à l'interne et ne les rendent pas disponibles dans des bases de données ni sur Internet. Un regard plus approfondi de ces portraits permettra de



donner le ton et les couleurs à la réalisation de ces documents. Les résultats détaillés sont présentés au tableau 4. Voici la liste des portraits recensés (l'astérisque indique ceux également répertoriés par Le Bel et al). (2004).

- 1) Jekovska, M., & Nolin, M. (2007). *Portrait des entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec : résultats d'une enquête réalisée auprès de 49 entreprises d'économie sociale et comparaison avec l'enquête 2001* (Vol. C-16-2007). Montréal: Alliance de recherche universités communautés en économie sociale.
- 2) Proulx, L. (2006). Place aux entreprises d'économie sociale de Lanaudière, Compte-rendu de l'événement tenu le 7 novembre 2006 à Saint-Liguori. inédit. Table régionale de l'économie sociale de Lanaudière.
- 3) C.C.Consultants, CRÉS, & CRÉ de l'Abitibi-Témiscamingue. (2004, octobre). *Portrait des entreprises d'économie sociale de l'Abitibi Témiscamingue et de ses cinq MRC*: Devamco.
- 4) \* Binhas, L. (2002). *Portrait régional du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire, région des Laurentides*: Comité sectoriel de main d'oeuvre en économie sociale et en action communautaire.
- 5) Bureau de liaison université-milieu de l'Université du Québec à Hull, & Réseau Circum. (1996). *Un portrait de l'économie sociale dans l'Outaouais*: Comité régional d'économie sociale.
- 6) Côté, L. (2006, octobre). *Portrait diagnostique des entreprises d'économie sociale de l'agglomération de Longueuil et recommandations pour un plan de développement concerté entre les partenaires de l'économie sociale de l'agglomération de Longueuil* (Sommaire exécutif). Longueuil: Groupe Réseau Conseil.
- 7) MCE Conseils. (2002, février). Plan de développement économique du Sud-Ouest, Volet économie sociale. Plan de développement inédit. Regroupement pour la relance économique et sociale du Sud-Ouest.

- 8) Comeau, Y., & L'InterCDC Chaudière-Appalaches. (2003). *Le communautaire, la nouvelle économie sociale et leurs retombées en région, Chaudière-Appalaches*. Québec: Éditions Terres fauves.
- 9) \* Saucier, C., & Thivierge, N. (2000). *Un portrait de l'économie sociale au Bas-Saint-Laurent : assorti d'un ensemble de recommandations*. Rimouski: Groupe de recherche interdisciplinaire sur le développement régional de l'Est du Québec.
- 10) MCE Conseils. (2007, février). *Portrait de l'économie sociale et diagnostic des entreprises en Outaouais*. Longueuil: MCE Conseils.
- 11) Grenier, R., & Drolet, L. (2000). *Un portrait de l'économie sociale en Mauricie*. inédit. Comité régional d'économie sociale.
- 12) \* CRDM, & Conseil régional d'économie sociale de la Mauricie. (2002, février). *Portrait des entreprises d'économie sociale*.
- 13) Binhas, L. (2007). *Retombées économiques des entreprises d'économie sociale et des organismes communautaires de l'arrondissement Mercier-Hochelaga-Maisonneuve. Les organismes communautaires une force sociale reconnue une force économique insoupçonnée*. Montréal: Gestion Cléhas.
- 14) Bouchard J., M. (2008). *Portrait statistique de l'économie sociale de la région de Montréal*. Montréal: Chaire de recherche du Canada en économie sociale.

Tout d'abord, au chapitre du lieu, des auteurs et des objectifs, voici les résultats par rapport aux portraits recensés. Les portraits sont faits à l'échelle d'une région administrative, sauf quatre dont deux pour un secteur de Montréal et deux pour une ville. Pour ce qui est des auteurs des portraits, quatre ont été réalisés par le milieu universitaire, six par des firmes de consultants et les autres par des instances régionales comme le CRD ou la table régionale de l'économie sociale par exemple. Les portraits sont commandés pour la plupart du temps par des instances régionales comme les CRÉS.

Le Bel et al. (2004) affirment que le contenu des portraits varie en fonction des objectifs qui sont divisés en cinq groupes : 1) sensibiliser, communiquer et inspirer, 2) planifier, 3) constituer ou compléter l'information, 4) identifier les besoins et les difficultés, et 5) auto-évaluer. Les portraits étudiés présentent pour la plupart l'objectif de constituer ou de compléter l'information, cinq celui d'auto-évaluer, cinq autres de planifier, trois portraits ont comme objectif de communiquer et inspirer, trois autres d'identifier les besoins et les difficultés et deux portraits ont comme objectif de sensibiliser.

Ensuite, les résultats quant à la définition utilisée sont présentés. En ce qui a trait à la définition de l'économie sociale, la plupart des auteurs affirment utiliser la définition du Chantier de l'économie sociale. Cependant, il semble que chacun l'interprète à sa manière. Il serait très hasardeux de comparer les portraits qui se basent sur des définitions différentes. À cet effet, Le Bel et al. (2004) soutiennent que l'absence d'une définition commune constitue une problématique en soi. Les auteurs affirment que la première étape à respecter est celle d'une reconnaissance collective de ce terme pour l'ensemble des régions du Québec. Cela est important afin de pouvoir comparer les résultats. Les auteurs proposent d'adopter la définition du Chantier de l'économie sociale. L'interprétation de la définition que chacun en fait est également un facteur qui entrave la comparaison des portraits entre eux, lors de l'identification ou la reconnaissance des EÉS.

De plus, en termes méthodologiques, certains portraits donnent très peu de détails, en particulier sur la population sondée : quatre présentent à la fois les organismes communautaires et les EÉS alors que cinq présentent uniquement le volet marchand de l'économie sociale. On voit ainsi que les critères de définitions de la population varient d'un portrait à l'autre. En ce qui concerne les exclusions plus pointues, certains portraits excluent les coopératives financières, les coopératives agricoles, les coopératives de producteurs, les coopératives d'usagers, les coopératives d'habitation, celles qui ne

créent pas d'emplois durables, les mutuelles, celles qui n'ont pas débuté leurs opérations, les CPE, celles en dissolution, celles ayant très peu de facturation, celles n'ayant pas d'employés, celles qui sont aux services d'individus ou d'entreprises privées et celles qui ne sont pas membres d'associations, de fédérations ou de regroupement. Il y a donc autant de manières de définir la population qu'il existe de portraits différents. Ajouté au manque d'informations de plusieurs documents, il est impossible d'en comparer les résultats ni même les définitions.

En outre, les méthodes et les instruments de collecte de données sont présentés. Tous les portraits ont utilisé le questionnaire comme outil de collecte de données. Au chapitre du cadre méthodologique, l'instrument recommandé par les auteurs (Bouchard et al., 2006) est celui du questionnaire pour les données quantitatives et celui des groupes de discussion pour préciser les questions concernant les besoins et les perspectives. La majorité des auteurs a envoyé le questionnaire par la poste, d'autres par courriel et quelques-uns par téléphone. Quatre chercheurs ont complété leur collecte de données par des entrevues et un s'est attardé à faire en plus des groupes de discussion. Trois d'entre eux affirment avoir réalisé un pré-test avec de sept à dix organismes. Les populations varient entre 45 et 3 590 organismes, selon la définition utilisée, le type et la taille du territoire concerné. Quant à l'échantillon, il varie de 45 à 990. Le taux de réponse oscille entre 31 % et 82 % avec une moyenne de 55 %. Plus de la moitié des chercheurs ont fait des relances postales et téléphoniques. On ne peut cependant pas faire de lien entre le taux de réponse et les relances faites.

D'autre part, les portraits les plus complets sont ceux produits par le milieu universitaire, car ils sont plus élaborés, présentent plus de détails sur la méthodologie et l'analyse est plus volumineuse. On remarque que ces portraits ont pris plus de temps à être réalisés. Les portraits effectués par les instances régionales sont souvent minces, peu élaborés et ne permettent pas de comprendre la démarche entreprise par les auteurs.

Pour l'ensemble des portraits, les thèmes traités sont, à peu de choses près, identiques – comme l'identification et la description des organismes (mission, secteurs d'activités, portée, statut juridique, cadre territorial, etc.), les ressources financières et humaines, la vie démocratique, le maillage et le réseautage, la gestion de l'organisme, les besoins, les difficultés et les défis. Certains portraits traitent d'autres thèmes comme le contexte commercial de l'entreprise, la vision de la définition de l'économie sociale, les aspects stratégiques, les retombées de l'économie sociale et du communautaire, l'intention de déposer un projet au CLD et la clientèle visée. En ce qui a trait aux recherches de Le Bel et al. (2004), les thèmes à aborder sont les suivants : secteur, emplois, statut juridique, cadre territorial, besoins, sources de financement, impacts sociaux, durée, impacts économiques, démocratie dans la gestion, réseautage, contexte provincial, perspectives, historique. Les auteurs suggèrent que le traitement des données distingue les sexes et les types de territoire (rural et urbain). De plus, l'analyse de données doit être appuyée par des tableaux et des cartes géographiques. Aussi, l'historique de l'économie sociale et le contexte provincial ne sont pas essentiels selon les auteurs, mais contribuent à une vision évolutive rendant compte de l'ampleur du phénomène de l'économie sociale. La grille thématique proposée contient des traitements quantitatifs, qualitatifs et cartographiques. La construction du questionnaire de la présente recherche a suivi en autant que possible leurs recommandations, tout en se collant le plus possible à la réalité du milieu.

Peu de portraits présentent les limites de leur travail. Quelques-uns mentionnent que l'utilisation de données quantitatives seulement et le fait de ne pas comparer avec les années antérieures représentent une lacune. Dans un des portraits, on mentionne comme limite le fait de sous-estimer la taille réelle de l'économie sociale, les EÉS faisant partie de fédérations, d'associations ou de regroupements n'ayant pas été retenues. Un autre portrait relève que les organismes communautaires n'ont pas répondu à toutes les questions, seulement une infime partie, ce qui restreint la fiabilité des résultats.

Tableau 4

Description des aspects méthodologiques de 14 portraits québécois d'EÉS (Morissette S.-E., 2009)

| <b>Territoire et source</b>  | <b>Auteurs</b>   | <b>Objectifs</b>  | <b>Instruments</b>                                  | <b>Population</b> | <b>Échantillon</b> | <b>Taux de réponse et relance</b> | <b>Thèmes</b>  | <b>Limites</b>  |
|--|--|---|---|-------------------|--------------------|-----------------------------------|--|---|
| 1) Centre-du-Québec<br>(Jekovska & Nolin, 2007)  | Milieu universitaire   | Constituer ou compléter l'information, autoévaluation   | Questionnaire probablement postal avec pré-test (7) | 102               | 94                 | 52 % avec 2 lettres de relance    | Vie démocratique<br>Emplois et type de main-d'œuvre<br>Situation financière<br>Besoins et difficultés<br>Activités de maillage et de réseautage  | Données seulement quantitatives, comparaison avec le portrait de 2001 limité à cause du questionnaire différent.  |
| 2) Lanaudière<br>(Proulx, 2006)  | Consultante en développement local et économie sociale et Table régionale de l'économie sociale de Lanaudière avec CLD, CDR et CRÉ | Constituer ou compléter l'information, communiquer et inspirer, identifier les besoins et les difficultés | Questionnaire                                       | Manquant          | 193                | 60 %                              | Identification et descriptions des organismes<br>Situation financière<br>Emploi<br>Vie démocratique<br>Difficultés et besoins<br>Maillage et réseautage  | Les organisations n'ont pas répondu à toutes les questions. Les organismes communautaires ayant un volet économie sociale ont répondu en fournissant les données relatives au volet d'économie sociale. |
| 3) Abitibi-Témiscamingue<br>(C.C.Consultants, CRÉS, & CRÉ de l'Abitibi-Témiscamingue, 2004, octobre) | Consultants  | Constituer ou compléter l'information   | Questionnaire, pré-test (10)                        | 280               | 239                | 50 % avec relance téléphonique    | Identification des entreprises, données sur l'entreprise (mission, portée, employé, C.A., A.G.A., salaire, budget, etc.), difficultés rencontrées, besoins de formation et d'information et maillage, réseautage et mentorat | Manquant  |

Tableau 4

## Description des aspects méthodologiques de 14 portraits québécois d'EÉS (suite)

|   |  |  |  |     |          |  |   |   |
|---|--|--|--|-----|----------|--|---|---|
| 4) Laurentides, et Québec (Binhas, 2002)  | Consultants  | Planifier, autoévaluation  | Questionnaire téléphonique   | 528 | 488      | 54,5 %   | Profil des entreprises et organismes<br>Vie démocratique<br>Financement<br>Main-d'œuvre et emploi<br>Technologie de l'information et des communications   | Manquant  |
| 5) Outaouais (Bureau de liaison université-milieu de l'Université du Québec à Hull & Réseau Circum, 1996) | Bureau de liaison université-milieu de l'Université du Québec à Hull, le Réseau Circum | Constituer ou compléter l'information, autoévaluation  | Questionnaire postal et téléphonique à la fin de la collecte de données  | 650 | Manquant | 301 ont répondu, avec relance postale, téléphonique et article dans le journal | Profil socioéconomique et démographique   | Le portrait sous-estime la taille totale de l'économie sociale en Outaouais, le profil sous-représente les activités dans le domaine du loisir. |
| 6) Longueuil (Côté, 2006, octobre)  | Consultant avec CLD et Emploi Québec   | Identifier les besoins et les difficultés, planifier, constituer ou compléter l'information, sensibiliser, communiquer et inspirer | Entrevues téléphoniques ou en personnes, questionnaire Web à retourner par courriel, par la poste ou par télécopieur | 157 | 95       | 82 % avec relances téléphoniques   | Profil des entreprises, leur contexte commercial, leur profil de la main-d'œuvre, la gestion des ressources humaines et les défis rencontrés en matière de financement, de formation, de gestion des ressources humaines et autres aspects de la gestion d'entreprise | Manquant  |
| 7) Sud-Ouest de Montréal (MCE Conseils, 2002, février)  | Consultants  | Planifier, constituer ou compléter l'information   | Questionnaire postal   | 45  | aucun    | 71 % avec relances téléphoniques   | La situation de l'emploi au sein des entreprises, la gestion du personnel, la formation de la main-d'œuvre, la gestion participative, la vie associative et les aspects financiers des organismes   | Manquant  |

Tableau 4

## Description des aspects méthodologiques de 14 portraits québécois d'EÉS (suite)

|   |                                     |  |   |     |          |                                  |  |  |
|---|-------------------------------------|--|---|-----|----------|----------------------------------|--|--|
| 8) Chaudières-Appalaches (Comeau & L'InterCDC Chaudière-Appalaches, 2003) | Milieu universitaire avec Inter-CDC | Constituer ou compléter l'information et autoévaluation  | Questionnaire postal avec 10 pré-tests  | 550 | Manquant | 46,5 %                           | Identification et description des entreprises<br>Ressources humaines<br>Ressources financières<br>Aspects stratégiques<br>Retombées régionales du communautaire et de la NÉS   | Les limites de la recherche sont l'absence de données qualitatives ainsi que l'absence de comparaison avec les années antérieures. |
| 9) Bas-St-Laurent (Carol Saucier & Thivierge, 2000)                       | Milieu universitaire                | Planifier, constituer ou compléter l'information   | Questionnaire postal avec pré-test, <i>focus group</i> (4), entrevues individuelles | 600 | aucun    | 40 % avec relance téléphonique   | Les objectifs, la clientèle(s) visée(s) et activités développées, le statut juridique, la prise de décision et la gestion, les ressources humaines, les ressources financières, la définition de l'économie sociale et l'intention de déposer un projet au CLD | Manquant   |
| 10) Outaouais (MCE Conseils, 2007, février)                               | Consultants                         | Planifier, constituer ou compléter l'information   | Entrevues et questionnaire par courrier électronique                                | 265 | aucun    | 31 % avec relances téléphoniques | La gouvernance, les ressources humaines, les opérations, les résultats financiers, la structure financière, les difficultés, les structures d'appui et les perceptions des perspectives  | Manquant   |
| 11) Mauricie (Grenier & Drolet, 2000)                                     | CRDM                                | Constituer ou compléter l'information, autoévaluation, identifier les besoins et les difficultés | Questionnaire téléphonique, Entrevues individuelles (20)                            | 122 | 92       | 53 %                             | L'identification et description des entreprises, les ressources humaines et les ressources financières   | Manquant   |



Tableau 4

## Description des aspects méthodologiques de 14 portraits québécois d'EÉS (suite)

|   |   |  |   |      |     |   |  |  |
|---|---|--|---|------|-----|---|--|--|
| 12) Mauricie (CRDM & Conseil régional d'économie sociale de la Mauricie, 2002, février) | CRDM et CRES  | Manquant   | Manquant  | 98   | 45  | Manquant  | Les secteurs d'activités, le nombre et les types d'entreprises, le nombre d'emplois et le chiffre d'affaires, la réalité des réseaux sur le territoire, le développement de l'économie sociale en Mauricie, l'impact économique de l'économie sociale, les difficultés et les besoins des entreprises, l'impact social de l'économie sociale et les questions et défis | Manquant   |
| 13) Mercier-Hochelaga-Maisonneuve (Binhas, 2007)  | Linda Binhas, consultante   | Constituer ou compléter l'information  | Questionnaire téléphonique et postal pour les coopératives d'habitation   | 395  | 236 | 56 %  | Identification et description, clientèle, réseautage, informations financières, emplois et bénévolat, fournisseurs, habitude d'achat   | Manquant   |
| 14) Montréal (Bouchard J., 2008)  | Milieu universitaire, Chaire de recherche du Canada en économie sociale de l'UQAM, sous la direction de Maire J. Bouchard | Constituer ou compléter l'information, sensibiliser, communiquer et inspirer | Court questionnaire style fiches de renseignements à toutes les entreprises et second questionnaire à une partie de la population | 3590 | 990 | 64,5 % avec relances par courrier, courriel, téléphone et télécopieur | Identification et description, revenus et masses salariales, emplois   | La non-exhaustivité de la base de sondage et le double comptage. |

En définitive, la réalisation de ces documents semble avoir constitué une démarche importante pour les régions qui l'ont faite, spécialement à la lecture des problématiques retenues dans chacun des portraits, des différents objectifs, des acteurs impliqués ainsi que des résultats attendus. On peut aussi souligner que les auteurs ont procédé de manière très variée dans leur démarche, suscitant des résultats plus complets et élaborés chez certains, alors que d'autres sont plus sommaires et présentent un cadre méthodologique moins rigoureux. Tel que souligné précédemment, le fait que la définition utilisée soit différente pose problème, car il est impossible de comparer ces portraits entre eux.

Quant au questionnaire utilisé dans cette recherche, les thèmes traités sont les suivants : secteur, emplois, statut juridique, cadre territorial, sources de financement, impacts sociaux, durée, impacts économiques, démocratie dans la gestion, réseautage – ce qui représente une bonne partie des thèmes suggérés par Le Bel et al. (2004). Le questionnaire (disponible en appendice D) sera divisé en quatre sections, soit identification et description des EÉS, gestion financière, gestion des ressources humaines et vie démocratique.

En termes de conclusion à ce chapitre, il est essentiel de revenir sur la définition et l'évolution du concept d'économie sociale. La définition utilisée pour la présente recherche est la définition québécoise officielle et comprend les cinq éléments suivants : 1) une finalité de servir ses membres ou la collectivité, 2) une autonomie de gestion par rapport à l'État, 3) un processus de décision démocratique, 4) la primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition de ses surplus et revenus et 5) les principes de la participation, de la prise en charge et de la responsabilité individuelle et collective. En ce qui a trait à l'évolution du concept d'économie sociale, la recension des écrits montre bien qu'il y a eu une institutionnalisation de l'économie sociale au Québec, où

l'État agit principalement comme agent promoteur à des fins de création d'emplois, et que la dimension sociale apparaît quelque peu occultée. L'économie sociale semble être devenue un nouveau secteur économique plutôt qu'une approche de l'économie, une manière de voir et faire de l'économie. En fait, on remarque deux constats concernant l'évolution du concept d'économie sociale :

- 1) On assiste à une étatisation et, parallèlement, à une institutionnalisation.
- 2) Il y a une *économisation* d'un concept, c'est-à-dire à l'origine sociale, pour se transformer en nouveau secteur d'économie de marché.

Pareille évolution n'est pas sans soulever certaines questions quant à l'évolution de la dimension sociale de ce concept ainsi que de sa probable subordination au système de marché dans un avenir rapproché. En ce qui concerne la Mauricie, les besoins sont présents. Le secteur de l'économie sociale a toutefois plusieurs défis à relever tels la rétention de la main-d'œuvre, la formation et le recrutement de celle-ci.

Le prochain chapitre présente le cadre méthodologique. Il sert à planifier et expliquer les actions entreprises afin d'atteindre les différents objectifs de la recherche.

Chapitre 3  
*Cadre méthodologique*

La phase méthodologique a pour objectif de déterminer et d'expliquer comment la question de recherche sera travaillée et de planifier les activités à accomplir au cours de la recherche (Fortin, Côté, & Filion, 2006). Cette étape comprend la stratégie de recherche, la population à l'étude, l'instrument de collecte de données, la méthode de collecte des données et l'analyse des données. Elle présente également la qualité des données, l'éthique du projet de recherche et les résultats attendus de la recherche.

### 3.1 Stratégie de recherche

La stratégie de recherche choisie pour cette étude empirique est de nature descriptive simple. Étant donné que le but est de décrire un phénomène tel que les EÉS et d'en dégager les différentes caractéristiques, l'étude sera quantitative (Fortin et al., 2006). Il est important de rappeler que l'objectif de la recherche est de réaliser un portrait socioéconomique des EÉS en Mauricie. Les dimensions de la recherche concernent l'identification et la description des EÉS, leurs ressources financières, leurs ressources humaines et leur vie démocratique. Ces entreprises sont peu connues. Un portrait servira à décrire leur contribution en termes de développement régional ainsi qu'à identifier de nouvelles pistes d'actions qui permettront de hausser l'apport du secteur de l'économie sociale au développement de la Mauricie.

Tel que mentionné dans la problématique, la présente recherche se réalise dans le cadre du RQRP-ÉS. Cette structure de recherche diffère en ce sens qu'elle allie le milieu universitaire et celui de l'économie sociale dans les activités de réflexion, de recherche et de valorisation des connaissances (Alliance de recherche université communauté en

économie sociale & Réseau québécois de recherche partenariale en économie sociale, 2007). Tel que le fait observer Christian Jetté :

Le type de recherche qui se fait autour des milieux communautaires et des dispositifs de concertation implique souvent un type de savoir basé sur l'expérience des personnes présentes sur le terrain. Ces dernières sont donc essentielles aux chercheurs qui, de leur côté, ont comme mission de systématiser cette expérience et d'en renvoyer un reflet aux acteurs de terrain en fonction des cadres théoriques qui balisent leurs travaux. De leur côté, la connaissance du milieu dont disposent les partenaires constitue un atout irremplaçable lorsque vient le temps de valider les résultats de recherche obtenus par les chercheurs. Par ailleurs, le point de vue des chercheurs peut parfois permettre aux gens de terrain d'amorcer des réflexions et des processus de transformation qui auraient été peut-être plus difficiles à initier sur la seule base de leur dynamique interne. Le rapport chercheurs-acteurs terrain implique donc une réelle relation de réciprocité. (2007, p. 29)

Le modèle de recherche partenariale passe ainsi par cinq étapes : 1) la codéfinition du projet de recherche partenariale, 2) la demande d'accréditation auprès des responsables du groupe de recherche, 3) la coréalisation du projet : la coproduction des connaissances, 4) la valorisation des connaissances et 5) le bilan de la recherche partenariale. Elle donnera ainsi le ton à tout le processus de la recherche.

### 3.2 Population à l'étude

Afin d'identifier les EÉS qui font partie de la population cible, les listes établies par les différents CLD de la région et le CRÉS Mauricie ont été utilisées. À partir de 2001, il a été convenu que les CLD étaient responsables d'analyser le statut des EÉS, et ce, selon la définition officielle mentionnée précédemment et les principes qui font consensus au CRÉS Mauricie. Les listes comprennent les informations suivantes : nom de l'EÉS, adresse, ville, code postal, nom du responsable, téléphone, télécopieur, courriel, secteur d'activité et statut légal.

Au départ, 167 EÉS apparaissaient sur l'ensemble des listes que nous avons pu recueillir de part et d'autre. Quelque 38 ont été exclues de la population, ce qui donne un nombre total de 129 EÉS, en date de janvier 2008. Les motifs d'exclusion sont expliqués aux paragraphes suivants. Considérant l'objectif de notre recherche, nous avons choisi de sonder toutes les EÉS et de ne pas utiliser d'échantillonnage, étant donné le faible nombre d'EÉS dans la région, et ainsi s'assurer d'une meilleure fiabilité des résultats.

Des 167 EÉS identifiées au départ pour la région de la Mauricie, 129 ont été retenues pour l'enquête. Voici les critères d'exclusion qui ont prévalu :

- Toute EÉS étant soit en processus de démarrage ou de fermeture : 11 EÉS ont été exclues.

Afin d'obtenir des données financières comparables, les EÉS qui étaient en opération depuis moins d'un an et celles qui n'étaient plus en opération ou en voie de l'être ont été exclues de l'enquête.

- Toutes les coopératives d'habitation, c'est-à-dire exclusion de 22 EÉS.

De nombreuses tentatives ont été faites pour rejoindre les responsables des coopératives, ou tout autre acteur pouvant fournir des informations sur le secteur d'activités, mais en vain. Par conséquent, des choix méthodologiques ont dû être faits, compte tenu également des spécificités de la recherche partenariale, exemple la contrainte de temps. Deux raisons justifient ce type d'exclusion. Premièrement, même si les coopératives d'habitation sont reconnues comme relevant du secteur de l'économie sociale, dans la plupart des cas, il n'y a pas d'emploi stable de créé. Étant donné que le questionnaire propose une section importante sur les ressources humaines, l'intégration de celles-ci aurait faussé les résultats. Deuxièmement, considérant la difficulté, voire l'impossibilité dans certains cas, de rejoindre les responsables des coopératives d'habitation où il n'y a pas de permanence, uniquement des bénévoles, elles ont été exclues de l'enquête. Les chercheurs sont conscients que le fait d'exclure les coopératives d'habitations de la

population peut laisser entendre que les acteurs régionaux ne les reconnaissent pas faisant partie intégrante du secteur, mais tel n'est pas le cas. Ces acteurs reconnaissent le rôle des coopératives d'habitation en termes de lutte à la pauvreté et d'exclusion sociale. Il a donc semblé des plus pertinents d'aller chercher des données secondaires afin de documenter le secteur d'activités et compléter la collecte de données par questionnaire.

- Lorsqu'une EÉS, autre qu'une coopérative d'habitation, ne crée aucun emploi : deux EÉS ont été exclues sur cette base.
- Lorsque l'EÉS a été exclue par le CLD pour non-respect des principes d'économie sociale : une EÉS a changé de statut pour devenir une entreprise privée, elle a alors été exclue.
- La fusion de deux EÉS, ce critère a entraîné l'exclusion de deux EÉS.

### 3.3 Instrument de collecte de données

En ce qui concerne les instruments de collecte de donnée, deux ont été utilisés, soit le questionnaire et les données secondaires.

#### 3.3.1 *Questionnaire*

Le questionnaire est l'instrument principal choisi pour cette recherche. Il a comme objectif de recueillir des données factuelles sur des éléments ou des situations et a l'avantage d'être très flexible dans sa structure et dans les moyens de recueillir les informations. Il permet également d'être administré à un grand nombre de répondants (Norwood, 2000). Le questionnaire est rapide et peu coûteux pour joindre les gens sur



un grand territoire telle la Mauricie. Il a également l'avantage d'être uniforme quant aux questions et aux directives, ce qui assure de pouvoir effectuer une comparaison entre les répondants (Fortin et al., 2006). Par contre, le taux de données manquantes peut être élevé. Par conséquent, il est impossible pour les chercheurs d'obtenir des éclaircissements ainsi que de s'assurer qu'il est correctement rempli.

Le questionnaire de la recherche est composé de 54 questions. Il a été construit et approuvé par un comité de travail issu du RQRP-ÉS et constitué de trois professeurs ainsi que de trois praticiens, tous impliqués dans la recherche sur les portraits, et ce, dans la perspective de pouvoir comparer les différents profils régionaux du Québec en termes de retombées de l'économie sociale sur les territoires. Ce comité a été animé par le coordonnateur du RQRP-ÉS. Le questionnaire a été élaboré à partir d'une recherche réalisée par madame Linda Binhas du Comité sectoriel de main-d'œuvre en économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC) (Binhas, 2002, 2007). Le questionnaire a été lu et commenté par deux EÉS de la Mauricie et une située sur le territoire de la ville de Montréal. À la suite des commentaires émis, certaines questions ont été ajustées en fonction de la réalité du territoire de la Mauricie. Des corrections mineures ont été faites pour faciliter la compréhension des répondants. La version finale du questionnaire date de juin 2007. Le tableau 5 présente les différentes dimensions du questionnaire ainsi que les variables et indicateurs retenus. Le questionnaire complet est disponible en appendice D.

Tableau 5

Grille d'analyse du questionnaire : dimensions, variables et indicateurs

| Dimension                                     | Variable                 | Indicateur   | Variable                    | Indicateur   |
|---|--------------------------|--|-----------------------------|--|
| <b>Identification et description de l'EÉS</b> | Identification de l'EÉS  | Nom de l'entreprise<br>Adresse<br>Numéro de téléphone<br>Adresse courriel  | Description de l'entreprise | Secteur d'activités<br>Territoire géographique d'établissement<br>Langue d'usage de l'entreprise<br>Statut de l'entreprise<br>Lieu de portée<br>Année d'incorporation<br>Année d'opération   |
|   |                          |  |                             | Regroupement dont font partie les entreprises  |
|   |                          |  |                             | Désignation particulière (entreprise d'insertion, CTA)   |
| <b>Ressources financières</b>                 | Budget d'opération       | Évolution  | Dépenses                    | Salaires<br>Avantages sociaux<br>Services professionnels<br>Après d'entreprises d'économie sociale   |
|   | Biens immobiliers        | Valeur   |                             | Fonctionnement :<br>Téléphonie<br>Fourniture et équipement<br>Immobilisations<br>Loyer<br>Communication et promotion<br>Vie démocratique et associative<br>Formation<br>Représentation et déplacement<br>Services et activités locaux et régionaux |
|   | Financement              | Contributions du privé<br>Revenus autogénérés<br>Mouvement de l'économie sociale<br>Ventes de biens et services (privé ou public)<br>Subventions (récurrentes ou non)                            |                             |  |
| <b>Vie démocratique</b>                       | Syndicat                 | Présence   | Réunions                    | Conseil d'administration/assemblée générale des membres/comité de direction/divers comités :<br>Nombre de réunions<br>Nombre de membres convoqués<br>Nombre annuel moyen de membres ayant assisté  |
|   | Conseil d'administration | Homme<br>Femme<br>Membres âgés de moins de 35 ans  |                             |  |
|   |                          | Votants/non-votants :<br>Représentant du personnel<br>Membre à titre individuel<br>Délégués d'organismes membres<br>Administrateurs co-optés<br>Clients<br>Délégués d'organismes gouvernementaux |                             |  |

Tableau 5 (suite)

## Grille d'analyse du questionnaire : dimensions, variables et indicateurs

| Dimension                  | Variable               | Indicateur   | Variable              | Indicateur   |
|----------------------------|------------------------|--|-----------------------|--|
| <b>Ressources humaines</b> | Description des postes | Titre d'emplois  | Conditions de travail | Ententes négociées collectivement  |
|                            |                        | Postes de direction :<br>Nombre de temps plein<br>Nombre de temps partiel<br>Nombre d'hommes<br>Nombre de femmes<br>Salaire moyen temps plein<br>Salaire moyen temps partiel             |                       | Politiques de conditions de travail et/ou politique salariale :<br>Politique d'embauche<br>Période d'essai et d'évaluation<br>Ancienneté<br>Mise à pied et licenciement<br>Heures de travail<br>Congés fériés et payés<br>Congés sociaux<br>Vacances annuelles<br>Évaluation de la personne salariée<br>Résiliation du contrat |
|                            |                        | Poste temps plein/temps partiel/saisonnier :<br>Nombre d'hommes<br>Nombre de femmes<br>Salaire moyen femme<br>Salaire moyen homme<br>Nombre de semaines/année<br>Nombre d'heures/semaine |                       | Avantages sociaux :<br>Obligations familiales et congés parentaux<br>Plan d'assurance collective<br>Régime de retraite collective  |
|                            |                        | Prévisions de nouvelle embauche  |                       |  |
|                            | Scolarité              | Poste de direction/ temps plein/temps partiel/homme/femme :<br>Diplôme universitaire<br>Diplôme collégial<br>Diplôme d'études secondaires ou professionnelles<br>Moins d'un secondaire   | Programme d'insertion | Nombre temps plein<br>Nombre temps partiel<br>Nombre d'hommes<br>Nombre de femmes<br>Salaire moyen temps plein<br>Salaire moyen temps partiel  |
|                            | Année d'ancienneté     | Poste de direction/ temps plein/temps partiel  |                       | Employés sans programme :<br>Nombre éloignés du marché du travail<br>Nombre au chômage<br>Nombre sur l'aide sociale<br>Nombre venus d'une autre région<br>Nombre issus de communautés culturelles  |
|                            | Âge                    | Poste de direction/ temps plein/temps partiel :<br>Âge moyen   | Bénévolat             | Nombre de personnes<br>Nombre d'heures effectuées  |
|                            |                        | Employés de moins de 35 ans  |                       |  |

Une question qui a semblé indispensable a été oubliée dans le questionnaire. Les EÉS ont alors reçu par courriel la question additionnelle concernant le montant total de leurs revenus, toutes sources confondues, pour la dernière année financière. Les EÉS qui n'ont pas répondu par courriel ont été appelées. Ce retour sur la collecte de donnée s'est réalisé à l'automne 2008.

Il faut se rappeler que cette recherche entre dans le cadre du programme national du RQRP-ÉS qui cible la réalisation de portraits pour différentes régions de manière à pouvoir établir une comparaison entre les territoires. Il serait intéressant de pouvoir comparer les retombées des EÉS entre les régions. À cette fin, une démarche d'amélioration et d'adaptation du questionnaire a été réalisée. L'objectif étant de proposer, tel que mentionné précédemment, un outil plus performant pour les autres régions qui voudraient réaliser un portrait. À la suite de la collecte de données et de l'évaluation de l'outil méthodologique, une deuxième version du questionnaire a donc été élaborée et sera présentée dans la partie des résultats. Une recherche est actuellement en cours dans une autre région, soit l'Abitibi-Témiscaminque. Les principaux commentaires face à l'outil de collecte de donnée ont été transmis.

### *3.3.2 Données secondaires*

Bernatchez & Turgeon (2003) définissent les données secondaires comme des éléments informatifs recueillis à des fins différentes que pour celles qui seront retenues dans la présente recherche. Certaines de celles-ci ont été utilisées pour compléter la collecte de données primaires, soit le questionnaire. Des EÉS appartenant à certains secteurs d'activités sont plus difficiles à joindre étant donné le caractère bénévole du responsable de l'EÉS, comme les coopératives d'habitation, tel que mentionné précédemment. Ainsi, le secteur de l'habitation a été enrichi uniquement avec des données secondaires. Un document comme le répertoire des EÉS construit par le CRÉS

Mauricie présente quelques informations tels le territoire géographique et le secteur d'activité des EÉS. Il a permis de comparer les informations recueillies par les questionnaires et servir de vérification. Les données secondaires ont l'avantage d'être faciles à obtenir et peu coûteuses. Par ailleurs, Bernatchez & Turgeon (2003) mettent en garde concernant l'écart entre l'objectif de recherche de celles-ci (dans la recherche de base) et l'objectif de recherche pour lequel les données secondaires seront utilisées. Ils affirment également qu'il est difficile de porter un jugement sur la fiabilité de ces informations. C'est pourquoi ces dernières viennent seulement pallier les données manquantes. Une démarche de vérification a été entreprise dans le cadre de la recherche partenariale afin de s'assurer de la pertinence des résultats et de l'utilisation des celles-ci. Cette démarche est décrite dans la section sur la qualité des données.

### 3.4 Méthode de collecte de données

Le questionnaire a été envoyé aux gestionnaires des EÉS de deux façons, prioritairement par courriel et, en deuxième choix, par la poste pour joindre les EÉS ne disposant pas d'une adresse électronique. Le questionnaire a été autoadministré, c'est-à-dire que le répondant a inscrit lui-même ses réponses dans le document et l'a retourné par courriel (pour la majorité). Cette méthode peut être plus longue et plus complexe pour le retour des réponses, mais elle permet de joindre des gens dispersés géographiquement (Norwood, 2000). Le questionnaire électronique était en format Word et attaché au courriel de sollicitation acheminé aux EÉS. La collecte de données a débuté le 22 janvier 2008 par un envoi par courriel à 99 EÉS réparties sur le territoire de la Mauricie. Une vingtaine d'appels ont été réalisés afin de vérifier la validité de leur adresse. Également, le 4 février 2008, 30 questionnaires ont été expédiés par la poste aux EÉS ne disposant pas d'adresses électroniques connues.

D'Astous (2005) traite des avantages et inconvénients de l'envoi de questionnaire par courriel. Tout d'abord, il s'agit d'une technique facile, peu coûteuse et rapide pour obtenir des réponses. Elle permet aux répondants de poser des questions aux chercheurs et d'obtenir des réponses rapidement. Par contre, le répondant peut se méfier des pièces jointes par peur des virus informatiques. Il peut être aussi amené à répondre à des informations socialement acceptables, car le nom du destinataire est inclus dans son courriel, et ne pas éprouver de sentiment d'anonymat. Malgré les nombreux avantages de cette méthode, Internet n'est pas accessible pour tous. Certaines EÉS n'ont pas de courriel, alors celles-ci ont été jointes par la poste.

La technique de l'envoi postal, selon D'Astous (2005), permet de contacter des gens éloignés géographiquement. Il s'est avéré que les zones d'exploitations contrôlées (ZEC) en Haute-Mauricie n'avaient pas de courriel pour la plupart, en plus d'être éloignées de Trois-Rivières. L'envoi postal était donc indiqué pour les rejoindre. Par contre, le taux de réponse est faible, soit 10 % ou moins, et on ne peut s'assurer de l'identité du répondant. Les envois postaux contenaient une enveloppe préaffranchie visant à encourager les EÉS à répondre. Quatre questionnaires ont été retournés par la poste.

Plusieurs relances ont été réalisées. Tout d'abord, une relance par courriel faite le 6 février 2008 auprès des EÉS susceptibles de répondre par ce moyen. Ensuite, le 10 mars, ont débuté les relances téléphoniques auprès de toutes les EÉS, soit 129. Le réseau de l'économie sociale a été utilisé afin de faciliter les relances téléphoniques, les intervenants des différentes CLD ont été sollicités pour encourager les EÉS à participer. La plupart du temps, les intervenants ont envoyé un courriel aux EÉS. Il y a eu également une présentation de la recherche dans le cadre d'une rencontre des EÉS d'un territoire géographique particulier dans le but de les encourager à participer. Nous avons pu constater qu'à la suite de cette rencontre, le taux de réponse a grandement augmenté. Cela fait partie des avantages de la recherche partenariale.

La majorité des questionnaires est revenue par courriel. Une partie de ceux-ci a été imprimée à partir du courriel et retournée par la poste. Il semblerait que certains répondants préféraient ne pas remplir le questionnaire à l'écran et d'autres voulaient retourner le formulaire de consentement signé (fait que nous n'avions pas exigé). Quelques-uns sont revenus par télécopieur. La collecte de données a pris fin le 15 juin 2008. Elle a été particulièrement longue et a exigé de nombreuses relances pour obtenir un maximum de réponses – élément primordial pour disposer des données les plus fiables et complètes possible.

Un taux de réponse minimum de 50 % pour chacun des secteurs d'activités et des territoires géographiques était visé. La région de la Mauricie est divisée en six territoires géographiques, dont trois villes : Shawinigan, La Tuque et Trois-Rivières, ainsi que trois MRC : des Chenaux, Mékinac et Maskinongé. Les études scientifiques réalisées dans le domaine confirment que ce taux de réponse est plus que satisfaisant. Les 14 portraits recensés ont une moyenne de 55 % de taux de réponse. Or, finalement, 98 questionnaires ont été recueillis après quelques mois, ce qui donne un taux de réponse de 76 %. En ce qui concerne les non-répondants, 11 ont refusé de répondre et aucun contact n'a été complété pour les autres 20 EÉS. Ce taux élevé de participation a été obtenu grâce aux nombreux efforts consentis pour obtenir une réponse des EÉS sélectionnées et, par conséquent, établir un portrait le plus fidèle possible des EÉS de la Mauricie. La recherche partenariale constitue un élément important de ce haut taux de réponse. La participation des différents intervenants pour fournir les listes et sensibiliser les EÉS à l'importance de cette recherche a été d'une grande aide. Le tableau 6 montre que le taux de réponse varie entre 62 % et 95 % selon les différents territoires géographiques.

Tableau 6

Variation du taux de réponse selon le territoire, le nombre d'EÉS et de répondants

|                         | <b>Nb EÉS</b> | <b>Nb de<br/>répondants</b> | <b>%</b> |
|-------------------------|---------------|-----------------------------|----------|
| Ville de Trois-Rivières | 53            | 37                          | 69,8     |
| Ville de Shawinigan     | 20            | 19                          | 95,0     |
| MRC Maskinongé          | 16            | 13                          | 81,3     |
| La Tuque                | 16            | 10                          | 62,5     |
| MRC Mékinac             | 13            | 10                          | 76,9     |
| MRC Des Chenaux         | 11            | 9                           | 81,8     |
| <b>Total</b>            | 129           | 98                          | -        |

### 3.5 Analyse des données

La grande majorité des données recueillies sont quantitatives. Parmi les données qualitatives, il y a les coordonnées des EÉS, la fonction des répondants, le nom des regroupements dont font partie les EÉS, les principaux emplois ainsi que les domaines d'études associés aux différents postes de direction. Tout d'abord, pour ce qui est de la partie consacrée au traitement et à l'analyse des données, les questionnaires ont été numérotés et une première vérification visuelle a été faite. Par la suite, la codification des questionnaires et la programmation informatique à l'aide du progiciel d'analyse statistique SPSS 16.0 pour Windows ont été faites. Les données ont ensuite été saisies, traitées et analysées (Stafford, Bodson, & Stafford, 2006). Les principales analyses effectuées sont de type univarié et bivarié, mais aucun test statistique n'a été réalisé. L'analyse univariée concerne, selon Védrine (1991), le traitement d'une seule variable et sert à synthétiser et à analyser les informations disponibles sur cette variable. Quant à l'analyse bivariée, Stafford (1996) affirme qu'elle consiste à croiser deux variables; à titre d'exemple : le poste occupé avec le niveau de scolarité. Les fréquences sont présentées essentiellement comme opérations quantitatives afin de donner des informations de base sur les variables. Tout au long de la compilation et de l'analyse des



résultats, une personne ressource du département de mathématique et informatique de l'UQTR a été consultée afin de s'assurer de la qualité de l'analyse et de la bonne utilisation du logiciel.

### 3.6 La qualité des données

Afin de s'assurer de la fiabilité des informations recueillies, il a été demandé aux répondants de préciser leur fonction au sein de leur EÉS. Comme 94 % des répondants de l'enquête occupent soit un poste de direction/coordination, ou un poste au sein du conseil d'administration (CA), cela constitue une certaine garantie que les répondants disposent d'informations fiables sur l'EÉS ou encore qu'ils sont en mesure d'y accéder (tableau 7). Dans quelques cas seulement, ce sont des membres du soutien administratif, ou différents gestionnaires de l'EÉS, qui ont répondu au questionnaire. Par conséquent, ces répondants peuvent également être considérés comme fiables.

Tableau 7

Répartition des EÉS selon la fonction des répondants

|   | Nb        | %          |
|---|-----------|------------|
| Directeur ou coordonnateur                                  | 74        | 77,9       |
| Président du conseil d'administration                       | 10        | 10,5       |
| Autre membre du conseil d'administration                    | 1         | 1,1        |
| Directeur ou coordonnateur d'un service ou d'un département | 4         | 4,2        |
| Soutien administratif                                       | 2         | 2,1        |
| Autres  | 4         | 4,2        |
| <b>Total</b>  | <b>95</b> | <b>100</b> |

Afin de s'assurer de la qualité des conclusions de la recherche, une démarche de vérification des résultats a été entreprise. Ainsi, dans le cadre de la recherche partenariale, le partenariat avec une professionnelle du secteur de l'économie sociale, a permis, dans le cas de plusieurs résultats, de valider les informations recueillies soit par

elles ou par d'autres experts du secteur et dans certains cas de les changer selon ses connaissances jugées plus près de la réalité que les résultats et dans d'autres de les compléter. L'utilisation des données secondaires a été également validée auprès de ces experts.

### 3.7 Éthique

L'éthique, comme le mentionne la *Politique d'éthique de la recherche avec des êtres humains* de l'UQTR (2006) est: « l'ensemble des valeurs à respecter dans le cadre d'une activité de recherche impliquant des êtres humains ainsi qu'aux règles et principes qui en découlent ». Tout projet de recherche traitant avec des sujets humains doit se conformer à cette politique qui repose sur quatre principes : 1) le respect des personnes, 2) la non-malfaisance, 3) la bienfaisance et 4) la justice. Concrètement ces principes s'appliquent par le consentement libre et éclairé, la confidentialité et le respect de l'intimité, l'évaluation des avantages et des risques et le choix juste des sujets.

Le certificat d'éthique a été obtenu le 15 janvier et porte le numéro CER-07-130-06.09. Une copie a été jointe à tous les envois, électroniques et postaux, ainsi qu'une présentation du projet de recherche et un formulaire de consentement (Appendice C) intégré au questionnaire afin de ne pas multiplier les fichiers joints au courriel de contact avec les EÉS et obtenir le consentement libre et éclairé des participants. La présentation du projet de recherche annonce que les informations recueillies dans le cadre de la recherche demeureront strictement confidentielles et ne pourront être identifiées à aucune EÉS en particulier. Les données ont été traitées pour l'ensemble des participants et non de manière individuelle. Aucun risque potentiel n'est relié à la recherche et les bénéfices sont clairement identifiés. Les coordonnées des EÉS sont recueillies afin de mettre à jour le répertoire des EÉS. Les questionnaires seront conservés à l'UQTR dans un classeur verrouillé et détruit à la fin de la recherche vers août 2009.

### 3.8 Résultats attendus de la recherche

La raison d'être de ce travail est que la Mauricie, selon les principaux acteurs régionaux en ce domaine, ne dispose pas des informations quantitatives et qualitatives nécessaires pour développer un argumentaire qui permettrait de démontrer la contribution des EÉS au développement de la région. En conséquence, l'objectif de la présente recherche consiste à réaliser un portrait socioéconomique des EÉS de la Mauricie. Les données disponibles actuellement ne sont pas réalisées de façon scientifique ou désuète, ce qui ne convient pas à servir d'arguments pertinents. Finalement, les résultats de la recherche seront diffusés sous forme de rapport qui permettra de dresser un portrait fidèle des EÉS ainsi que de leur contribution au développement local et régional en termes de création d'emplois, d'investissements dans la communauté, de revitalisation des milieux de vie, d'insertion socio-professionnelle et autre. Les résultats serviront également à faire valoir leur contribution auprès des décideurs locaux et régionaux. Concrètement, la recherche permettra de mettre au jour les besoins en termes de soutien financier, par exemple le Fond local d'économie sociale dans les CLD, à obtenir un accompagnement et un soutien technique adéquat aux exigences de l'entrepreneuriat collectif : ancrage dans le milieu, processus de gestion démocratique, utilité sociale et autres.

De plus, le dernier objectif de la recherche vise l'évaluation de l'outil de collecte de données utilisé et l'élaboration d'un outil plus performant. Le nouveau questionnaire proposé pourra servir à d'autres régions qui voudraient faire un portrait des EÉS et même servir de comparaison de profil entre les différentes régions. Il sera cependant nécessaire d'adapter le questionnaire aux différentes réalités régionales.

Le prochain chapitre présente les résultats de l'enquête menée auprès de 129 EÉS de la Mauricie.

## Chapitre 4

### *Présentation et analyse des résultats*

Le présent chapitre porte sur la présentation et l'analyse des résultats recueillis à partir de trois modes de cueillette : 1) le questionnaire retenu par le RQRP-ÉS, 2) des données secondaires issues de documents officiels et reconnus en économie sociale; et 3) tel que le veut le fonctionnement de la recherche partenariale, la consultation d'experts/partenaires en économie sociale et présents sur le territoire à l'étude.

Une première section porte sur l'identification et la description des EÉS de la Mauricie. Ensuite, les deuxième et troisième sections présentent respectivement les résultats sur les ressources financières et humaines. La quatrième section présente la vie démocratique des EÉS. Ce chapitre répondra au premier objectif spécifique qui est d'établir le profil des EÉS en Mauricie en réalisant un portrait socioéconomique détaillé. Les deux autres objectifs spécifiques qui ont trait aux contributions et aux retombées des EÉS en Mauricie et à l'évaluation de l'outil de collecte de données découlent du premier objectif, feront l'objet du chapitre cinq.

#### 4.1 Identification et description des EÉS

Cette section permettra de décrire les EÉS de la région à partir de leur statut juridique, de leurs secteurs d'activités, des territoires géographiques desservis, de leur durée d'exploitation, des regroupements dont elles font partie, de la langue parlée au travail dans l'EÉS, des désignations particulières ainsi que de la portée des EÉS.

Citons d'abord quelques données descriptives sur le secteur de l'économie sociale au Québec en 2002. Ainsi, il y a globalement 6 254 EÉS, dont 3 941 (63 %) sont des OBNL et 2 313 (37 %) sont des coopératives. On compte 65 028 emplois, dont 45 080 (69 %) sont générés par les OBNL et 19 948 (31 %) par les coopératives. Le chiffre d'affaires

pour l'ensemble du Québec s'élève globalement à 4,3 milliards \$, dont trois milliards (70 %) pour les coopératives et 1,3 milliard (30 %) pour les OBNL. On peut penser que depuis que cette collecte de données a été réalisée, les données n'ont pas varié de manière considérable.

Tableau 8

Chiffres d'affaires et emplois dans les EÉS au Québec selon leur statut (2002)

|                           | <b>OBNL</b>           | <b>Coopérative</b>   | <b>Total</b>            |
|---------------------------|-----------------------|----------------------|-------------------------|
| <b>Nb d'EÉS</b>           | 3 941 (63%)           | 2 313 (37%)          | 6 254 (100%)            |
| <b>Nb d'emplois</b>       | 45 080 (69%)          | 19 948 (31%)         | 65 028 (100%)           |
| <b>Chiffre d'affaires</b> | 1,3 milliard \$ (30%) | 3 milliards \$ (70%) | 4,3 milliards \$ (100%) |

(Tableau 8: Bureau de l'économie sociale & Direction des coopératives du Gouvernement du Québec, 2002).

Quant à la région administrative de la Mauricie, elle se situe au centre du Québec, sur la Rive-Nord du Saint-Laurent, à mi-chemin entre Montréal et Québec et fait partie des sept régions ressources du Québec. Elle occupe un territoire d'une superficie totale de 39 924 km<sup>2</sup>, dont 80 % est de propriété publique. En 2006, la population de 261 149 habitants représente 3,4 % de celle du Québec (Ministère des Ressources naturelles et de la Faune, 2009) (voir figure 1 : Carte de la Mauricie). La région doit son nom à la rivière Saint-Maurice qui prend sa source dans le réservoir Gouin, axe vital de la région avec ses 587 kilomètres de longueur. C'est d'ailleurs elle qui a permis de découvrir et d'exploiter les ressources naturelles (Ministère des Affaires municipales des Régions et de l'Occupation du territoire, 2009).

La Mauricie a bâti son économie autour de l'exploitation, de la transformation et de la mise en valeur des ressources naturelles. La production de pâtes et papiers, l'hydroélectricité et l'activité forestière occupent une place prépondérante dans l'économie de la région. La Mauricie compte 49 municipalités réparties dans les MRC

de Mékinac, de Maskinongé et des Chenaux. La figure 2 présente les territoires géographiques de la Mauricie ainsi que leur population respective. Deux réserves autochtones sont également présentes sur le territoire, Wemotaci et Obedjiwan. Elles sont occupées par les membres de la nation attikamek (Ministère des Ressources naturelles et de la Faune, 2009) dont la population est estimée à environ 3 200 personnes.

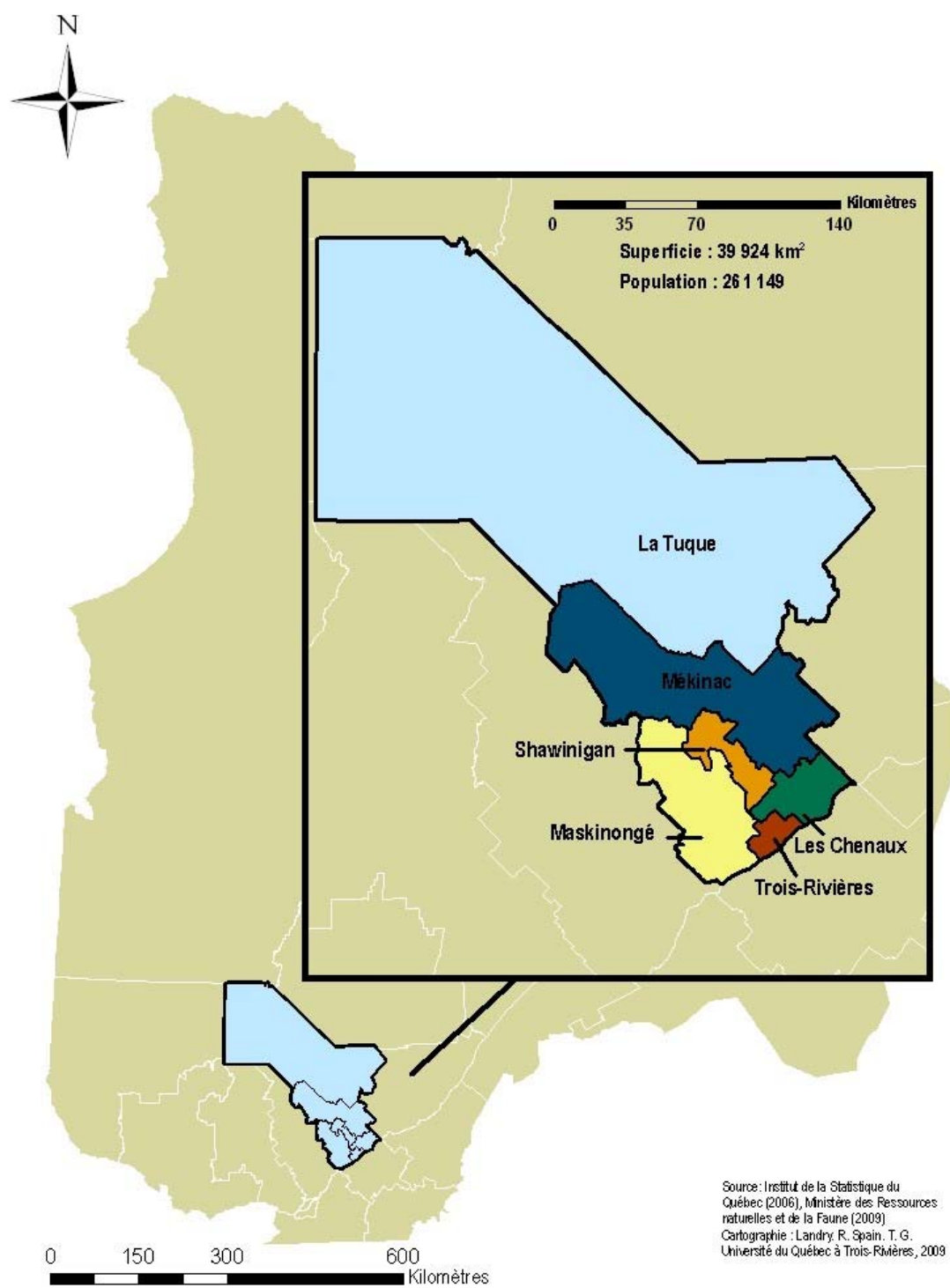


Figure 1. Carte de la Mauricie.



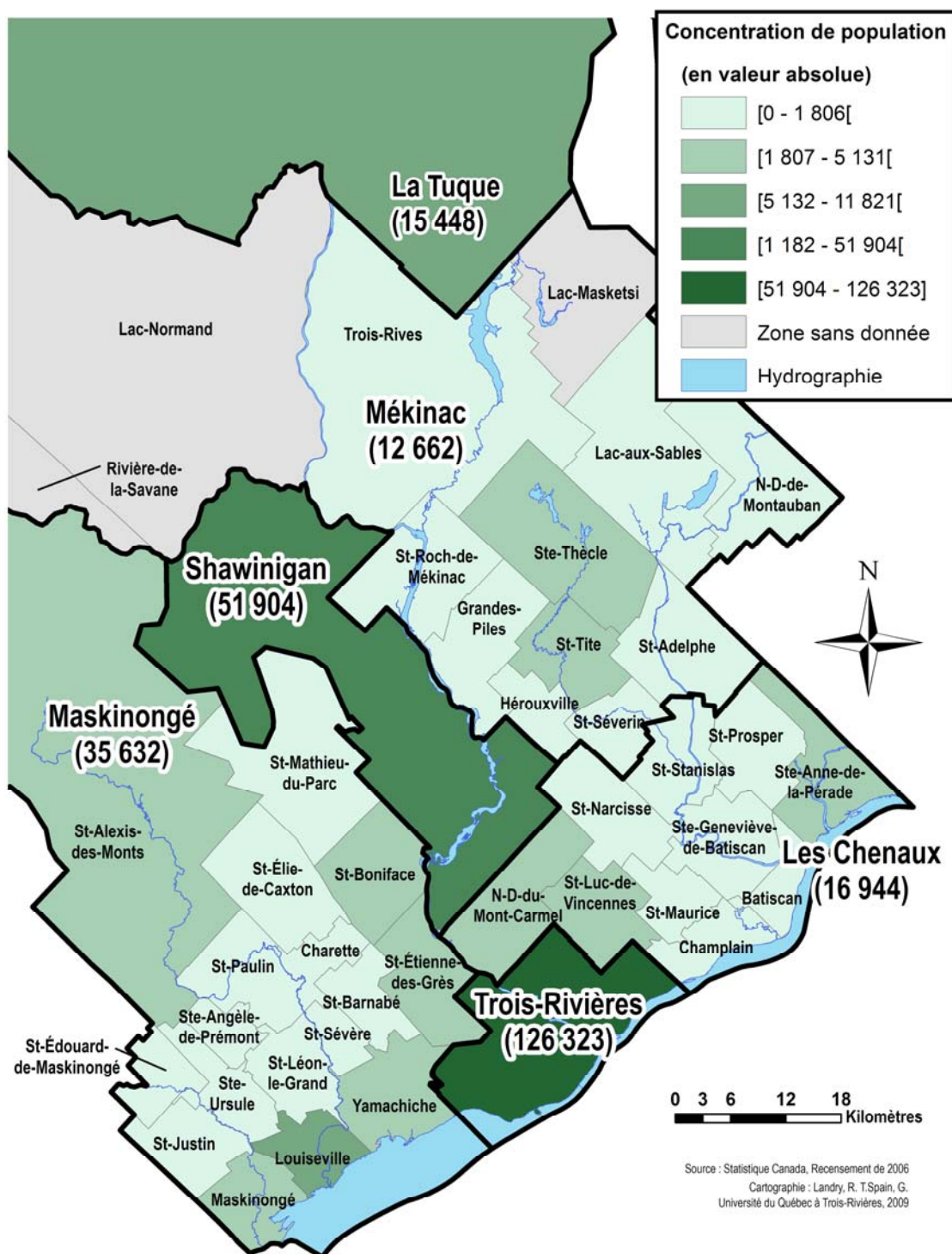


Figure 2. Carte de la population de la Mauricie par municipalité.

Le tableau 9 présente la répartition de l'ensemble des EÉS de la région (y compris les non-répondants) et montre que la part régionale de la population est inversement proportionnelle à la densité des EÉS. Nous pouvons ainsi constater que si Trois-Rivières et Shawinigan comptent près de 70 % de la population de la Mauricie, ce sont ces territoires qui enregistrent les plus faibles taux d'EÉS par 10 000 habitants, soit moins de 4 % chacun. Ceci montre que la densité de population ne semble pas constituer un levier de développement d'EÉS alors que les territoires ruraux semblent plus enclins à trouver des solutions collectives pour assurer ou maintenir leur vitalité sociale et économique. Saucier et Simard (2007) présentent des conclusions intéressantes dans leur recherche sur les EÉS en milieux ruraux. Ils affirment qu'elles représentent un apport économique et social important dans la perspective du développement local et régional. Elles semblent être dans plusieurs cas, les premiers instruments de la reprise en main des communautés. Si on regarde la composition des territoires de la région, les trois MRC sont des territoires ruraux et La Tuque est un territoire fortement forestier. On peut ainsi dire que cette conclusion s'applique à tous les territoires ruraux de la Mauricie.

Tableau 9

Caractéristiques démographiques et géographiques des EÉS selon le territoire géographique (N<sup>1</sup> : 129)

|                           | EÉS <sup>a</sup> | Population       | Part                    | Densité                          | Densité                |
|---------------------------|------------------|------------------|-------------------------|----------------------------------|------------------------|
|                           |                  |                  | régionale de population | Nb d'habitants / km <sup>2</sup> | Nb d'EÉS / 10 000 hab. |
|                           | Nb               | Nb               | %                       |                                  |                        |
| Trois-Rivières            | 53               | 128 153          | 49,1                    | 443,1                            | 4,14                   |
| Shawinigan                | 20               | 51 358           | 19,7                    | 69,7                             | 3,89                   |
| MRC de Maskinongé         | 16               | 35 986           | 13,8                    | 15,1                             | 4,45                   |
| MRC Des Chenaux           | 11               | 17 143           | 6,6                     | 19,7                             | 6,42                   |
| La Tuque                  | 16               | 15 658           | 6,0                     | 0,6                              | 10,22                  |
| MRC de Mékinac            | 13               | 12 851           | 4,9                     | 2,5                              | 10,12                  |
| <b>Moyenne</b>            | <b>14</b>        | <b>43 525</b>    | <b>-</b>                | <b>91,8</b>                      | <b>6,54</b>            |
| <b>Mauricie</b>           | <b>129</b>       | <b>261 149</b>   | <b>100</b>              | <b>7,4</b>                       | <b>4,94</b>            |
| <b>Ensemble du Québec</b> | <b>6254</b>      | <b>7 700 807</b> | <b>-</b>                | <b>5,9</b>                       | <b>8,12</b>            |

Note : Les données proviennent de l'Institut de la statistique du Québec, 2008.

<sup>a</sup> Cette colonne présente des données recueillies régionalement auprès des CLD et du CRÉS Mauricie

#### 4.1.1 Le statut juridique

Le tableau 10 présente le statut juridique des EÉS, selon qu'elles sont une EÉS ou un organisme communautaire avec un volet d'économie sociale. Les coopératives représentent 17,8 % des EÉS en Mauricie, ce qui constitue une proportion nettement moindre que pour l'ensemble du Québec avec ses 37 % de coopérative. Les coopératives se divisent en trois catégories.<sup>2</sup> Ainsi, la région compte 10 coopératives de solidarité, 10 coopératives de travail et trois coopératives de consommation.

<sup>1</sup> Le N majuscule représente la population, c'est-à-dire ici l'ensemble des EÉS de la Mauricie selon les critères de sélection incluant les répondants et les non-répondants.

<sup>2</sup> Rappelons que cette information exclut les coopératives d'habitation et les coopératives de production pour les raisons mentionnées dans le chapitre portant sur la méthodologie.

Quant aux entreprises à statut juridique OBNL, elles se divisent en deux catégories : celles possédant une activité marchande représentent presque 75%; les groupes communautaires ayant développé un volet économie sociale marchand à travers leur mission représentent, quant à eux, 8 % des EÉS présentes sur l'ensemble du territoire de la Mauricie.

Tableau 10  
Le statut juridique des EÉS selon le type d'entreprise (N:129)

|                             | Groupe communautaire avec un volet économie sociale marchand |            | EÉS (activité marchande) |             | Total      |              |
|-----------------------------|--|------------|--------------------------|-------------|------------|--------------|
|                             | Nombre   | %          | Nombre                   | %           | Nombre     | %            |
| <b>Coopérative</b>          |  |            | <b>23</b>                | <b>17,8</b> | <b>23</b>  | <b>17,8</b>  |
| Coopérative de solidarité   |  |            | 10                       | 7,8         | 10         |              |
| Coopérative de travail      |  |            | 10                       | 7,8         | 10         |              |
| Coopérative de consommation |  |            | 3                        | 2,3         | 3          |              |
| <b>OBNL</b>                 | <b>10</b>  | <b>7,8</b> | <b>96</b>                | <b>74,4</b> | <b>106</b> | <b>82,2</b>  |
| <b>Total</b>                | <b>10</b>  | <b>7,8</b> | <b>119</b>               | <b>92,2</b> | <b>129</b> | <b>100,0</b> |

*Note* : Les informations ont été validées de manière externe à partir de données fournies par différentes instances d'économie sociale reconnues.

#### 4.1.2 Les secteurs d'activités

Les secteurs d'activités des EÉS sont très diversifiés. Comme les données recueillies présentaient des informations qui divergeaient avec d'autres sources de données, nous avons validé les informations à partir de la classification du portail de l'*Économie sociale Québec*, disponible en Appendice A. Environ 20 EÉS appartiennent à deux secteurs d'activités, par exemple les zones d'exploitation contrôlée (ZEC) réfèrent à la fois au secteur de l'environnement et à celui des loisirs et du tourisme. Par ailleurs, les secteurs les plus représentés en Mauricie sont les suivants : les services de garde avec 33 centres de la petite enfance (CPE); les loisirs et le tourisme avec 28 EÉS (dont 11 ZEC);

les services aux personnes qui comptent 18 EÉS; le secteur de l'environnement et celui des arts et la culture (y compris les EÉS rattachées aux musées et patrimoine) sont particulièrement présent avec 15 et 14 EÉS. Enfin, le secteur du commerce de détail compte 11 EÉS. Ces six secteurs représentent près de 80 % de la répartition des EÉS en Mauricie (figure 3).

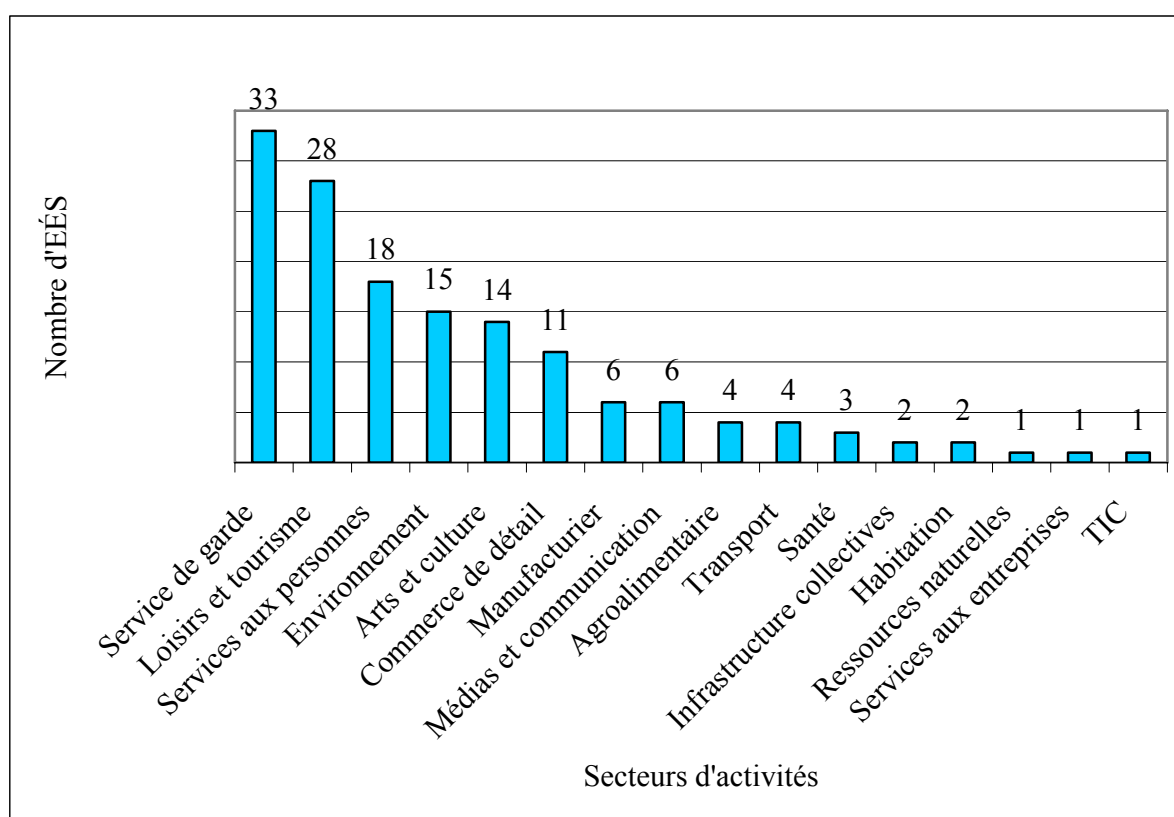


Figure 3. Répartition des EÉS selon les secteurs d'activités (N : 129).

La figure 4 « Carte des principaux secteurs d'activités des EÉS en Mauricie » montre qu'il semble y avoir un lien entre les secteurs d'activités et la situation géographique. En effet, on trouve davantage d'EÉS dans les domaines des loisirs et du tourisme et de l'environnement en milieu rural (MRC de Mékinac et La Tuque), là où les sites de villégiature et de plein air sont plus nombreux, y compris les ZECS. Quant aux services de garde, ils semblent s'être développés en bonne partie en fonction de la démographie

et de la densité de la population, Trois-Rivières et Shawinigan étant les territoires les plus densément habités. Les EÉS de services à la personne sont plus présentes en milieu rural qu'en milieu urbain, exception faite de Shawinigan. Ce territoire est d'ailleurs le seul à compter une zone urbaine et une zone rurale touchée par Politique de la ruralité, laquelle relève du ministère des Affaires municipales, Régions et Occupation du territoire (MAMROT). L'ensemble des secteurs d'activités est présenté au tableau 11.

Tableau 11

Principaux secteurs d'activités des EÉS selon les territoires géographiques (N:129)

|                           | MRC de Maskinongé |            | MRC de Mékinac |            | MRC des Chenaux |            | Trois-Rivières |            | Shawinigan |            | La Tuque  |            |
|---------------------------|-------------------|------------|----------------|------------|-----------------|------------|----------------|------------|------------|------------|-----------|------------|
|                           | Nb                | %          | Nb             | %          | Nb              | %          | Nb             | %          | Nb         | %          | Nb        | %          |
| Agroalimentaire           | 1                 | 5,3        | 1              | 5,6        |                 |            | 1              | 1,9        | 1          | 4,8        |           |            |
| Arts et culture           | 1                 | 5,3        |                |            |                 |            | 8              | 14,8       | 4          | 19         | 1         | 4,2        |
| Commerce de détail        |                   |            | 2              | 11,1       |                 |            | 7              | 13         | 2          | 9,5        |           |            |
| Environnement             | 2                 | 10,5       | 3              | 16,7       | 2               | 15,4       |                |            |            |            | 8         | 33,3       |
| Habitation                | 1                 | 5,3        |                |            |                 |            | 1              | 1,9        | 1          | 4,8        |           |            |
| Loisirs et tourisme       | 2                 | 10,5       | 8              | 44,4       | 1               | 7,7        | 8              | 14,8       | 1          | 4,8        | 8         | 33,3       |
| Manufacturier             | 2                 | 10,5       |                |            | 1               | 7,7        | 2              | 3,7        |            |            |           |            |
| Médias et communication   | 1                 | 5,3        |                |            | 1               | 7,7        | 3              | 5,6        |            |            | 1         | 4,2        |
| Ressources naturelles     |                   |            |                |            | 1               | 7,7        |                |            |            |            |           |            |
| Santé                     | 1                 | 5,3        |                |            |                 |            | 2              | 3,7        |            |            |           |            |
| Services aux entreprises  |                   |            |                |            | 1               | 7,7        |                |            |            |            |           |            |
| Services aux personnes    | 4                 | 21,1       | 1              | 5,6        | 2               | 15,4       | 5              | 9,3        | 5          | 23,8       | 1         | 4,2        |
| Infrastructure collective |                   |            | 1              | 5,6        | 1               | 7,7        |                |            |            |            |           |            |
| TIC                       |                   |            |                |            |                 |            |                |            | 1          | 4,8        |           |            |
| Transport                 | 1                 | 5,3        | 1              | 5,6        | 1               | 7,7        |                |            |            |            | 1         | 4,2        |
| Services de garde         | 3                 | 15,8       | 1              | 5,6        | 2               | 15,4       | 17             | 31,5       | 6          | 28,6       | 4         | 16,7       |
| <b>Total</b>              | <b>19</b>         | <b>100</b> | <b>18</b>      | <b>100</b> | <b>13</b>       | <b>100</b> | <b>54</b>      | <b>100</b> | <b>21</b>  | <b>100</b> | <b>24</b> | <b>100</b> |

Note : Le secteur des services de garde a été ajouté après la collecte de donnée.

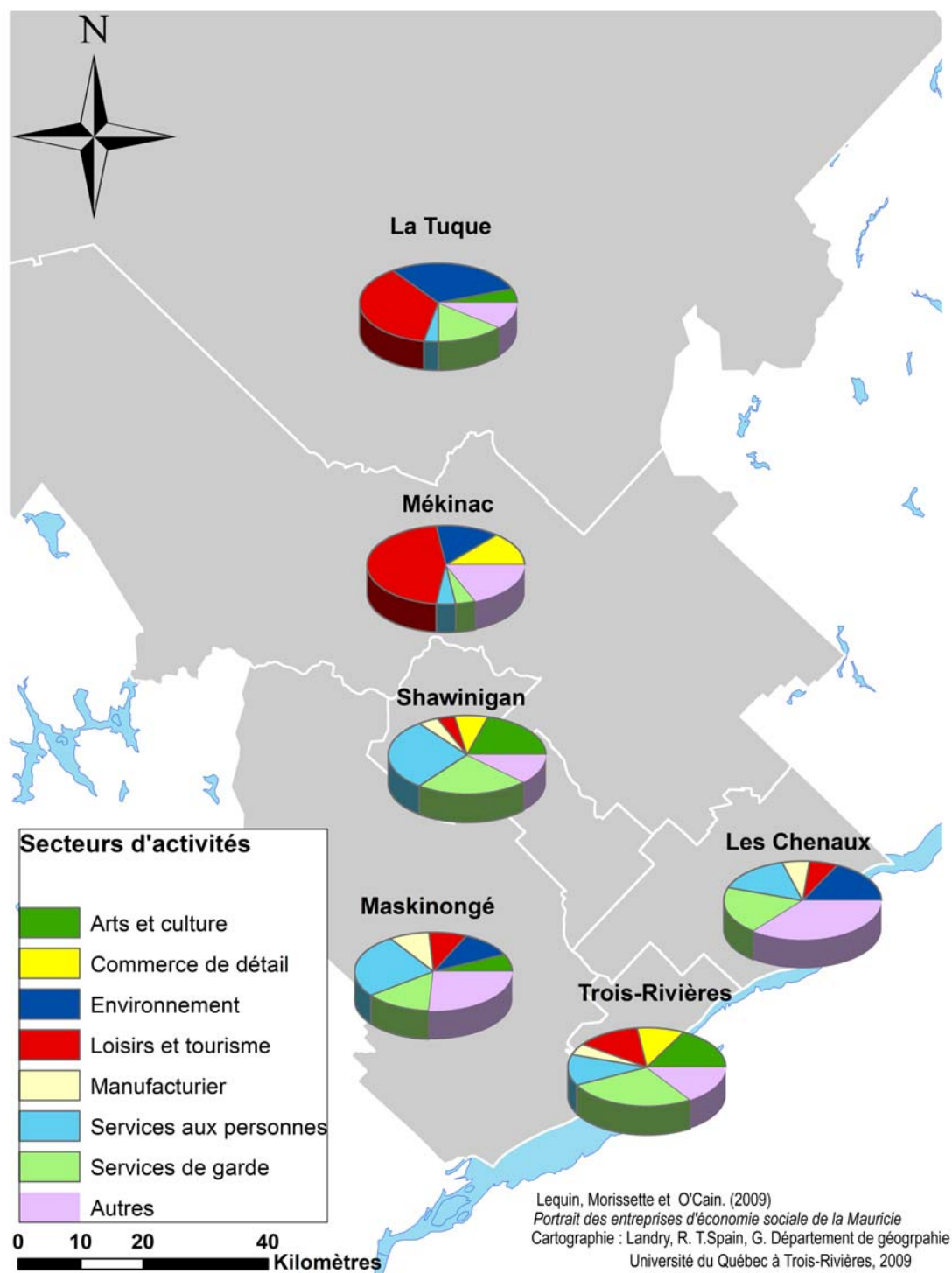


Figure 4. Carte des principaux secteurs d'activités des EÉS en Mauricie.

*Le secteur de l'habitation.* Bien que le secteur de l'habitation n'ait pas été recensé dans la présente enquête, pour les raisons mentionnées précédemment, il semblait important d'en présenter certaines informations descriptives, car il est reconnu par le milieu de l'économie sociale. La structure de ce secteur d'activités n'est pas facile à comprendre, les types d'habitation étant très variés, tant dans leurs formules que dans leur gestion. Quant au logement communautaire, il se distingue par la nature de la propriété, de la réalisation et de la gouvernance. La gestion des institutions publiques est institutionnelle, alors que celle pour le logement communautaire, elle est collective, c'est-à-dire, assumée par les résidents ou la communauté. Voici d'autres caractéristiques du logement communautaire recensées par Bouchard et Proulx :

- Un projet communautaire est la réponse conçue et réalisée par la collectivité pour un problème local.
- Un projet communautaire est une réponse globale à des problématiques qui y sont liées.
- L'intervention communautaire se base sur trois principes : une gestion démocratique, la primauté de l'humain et la création d'une richesse collective.
- La motivation première de l'intervenant par le biais du logement communautaire est de permettre à un milieu et à ses résidents de prendre le contrôle de leurs conditions d'habitat, duquel s'ensuit la responsabilisation de la gestion. Plus que de simples intervenants en immobilier, il faut les voir comme des agents de revitalisation des communautés (Bouchard & Proulx, 2004, p. 11).

En 2005, la Mauricie comptait 21 coopératives d'habitation, dont 295 logements, la taille moyenne de ces coopératives étant de 14 logements. La valeur unitaire moyenne était estimée à 32 000 \$ comparée à 35 493 \$ pour le Québec (Gouvernement du Québec, 2006). En ce qui concerne les OBNL d'habitation, en 2008, il y en avait 26 en Mauricie, ce qui représente 3 % des OBNL de la province. Elles comptent 1 167 unités. 16 OBNL d'habitation sur 26 sont membres de la Fédération régionale des OSBL d'habitation Mauricie / Centre-du-Québec (Réseau québécois des OSBL d'habitation, 2007).



#### 4.1.3 Le temps d'exploitation

La figure 5 présente la répartition des EÉS selon leur nombre d'années depuis qu'elles sont en opération. Ainsi, plus de 40 % des EÉS opèrent depuis 20 ans et plus. Parmi ces dernières, 40,5 % sont des CPE et 29,7 % des EÉS offrant des services de loisirs et tourisme. Ceci s'explique par le fait qu'en 1997, avec l'arrivée des CLD et l'adoption de politiques publiques en environnement, en aide-domestique et en services de garde, le Québec a connu une forte croissance du nombre d'EÉS. La région de la Mauricie n'a pas échappé à cette tendance. Au cours des dix dernières années, il y a donc eu une augmentation significative du nombre d'EÉS, particulièrement dans la MRC de Maskinongé et à Shawinigan. Depuis janvier 2008, une dizaine d'EÉS se sont créées pour s'ajouter aux 129 recensées au début de notre enquête. Comme certaines n'avaient pas encore réalisé un an d'opération, elles n'ont pas été comptées. Il faut rappeler que les EÉS qui étaient en opération depuis moins d'un an ont été exclues de l'enquête.

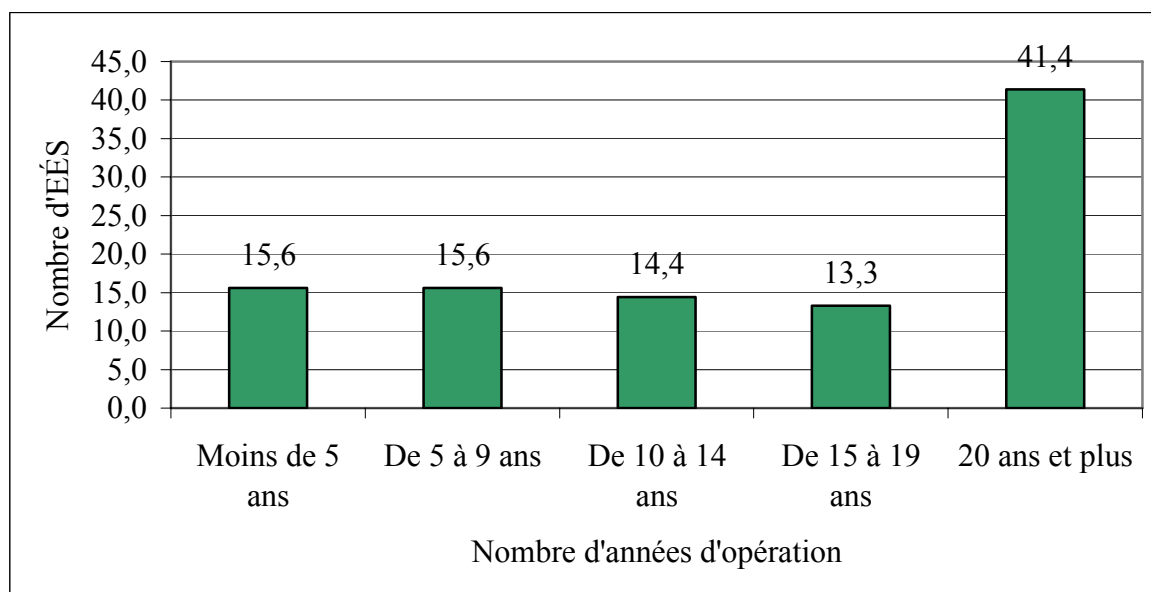


Figure 5. Répartition des EÉS selon le nombre d'années d'opération en % (n<sup>3</sup> : 90)

<sup>3</sup> Le n minuscule représente le nombre d'entreprise qui a répondu à la question.

Ayant demandé aux EÉS leur année d'incorporation et celle marquant le début des opérations, des 88 EÉS qui ont répondu, la majorité (80,7 %) a débuté les opérations dans l'année suivant leur incorporation. La plus vieille EÉS en Mauricie compte un peu plus de 60 années d'opération. Cette entreprise ainsi que deux autres presque qu'aussi vieille appartiennent au secteur des loisirs et du tourisme et sont des OBNL. Deux d'entre elles sont sur le territoire de Trois-Rivières.

Au tableau 12, on remarque que les OBNL sont généralement en opération depuis plus longtemps que les coopératives, soit près de 65 % des OBNL depuis 15 ans et plus, contre seulement 11,8 % pour les coopératives. Par ailleurs, près de 40 % des coopératives ont débuté leurs opérations il y a moins de cinq ans. Parmi les raisons expliquant cette tendance, on pourrait penser que le modèle de la coopérative de solidarité a connu une certaine popularité au cours des dernières années. On remarque qu'avant le début des années 90, les EÉS se créaient surtout sous la formule d'OBNL. Cette tendance pourrait avoir été influencée par le fait que le milieu communautaire, constitué essentiellement d'OBNL, a été fortement impliqué dans l'essor de l'économie sociale, et ce, particulièrement sur des zones urbaines. De plus, il faut noter que certaines EÉS sont d'abord nées en tant qu'organismes communautaires, ignorant alors qu'ils répondaient à ces principes ou qu'ils ont opéré une transformation avec les années, faisant ainsi une place plus importante aux activités économiques marchandes.

Tableau 12

Nombre d'années d'opération des EÉS selon le statut (n : 90)

|                | <b>% Coop</b> | <b>% OBNL</b> |
|----------------|---------------|---------------|
| Moins de 5 ans | 41,2          | 9,6           |
| De 5 à 9 ans   | 23,5          | 13,7          |
| De 10 à 14 ans | 23,5          | 12,3          |
| De 15 à 19 ans | 0,0           | 16,4          |
| 20 ans et plus | 11,8          | 47,9          |
| <b>Total</b>   | <b>100</b>    | <b>100</b>    |

#### 4.1.4 Les regroupements

Nous avons demandé aux gestionnaires d'EÉS d'inscrire le nom des regroupements (y compris les associations et les réseaux) dont ils sont membres. La liste des différents regroupements, figure à l'Appendice B. Le tableau 13 présente le nombre de regroupements dont font partie les EÉS. Seulement 13 % des répondants ont mentionné ne faire partie d'aucun regroupement, et près de la moitié ont évoqué faire partie d'au moins un regroupement.

Tableau 13

Nombre de regroupements dont font partie les EÉS (n:83)

|              | %          |
|--------------|------------|
| 0            | 13,3       |
| 1            | 48,2       |
| 2            | 28,9       |
| 3 et plus    | 9,6        |
| <b>Total</b> | <b>100</b> |

Nous avons ensuite défini si les regroupements nommés par les répondants étaient nationaux, régionaux ou locaux, après avoir vérifié sur les différents sites Web des regroupements. Le tableau 14 présente une proportion semblable tant pour les regroupements nationaux et régionaux, soit un peu plus de 40 %. Les regroupements locaux sont moins courants et ne représentent que 12%. Cela s'explique par le fait qu'il n'existe aucun regroupement local en économie sociale, mis à part les Corporations de développement communautaire (CDC) qui comptent certaines EÉS parmi leurs membres. Les coopératives se démarquent par une plus forte tendance à se regrouper régionalement et présentent un taux de 61,5 %, contre 43,7 % pour les OBNL. Ceci s'explique principalement par le fait que la Coopérative de développement régional Centre-du-Québec-Mauricie (CDRCQM) regroupe quasiment l'ensemble des coopératives, et ce, sur une base régionale. Les regroupements les plus souvent

mentionnés sont ceux qui englobent les différents CPE, et ce, tant aux niveaux régional que national.

Tableau 14

Type de regroupements dont font partie les EÉS selon leur statut (n:72)

|                       | <b>% Coop</b> | <b>% OBNL</b> | <b>% Total</b> |
|-----------------------|---------------|---------------|----------------|
| Regroupement national | 30,8          | 43,7          | 42,0           |
| Regroupement régional | 61,5          | 43,7          | 46,0           |
| Regroupement local    | 7,7           | 12,6          | 12,0           |
| <b>Total</b>          | <b>100</b>    | <b>100</b>    | <b>100</b>     |

La figure 6 présente les types de regroupements selon les huit secteurs d'activités les plus représentés pour la région de la Mauricie. On y constate que le secteur des services aux personnes est fortement (64,7 %) regroupé régionalement, tout comme celui du commerce de détail. Le secteur des services de garde compte sur deux regroupements dont un est composé d'une structure régionale bien établie et l'autre est national. Au niveau du secteur des médias et communications, il n'existe pas de regroupement régional, c'est pourquoi on ne retrouve aucune EÉS dans cette catégorie.

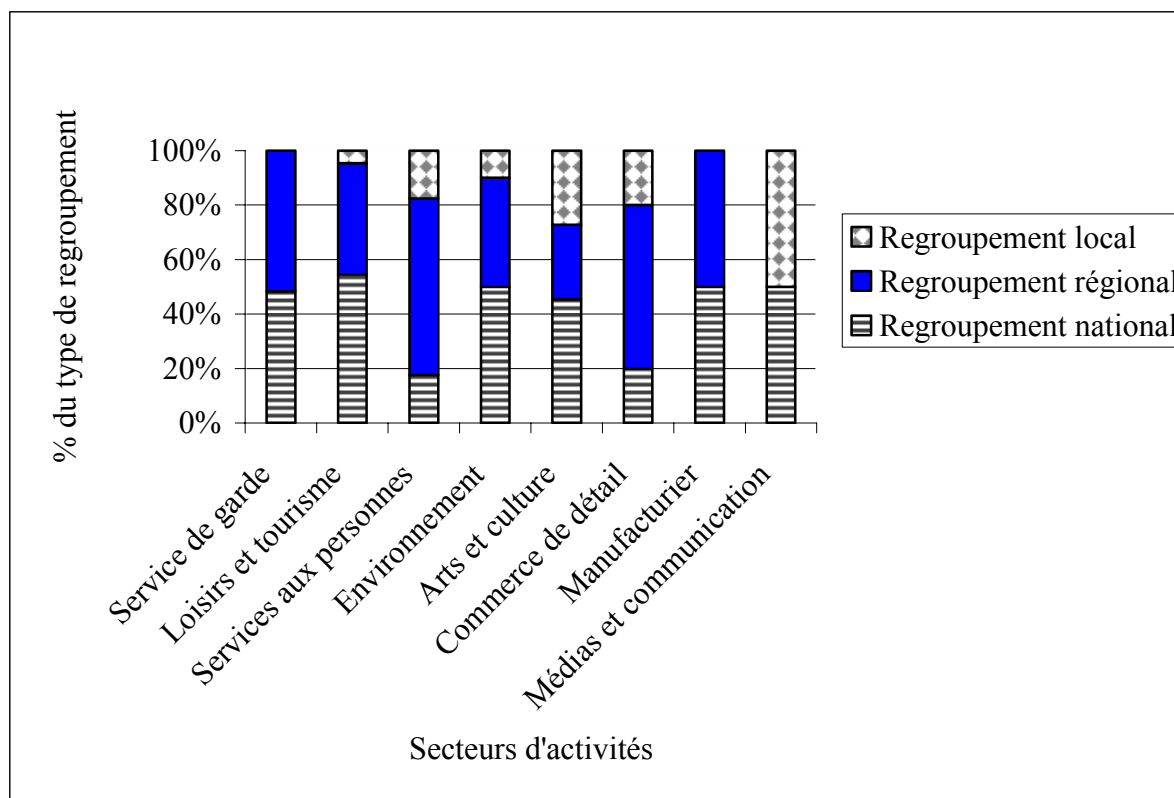


Figure 6. Types de regroupements selon les secteurs d'activités des EÉS (n : 65)

#### 4.1.5 Langue d'usage de l'organisme

Nous avons demandé aux EÉS quelle était la langue d'usage de leur organisme et c'est à l'unanimité qu'ils ont répondu utiliser le français comme langue de travail.

#### 4.1.6 Désignations particulières

Les entreprises d'insertion et les centres de travail adapté (CTA) sont des EÉS qui bénéficient de certains programmes de l'État québécois. Étant donné que les termes ont été mal compris lors de l'enquête, les données ont été validées à partir des sites Internet

officiels. Ceci représente un biais de l'auto-réponse, mais étant donné que l'objectif était de décrire les EÉS le plus justement possible, les sites Internet ont paru tous aussi fiables.

Aucune EÉS en Mauricie ne détient le statut d'entreprise d'insertion. Selon le Collectif des entreprises d'insertion du Québec, ces dernières se définissent comme étant :

[...] des organismes communautaires et des EÉS. Dotées d'une mission d'insertion sociale, leur originalité réside dans la cohabitation d'une fonction d'insertion/formation et d'une activité économique véritable, sans but lucratif. La spécificité des entreprises d'insertion est qu'elles répondent à des besoins de formation et d'accompagnement de personnes en sérieuses difficultés d'intégration au marché du travail, dans un objectif de lutte à la pauvreté et à l'exclusion.(Collectif des entreprises d'insertion du Québec, n.d.)

Les entreprises d'insertion définie par le Collectif sont soutenues financièrement par Emploi-Québec. En Mauricie, la direction régionale d'Emploi-Québec a fait le choix de ne pas soutenir de tels projets. Toutefois sans en détenir formellement le titre, une dizaine d'EÉS jouent un rôle d'insertion socioprofessionnelle et reçoivent un soutien d'Emploi-Québec, des commissions scolaires et du Centre de services en déficience intellectuelle.

Quant à l'entreprise adaptée (le CTA), elle est définie comme un organisme sans but lucratif ou une coopérative qui doit avoir en tout temps un effectif composé à 60 % au moins de personnes handicapées ne pouvant travailler dans les conditions habituelles. L'EÉS doit fournir aux personnes handicapées un travail utile et rémunéré conformément aux lois du travail et s'assurer que les membres de son conseil d'administration répondent à certains critères déontologiques. L'employé doit être une personne handicapée, c'est-à-dire avoir une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et être susceptible de rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes (Gouvernement du Québec, 2009). En Mauricie,

deux EÉS sont reconnues comme telles : le Groupe RCM et l'Atelier des Vieilles Forges.

#### 4.1.7 La portée des EÉS

Nous avons demandé aux gestionnaires des EÉS quelle était la portée de leur organisme, chacune pouvant donner plus d'une réponse. Le tableau 15 montre qu'environ la moitié des EÉS qui ont répondu ont une portée régionale (55,4%) ou locale (46,4%). Quelque 25% mentionnent avoir une portée provinciale et 8,9% EÉS en Mauricie ont une portée internationale. Étant donné que l'économie sociale est un service de proximité, il est normal que les portées régionales et locales soient mentionnées plus fréquemment.

Tableau 15  
Répartition des EÉS selon leur portée

|                       | Nombre    | % de répondants |
|-----------------------|-----------|-----------------|
| Portée locale         | 26        | 46,4            |
| Portée régionale      | 31        | 55,4            |
| Portée provinciale    | 14        | 25              |
| Portée pancanadienne  | 2         | 3,6             |
| Portée internationale | 5         | 8,9             |
| <b>Total</b>          | <b>78</b> |                 |

n:56 (au moins une réponse)<sup>4</sup>

Concernant les différents territoires à l'étude, le tableau 16 présente Shawinigan comme le territoire où l'on retrouve la plus grande proportion (45,5 %) d'EÉS ayant une portée locale. Pour leur part, Trois-Rivières et la MRC des Chenaux se distinguent par la

<sup>4</sup> Cette formulation indique que les répondants pouvaient indiquer plus d'une réponse. Dans ce cas-ci, 56 gestionnaires ont relevé au moins un des choix mentionnés.

proportion de leurs EÉS ayant une portée régionale, c'est-à-dire plus de 50 %. En ce qui concerne la portée provinciale des EÉS, la plus grande proportion se retrouve surtout dans Mékinac (40 %). Ce résultat s'explique par la grande proportion d'EÉS en loisirs et tourisme sur ce territoire. On observe le même phénomène pour ce qui est de la portée internationale à La Tuque et à Maskinongé, où les EÉS touristiques reçoivent régulièrement des visiteurs étrangers.

Tableau 16

## Portée des EÉS selon le territoire géographique

|                       | % MRC de Maskinongé | % MRC de Mékinac | % MRC Des Chenaux | % Trois-Rivières | % Shawinigan | % La Tuque   |
|-----------------------|---------------------|------------------|-------------------|------------------|--------------|--------------|
| Portée locale         | 31,2                | 30               | 25                | 36               | 45,5         | 25           |
| Portée régionale      | 37,5                | 30               | 50                | 52               | 36,4         | 25           |
| Portée provinciale    | 18,8                | 40               | 25                | 8                | 18,2         | 16,7         |
| Portée pancanadienne  | -                   | -                | -                 | -                | -            | 16,7         |
| Portée internationale | 12,5                | -                | -                 | 4                | -            | 16,7         |
| <b>Total</b>          | <b>100</b>          | <b>100</b>       | <b>100</b>        | <b>100</b>       | <b>100,1</b> | <b>100,1</b> |

n:56 (au moins une réponse)

Cette section portait sur l'identification et la description des EÉS à partir des thèmes suivants : le statut juridique, les secteurs d'activités, les territoires géographiques, la durée d'exploitation, les regroupements dont font partie les EÉS, la langue d'usage de l'EÉS, la désignation particulière et la portée des EÉS. La section suivante présente les ressources financières des EÉS de la Mauricie.

#### 4.2 Les ressources financières

Cette section présente les résultats des EÉS par rapport à leurs immobilisations, leurs sources de financement, leur budget d'opération, leurs dépenses et leurs revenus.



#### 4.2.1 *Les immobilisations*

Parmi les 94 répondants, près des trois quarts (73,4 %) des EÉS possèdent des biens immobiliers. Parmi les 59 gestionnaires d'EÉS ayant répondu, près de la moitié possède des biens immobiliers dont la valeur se situe entre 72 412\$ et 634 700\$. La moyenne tronquée<sup>5</sup> est de 380 971 \$. La répartition de la valeur des biens immobiliers pour l'ensemble des EÉS est représentée à la figure 7. La somme de la valeur des biens immobiliers totalise un peu plus de 29 millions \$ pour les 59 gestionnaires d'EÉS qui ont répondu. Si on considère qu'il n'y a pas de biais pour les non-répondants et cela semble le cas, les biens immobiliers pour l'ensemble de la Mauricie seraient de l'ordre de 40 millions \$, à l'exclusion du parc immobilier des habitations communautaires. Ceci correspond à une richesse collective dans bien des cas, car les membres de ces EÉS sont des utilisatrices et utilisateurs issus de la communauté. De plus, il s'agit d'un actif important pour tout le secteur de l'économie sociale dont les retombées contribuent à l'économie de la région.

---

<sup>5</sup> La moyenne tronquée est réalisée à partir de 95 % des données. Cela permet ainsi d'éliminer 5 % des valeurs qui seraient extrêmes, soit les entreprises qui présentent des informations très différentes de la masse.

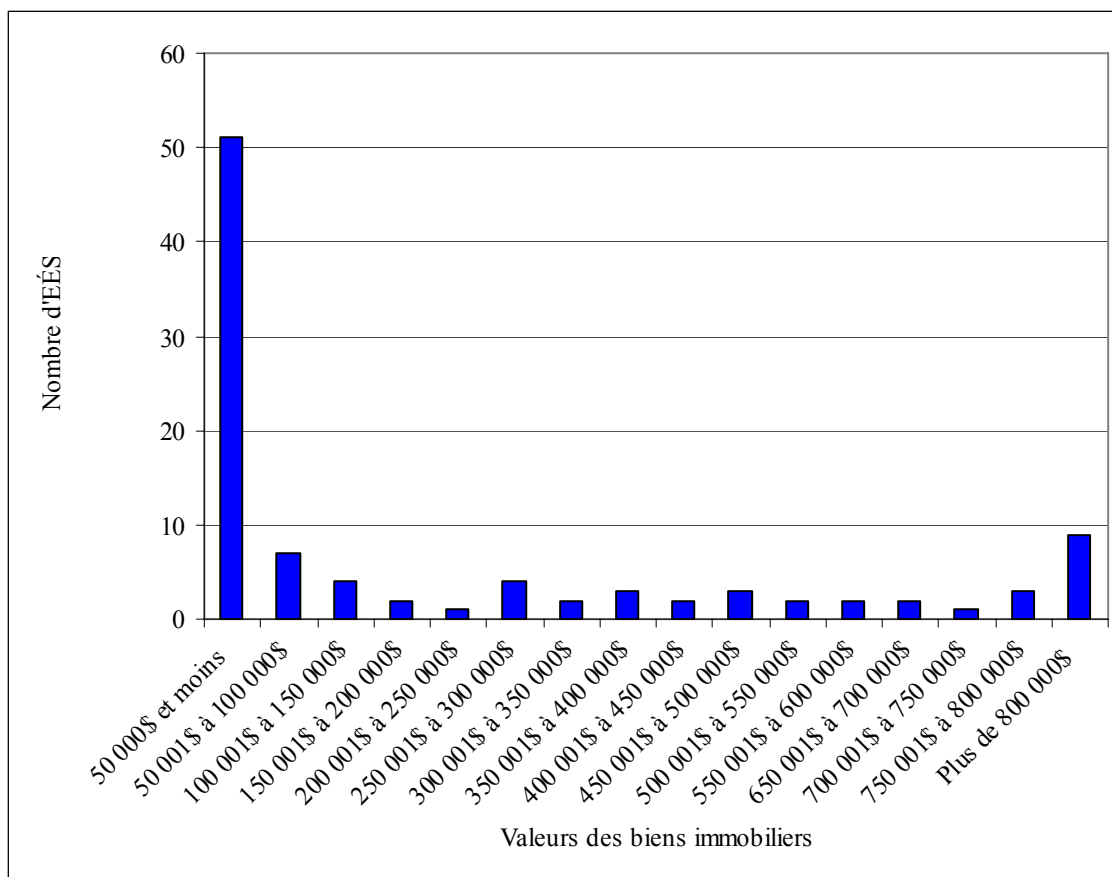


Figure 7. Répartition de la valeur des biens immobiliers des EÉS (n : 59)

#### 4.2.2 Les sources de financement

Nous avons demandé aux gestionnaires d'EÉS quelles étaient leurs sources de financement pour la dernière année financière (tableau 17). Celles-ci peuvent regrouper en trois grandes catégories : les subventions (récurrentes ou non), les revenus autogénérés par la vente, ainsi que les prêts. Si l'on regarde les subventions (récurrentes et non récurrentes), on constate que ce type de financement correspond en moyenne à 47,8 % des revenus des EÉS. Le financement de base récurrent correspond en fait à des politiques publiques. Il s'agit, entre autres, des services de garde (CPE), dont 80 % du budget provient du programme de places à contribution réduite (7 \$ / jour par enfant), du

maintien à domicile (aide domestique), de l'habitation communautaire et du transport collectif en milieu rural. Dans le cas des services de garde et du maintien à domicile, l'entreprise reçoit un financement de l'État au nom des utilisateurs et utilisatrices afin que ceux-ci ne défraient pas les coûts réels du service, mais plutôt le tarif maximal prévu par le programme. Dans le cas des autres secteurs, les revenus provenant de subventions correspondent en moyenne à moins de 20 % du budget d'opération.

Si l'on compare ce dernier indicateur avec le financement provenant des ventes – ventes de biens et services au secteur privé, revenus autogénérés, ventes de biens et services sous forme d'ententes contractuelles avec des institutions publiques ou gouvernementales, et de la contribution du privé – cela représente une proportion moyenne de 46,4 % du budget des EÉS.

Tableau 17

Les sources de financement (normalisé)<sup>6</sup> des EÉS (n:88)

|   | Moyenne en % | Écart type |
|---|--------------|------------|
| Subventions (financement de base)   | 36,1         | 38,8       |
| Subventions (financement non récurrent)   | 11,7         | 20,1       |
| Ventes de biens et services (au secteur privé)  | 22,6         | 31,9       |
| Revenus autogénérés   | 14,5         | 26,9       |
| Ventes de biens et services (ententes contractuelles avec des institutions publiques ou gouvernementales) | 6,1          | 15,8       |
| Contributions du privé  | 3,2          | 10,2       |
| Outils financiers mis en place par le mouvement de l'économie sociale                                     | 0,8          | 6,9        |
| Autres  | 5,1          | 15,7       |
| <b>Total</b>  | <b>100</b>   |            |

Le financement provenant des outils financiers mis en place par le mouvement de l'économie sociale représente moins de 1 % (0,8 %) des sources de financement des

<sup>6</sup> Cette question a été normalisée, c'est-à-dire, qu'à certaines occasions les entreprises n'arrivaient pas à 100% dans leur total. Les totaux ont donc été rapportés sur 100 afin de pouvoir comparer les données entre elles.

EÉS. Les secteurs ayant utilisé ce type de financement sont l'environnement, les loisirs et tourisme et le secteur manufacturier.

Ces outils financiers sont utilisés surtout lors du démarrage des EÉS ou lors de leur consolidation ou de leur développement. Étant donné que la question portait sur les coûts d'opération, il est normal que cette source de financement n'ait pas été mentionnée. Malgré cet élément, nous pouvons observer que peu d'EÉS de la région ont fait appel à ces outils financiers. Plusieurs éléments peuvent expliquer cette situation. Il est possible que les EÉS de la région connaissent peu ces outils, que certains projets obtiennent un financement sur une base locale ou que peu de projets aient nécessité un investissement au cours des dernières années. On tend également à penser que les EÉS sont moins portées vers le financement par prêt, même quand il est adapté aux entreprises collectives.

#### *4.2.3 Les revenus*

La moitié des EÉS ont un revenu se situant entre 146 767 \$ et 995 499 \$, la moyenne tronquée étant 634 857 \$. Le tableau 18 montre que le tiers (33,7 %) des EÉS ont un revenu pour la dernière année financière de moins de 200 000 \$. Le quart (24,6 %) des EÉS ont un revenu d'un million et plus de dollars. Pour les 10 % des EÉS qui ont un revenu de deux millions ou plus, les EÉS sont réparties sur les différents territoires géographiques. Elles appartiennent, entre autres, aux services de garde, au secteur manufacturier et au commerce de détail. Ces EÉS ont plus de 10 employés.

Tableau 18  
Répartition des EÉS selon leurs revenus (n:89)

| \$                    | Nombre    | %            | % cumulé |
|-----------------------|-----------|--------------|----------|
| Moins de 200 000      | 30        | 33,7         | 33,7     |
| 200 000 à 399 999     | 13        | 14,6         | 48,3     |
| 400 000 à 599 999     | 12        | 13,5         | 61,8     |
| 600 000 à 799 999     | 4         | 4,5          | 66,3     |
| 800 000 à 999 999     | 8         | 9            | 75,3     |
| 1 000 000 à 1 199 999 | 5         | 5,6          | 80,9     |
| 1 200 000 à 1 399 999 | 2         | 2,2          | 83,1     |
| 1 400 000 à 1 599 999 | 2         | 2,2          | 85,3     |
| 1 600 000 à 1 799 999 | 3         | 3,4          | 88,7     |
| 1 800 000 à 1 999 999 | 1         | 1,1          | 89,8     |
| 2 000 000 et +        | 9         | 10,1         | 100      |
| <b>Total</b>          | <b>89</b> | <b>100,0</b> |          |

*Note* : Cette question a été posée par téléphone après la collecte de données principales.

La somme des revenus pour les 89 EÉS est de près de 68 millions \$. Considérant qu'il n'y aurait pas de biais chez les non-répondants pour l'ensemble des EÉS, la somme des revenus devrait être de l'ordre de 100 millions \$. Le total est déduit de la moyenne pondérée par secteur.

Quant au tableau 19, il montre que la moyenne des revenus s'élève à 766 619 \$. Le tableau permet également de voir que les territoires de Maskinongé, Shawinigan et de Trois-Rivières ont une moyenne de revenus supérieure à la moyenne régionale. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que ce sont les territoires où l'on trouve un plus grand nombre d'EÉS, et parmi celles ayant le plus grand volume d'affaires.

Tableau 19

## Revenu moyen des EÉS selon les territoires géographiques (n : 89)

|                   | Moyenne en \$  |
|-------------------|----------------|
| MRC de Maskinongé | 1 004 553      |
| Shawinigan        | 855 302        |
| Trois-Rivières    | 739 705        |
| MRC de Mékinac    | 648 520        |
| La Tuque          | 622 827        |
| MRC des Chenaux   | 578 608        |
| <b>Mauricie</b>   | <b>766 619</b> |

On retrouve au tableau 20 la moyenne des revenus par secteurs d'activités. Le secteur manufacturier, les services de garde et l'environnement disposent respectivement des moyennes les plus élevées soit plus d'un million \$ pour la dernière année financière.

Tableau 20

## Revenu moyen des EÉS selon les principaux secteurs d'activité (n:89)

|                           | Moyenne en \$  |
|---------------------------|----------------|
| Manufacturier             | 1 779 236      |
| Service de garde          | 1 463 162      |
| Environnement             | 1 059 570      |
| Commerce de détail        | 618 348        |
| Services aux personnes    | 615 705        |
| Loisirs et tourisme       | 394 551        |
| Agroalimentaire           | 392 966        |
| Santé                     | 270 000        |
| Habitation                | 240 438        |
| Médias et communication   | 232 312        |
| TIC                       | 225 000        |
| Arts et culture           | 187 281        |
| Transport                 | 109 268        |
| Infrastructure collective | -              |
| Ressources naturelles     | -              |
| Services aux entreprises  | -              |
| <b>Mauricie</b>           | <b>766 619</b> |

#### 4.2.4 Le budget d'opération

Selon la figure 8, plus du tiers des EÉS ont vu augmenter leur budget d'opération au cours de la dernière année financière. Parmi les 48 EÉS ayant répondu, celles qui ont vu augmenter leur budget d'opération ont connu, en moyenne, une augmentation de 27,8 %. Pour les EÉS qui ont vu leur budget diminuer, la moyenne était de 21,8 %. Un pourcentage de 40,9 % des EÉS (n : 81) qui ont vu leur budget augmenter sont des EÉS de zéro à huit employés.

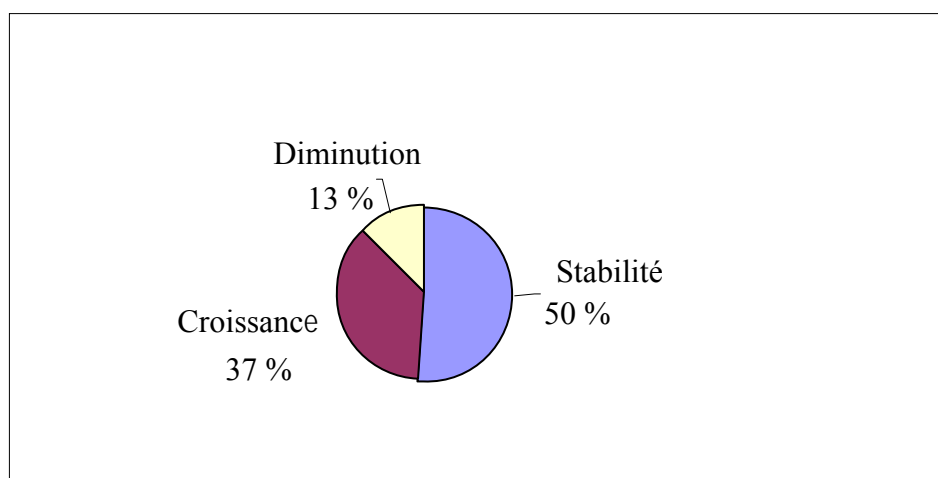


Figure 8. Répartition des EÉS selon la variation de leur budget d'opération (n : 95)

#### 4.2.5 Les dépenses

Nous avons demandé aux gestionnaires d'EÉS quelles avaient été leurs dépenses au cours de la dernière année financière. Le tableau 21 expose la proportion moyenne des dépenses des EÉS pour chacun des postes budgétaires. Les deux tiers (66,3 %) des dépenses sont consacrés à la masse salariale.

Tableau 21  
Les dépenses des EÉS

|   | %            |
|---|--------------|
| Salaires et avantages sociaux   | 65,43        |
| Services professionnels   | 1,8          |
| <b>Sous-total des dépenses liées aux salaires</b>                     | <b>66,3</b>  |
| Téléphonie, Internet, timbres et messagerie                           | 1,02         |
| Fourniture et équipements   | 1,62         |
| Immobilisations   | 2,57         |
| Loyer, entretien et réparations                                       | 4,05         |
| Communications et promotion   | 0,47         |
| Vie démocratique et associative                                       | 0,32         |
| Formation des bénévoles et des permanents                             | 0,21         |
| Représentation et frais de déplacement                                | 0,86         |
| Développement des services et activités aux niveaux local et régional | 0,85         |
| Autres dépenses   | 11,98        |
| <b>Sous-total des dépenses liées au fonctionnement</b>                | <b>26,21</b> |
| <b>Total des dépenses (n:82)</b>                                      | <b>100</b>   |

(n : entre 77 et 80)<sup>7</sup>

La masse salariale pour les 79 EÉS ayant répondu s'élève à 29 millions \$. Si l'on considère qu'il n'y a pas de biais dans les non-répondants, on pourrait penser que la masse salariale est de l'ordre de 50 millions \$ pour l'ensemble des EÉS en Mauricie.

Le tableau 22 présente la moyenne de la masse salariale dépensée, selon les différents secteurs d'activités. Le secteur manufacturier et celui des services de garde affichent la plus importante moyenne de masse salariale. Il s'agit en fait des deux secteurs comptant le plus grand nombre d'employés.

<sup>7</sup> Certaines entreprises n'ont pas répondu à chacun des éléments du budget de dépenses. C'est ce qui explique que le nombre de répondants varie entre 77 et 80.



Tableau 22

Moyenne de la masse salariale des EÉS par secteurs d'activité (n:79)

|                           | <b>Moyenne en \$</b> |
|---------------------------|----------------------|
| Manufacturier             | 937 580              |
| Service de garde          | 808 531              |
| Services aux personnes    | 476 186              |
| Santé                     | 215 170              |
| Loisirs et tourisme       | 186 822              |
| Agroalimentaire           | 126 836              |
| Environnement             | 117 702              |
| Médias et communication   | 113 979              |
| Commerce de détail        | 90 500               |
| Arts et culture           | 66 438               |
| Transport                 | 64 278               |
| Services aux entreprises  | 63 130               |
| TIC                       | 62 000               |
| Infrastructure collective | 944                  |
| Ressources naturelles     | -                    |
| Habitation                | -                    |

Cela complète la section sur les ressources financières incluant les immobilisations, les sources de financement, le budget d'opération, les dépenses et les revenus. La prochaine section porte sur les ressources humaines des EÉS.

#### 4.3 Les ressources humaines

Cette section porte sur les ressources humaines des EÉS de la Mauricie. Tout d'abord, les emplois de direction / coordination et les emplois réguliers sont présentés en décrivant l'âge, le sexe, la rémunération, l'ancienneté ainsi que le niveau de scolarité des titulaires. Les types d'emplois sont également examinés. Suit une section sur l'intégration à l'emploi décrivant les emplois dans le cadre des programmes d'insertion, les employés éloignés du marché du travail, au chômage, sur l'aide sociale, les employés qui habitent une autre région et les employés issus de communautés culturelles. Après, il

sera question des nouvelles embauches dans les EÉS. Ensuite, les conditions de travail sont décrites en examinant l'apport des syndicats, des ententes négociées collectivement, des politiques de conditions de travail et politiques salariales, des avantages sociaux et du bénévolat.

#### *4.3.1 Les emplois de direction / coordination*

Les EÉS comptent en moyenne presque deux employés qui occupent un poste de direction/coordination, pour un total de 181 employés pour les 92 gestionnaires qui ont répondu. Pour l'ensemble des EÉS de la Mauricie, si on considère qu'il n'y a pas de biais dans les non-répondants, la somme des emplois de direction / coordination pourrait être de l'ordre de 250 personnes.

*4.3.1.1 Le sexe et l'âge des employés de direction / coordination.* La figure 9 montre que les postes de direction / coordination sont occupés à 65,5 % par des femmes. Pour les employés de direction / coordination, il s'agit de postes à temps plein dans la majeure partie (90 %) des cas. Plus loin, une comparaison est faite avec les postes réguliers.

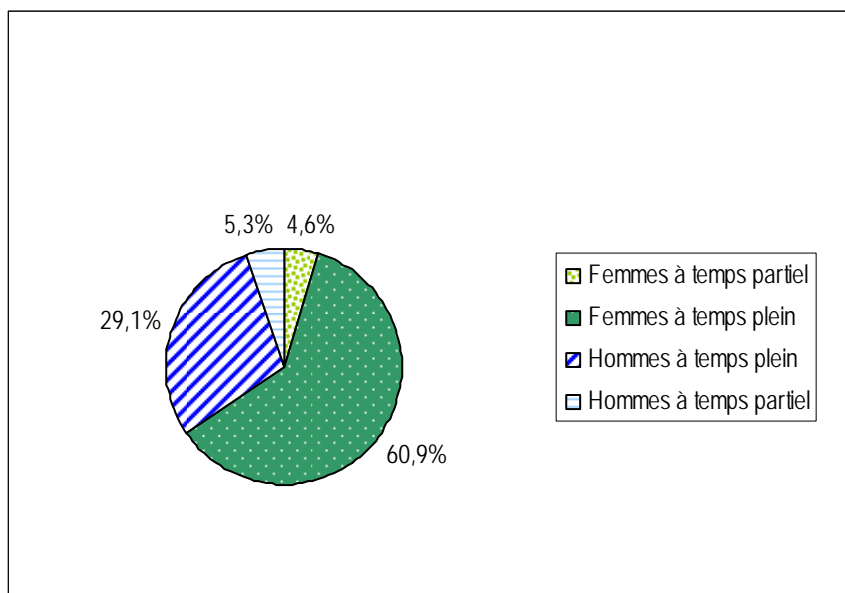


Figure 9. Les EÉS selon les postes de direction / coordination (n : 80)

Quant à l'âge moyen des employés occupant des postes de direction/coordination, la moyenne est de 42,85 ans, avec un écart type de 8,34. Les 40 à 49 ans sont le principal (44,2% des répondants) groupe d'âge chez les employés de postes de direction / coordination. Une forte proportion, soit 72,1%, des employés ont plus de 40 ans en moyenne.

Tableau 23

Âge moyen des employés occupant des postes de direction / coordination (n:86)

|                 | %          | % cumulé |
|-----------------|------------|----------|
| Moins de 30 ans | 8,1        | 8,1      |
| 30 à 39 ans     | 19,8       | 27,9     |
| 40 à 49 ans     | 44,2       | 72,1     |
| 50 à 59 ans     | 26,7       | 98,8     |
| 59 ans et plus  | 1,2        | 100      |
| <b>Total</b>    | <b>100</b> |          |

4.3.1.2 *La rémunération des employés de la direction / coordination.* Le tableau 24 montre que pour les postes à temps plein, la moyenne salariale pour la direction / coordination est de 21,70 \$ l'heure. Les données expliquent qu'en matière de postes à temps plein, les hommes seraient payés moins cher que les femmes, soit 19,82 \$ par opposition à 21,80 \$. Étant donné que le taux de réponse est assez faible, surtout pour les hommes, nous ne pouvons tirer de conclusions sûres. Mais il se pourrait, en effet, que les femmes soient mieux rémunérées que les hommes, en raison du grand nombre de femmes qui occupent des postes de direction / coordination dans le secteur des services de garde. En effet, la direction des CPE est majoritairement occupée par des femmes et les conditions salariales sont parmi les plus élevées, toutes formes d'EÉS confondues.

Tableau 24

Salaire horaire moyen des postes de direction / coordination selon le sexe et le statut

|                          | Moyenne \$   | Écart type \$ | Médiane \$   |
|--------------------------|--------------|---------------|--------------|
| <b>Temps plein</b>       |              |               |              |
| Femmes (n:52)            | 21,80        | 7,29          | 20,50        |
| Hommes (n:15)            | 19,82        | 8,27          | 16,37        |
| <b>Sous-total (n:63)</b> | <b>21,70</b> | <b>7,91</b>   | <b>20,00</b> |
| <b>Temps partiel</b>     |              |               |              |
| Femmes (n:6)             | 16,72        | 3,86          | 15,00        |
| Hommes (n:5)             | 20,30        | 5,61          | 23,00        |
| <b>Sous-total (n:12)</b> | <b>18,08</b> | <b>4,12</b>   | <b>18,00</b> |

En ce qui a trait aux postes à temps partiel, les hommes (20,30 \$) sont payés plus cher que les femmes (16,72 \$), la moyenne pour les temps partiels étant de 18 \$. Cependant, très peu de personnes ont répondu à cet énoncé, les données sont donc très difficiles à analyser. On remarque que les écarts types sont tous assez élevés, ce qui indique que le taux horaire varie beaucoup d'une EÉS à l'autre.

La figure 10 présente le salaire horaire des postes de direction / coordination selon les secteurs d'activités. Les secteurs des technologies de l'information et de la communication (TIC), des services de garde, manufacturier, de la santé et des services aux personnes offrent la moyenne salariale la plus élevée pour les postes de direction / coordination. Il est important de mentionner que certaines EÉS du secteur loisirs et tourisme bénéficient des conditions particulières. Il s'agit des ZEC. Étant donné que ces dernières offrent des services et des activités sur une base saisonnière et que leur gestion est faite par les membres bénévoles, il n'est pas rare que la direction de l'EÉS ne soit pas rémunérée. Ce modèle d'EÉS repose sur la gestion collective et démocratique des territoires protégés. Ces EÉS sont exclues de la moyenne par secteur.

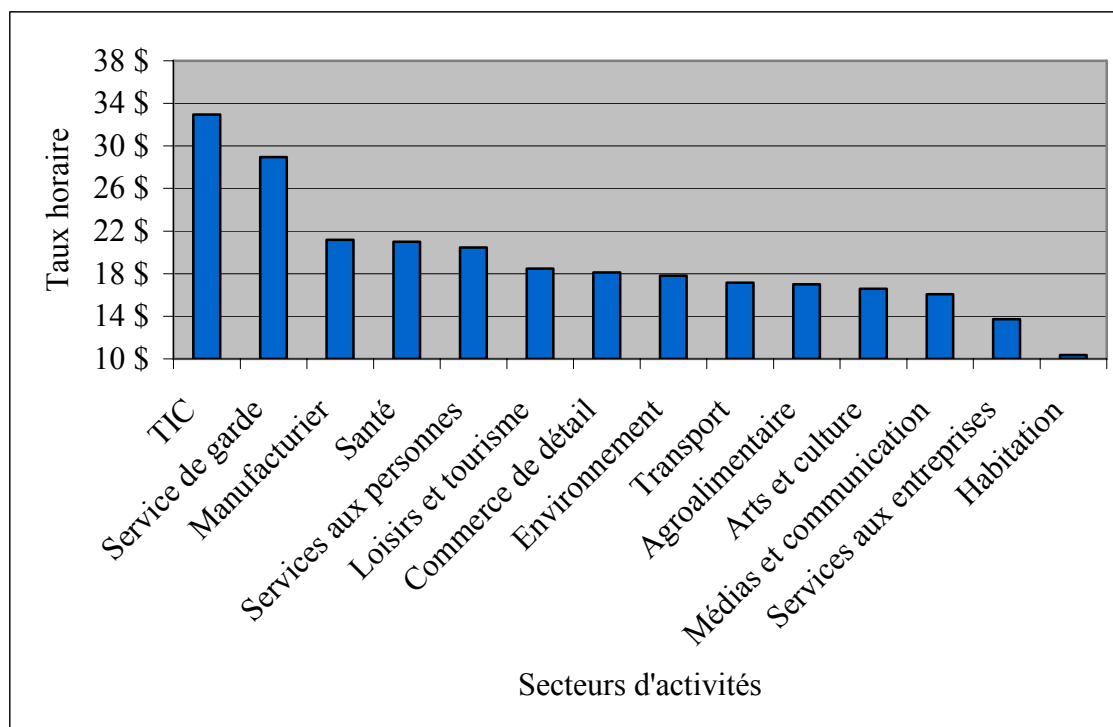


Figure 10. Le taux horaire des postes de direction / coordination selon les secteurs d'activités (n : 69)

4.3.1.3 *L'ancienneté des employés de la direction / coordination.* Le tableau 25 montre qu'un quart (26,5 %) des employés aux postes de direction / coordination ont entre six et 10 ans d'ancienneté et un autre quart (25,3 %), 16 ans et plus. On remarque que pour les postes de direction, une grande partie, soit 43,4 % des personnes a en moyenne plus de 10 ans d'ancienneté. La moyenne du nombre moyen d'années d'ancienneté est de 11 ans, avec un écart type de 7,95. Ce grand écart type montre bien la grande variation des réponses.

Tableau 25

Nombre moyen d'années d'ancienneté des employés de la direction / coordination dans les EÉS (n : 83)

|                | %          | % cumulé |
|----------------|------------|----------|
| 16 ans et plus | 25,3       | 25,3     |
| 11 à 15 ans    | 18,1       | 43,4     |
| 6 ans à 10 ans | 26,5       | 69,9     |
| 3 ans à 5 ans  | 15,7       | 85,6     |
| 1 an à 2 ans   | 8,4        | 94       |
| Moins d'un an  | 6          | 100      |
| <b>Total</b>   | <b>100</b> |          |

4.3.1.4 *Le niveau de scolarité des employés de la direction / coordination.* On a demandé aux gestionnaires d'EÉS les diplômes qu'ils possédaient majoritairement. La majeure partie, soit 66,3 %, a répondu que les employés de direction / coordination possédaient un diplôme universitaire, tel que le montre le tableau 26. Un peu plus du tiers (36 %) des EÉS ont répondu que les employés possédaient majoritairement un diplôme collégial. Les EÉS dont les employés de direction / coordination ont un diplôme secondaire ou professionnel, ou moins d'un secondaire, appartiennent au secteur loisirs et tourisme, des services aux personnes, de l'environnement et du manufacturier.

Tableau 26

## Niveau de scolarité des employés de direction / coordination

|                             | %    |
|-----------------------------|------|
| Universitaire               | 66,3 |
| Collégial                   | 36   |
| Secondaire ou professionnel | 16,9 |
| Moins d'un secondaire       | 3,4  |

n:89 (au moins une réponse)

Le tableau 27 présente les domaines ou les disciplines d'études des titulaires de postes de direction / coordination qui ont été mentionnés lors de l'enquête en Mauricie.

Tableau 27

## Le domaine ou la discipline des postes de direction / coordination (n : 52)

| Domaine universitaire   | Domaine collégial   | Domaine secondaire ou professionnel  |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>· Sciences humaines</li> <li>· Éducation</li> <li>· Enseignement préscolaire primaire</li> <li>· Psychoéducation</li> <li>· Psychologie</li> <li>· Sociologie</li> <li>· Orthopédagogie</li> <li>· Communications</li> <li>· Récréologie (loisir, culture et tourisme)</li> <li>· Génagogie</li> <li>· Études littéraires</li> <li>· Administration</li> <li>· Administration des affaires</li> <li>· Comptabilité</li> <li>· Gestion des ressources humaines</li> <li>· Gestion de projets</li> <li>· Génie électrique</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Techniques d'éducation spécialisée</li> <li>· Techniques d'éducation à l'enfance</li> <li>· Techniques d'intervention en loisir</li> <li>· Géographie</li> <li>· Techniques de thanatologie</li> <li>· Micro-édition et hypermédia</li> <li>· Techniques de comptabilité et de gestion</li> <li>· Techniques de communication dans les médias</li> <li>· Administration</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Techniques d'usinage</li> <li>· Comptabilité</li> <li>· Secrétariat</li> <li>· Mécanique</li> <li>· Administration</li> </ul> |

### 4.3.2 Les emplois réguliers

Par employés réguliers, on entend l'ensemble des employés rémunérés (employés à temps plein, employés à temps partiel, employés saisonniers, etc.), à l'exclusion des postes de direction / coordination et des employés engagés dans le cadre de programmes d'insertion.

4.3.2.1 *Le sexe et l'âge des employés réguliers.* Le tableau 28 montre que les EÉS ont en moyenne 18,4 employés. L'écart type élevé nous informe que le nombre d'employés par EÉS est très varié. En retenant les 86 EÉS qui ont répondu, la somme des employés réguliers est de 1 581 personnes. Si l'on considère qu'il n'y a pas de biais dans les non-répondants, la somme des employés réguliers pour les EÉS en Mauricie serait de l'ordre de 2 250. Si on ajoute les 250 postes de direction / coordination, on pourrait penser que le nombre d'emplois en économie sociale en Mauricie est de l'ordre de 2 500.

Tableau 28

Le nombre de postes réguliers dans les EÉS selon le sexe et le statut (n:86)

|                   | Nombre       | %            | Moyenne     | Écart type  |
|-------------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
| <b>Femmes</b>     |              |              |             |             |
| Temps plein       | 552          | 34,9         | 6,4         | 9,5         |
| Temps partiel     | 478          | 30,2         | 5,6         | 18,6        |
| Saisonnier        | 208          | 13,2         | 2,4         | 7,1         |
| <b>Sous-total</b> | <b>1 238</b> | <b>78,3</b>  | <b>14,4</b> | <b>21,5</b> |
| <b>Hommes</b>     |              |              |             |             |
| Temps plein       | 170          | 10,8         | 2,0         | 6,8         |
| Temps partiel     | 97           | 6,1          | 1,1         | 3,3         |
| Saisonnier        | 76           | 4,8          | 0,9         | 2,9         |
| <b>Sous-total</b> | <b>343</b>   | <b>21,7</b>  | <b>4,0</b>  | <b>9,2</b>  |
| <b>Total</b>      | <b>1 581</b> | <b>100,0</b> | <b>18,4</b> |             |



La figure 11 montre que les femmes occupent 78,3 % des postes réguliers. Cette proportion est nettement supérieure à celle de postes de direction, qui est de 65,5 %. Les postes à temps plein<sup>8</sup> pour les emplois réguliers représentent 65,1 %, par rapport à 90 % pour ceux de direction / coordination. Par contre, nous n'avons pas la proportion des emplois saisonniers<sup>9</sup> pour les postes de direction / coordination, ce qui pourrait fausser les données pour cette comparaison. Les postes saisonniers pour les emplois réguliers représentent 18 % des emplois.

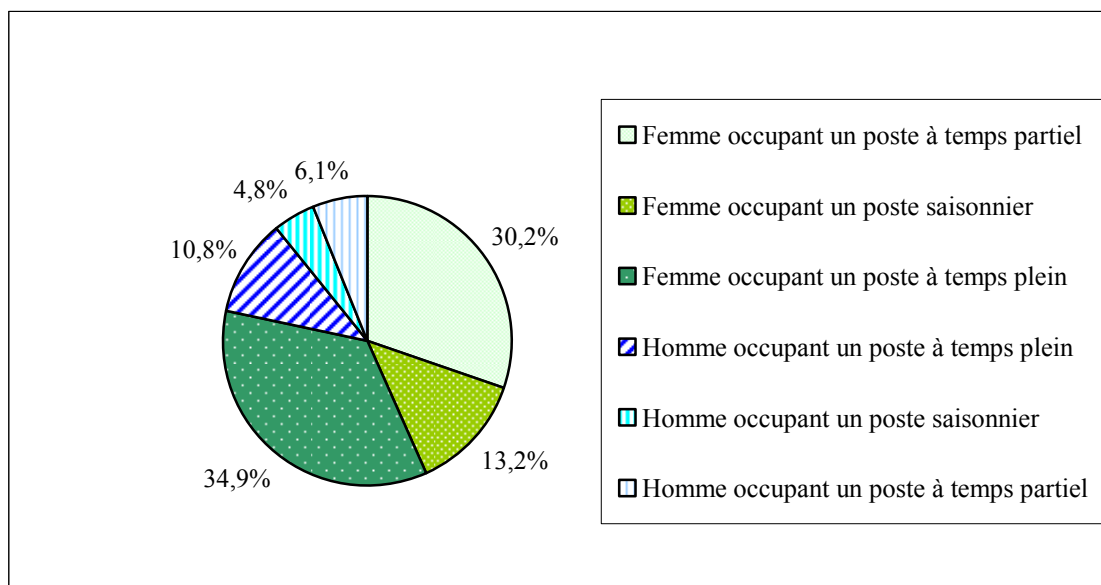


Figure 11. Représentation des postes réguliers selon le sexe et le statut d'emploi

Le tableau 29 expose la répartition des principaux secteurs d'activités selon le sexe des employés réguliers. Plus particulièrement, la dernière colonne présente la répartition de la main-d'œuvre selon les secteurs d'activités. On remarque que celui des services de garde est nettement plus représenté par des femmes que la moyenne régionale. Ce secteur représente également près d'un tiers (31,6 %) de la main-d'œuvre totale en

<sup>8</sup> Selon Emploi Québec, les postes à temps plein sont de 40 semaines et plus par année et de 30 heures et plus par semaine.

<sup>9</sup> Selon Emploi Québec, les postes saisonniers sont de moins de 40 semaines par année.

Mauricie pour les EÉS, ce qui fait augmenter la moyenne régionale. Également, les services aux personnes est le deuxième secteur qui emploie le plus de main-d'œuvre en Mauricie, avec 27,2 %. La proportion de femmes dans ce secteur (86,7 %) est supérieure à la moyenne régionale. Les loisirs et le tourisme arrivent en troisième, avec 19,3 % de la main-d'œuvre d'emplois réguliers en Mauricie. Les secteurs fortement au-dessus de la moyenne chez les hommes sont le manufacturier, l'agroalimentaire et l'environnement.

Tableau 29

Le % de postes réguliers des EÉS selon les principaux secteurs d'activité et le sexe (n:86)

|                           | Femmes en % | Hommes en % | Total en % |
|---------------------------|-------------|-------------|------------|
| Agroalimentaire           | 45,5        | 54,5        | 1,3        |
| Arts et culture           | 64,9        | 35,1        | 2,2        |
| Commerce de détail        | 63,3        | 36,7        | 4,7        |
| Environnement             | 48          | 52          | 4,5        |
| Habitation                | -           | -           | -          |
| Infrastructure collective | -           | -           | -          |
| Loisirs et tourisme       | 59,9        | 40,1        | 19,3       |
| Manufacturier             | 26,8        | 73,2        | 7,6        |
| Médias et communication   | 87,5        | 12,5        | 0,5        |
| Ressources naturelles     | -           | -           | -          |
| Santé                     | 100         | 0,0         | 0,5        |
| Services aux entreprises  | 100         | 0,0         | 0,1        |
| Services aux personnes    | 86,7        | 13,3        | 27,2       |
| Service de garde          | 97,2        | 2,8         | 31,6       |
| TIC                       | 100         | 0,0         | 0,1        |
| Transport                 | 77,8        | 22,2        | 0,5        |
| <b>Mauricie</b>           | <b>78,3</b> | <b>21,7</b> | <b>100</b> |

Nous avons demandé aux gestionnaires d'EÉS combien de membres de leur personnel étaient âgés de 35 ans et moins. En moyenne, les EÉS en ont 6,5, et ce, avec un écart type de 8,1. Ce qui montre que le nombre par EÉS est très varié. La somme des employés de moins de 35 ans pour les 87 EÉS est de 571. On pourrait penser que s'il n'y a pas de biais chez les non-répondants, la somme des employés de moins de 35 ans pour

l'ensemble de la Mauricie est de l'ordre de 800, ce qui représente un peu plus du tiers (35,5 %) de l'ensemble des employés réguliers.

Nous avons demandé aux gestionnaires d'EÉS l'âge moyen de leurs employés. Pour les postes à temps plein, la moyenne est de 39,5 ans, avec un écart type de 7,9. Pour ce qui est des postes à temps partiel<sup>10</sup>, la moyenne est de 35,6 ans, avec un écart type de 11,6 ans. Le tableau 30 montre que près de la moitié (47,9 %) des EÉS présentent une moyenne d'âge de moins de 40 ans pour les postes à temps plein. Pour ceux à temps partiel, cette proportion est de 60,4 %. On pourrait alors penser que les postes à temps partiel sont occupés par des personnes en général plus jeunes. Pour la majorité des EÉS, soit 77,4 %, la moyenne d'âge des postes à temps plein se situe entre 30 et 49 ans. Cette proportion représentait 64 % pour les postes de direction / coordination, qui ont une plus grande proportion de personnes dans la tranche d'âge supérieure. Évidemment, les gens occupant ces postes ont tendance à être plus âgés que pour les postes réguliers.

Tableau 30

L'âge moyen des employés réguliers des EÉS selon le statut d'emploi

|                 | Poste à temps plein (n:71) |          | Poste à temps partiel (n:58) |          |
|-----------------|----------------------------|----------|------------------------------|----------|
|                 | %                          | % cumulé | %                            | % cumulé |
| Moins de 30 ans | 9,9                        | 9,9      | 36,2                         | 36,2     |
| 30 à 39 ans     | 38                         | 47,9     | 24,1                         | 60,4     |
| 40 à 49 ans     | 39,4                       | 87,3     | 27,6                         | 87,9     |
| 50 à 59 ans     | 12,7                       | 100      | 10,3                         | 98,3     |
| 59 ans et plus  |                            |          | 1,7                          | 100      |
| <b>Total</b>    | <b>100</b>                 |          | <b>100</b>                   |          |

4.3.2.2 *La rémunération et la durée des emplois réguliers.* Le tableau 31 montre que les postes saisonniers offrent le plus faible salaire. On parle d'environ de 2 à 4 \$ l'heure de

<sup>10</sup> Pour Emploi Québec, les postes à temps partiel sont de 40 semaines et plus par année et de moins de 30 heures par semaine.

moins que les postes à temps plein et à temps partiel. Les postes à temps partiel, quant à eux, sont un peu moins payés que ceux à temps plein, soit environ 1 à 2 \$ de moins. Les employés à temps plein sont payés entre 13 et 14 \$ l'heure, selon qu'ils soient un homme ou une femme; les salaires semblent légèrement meilleurs pour les femmes, soit environ 1 \$ l'heure de plus que les hommes. Cet écart est peut-être explicable par la diplomation, puisque nous avons vu précédemment que les femmes étaient un peu plus scolarisées que les hommes. Pour ce qui est de la différence avec les postes de direction / coordination, les postes à temps partiel sont payés entre 3 et 9 \$ de plus de l'heure, et pour les postes à temps plein, entre 6 et 8\$.

Tableau 31

Le salaire horaire moyen des EÉS selon le sexe et le statut d'emploi

|                      | Moyenne \$ | Écart type \$ |
|----------------------|------------|---------------|
| <b>Femmes</b>        |            |               |
| Temps plein (n:51)   | 14,29      | 4,28          |
| Temps partiel (n:26) | 13,25      | 3,21          |
| Saisonnier (n:19)    | 10,69      | 3,4           |
| <b>Hommes</b>        |            |               |
| Temps plein (n:28)   | 13,25      | 2,91          |
| Temps partiel (n:17) | 11,79      | 3,04          |
| Saisonnier (n:12)    | 10,24      | 2,48          |

En ce qui concerne les postes à temps plein, le nombre d'heures travaillées par semaine est de 34,2. Pour les emplois à temps partiel, la moyenne est de 20,4 et le nombre moyen de semaines travaillées par année est de 50,3. En ce qui a trait aux postes saisonniers, la moyenne d'heures travaillées par semaine varie beaucoup, elle est de 19,3 avec un écart type de 9,2. Le nombre moyen de semaines travaillées pour les postes saisonniers est de 29,6 avec un écart type de 13,2, ce qui montre également une grande différence entre les EÉS.

4.3.2.3 *L'ancienneté des employés réguliers.* La moyenne pour les postes à temps plein est de 8,5 années d'ancienneté et de cinq années pour ceux à temps partiel. La moyenne pour les postes de direction / coordination est plus élevée, soit 11 ans. La figure 12 montre que les titulaires de postes à temps plein ont un peu plus d'ancienneté que ceux des postes à temps partiel. La majorité (76,4 %) des employés à temps plein ont entre trois et 15 années d'ancienneté en moyenne, tandis que la majorité (79,2 %) des emplois à temps partiel ont entre une et 10 années d'ancienneté.

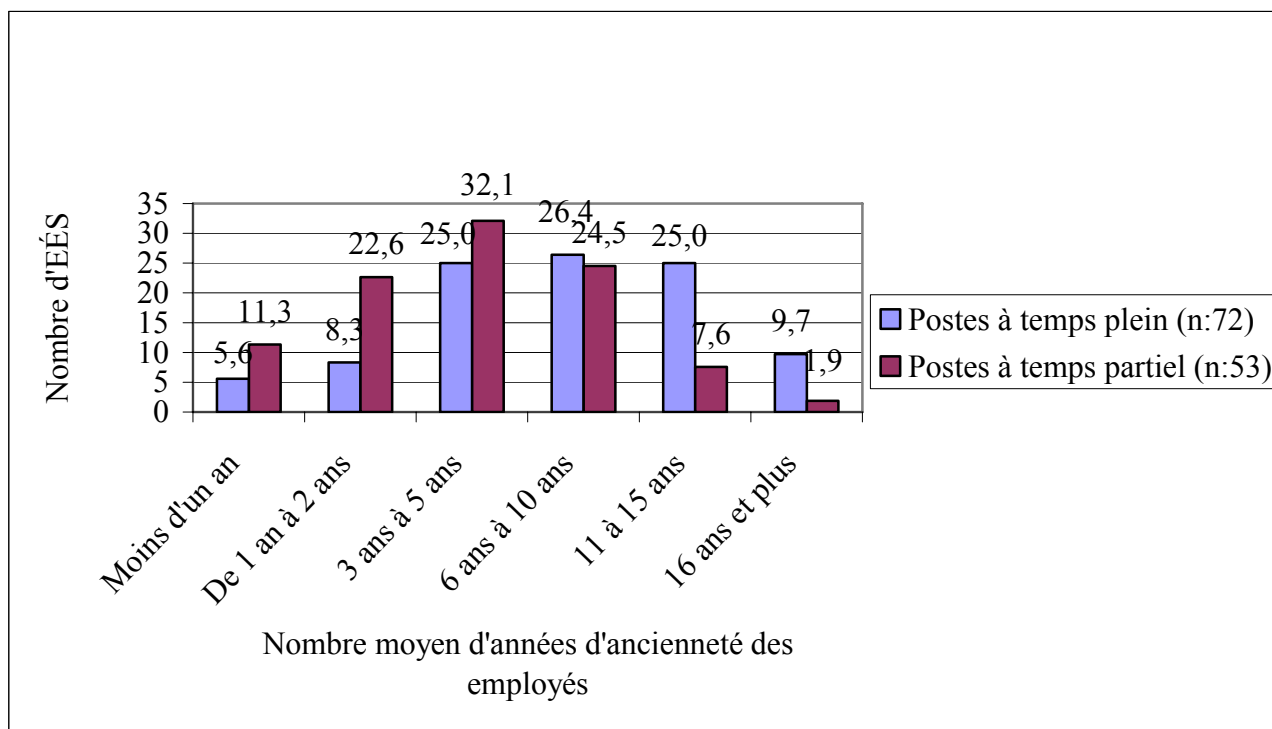


Figure 12. Le nombre moyen d'années d'ancienneté des employés dans les EÉS selon le statut d'emploi

4.3.2.4 *Le niveau de scolarité des employés réguliers.* Pour ce qui est du niveau de scolarité des employés réguliers, étant donné que la question a été mal comprise et que le taux de réponse est assez faible, il serait hasardeux de présenter des données précises. Il est cependant possible de déceler des tendances. Les femmes ont tendance à être un

peu plus scolarisées que les hommes. Beaucoup de femmes détiennent un diplôme d'études collégiales. Pour les employés à temps partiel, les tendances sont semblables à celles des aux employés à temps plein.

#### *4.3.3 Les types d'emploi*

Nous avons demandé aux gestionnaires d'EÉS les six principaux emplois et titres d'emplois qu'il retrouvait au sein de leur EÉS. Les réponses ont été regroupées dans le tableau 32 qui présente les principaux emplois en Mauricie classés selon le répertoire d'emplois en économie sociale du CSMO-ÉSAC.

Tableau 32

Principaux types d'emploi dans les EÉS en Mauricie (n : 66, au moins une réponse)

| Champs de compétence                               | Métiers et professions selon le CSMO                        | Champs de compétence                                       | Métiers et professions selon le CSMO  |
|--|---|--|---|
| Affaires, finances et administration               | Adjoint(e) à la direction / à la coordination               | Sciences sociales, enseignement et administration publique | Agent(e) de développement   |
|  | Adjoint(e) administratif                                    |  | Agent(e) de projet  |
|  | Agent(e) de bureau  |  | Agent(e) de recherche   |
|  | Agent(e) de conformité                                      |  | Agent(e) d'accueil et de référence  |
|  | Agent(e) d'affectation                                      |  | Agent(e)-conseil en soutien pédagogique et technique                        |
|  | Commis comptable  |  | Aide-éducateur(trice) en CPE  |
|  | Comptable   |  | Animateur(trice)  |
|  | Directeur(trice) des finances                               |  | Chargé(e) de programmes   |
|  | Préposé(e) au service à la clientèle                        |  | Chargé(e) de projets  |
|  | Répartiteur(trice)  |  | Conseiller(ère) en formation  |
|  | Secrétaire  |  | Directeur(trice) / coordonnateur(trice) de services, de volets, d'activités |
|  | Secrétaire-comptable  |  | Éducateur(trice) en CPE   |
|  | Secrétaire-réceptionniste                                   |  | Éducateur(trice) spécialisée  |
|  | Technicien(ne) comptable                                    |  | Formateur(trice)  |
| Art et culture, sports et loisirs (communications) | Agent(e) de communications / Responsable des communications | Secteur primaire   | Géographe environnemental   |
|  | Agent(e) de liaison   |  | Intervenant(e)  |
|  | Agent(e) de promotion                                       |  | Professeur(e)   |
|  | Artisan   |  | Responsable de services, d'activités, de volets                             |
|  | Caméraman   | Ventes et services   | Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière            |
|  | Directeur(trice) / Coordonnateur(trice) artistique          |  | Accompagnateur(trice)   |
|  | Directeur(trice) / Coordonnateur(trice) de la programmation |  | Aide-cuisinier(ère)   |
|  | Directeur(trice) de production                              |  | Chef cuisinier(ère)   |
|  | Graphiste   |  | Concierge   |
|  | Infographiste   |  | Conseiller(ère) aux familles - services funéraires                          |
|  | Journaliste   |  | Coordonnateur(trice) de funérailles   |
|  | Réalisateur(trice)  |  | Cuisinier(ère)  |
|  | Rédacteur(trice) en chef                                    |  | Directeur(trice) de l'entretien ménager                                     |
|  | Représentant(e) publicitaire                                |  | Gérant(e)   |
| Technicien(ne) caméraman - monteur                 | Guide-animateur   |  |   |
| Technicien(ne) de son                              | Libraire  |  |   |
| Gestion  | Directeur(trice) général / Coordonnateur (trice)            | Porteur  |   |
|  | Direction adjointe / Coordonnateur(trice) adjoint(e)        | Préposé(e) de nuit   |   |
| Inclassable  | Chef d'équipe   | Préposé(e) d'aide à domicile                               |   |
|  | Contremaitre  | Représentant(e) des ventes                                 |   |
|  | Directeur(trice) de production et des ventes                | Serveur(euse)  |   |
|  | Journalier(ère)   | Surveillant(e)   |   |
|  | Superviseur(e)  | Thanatopracteur  |   |
| Métiers, transports et machinerie                  | Camionneur(euse)  | Sciences naturelles et appliquées et métiers apparentés    | Vendeur(euse)   |
|  | Chauffeur(euse)   |  | Agent(e) technique  |
|  | Opérateur(trice) de chariot élévateur                       |  |   |
|  | Opérateur(trice) d'équipement lourd                         |  |   |
|  | Pressier(ère) en imprimerie sérigraphique                   |  |   |

#### 4.3.4 *L'intégration à l'emploi*

Il existe différentes formes d'insertion socioprofessionnelle. En général, elles visent les jeunes décrocheurs ou à risque de décrochage, les personnes ayant des handicaps physiques ou intellectuels et celles éloignées du marché du travail. Le secteur de l'économie sociale accorde une grande place à l'insertion. Plusieurs EÉS ont été créées dans un objectif d'insérer sur le marché du travail des gens qui n'avaient pas accès à l'emploi. C'est le cas, par exemple, des centres de travail adapté (CTA), dont 60 % et plus de la main-d'œuvre est handicapée physiquement ou intellectuellement. Emploi-Québec soutient financièrement ces EÉS dans leur mission d'insertion.

Il existe plusieurs EÉS d'insertion en Mauricie. Ces entreprises allient une fonction de formation à une activité économique dans un objectif de lutte à la pauvreté. Un programme d'employabilité permet notamment de financer une partie du salaire lors de l'embauche d'un employé considéré éloigné du marché du travail. Il s'agit de la subvention salariale. Cette mesure d'Emploi-Québec ne s'adresse pas uniquement aux EÉS, mais elle leur offre des conditions particulières. Au Québec, il existe également des entreprises d'insertion regroupées autour du Collectif québécois des entreprises d'insertion. Elles offrent des parcours de formation et d'insertion de 26 semaines dans le but de raccrocher les personnes. Ces entreprises sont aussi soutenues par Emploi-Québec. En Mauricie, aucune entreprise ne bénéficie de ce programme.

*4.3.4.1 Les emplois dans le cadre des programmes d'insertion.* Le tiers (33 %) des 94 gestionnaires d'EÉS qui ont répondu ont employé des personnes dans le cadre de programmes d'insertion au cours de la dernière année financière. Parmi celles-ci, la moitié en ont employé un et 85 % moins de 5. Au cours de la dernière année financière, parmi les EÉS ayant répondu, les EÉS auraient employé près de 200 personnes grâce à ces programmes. Si les non-répondants ne représentent pas de biais, on pourrait penser que l'ensemble des EÉS de la Mauricie a employé 225 personnes grâce aux programmes



d'insertion. Les secteurs d'activités embauchent le plus grand nombre d'employés grâce à ces programmes sont : les loisirs et le tourisme (25,8 %), les services de garde (22,6 %), les services aux personnes (16,1 %), l'environnement et le secteur manufacturier (12,9 % chacun).

La figure 13 montre que la majorité (53,2 %) des postes dans le cadre de programmes d'insertion est occupée par des hommes à temps plein. Les femmes à temps plein, quant à elles, en occupent presque le tiers (30,5 %). Les emplois à temps plein représentent la majeure partie (83,7 %) des postes de programmes d'insertion.

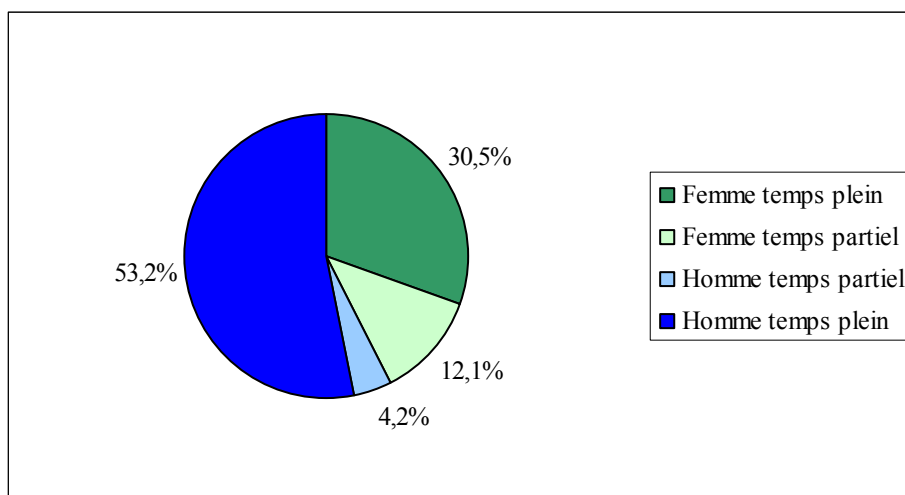


Figure 13. Répartition hommes/femmes et statut de l'emploi dans les postes de programmes d'insertion (n : 90)

Pour ce qui est du salaire horaire moyen des postes dans les programmes d'insertion, il varie entre le salaire minimum et 13\$ de l'heure. La moyenne se situe alentour de 9,50\$. Notons que le taux de réponse est peu élevé pour cette information (n : de 1 à 20).

4.3.4.2 *Employés éloignés du marché du travail (sans chèque), au chômage, sur l'aide sociale.* Parmi les 19,2 % des EÉS qui avaient des employés éloignés du marché du

travail au moment de leur embauche, la moyenne des employés dans cette situation était de 5,5 par EÉS. La somme des employés éloignés du marché du travail selon les répondants est de 55. Si l'on considère qu'il n'y a pas de biais chez les non-répondants, la somme pour l'ensemble des EÉS de la Mauricie serait de l'ordre de 130 employés (tableau 33).

Un peu plus de la moitié (52,1 %) des gestionnaires d'EÉS ont mentionné avoir embauché des bénéficiaires de l'assurance-emploi. On en compte en moyenne 4,16 par EÉS. La somme pour les répondants est de 129 employés. Si l'on considère qu'il n'y a pas de biais chez les non-répondants, la somme pour l'ensemble des EÉS de la Mauricie serait de l'ordre de 280.

Quant aux employés sur l'aide sociale au moment de leur embauche, près du tiers (32,9 %) des EÉS ont mentionné en avoir à l'emploi, soit 4,56 par EÉS. Pour les répondants, la somme de ces employés est de 82. Si l'on considère qu'il n'y a pas de biais chez les non-répondants, la somme pour l'ensemble des EÉS de la Mauricie serait de l'ordre de 200 employés.

Tableau 33

Provenance de certains employés au moment de leur embauche dans une EÉS (n : 73)

|                            | Éloignés du marché du travail |            | Au chômage |            | Sur l'Aide sociale |            |
|----------------------------|-------------------------------|------------|------------|------------|--------------------|------------|
|                            | Nombre                        | %          | Nombre     | %          | Nombre             | %          |
| oui                        | 14                            | 19,2       | 38         | 52,1       | 24                 | 32,9       |
| non                        | 31                            | 42,5       | 7          | 9,6        | 21                 | 28,8       |
| ne s'applique pas          | 28                            | 38,4       | 28         | 38,4       | 28                 | 38,4       |
| <b>Total (valide)</b>      | <b>73</b>                     | <b>100</b> | <b>73</b>  | <b>100</b> | <b>73</b>          | <b>100</b> |
| ne sait pas/pas de réponse | 22                            |            | 22         |            | 22                 |            |
| donnée manquante           | 3                             |            | 3          |            | 3                  |            |
| <b>Total</b>               | <b>98</b>                     |            | <b>98</b>  |            | <b>98</b>          |            |

*4.3.4.3 Employés qui habitent une autre région.* Nous avons demandé aux gestionnaires d'EÉS si des membres du personnel habitaient une autre région au moment de leur embauche. Près du quart (22,1 %) ont répondu par l'affirmative, la moyenne d'employés dans cette situation par EÉS étant de 2,17 personnes. Pour les répondants, la somme de ces employés est de 39. Si l'on considère qu'il n'y a pas de biais chez les non-répondants, la somme pour l'ensemble des EÉS de la Mauricie serait de l'ordre de 60 employés. Il ne semble pas y avoir une migration importante de la main d'œuvre provenant des autres régions.

*4.3.4.4 Employés issus de communautés culturelles.* Sur les 91 gestionnaires d'EÉS qui ont répondu, une faible portion, soit 15,4 %, compte parmi leurs membres du personnel issu de différentes communautés culturelles. La moyenne par EÉS est de 4,73 membres avec un écart type de 9, ce qui veut dire que l'écart est très important. Pour les répondants, la somme de ces employés est de 52. Si l'on considère qu'il n'y a pas de biais chez les non-répondants, la somme pour l'ensemble des EÉS de la Mauricie serait de l'ordre de 90 employés.

#### *4.3.5 Les nouvelles embauches*

Parmi les 88 EÉS ayant répondu, près de la moitié (46,6 %) des EÉS ont l'intention d'embaucher de nouvelles ressources humaines au courant de la prochaine année financière. Celles-ci ont l'intention de recruter trois employés en moyenne. Pour les répondants, la somme de ces employés est de 115. Si l'on considère qu'il n'y a pas de biais chez les non-répondants, la somme pour l'ensemble des EÉS de la Mauricie serait de l'ordre de 180 nouveaux employés.

#### 4.3.6 Les conditions de travail

4.3.6.1 *Syndicat.* Sur les 94 EÉS ayant répondu, une petite portion, soit 14,9 %, a un syndicat. La majeure partie (78,6 %) des EÉS qui possèdent un syndicat appartient au secteur des services de garde.

4.3.6.2 *Ententes négociées collectivement.* Un peu plus du quart (27,5 %) des EÉS fonctionnent d'après une entente négociée collectivement (n:80). Près du tiers (32,1 %) de celles-ci font partie du secteur des services de garde. Les autres principaux secteurs sont le commerce de détail, les loisirs et tourisme et les services aux personnes.

4.3.6.3 *Politiques de conditions de travail et politiques salariales.* Parmi les 93 gestionnaires ayant répondu, près des trois quarts (74,2 %) sont dotés d'une politique de conditions de travail et / ou d'une politique salariale. À la lecture du tableau 34, lorsque les EÉS possèdent une politique sur les conditions de travail et / ou une politique salariale, celle-ci contient généralement les principaux éléments qui composent une telle politique. La clause sur la résiliation de contrat, par contre, apparaît seulement dans un peu plus de la moitié (55,1 %) des cas.

Tableau 34

#### Les éléments de politiques de travail et/ou salariales des EÉS

|                                    | <b>% de répondants</b> |
|------------------------------------|------------------------|
| Congés fériés et payés             | 95,7                   |
| Vacances annuelles                 | 95,7                   |
| Heures de travail                  | 88,4                   |
| Période d'essai et d'évaluation    | 84,1                   |
| Politique d'embauche               | 79,7                   |
| Congés sociaux                     | 79,7                   |
| Évaluation de la personne salariée | 78,3                   |
| Mise à pied et licenciement        | 78,3                   |
| Ancienneté                         | 72,5                   |
| Résiliation du contrat             | 55,1                   |
| Autres                             | 10,1                   |

n:69 (au moins une réponse)

4.3.6.4 *Avantages sociaux.* Pour les 88 gestionnaires d'EÉS qui ont répondu, 60,2 % offrent des avantages sociaux à leurs employés. Parmi celles-ci, 88,7 % ont comme avantage un élément considérant les obligations familiales et les congés parentaux (tableau 35). Plus de la moitié ont un plan d'assurance collective (58,5 %) et un régime de retraite collective (50,9 %). Les secteurs qui offrent le moins souvent d'avantages sociaux sont le service aux personnes, les loisirs et le tourisme.

Tableau 35  
Les EÉS selon l'offre des avantages sociaux

|  | nb         | %    |
|--|------------|------|
| Obligations familiales et congés parentaux | 47         | 88,7 |
| Plan d'assurance collective                | 31         | 58,5 |
| Régime de retraite collective              | 27         | 50,9 |
| <b>Total</b>                               | <b>105</b> |      |

n:53 (au moins une réponse)

4.3.6.5 *Bénévolat.* Plus de la moitié (55 %) des 96 gestionnaires ayant répondu affirment avoir la participation / implication de bénévoles, à l'exception des membres du conseil d'administration. La moitié des EÉS compte moins de 10 bénévoles. La somme de bénévoles pour les gestionnaires d'EÉS qui ont répondu est de 1 168. Si l'on considère qu'il n'y a pas de biais pour les non-répondants, la somme des bénévoles pour l'ensemble des EÉS de la Mauricie serait de l'ordre de 1 600 personnes.

Pour ce qui est du nombre total d'heures de bénévolat effectuées dans chacune des EÉS au cours de la dernière année financière, le tableau 36 montre que pour la majeure partie (71,7 %) des EÉS qui ont des bénévoles, ces derniers ont effectué entre une et 499 heures de bénévolat.

Selon une recherche canadienne (Statistique Canada, 2006), 34 % de la population a fait du bénévolat en 2004. La moyenne des heures que ces bénévoles ont consacrées est

de 146 heures. Si l'on considère que le nombre de bénévoles pour la dernière année financière est de 1 600 et que la moyenne des heures travaillées est équivalente à la moyenne québécoise, cela représente près de 235 000 heures. En considérant le salaire moyen des employés réguliers à 13,15 \$ de l'heure, on pourrait chiffrer la valeur de ce bénévolat à un montant de l'ordre de 3 000 000 \$.

Tableau 36  
Nombre heures de bénévolat effectuées dans les EÉS

| Heures       | Nombre    | %          |
|--------------|-----------|------------|
| 1 à 499      | 38        | 71,7       |
| 500 à 999    | 3         | 5,7        |
| 1000 à 1999  | 4         | 7,5        |
| 2000 à 2999  | 2         | 3,8        |
| 3000 à 3999  | 1         | 1,9        |
| 4000 à 4999  | 1         | 1,9        |
| 5000 à 9999  | 4         | 7,5        |
| <b>Total</b> | <b>53</b> | <b>100</b> |

Dans cette partie des résultats, ont été abordés les questions relatives aux emplois de direction / coordination et aux emplois réguliers, les types d'emplois, l'intégration à l'emploi, les nouvelles embauches, les conditions de travail et le bénévolat. La prochaine section porte sur la vie démocratique des EÉS.

#### 4.4 La vie démocratique

Une des particularités de l'économie sociale est la participation des membres aux décisions et à la gestion de l'EÉS. Chaque EÉS est administrée par un CA à l'intérieur duquel les membres ont tous un droit égal de vote, peu importe leur implication dans l'EÉS, leur investissement en temps ou en argent. Ce principe est fort important et se démarque de ceux de l'entreprise privée, où le pouvoir décisionnel est proportionnel à la capitalisation des individus.

Chaque EÉS compte sur un nombre de membres qui constitue ainsi l'assemblée générale. Cette assemblée se rencontre au minimum une fois par année, et c'est à ce moment que l'on procède à l'élection du CA. Cette assemblée représente en quelque sorte les « actionnaires » de l'EÉS.

La composition du CA et le nombre de membres varient d'une EÉS à l'autre. De façon générale, on y trouve des utilisateurs, des travailleurs et des membres de la communauté touchés ou concernés par la mission de l'EÉS. Le rôle du CA est de veiller à la bonne gestion de l'EÉS, au niveau financier, organisationnel et stratégique. Leur membre adopte les budgets, détermine les orientations de l'EÉS et assure le suivi du plan d'action ou de développement.

Un CA peut élire un comité exécutif qui veillera à la gestion de l'EÉS entre les rencontres régulières. Ceci peut s'avérer utile lorsqu'un CA compte plusieurs membres ou que l'EÉS nécessite un suivi étroit de son développement. On y retrouve minimalement comme dirigeants : un président, un vice-président, un secrétaire, un trésorier. L'EÉS peut également se doter d'autres comités de travail, de gestion ou de direction pour mener à terme ses objectifs.

Cette section présentera les résultats de la recherche sur les assemblées générales, les conseils d'administration et les autres comités. Une synthèse des principaux résultats clôturera la partie.

#### *4.4.1 Les assemblées générales*

Le tableau 37 montre que les EÉS ont tenu en moyenne (tronquée) une assemblée générale au cours de la dernière année financière. Les EÉS ont ainsi convoqué en moyenne (tronquée) 165 membres pour leur assemblée générale. Il est à noter qu'il y a une différence majeure entre la moyenne et la moyenne tronquée pour cette donnée.

L'écart type est également très élevé. Ceci montre que les EÉS sont très différentes entre elles. Cela s'explique entre autres par le fait que certaines EÉS convoquent publiquement un grand nombre de personnes. La moyenne tronquée devient ici plus juste, car elle élimine les valeurs aux extrémités qui viennent fausser les données. Finalement, le tableau 37 révèle aussi que 25 personnes en moyenne (tronquée) ont assisté aux assemblées générales.

Tableau 37

Assemblées générales des EÉS : nombre, convocation et participation des membres

|   | Moyenne | Écart type | Moyenne tronquée à 5% |
|---|---------|------------|-----------------------|
| Nombre de réunions tenues (n:89)                    | 1,7     | 5,4        | 1,1                   |
| Nombre de membres convoqués à une réunion (n:79)    | 424,2   | 1598,8     | 165,0                 |
| Nombre annuel moyen de membres ayant assisté (n:75) | 32,4    | 49,6       | 25,4                  |

#### 4.4.2 Les conseils d'administration

Les 93 EÉS comptent en moyenne huit personnes sur leur CA. La figure 14 montre que 53 % des personnes siégeant sur le CA sont des femmes. Un peu plus du tiers (34,3 %) des membres sont des jeunes de 35 ans et moins. Près de la moitié (44,4 %) des EÉS ont un représentant du personnel votant sur leur CA. Il est important de noter, par contre, que 9 % des EÉS sont des coopératives de travail. Leur CA est composé en majorité de membres travailleurs.



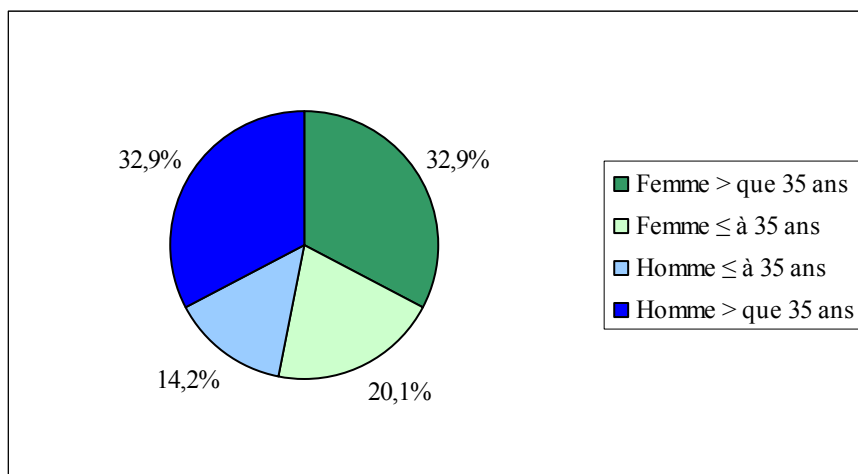


Figure 14. Personnes siégeant au C.A selon l'âge et le sexe (n : 93)

Pour ce qui est du nombre de réunions tenues, le tableau 38 nous informe que la moyenne est d'un peu plus de huit réunions par EÉS pour la dernière année financière. La moyenne tronquée nous informe que les EÉS ont convoqué en moyenne près de huit personnes par réunion, et 6,67 personnes ont assisté en moyenne à chaque réunion. Le taux de participation serait donc de 85 %. Il est à noter que les répondants ont mentionné inviter 7,8 personnes à leur CA et pour une question antérieure, ils ont noté avoir huit membres sur les CA. Ceci montre la validité de cette information étant donnée la triangulation des deux questions différentes.

Tableau 38

Réunion du CA : nombre, convocation et participation des membres

|   | Moyenne | Écart type | Moyenne tronquée à 5% |
|---|---------|------------|-----------------------|
| Nombre de réunions tenues (n:94)                    | 8,5     | 4,1        | 8,2                   |
| Nombre de membres convoqués à une réunion (n:88)    | 11,1    | 31,2       | 7,8                   |
| Nombre annuel moyen de membres ayant assisté (n:81) | 6,7     | 1,5        | 6,7                   |

#### 4.4.3 Les autres comités

Pour ce qui est des comités de direction (comité exécutif), un peu plus d'un tiers (35,3 %) des gestionnaires ont dit avoir tenu des réunions de comités de direction au cours de la dernière année financière, pour une moyenne de 6,7 réunions. Les EÉS ont convoqué près de quatre personnes en moyenne par réunion et sensiblement le même nombre y a assisté (tableau 39).

En outre, 2 % des administrateurs d'EÉS ont dit avoir tenu des réunions de divers comités au cours de la dernière année financière. Un peu plus de cinq réunions ont été organisées par EÉS pour la dernière année financière. Selon la moyenne tronquée, ces mêmes entreprises ont convoqué six personnes aux réunions, et en moyenne cinq personnes y ont assisté.

Tableau 39

Les réunions des autres comités : nombre, convocation et participation des membres

|  | Comité de direction<br>(n: entre 26 et 30) |            |                  | Divers comités<br>(n: entre 33 et 38) |            |                  |
|--|--|------------|------------------|---------------------------------------|------------|------------------|
|  | Moyenne                                    | Écart type | Moyenne tronquée | Moyenne                               | Écart type | Moyenne tronquée |
|  |  |            | à 5%             |                                       |            | à 5%             |
| Nb de réunions tenues                    | 6,7  | 9,3        | 6,6              | 5,6                                   | 3,8        | 5,4              |
| Nb de membres convoqués à une réunion    | 4,4  | 1,6        | 4,0              | 7,6                                   | 10,4       | 6,1              |
| Nb annuel moyen de membres ayant assisté | 4,1  | 1,0        | 3,8              | 6,7                                   | 7,5        | 5,2              |

Dans cette partie de présentation des résultats, les thèmes des assemblées générales, des conseils d'administration et des autres comités ont été présentés.

C'est ce qui termine la présentation et l'analyse des données recueillies auprès des 98 gestionnaires d'EÉS de la Mauricie qui ont participé à l'enquête. Ces résultats ont permis d'établir le profil des EÉS en Mauricie grâce au portrait socioéconomique détaillé qui a été présenté. Le prochain chapitre présente la synthèse des résultats de ce

portrait. Ce chapitre répond également aux deux autres objectifs spécifiques de la recherche qui découlent du premier sur le profil des ÉES de la région et décrit les retombées économiques et sociales des EÉS de la Mauricie. Le prochain chapitre propose aussi un outil plus adapté et adaptable aux différentes régions du Québec.

## Chapitre 5

### *Interprétation des résultats et discussion*

Il apparaît important d'abord de rappeler les objectifs de la recherche. Un premier objectif général était de décrire la contribution du secteur de l'économie sociale au développement régional de la Mauricie et d'identifier de nouvelles pistes d'action qui permettraient de hausser la contribution du secteur de l'économie sociale au développement d'une région. Plus spécifiquement, l'objectif était de réaliser un portrait socioéconomique des EÉS en Mauricie. Cela s'est concrétisé en établissant le profil des EÉS en Mauricie, en réalisant un portrait socioéconomique détaillé présenté au chapitre 4 et dont la synthèse sera présentée en premier lieu.

Il s'agissait aussi de mesurer les contributions et les retombées des EÉS en Mauricie en matière de développement régional. À partir des résultats obtenus pour établir le profil des EÉS, il est possible de mesurer les principales contributions et les retombées économiques des EÉS en Mauricie. Les résultats de cette analyse seront présentés en deuxième lieu.

En troisième lieu, de ces résultats découle l'évaluation du questionnaire utilisé pour cette recherche et la proposition d'un nouvel instrument de collecte de données. Ce nouveau questionnaire se veut plus uniforme dans son contenu et mieux adaptable aux différentes régions du Québec. Il correspond au troisième objectif spécifique de recherche, lequel visait à évaluer l'outil de collecte de données utilisé et proposer un nouvel outil méthodologique plus performant afin de l'offrir aux autres régions intéressées à poursuivre la recherche sur les portraits. Finalement, le chapitre se terminera en énonçant les limites de la recherche.

## 5.1 Synthèse des résultats de l'enquête sur les EÉS en Mauricie

En ce qui a trait à l'objectif d'établir le profil des EÉS de la Mauricie à l'aide d'un portrait, la synthèse résultats est présentée selon quatre thèmes différents: l'identification et la description des EÉS, les ressources financières, les ressources humaines et la vie démocratique des EÉS de la Mauricie.

### *5.1.1 Identification et description des EÉS*

Dans cette partie du rapport, les thèmes abordés ont été le statut juridique, les secteurs d'activités, les territoires géographiques, la durée d'exploitation, les regroupements dont font partie les EÉS, la langue d'usage de l'EÉS, la désignation particulière et la portée des EÉS. Évoquons les principaux constats qui ont été faits :

- La densité de population n'apparaît pas comme une condition essentielle de développement de l'économie sociale. En effet, dans la présente étude, la part régionale de la population est inversement proportionnelle à la densité des EÉS. Il semblerait donc que les petites communautés réussissent à générer leurs propres solutions à leurs problèmes économiques pour construire leur capacité à favoriser l'intégration de l'économie et du social telle que l'explique la définition du développement économique communautaire, le terme canadien pour désigner la réalité comparable de l'économie sociale (Ross & McRobie, 1989 cité dans Laville, J.L. et al, 2006) et telle que le relève la recherche de Saucier et Simard, (2007).
- Les EÉS ont majoritairement le statut juridique d'OBNL. Un très petit nombre d'entre elles sont des organismes communautaires avec un volet d'économie sociale marchande.

- Les secteurs d'activités les plus représentés sont les services de garde (26 %), les loisirs et le tourisme (22 %), les services aux personnes (14 %), l'environnement (12 %), les arts et la culture (11 %) et le commerce de détail (9 %). Rappelons qu'une EÉS peut faire partie de plus d'un secteur. On constate que les EÉS de la région sont fortement concentrées dans la vente de services et spécialement des services de support à la régulation sociale ou à la socialisation. Très peu d'EÉS oeuvrent dans la vente de produits.
- Il semble qu'il existe un lien entre les différents secteurs d'activités et la situation géographique. Par exemple, les EÉS appartenant aux secteurs des loisirs et du tourisme et de l'environnement sont fortement concentrées en milieu rural. En effet, ces territoires sont en majorité forestiers et agricoles.
- En Mauricie, on constate que les EÉS se sont établies graduellement au cours des années et ce, sans compter de période majeure. Par contre, une bonne partie de celles qui existent présentement compte 20 ans d'opération. Ces plus vieilles EÉS appartiennent principalement au secteur des services de garde et à celui des loisirs et du tourisme. Cela démontre une certaine pérennité des EÉS dans la région. À partir de 1996, le gouvernement a doté le Québec d'outils et de structures qui arriment ses efforts pour assurer la pérennité de l'économie sociale tels que des outils financiers, des outils de promotion, de développement, de recherche et de formation. On pourrait penser qu'ils portent fruit dans la région de la Mauricie.
- Pour la majorité des EÉS émergentes, il s'est écoulé moins de 12 mois entre le moment de l'incorporation et le début des opérations.
- Règle générale, les OBNL sont plus anciens que les coopératives.

- Près de la moitié des EÉS font partie d'au moins un regroupement, principalement de niveau national ou régional. Les principaux regroupements nationaux qui existent au Québec sont pour les coopératives contrairement en France où plusieurs existent également pour les associations et pour les mutuelles (Lévesque, 2007).
- L'ensemble des EÉS utilise le français comme langue de travail.
- Concernant les désignations particulières des EÉS, aucune en Mauricie n'est reconnue comme entreprise d'insertion par le Collectif des entreprises d'insertion du Québec, bien qu'une dizaine d'EÉS joue un rôle d'insertion socioprofessionnelle et reçoit un soutien de l'État. Par ailleurs, deux EÉS sont reconnues comme centres de travail adapté.
- La moitié des gestionnaires d'EÉS ayant répondu au questionnaire ont une portée soit locale ou régionale. La portée est plus étendue pour les EÉS appartenant au secteur des loisirs et du tourisme.

### *5.1.2 Ressources financières*

Dans cette partie du rapport, les thèmes abordés sont les immobilisations, les sources de financement, le budget d'opération, les dépenses et des revenus. Évoquons les principaux constats qui ont été faits :

- Les trois quarts des EÉS possèdent des biens immobiliers. La valeur moyenne (tronquée) est de 380 971 \$. La somme de la valeur des biens immobiliers pour l'ensemble de la Mauricie est de l'ordre de 40 millions \$.



- Près de la moitié (47,8 %) des sources de financement des EÉS sont des subventions, tandis que la seconde moitié (46,4 %) provient des revenus autogénérés par la vente. Cependant, ce résultat peut être relativisé. Les subventions étatiques peuvent être discutables quant à leur statut. Étant donné que l'on considère qu'une entreprise privée qui reçoit un contrat de service de l'État opère une relation marchande pourquoi ne pourrions-nous pas voir la vente de services de garde des CPE à l'État comme telle? Ainsi, si les services de garde qu'offrent les CPE de la région sont vus comme des contrats de service vendus à l'État plutôt que comme des subventions, la proportion des revenus autogénérés des EÉS de la région serait beaucoup plus importante.
- La moitié des EÉS ont un revenu qui se situe entre 146 767 \$ et 995 499 \$, la médiane étant de 401 851 \$. Les revenus pour l'ensemble des EÉS, pour la dernière année financière, est de l'ordre de 100 millions \$.
- Plus du tiers (37 %) des EÉS ont vu augmenter leur budget d'opération au cours de la dernière année financière, et la moitié a gardé un budget stable.
- Les deux tiers (66,3 %) des dépenses des EÉS sont alloués à la masse salariale.
- Les secteurs comptant le plus grand nombre d'employés sont ceux soutenant les plus importantes masses salariales, comme le secteur manufacturier et les services de garde.

### *5.1.3 Ressources humaines*

Dans cette partie du rapport, les thèmes abordés sont : les emplois de direction / coordination et les emplois réguliers, les types d'emplois, l'intégration à l'emploi, les nouvelles embauches, les conditions de travail et le bénévolat. Voici les principaux constats effectués :

- Les types d'emplois dans les EÉS sont très variés.
- On pourrait penser que les EÉS sont à l'origine de 2 500 emplois dans la région. En 2005, selon le Gouvernement du Québec et Emploi-Québec (2005) l'estimation du bassin de main-d'œuvre se situait à au moins 1 500 emplois. Il semblerait donc qu'il y a eu une importante progression.
- Les EÉS comptent presque deux employés dans des postes de direction / coordination et environ 18 employés réguliers.
- Les postes de direction / coordination correspondent à des emplois à temps plein dans 90 % des cas, les emplois réguliers pour 65,1 % des cas et pour les programmes d'insertion les postes sont à temps plein dans 83,7 % des cas.
- Les postes saisonniers représentent 18 % des emplois réguliers.
- Les femmes occupent 65,5 % des postes de direction / coordination, 78,3 % des postes réguliers et 42,6 % des emplois soutenus par des programmes d'insertion.
- Il semble y avoir un lien entre le secteur d'activité et le sexe. La proportion des hommes est supérieure à la moyenne dans les secteurs manufacturier, agroalimentaire et environnemental. Pour ce qui est des femmes, la proportion est supérieure à la moyenne dans les services de garde, les services aux personnes, les services aux entreprises, la santé et les médias et les communications.
- Les gens occupant des postes de direction / coordination ont tendance à être plus âgés comparativement à ceux qui détiennent des emplois réguliers. Pour plus des trois quarts (77,4 %) des employés réguliers, la moyenne d'âge des employés dans des postes à temps plein se situe entre 30 et 49 ans. Cette proportion représente 64 % pour les postes de direction / coordination, qui sont occupés par une plus grande proportion de personnes dans la tranche d'âge supérieure.
- Près du tiers des employés réguliers ont 35 ans et moins.
- La moyenne salariale pour la direction / coordination est de 21,70 \$ de l'heure. Pour les postes réguliers, elle se situe entre 13 et 14 \$ et pour les postes d'insertion, à 9,50 \$.

- Les postes à temps partiel sont moins bien payés que les emplois à temps plein. En général, les femmes ont tendance à être mieux rémunérées. Il semblerait que ce soit parce que dans certains cas elles sont plus diplômées ou parce qu'elles œuvrent dans des secteurs d'activités avec de meilleures conditions salariales, comme les services de garde par exemple.
- Les employés à temps partiel travaillent en moyenne 20,4 heures par semaine. Les employés saisonniers travaillent en moyenne 19,3 par semaine par année.
- Le nombre moyen d'années d'ancienneté est de 11 ans pour les postes de direction / coordination, de 8,5 ans pour les postes réguliers à temps plein et de cinq ans pour ceux réguliers à temps partiel. Le Gouvernement du Québec avait identifié (Québec & Emploi-Québec, 2005) que le taux de roulement dans les EÉS de la Mauricie était une problématique. Les résultats de la recherche ne semblent pas montrer que l'ancienneté moyenne des employés est faible. On pourrait penser que les répondants n'ont pas tenu compte de l'ancienneté des nouveaux employés ou ceux qui ne sont que temporaires, comme les emplois d'insertion par exemple.
- En ce qui a trait aux employés de direction / coordination, ils ont en majeure partie un diplôme universitaire, et le reste ont un diplôme collégial. Pour les employés réguliers, les femmes ont tendance à être un peu plus scolarisées que les hommes.
- Le tiers des EÉS ont employé des personnes dans le cadre de programmes d'insertion, dont la moitié en ont employé un. On pourrait penser que l'ensemble des EÉS de la Mauricie a embauché 225 personnes grâce aux programmes d'insertion.
- Les EÉS qui ont employé des gens dans les programmes d'insertion appartiennent principalement aux secteurs loisirs et tourisme, services de garde, services aux personnes, environnement et manufacturier.
- 19,2 % des EÉS ont employé 5,5 personnes en moyenne qui étaient éloignées du marché du travail au moment de leur embauche.

- Un peu plus de la moitié des EÉS ont à leur emploi en moyenne 4,16 personnes qui étaient sur le chômage au moment de leur embauche.
- Au total, 340 personnes auraient intégré le marché du travail, soit 14 % de la main-d'œuvre en économie sociale.
- Près du tiers des EÉS a employé en moyenne 4,56 personnes bénéficiaires de l'aide sociale au moment de leur embauche.
- 22,1 % des gestionnaires d'EÉS ont affirmé avoir en moyenne 2,17 personnes qui habitaient une autre région au moment de leur embauche.
- 15,4 % des EÉS comptent parmi leurs membres du personnel 4,73 personnes, en moyenne, issues de différentes communautés culturelles.
- Près de la moitié (46,6 %) des EÉS ont l'intention d'embaucher en moyenne trois nouvelles ressources humaines au courant de la prochaine année financière.
- 14,9 % des EÉS ont un syndicat et la majeure partie appartient au secteur des services de garde.
- Un peu plus du quart des EÉS possède une entente négociée collectivement.
- Près des trois quarts des EÉS se sont dotées d'une politique de conditions de travail et / ou d'une politique salariale.
- 60,2 % des EÉS offrent des avantages sociaux à leurs employés, notamment les congés pour obligations familiales et les congés parentaux, un plan d'assurance collective et un régime de retraite collective. Les secteurs qui offrent le moins souvent d'avantages sociaux sont les services aux personnes et les loisirs et le tourisme.
- Plus de la moitié des gestionnaires d'EÉS affirme avoir la participation / implication des bénévoles, à l'exclusion des membres du CA. La participation de la population relève et démontre bien le cinquième élément de la définition officielle du Québec de l'économie sociale qui est de fonder les activités de l'EÉS sur les principes de participation, de prise en charge et de responsabilité individuelle et collective (Chantier de l'économie sociale, n.d.).

- On estime à 1 600 le nombre de bénévoles dans les EÉS en Mauricie et la majorité d'entre eux a effectué entre une et 499 heures de bénévolat. Ainsi, cela pourrait représenter un montant de l'ordre de trois millions \$ si des salaires avaient été versés aux bénévoles.

#### *5.1.4 Vie démocratique*

Dans cette partie du rapport, les thèmes des assemblées générales, des conseils d'administration et des autres comités ont été décrits. Ce volet du questionnaire présente bien le troisième principe de la définition officielle d'économie sociale (Chantier de l'économie sociale, n.d.) qui traite de la gestion démocratique des EÉS. Voici les principaux résultats :

- Les EÉS tiennent en moyenne une assemblée générale par année.
- La participation à l'assemblée générale est de 25 membres, en moyenne, pour un taux de participation de 15 %.
- Les CA comptent en moyenne huit membres, autant d'hommes que de femmes, et dont un tiers a 35 ans ou moins.
- Près de la moitié des EÉS ont un représentant du personnel votant dans leur CA.
- Les membres de CA se rencontrent en moyenne huit fois par année; près de sept membres y assistent, pour un taux de participation de 85 %.
- En moyenne, plus du tiers des EÉS ont tenu près de sept réunions de comités de direction (exécutif) durant l'année, avec près de quatre personnes.

- Près de la moitié des ÉES ont tenu des rencontres de divers comités, soit cinq en moyenne, et cinq membres y ont assisté.

C'est ce qui termine la synthèse des résultats. L'ensemble des analyses effectuées à partir des réponses au questionnaire ainsi que les diverses sources de collecte de données complémentaires ont permis de dégager des résultats forts intéressants qui permettent de décrire de manière plus fine les EÉS de la Mauricie. La partie suivante laissera place aux retombées économiques et sociales qui découlent des résultats du profil des ÉES.

## 5.2 Retombées économiques et sociales des EÉS de la Mauricie

Au départ, l'intérêt premier de cette recherche consistait à se doter d'un outil qui permettrait aux acteurs régionaux de l'économie sociale de disposer des informations quantitatives et qualitatives nécessaires pour développer vis-à-vis de l'État un argumentaire démontrant la contribution des EÉS au développement du territoire de la Mauricie. Cela servirait également à sensibiliser les élus locaux et les différents décideurs à l'apport de l'économie sociale dans la diversification économique de la région. À l'aide d'un questionnaire administré à l'ensemble des 129 EÉS de la région et grâce à l'obtention d'un taux de réponse de 76 %, plusieurs constats intéressants ont pu être faits.

À la lumière de l'analyse des résultats de la recherche, nous pouvons affirmer que les EÉS semblent constituer un apport important au développement économique et social de la région. Malgré qu'on pourrait penser que ce secteur est marginal, les données recueillies montrent que son impact est semblable important pour la Mauricie, tant au niveau social qu'économique. Cependant, rappelons que 76 % des gestionnaires d'EÉS ont répondu au questionnaire et que dans le cas de certaines questions, certains d'entre eux se sont abstenus de répondre pour diverses raisons. Afin d'évaluer les retombées

réelles, les données ont été extrapolées à l'ensemble des EÉS. Ces données représentent par contre une idée, une tendance, plutôt qu'une affirmation et un calcul exact.

En matière de retombées économiques, la recherche a récolté des informations quant aux nombres d'emplois, aux programmes d'employabilité, aux employés éloignés du marché du travail, à la création d'emplois, aux revenus générés, aux sources de financement, à la valeur des biens immobiliers et au bénévolat.

Au cours de la dernière année financière, les EÉS de la Mauricie ont procuré de l'emploi à 2 500 personnes, dont 250 postes de direction / coordination. Ces EÉS assurent plus d'emplois que l'industrie de fabrication du meuble et produits connexes et que l'industrie de la fabrication des produits en bois (Gouvernement du Québec, 2004) en Mauricie. Au chapitre des emplois d'insertion – qui ont pris forme à la base, grâce à la réforme de Louise Harel en 1997, avec l'introduction des parcours d'insertion (Comeau et al., 2001) – au cours de la dernière année financière, les EÉS ont contribué au développement de l'employabilité en embauchant 565 personnes éloignées du marché du travail ou ayant des contraintes à l'emploi. Le grand nombre de personnes qui sont intégrées au marché du travail par les EÉS relève une problématique importante que le Gouvernement du Québec a relevée pour la Mauricie. Les EÉS ont des besoins accrus pour l'encadrement de la main-d'œuvre peu scolarisée ou ayant peu d'expérience de travail (Québec & Emploi-Québec, 2005). On pourrait penser que les EÉS vont procéder globalement à l'embauche de 115 personnes au cours de la prochaine année financière.

Les revenus des EÉS de la région sont de l'ordre de 100 millions \$. Environ la moitié des sources de financement des EÉS sont des subventions, et l'autre moitié provient des revenus autogénérés par la vente de produits et services. La valeur des biens immobiliers de l'ensemble des EÉS de la région est de l'ordre de 40 millions \$.

Les retombées économiques peuvent également être évaluées en termes de travail non monétaire, c'est-à-dire le bénévolat. L'ensemble des EÉS de la Mauricie bénéficie du travail fourni gratuitement par 1 600 personnes. On pourrait penser que le nombre total d'heures réalisées est de 235 000 et que la valeur économique de ce travail atteindrait 3 000 000 \$ en salaires. L'estimation financière est calculée à partir du salaire moyen des employés réguliers soit 13,15 \$ / heure. Quant au nombre total d'heures, il a été calculé à partir des résultats d'une recherche canadienne (Statistique Canada, 2006) démontrant que les bénévoles québécois réalisent en moyenne 146 heures par année. Le bénévolat est une manifestation importante de la place que prend la société civile dans l'économie sociale. Fontan (2008) affirme que le Québec possède une société civile dynamique, des plus actives et engagées. L'implication et le bénévolat dans les EÉS de la Mauricie démontrent ce dynamisme. Defourny et Campos (1992) présentent la société civile comme un acteur majeur du développement.

Au chapitre des retombées sociales, elles sont évaluées selon de la portée des EÉS, leur vie démocratique, leurs emplois pour les femmes et les jeunes, pour les gens éloignés du marché du travail et leurs conditions de travail.

La moitié des EÉS de la Mauricie ont une portée locale et régionale, ce qui confirme qu'elles offrent un service de proximité, répondant à des besoins territoriaux.

Les EÉS sont ancrées dans leur milieu et sont des lieux d'implication et d'engagement. Avec un taux de participation de 15 % aux assemblées générales, l'ensemble des EÉS ont mobilisé environ 3 200 personnes. Pour ce qui est des CA, le taux de participation est de 85 % et la mobilisation est de l'ordre de 900 personnes pour l'ensemble des EÉS. Cela contribue à dynamiser la société en développant la vie démocratique et la participation citoyenne. De plus, presque la moitié des EÉS ont un membre de leur personnel qui détient un poste votant au CA, ce qui contribue à leur implication dans l'EÉS. Toute cette implication ajoutée aux 1 600 bénévoles et aux



2 500 employés réguliers démontre que l'économie sociale telle que le mentionnent Aubry et Charest (1996) semble permettre à la communauté de mieux prendre part à son développement. Sans être la panacée, il faut reconnaître que l'économie sociale peut devenir un facteur réel de démocratisation.

Les EÉS de la région sont membres de plusieurs réseaux, ce qui favorise l'échange entre elles. Près de la moitié sont membres d'au moins un regroupement, pour la majorité régional ou national.

En ce qui a trait à l'emploi, les EÉS favorisent l'embauche des femmes, des jeunes et des gens éloignés du marché du travail. Les résultats de cette recherche révèlent que plus des trois quarts des postes réguliers sont occupés par des femmes, et un peu moins en ce qui concerne les postes de direction / coordination. Concernant l'embauche des jeunes, le tiers des emplois est occupé par des personnes de 35 ans et moins. Selon le recensement de 2006, la population de moins de 35 ans représente 39 % de celle de la région (Institut de la statistique du Québec, 2009).

En matière de conditions de travail, 15 % des EÉS possèdent un syndicat et la plupart font partie du secteur des services de garde. Un peu plus du quart possèdent une entente négociée collectivement. Près des trois quarts des EÉS sont dotés d'une politique de conditions de travail et / ou d'une politique salariale. En outre, 60 % des EÉS offrent des avantages sociaux à leurs employés, notamment des congés pour obligations familiales et des congés parentaux, un plan d'assurance collective et un régime de retraite collective.

Tel que le soulignent Bouchard, Ferraton, Rousselière et Michaud (2008) l'économie sociale est un phénomène peu documenté qui demeure sous-théorisé entre autres par rapport à sa contribution aux dynamiques de développement. Il est donc difficile de démontrer spécifiquement la contribution des EÉS au développement de la Mauricie.

Mais il apparaît évident qu'elles ont des retombées économiques et sociales pour la région. D'Amours (2006) affirme justement que l'économie sociale est davantage reconnue comme outil de développement social, culturel et politique et cette présente recherche participe à sa reconnaissance.

La prochaine section propose un nouvel outil d'enquête mieux adapté aux spécificités des EÉS en région et qui découle précisément des résultats de l'enquête sur les EÉS en Mauricie. Cet outil devrait permettre de comparer les régions en termes de contribution des EÉS au développement économique du Québec.

### 5.3 L'analyse du questionnaire

Le deuxième objectif général consistait à développer un outil méthodologique adapté et adaptable aux différentes régions du Québec, qui permettrait de faire une analyse comparative des profils et des retombées de l'économie sociale et, ainsi, obtenir un véritable panorama de l'ensemble du Québec. Il s'agissait en fait d'évaluer l'outil de collecte de données utilisé et de proposer un nouvel outil méthodologique plus performant afin de l'offrir aux autres régions intéressées à poursuivre la recherche par l'entremise des portraits.

À la suite de la collecte et de l'analyse des données, il a été possible de tester l'outil avec lequel la recherche a été réalisée. Plusieurs actions ont permis d'enrichir ce processus :

- 1) la collecte des commentaires des répondants;
- 2) le fait de tester les questions tant au niveau de leur compréhension que de l'efficacité à traiter les données et à les transformer en résultats analysables;
- 3) la collecte des commentaires des différents experts à qui serviront les résultats de la recherche et;

4) le travail d'analyse et la collecte d'écrits sur le sujet présentés au chapitre 2.

C'est ainsi que ces étapes ont mené à la modification de l'outil de base. D'emblée, certaines questions ont été tout simplement éliminées, car elles n'arrivent à aucun résultat ou ne semblaient pas nécessaires. Ensuite, d'autres questions ont été modifiées soit dans leur formulation ou leur présentation (ouverte/formule tableau) – ou encore pour les simplifier. Aussi, certaines questions ont été bonifiées à l'aide de données secondaires, comme dans le cas des CTA ou du statut juridique des EÉS, ou dans celui de la présente recherche tout simplement remplacée par l'utilisation de données secondaires, comme le secteur de l'habitation. Le modèle de la recherche partenariale a permis d'évaluer la pertinence de chacune des questions et de les améliorer au meilleur de la connaissance des experts consultés. En outre, la proposition du nouveau questionnaire découle des recommandations de Le Bel et al. (2004). Les commentaires sur l'outil de collecte de données ont été transmis à une autre région dont les acteurs entament un processus pour la réalisation d'une recherche du même type. Ainsi, l'avancement de cet outil de collecte de données pourra se poursuivre et être bonifié. Examinons maintenant concrètement ce que ces étapes ont donné dans l'amélioration du questionnaire.

La plus grande faiblesse du questionnaire est, en fait, d'être trop long. En plus de demander des informations qui exigent beaucoup de temps, en raison du besoin de consulter plusieurs documents ou plusieurs employés, le questionnaire est assez complexe. Concrètement, un questionnaire trop long entraîne trois problèmes : 1) les EÉS ne veulent pas répondre et il faut passer un temps fou à les convaincre de prendre le temps de le faire; 2) les EÉS répondent au questionnaire en partie ou ne répondent pas consciencieusement, ce qui donne des résultats de moins bonne qualité; 3) il est difficile de poursuivre la recherche de manière longitudinale, car le questionnaire est trop lourd et demande un investissement de temps trop important de la part non seulement des entreprises, mais également des chercheurs pour refaire la recherche.

Une étape importante a consisté à choisir les questions les plus pertinentes pour la recherche. Il est à noter également que le questionnaire peut s'adapter en fonction des réalités de chacun des territoires. Certaines questions ont paru secondaires, mais pour d'autres régions elles paraîtront peut-être primordiales. Certaines questions présentaient des problèmes au niveau de leur formulation. Ces questions étaient difficilement transférables en données à analyser et, ainsi, ne donnaient aucun résultat significatif. Il y avait là un choix à faire. Voici les changements qui ont été apportés.

Pour l'ensemble du questionnaire, il est suggéré d'identifier les différentes parties du questionnaire en vue de faciliter la compréhension du répondant et d'encourager sa progression. Également, l'ensemble des choix de réponses « pas de réponse » a été supprimé, car il semblait répéter le « ne sait pas » ou encore inciter les entreprises à ne pas répondre à la question. Afin d'alléger le questionnaire, le terme entreprise a été utilisé pour désigner entreprise et organisme. Les modifications pour les différentes sections du questionnaire seront maintenant présentées.

### *5.3.1 Section sur l'identification et la description des EÉS*

Une note a été ajoutée avant la collecte de données pour conseiller les répondants sur l'utilité d'avoir en main une calculatrice, les règlements généraux de leur entreprise, les états financiers et les procès-verbaux.

Quant à la section sur l'identification et la description des EÉS, qui porte de la question 1 à 19 (tableau 40), c'est surtout la formulation des questions qui a été changée. Il faut savoir que, dans le cas de la Mauricie, la plupart des informations de cette section étaient accessibles via des répertoires d'EÉS de la région, de connaissances d'experts et de sites Web. L'objectif était plutôt de vérifier les informations que de les recueillir. Lors de l'analyse des données, il était difficile de savoir quelles données étaient les plus

justes, par exemple les adresses. Il est donc suggéré de présenter quelques questions sous la forme de tableaux « corrigez ou complétez » tels que l'a fait Bouchard J. (2008). Le questionnaire modifié à la suite à l'analyse qui en a été faite est présenté à l'appendice E. Évidemment, cela est réalisable dans la mesure où les chercheurs possèdent les informations nécessaires. Dans le cas de la présente collecte de données, plusieurs questions ont dû être validées, car de nombreuses erreurs s'étaient glissées lors de la collecte de données, notamment en ce qui concerne le territoire d'établissement de l'entreprise. Également, beaucoup de gestionnaires ont mal compris la question sur le statut de l'entreprise. Il serait ainsi très pertinent de valider les informations déjà en main et noter les différences.

Pour ce qui est des adresses, il est pertinent de faire une distinction entre l'adresse de correspondance et celle d'exploitation, et de tenir cette information dans les registres. Ne l'ayant pas fait dans la présente collecte, il était difficile de savoir si c'était une modification ou un changement d'adresse ou encore une seconde adresse. Il sera possible ainsi de tenir un registre plus juste des adresses et de communiquer plus facilement avec les EÉS.

Tableau 40

Changements détaillés du questionnaire pour la section « identification et description des EÉS »

| N° de départ | Changement |  | N° final |
|--------------|------------|--|----------|
| 1            | Modifiée   | Sous forme de tableau « corrigez ou complétez »  | 1        |
| 2            | Modifiée   |  | 3        |
| 3            | Modifiée   |  | 1        |
| 4            | Supprimée  | Elles répétaient des informations recueillies à la question 3  | -        |
| 5            | Supprimée  |  | -        |
| 6            | Modifiée   | Le nombre des regroupements doit être écrit au pluriel, car beaucoup d'entreprises font partie de plus d'un regroupement.  | 4        |
| 7            | Modifiée   | Cela semblait plus juste en changeant les catégories pour local, régional et national. De plus, les questions 6 et 7 ont été réunies sous forme de tableaux afin de permettre aux entreprises d'avoir plus | 4        |

|    |           |  |   |
|----|-----------|--|---|
|    |           | d'une réponse et d'écrire la catégorie à côté.   |   |
| 8  | Modifiée  | Sous forme de tableau « corrigez ou complétez »  | 2 |
| 9  | Supprimée | Dans le cas de la Mauricie, la question sur la langue d'usage n'était pas nécessaire, car dans la totalité des entreprises on parle français. La réalité est certainement autre pour les grands centres.   | - |
| 10 | Modifiée  | Sous forme de tableau « corrigez ou complétez »  | 2 |
| 11 | Modifiée  | Pour la question 13 sur la désignation particulière, les entreprises n'ont pas saisi les termes. Il est donc préférable de valider les informations, plutôt que de les demander ouvertement.   | 2 |
| 12 | Modifiée  |  | 2 |
| 13 | Modifiée  |  | 2 |
| 14 | Aucun     |  | 5 |
| 15 | Supprimée | Dans le cas de la Mauricie, ces questions ne s'appliquent pas, aucune entreprise n'est un regroupement. Il est donc préférable de vérifier la pertinence de celles-ci pour les autres régions. Ces trois questions ont semé beaucoup de confusion chez les répondants. | - |
| 16 | Supprimée |  | - |
| 17 | Supprimée |  | - |
| 18 | Modifiée  | Dans le cas présent, ce qui importait était de connaître le temps écoulé entre l'incorporation et le début des opérations; les résultats ne permettant pas de connaître précisément le nombre de mois, la question a été ajustée en fonction.                          | 6 |
| 19 | Modifiée  |  | 7 |

### 5.3.2 Section sur les ressources financières

Cette section porte sur les questions 20 à 24 (tableau 41). À la question 22, les sources de financement ont été simplifiées. Il ne semblait pas nécessaire de les détailler autant. Les résultats ont été présentés de cette manière pour la présente recherche. Une question a été ajoutée pour donner des précisions sur les prêts hypothécaires. Étant donné que les outils mis en place par l'économie sociale sont souvent du financement au démarrage, une question a été ajoutée pour préciser cette information.

La question 23 sur les dépenses a été largement modifiée. Les EÉS se sont plaintes de la complexité de cette question. Tout d'abord, le tableau était trop long et complexe à remplir, la plupart des répondants laissaient donc les cases vides. De plus, certaines entreprises ont présenté seulement les dépenses correspondant aux cases disponibles du questionnaire et fait la somme de celles-ci, plutôt que d'inscrire la somme totale réelle des dépenses. Pour toutes ces raisons, le détail des dépenses de fonctionnement n'a pas semblé nécessaire. Ensuite, la somme des revenus était absente. Lors de la collecte de

données, jugeant cette information primordiale, il a alors fallu retourner poser la question aux entreprises, par téléphone. Il est également pertinent de connaître l'année financière que les entreprises présentent dans le questionnaire. Ainsi, il est possible de comparer justement les EÉS entre elles.

Tableau 41

Changements détaillés du questionnaire pour la section « ressources financières »

| N° de départ | Changement | Commentaires  | N° final |
|--------------|------------|---|----------|
| 20           | Aucun      |   | 8        |
| 21           | Aucun      |   | 9        |
| 22           | Modifiée   | Les sources de financement ont été simplifiées.   | 10-11    |
| 23           | Modifiée   | La question a été simplifiée. L'année financière et le montant des revenus ont été ajoutés.   | 12       |
| 24           | Supprimée  | Cette question a été supprimée pour deux raisons : 1) un très faible pourcentage des gestionnaires a répondu et semblent l'avoir compris et 2) cette information semble nécessiter la formule d'entrevue. | -        |

### 5.3.3 Section sur les ressources humaines

Plusieurs questions portant sur les ressources humaines (tableau 42), ont été supprimées ou simplifiées. Cette section a semblé très longue et certaines parties ont semblé secondaires. Il est apparu que toutes ces informations n'étaient pas nécessaires, certaines relevaient plutôt d'un portrait de la main-d'œuvre. Certaines questions ont été déplacées pour être regroupés avec d'autres du même type.

Tableau 42

Changements détaillés du questionnaire pour la section « ressources humaines »

| N° de départ | Changement | Commentaires  | N° final |
|--------------|------------|---|----------|
| 25           | Supprimée  | Les questions ouvertes sont très difficiles à analyser. Cette question ne semblait pas nécessaire et dans le cas où elle le serait, il serait préférable de fournir une liste des emplois possibles comme celle du CSMO et demander aux gestionnaires d'entreprises de cocher les emplois que l'on retrouve dans leur organisation. | -        |
| 26           | Aucun      |   | 12       |

|    |                     |   |          |
|----|---------------------|---|----------|
| 27 | Modifiée            | Le nombre moyen de mois a été supprimé, car les gestionnaires ont très peu répondu et il semblait difficile de connaître le nombre moyen de mois pour chacun des employés dans ces situations. Il s'agit d'une information très complexe à obtenir.   | 13       |
| 28 | Supprimée           | Cette question ne semblait pas nécessaire et difficile à répondre pour les gestionnaires.   | -        |
| 29 | Supprimée           | Cette question répétait une information demandée à la question 30.  | -        |
| 30 | Modifiée            | La présentation du tableau a été changée dans l'espoir d'inciter les répondants à remplir toutes les cases. Plusieurs remplissaient seulement la ligne « total ».   | 14       |
| 31 | Modifiée et divisée | La ligne sur le nombre moyen de semaines/année et d'heures/semaine a été placée avec une autre question, car le tableau semblait trop lourd et décourageant à remplir. La ligne sur le nombre moyen d'heures/semaine a été demandée seulement pour les temps partiel et est devenue la question 16. Ces informations semblaient les plus pertinentes à demander. La ligne sur le nombre moyen de semaines/année est devenue la question 17 et a été demandée seulement pour les temps partiels. | 15-16-17 |
| 32 | Aucun               |   | 18       |
| 33 | Modifiée            | La question a été simplifiée, car il ne semblait pas nécessaire de séparer les temps pleins des temps partiels, étant donné le petit nombre d'employés dans cette situation.  | 19       |
| 34 | Supprimée           | Il a semblé que le nombre d'années d'ancienneté n'était pas une information nécessaire.   | -        |
| 35 | Supprimée           | Cette question a été supprimée, car elle donnait l'âge moyen de l'entreprise et non celui des employés, ce qui a semblé une information non pertinente. Cette dernière était également très difficile à obtenir pour les répondants, surtout dans le cas des plus grosses entreprises.  | -        |
| 36 | Modifiée            | Cette question a été divisée par sexe, étant donné que les questions 35-37-38 ont été éliminées.  | 20       |
| 37 | Supprimée           | Idem à 35   | -        |
| 38 | Supprimée           |   | -        |
| 39 | Aucun               |   | 21       |
| 40 | Supprimée           | Ces questions ont été supprimées. Il est difficile pour les répondants de faire la moyenne des diplômes des employés, surtout lorsqu'il s'agit d'une grosse EÉS. Les données recueillies n'étaient pas analysables. Étant donné que les postes de direction sont moins nombreux, les réponses semblent plus pertinentes.  | -        |
| 41 | Supprimée           |   | -        |
| 42 | Supprimée           | Dans le cas de la Maurice, cette question n'est pas nécessaire. Il est donc préférable de vérifier la pertinence pour les autres régions.   | -        |
| 43 | Aucun               |   | 22       |
| 44 | Aucun               |   | 23       |
| 45 | Aucun               |   | 24       |
| 46 | Supprimée           | Cette question ne semblait pas nécessaire. Les gestionnaires ont répondu chacun des éléments égaux et tous présents à chacun des éléments de la politique de condition de travail et/ou de la politique salariale. Elle contribuait à alourdir le questionnaire.  | -        |
| 47 | Aucun               |   | 25       |
| 48 | Aucun               |   | 26       |
| 49 | Modifiée            | L'échelle du nombre d'heures a été ajustée, car la majorité des   | 27       |



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | gestionnaires avait répondu de 1 à 499 et ainsi, il était difficile de dégager un ordre de grandeur. |  |
|--|--|--|--|

### 5.3.4 Section sur la vie démocratique

Peu de modifications ont été apportées à la section sur la vie démocratique qui correspond de la question 50 à 54 (tableau 43). Le nombre moyen d'heures par réunion a été ajouté afin de connaître la quantité d'heures de bénévolat fait par les administrateurs.

Tableau 43

Changements détaillés du questionnaire pour la section « vie démocratique »

| N° de départ | Changement          | Commentaires   | N° final |
|--------------|---------------------|--|----------|
| 50           | Aucun               |  | 28       |
| 51           | Modifiée            | Les entreprises n'ont pas répondu selon les catégories mentionnées. La seule de ces informations qui nous semblait intéressante de savoir est le nombre de représentants du personnel sur le C.A., la question a alors été simplifiée. | 29       |
| 52           | Modifiée et divisée | La question a été divisée en deux pour encourager les entreprises à répondre et aussi pour ajouter le nombre moyen d'heures par réunion afin de connaître le nombre d'heures de bénévolat effectuées par les administrateurs.          | 10-11    |
| 53           | Aucun               |  | 32       |
| 54           | Aucun               |  | 33       |

Pour terminer, voici les principales recommandations qui résument l'ensemble des modifications apportées pour réaliser la collecte de données en vue d'établir le portrait régional des EÉS:

- Il est important de s'allier à des partenaires, c'est-à-dire des intervenants en économie sociale. Ils pourront fournir des répertoires des EÉS de la région, aider à convaincre les EÉS de répondre, par l'entremise de leurs réseaux, vérifier les résultats obtenus et bien plus encore.
- Le questionnaire doit être simplifié, clarifié et allégé.

- Les relances constituent le secret d'un bon taux de réponse. Les appels téléphoniques sont le meilleur moyen. Les relances par courriel donnent beaucoup moins de succès et les relances postales, encore moins.
- Il serait intéressant d'établir un questionnaire plus global pour l'ensemble des EÉS et un autre plus approfondi avec plus de détails peut-être, soit la formule de questionnaire face à face avec un plus petit nombre d'entreprises, afin d'obtenir chercher des informations plus pointues.
- L'identification des EÉS a représenté une difficulté. L'opérationnalisation de la définition pose des problèmes lorsqu'il faut distinguer les EÉS de celles qui n'en sont pas. Lévesque et Mendell (1999) expliquent ce phénomène par le fait que le secteur de l'économie sociale est en mouvance dans plusieurs aspects, comme la définition, la conjoncture, les regroupements. D'Amours (2006) dit qu'il n'existe pas de cadre théorique unique pour cerner et comprendre le concept d'économie sociale. Ce problème est-il dû au paradoxe terminologique de cette notion qui est, selon Defourny et Monzon Campos (1992), une redondance? Quant à eux, l'économie suppose la sphère sociale d'emblée, car elle est réalisée par l'homme. Ou encore, selon Van Kemenade (2000), le problème est que l'État et le secteur privé ne reconnaissent pas le côté social à l'économie. Une chose est certaine, le concept d'économie sociale représente un flou théorique tel que l'affirme Vaillancourt (2008).

Le questionnaire proposé relève d'une démarche de vérification auprès de plusieurs acteurs : les répondants, un spécialiste en analyse statistique, des experts et des auteurs en économie sociale. Cependant, il a été construit selon les commentaires des répondants de la Mauricie et la réalité du territoire. Il doit donc être adapté en fonction des réalités de chacune des régions. Finalement, ce nouvel outil permettra de réaliser un portrait socioéconomique des EÉS et servir ainsi de comparaison entre les différentes régions du Québec. L'obtention de données nationales pourrait également s'avérer une piste de recherche fort intéressante pour établir une véritable contribution de l'économie sociale

au développement économique du Québec et constituer aussi un instrument privilégié de sensibilisation de nos élus à ce champ d'activités.

La prochaine section du chapitre présente les forces et les faiblesses de la recherche et les limites de celle-ci.

#### 5.4 Les limites de la recherche

Une recherche comporte toujours certaines limites et celle-ci ne fait pas exception; au premier chef, les données, qui sont majoritairement quantitatives. L'ajout de données qualitatives aurait certes enrichi l'enquête; cependant, considérant la longueur du questionnaire déjà établi, il a été décidé de restreindre ce type de questions.

Le choix de ne pas sonder les coopératives d'habitation présente ensuite un portrait régional n'excluant que partiellement ce secteur de l'économie sociale, car certaines informations tirées de documents écrits d'ordre public permettent de le décrire succinctement.

De plus, si les nombreuses relances effectuées ont d'une part permis d'atteindre un taux de réponse élevé, d'autre part elles représentent également une limite de l'enquête. Il a été possible d'obtenir les réponses d'EÉS qui, autrement, n'auraient pas répondu. Toutefois, comme il s'agit d'une recherche descriptive, il importait que les résultats soient les plus exhaustifs possible afin de dresser un portrait représentatif et complet des EÉS en Mauricie.

Également, il n'y a pas de possibilité de comparaison avec cette recherche. Étant donné que chacune des régions diffère énormément des autres en matière de développement, des secteurs d'activités, du nombre d'EÉS et de bien d'autres facteurs,

les résultats ne peuvent être comparés. Les portraits réalisés dans les autres régions n'ont pas le même outil de collecte de donnée ni les mêmes critères de sélection des EÉS. De plus, étant donné que les portraits régionaux réalisés n'utilisent pas le même outil et une démarche scientifique, il n'est donc pas possible de les comparer.

Une des forces de la recherche est qu'elle estime la taille réelle de l'économie sociale dans la région étudiée, étant donné qu'il n'y a pas eu d'échantillonnage de fait. Il s'agit plutôt de l'ensemble des EÉS choisies pour la réalisation de la collecte de données. Des généralisations ont été établies pour tous les résultats possibles avec les non-répondants.

Une autre force de la recherche est sans contredit la formule de recherche partenariale. Elle a permis de coller le plus possible à la réalité du terrain en s'alliant à la démarche scientifique tout au long des étapes du processus de recherche.

Enfin, la contribution de cette recherche à la reconnaissance de l'économie sociale procède de l'apport de données quantitatives et qualitatives sur les EÉS de la Mauricie en prenant appui sur un besoin identifié par le milieu de pratique.

*Conclusion*

De ce portrait des EÉS de la Mauricie, nous dégageons quelques constats. Premièrement, certains rapports ont déjà été effectués en Mauricie sur les EÉS, mais ils n'ont pas été validés de façon scientifique. Sans pouvoir comparer de manière exacte les résultats de la recherche avec les autres rapports réalisés en 2000 et en 2002, on peut assurer d'une manière fiable qu'il y a eu une importante progression depuis leur publication. Le nombre d'EÉS a grandement augmenté. Leur revenu moyen a augmenté de manière significative ainsi que leur moyenne d'âge et le nombre d'emplois en économie sociale disponible dans la région.

Ensuite, à la lumière des résultats recueillis, on conclut que les EÉS de la Mauricie occupent une place considérable dans le développement économique et social de la région. Cette place occupée montre le potentiel des EÉS et c'est là un signe de vitalité pour la région. Les EÉS développent l'employabilité en créant et en maintenant un nombre considérable d'emplois en Mauricie et en intégrant des personnes autrefois éloignées du marché du travail. De plus, elles offrent des services de proximité qui répondent à des besoins territoriaux. Elles sont ancrées dans leur milieu, en étant des lieux d'engagement et d'implication pour la communauté, et elles dynamisent la société.

Ce portrait montre également une certaine pérennité des EÉS, car plus du tiers des EÉS sondées ont plus de 20 ans.

On constate que les EÉS sont des lieux d'implication et d'engagement et qu'elles suscitent la mobilisation des citoyens. Par contre, on remarque que la vie démocratique, principe majeur en économie sociale, est moins présente que ce à quoi on s'attendait. Le taux de participation aux assemblées générales est de seulement 15 %. La moitié des EÉS seulement ont un membre du personnel qui occupe un poste votant au CA et, dans ce cas, on parle d'un seul employé. Il serait intéressant d'explorer les raisons qui expliquent ces constats afin de soutenir davantage les EÉS dans leur vie associative. Les coopératives disposent d'un soutien par le biais de la CDRCQM, mais les OBNL sont

plus souvent laissés à eux-mêmes. Des pistes des solutions devraient être explorées en collaboration avec les EÉS.

Un des défis constants pour les EÉS en Mauricie demeure leur viabilité économique. Malgré les outils de financement accessibles, il n'est pas toujours facile de rendre une activité économique viable, voire rentable. Il ne faut pas oublier que certains secteurs économiques demandent plus de soutien, que ce soit en entrepreneuriat collectif ou privé. De plus, les EÉS qui répondent à une mission d'insertion ont besoin d'un soutien de l'État. Ces EÉS occupent une place importante dans la région.

On remarque qu'au chapitre des conditions de travail, le secteur des services de garde et les EÉS d'aide domestique offrent les meilleures conditions. On note également que les conditions de travail pour les employés à temps partiel et ceux du secteur des loisirs et tourisme sont moins bonnes. Il faudrait explorer davantage la question des emplois à temps partiel afin d'expliquer cet écart. Il ne faut pas négliger ce type d'emploi qui peut répondre aux besoins de certains travailleurs et travailleuses – même chose du côté des emplois en loisirs et tourisme. Ce secteur économique n'est pas reconnu pour offrir des salaires très élevés, que ce soit en économie sociale ou dans le secteur privé. Cela n'empêche pas d'examiner comment on pourrait soutenir davantage ce secteur – d'autant plus que ce dernier représente un des créneaux à développer en Mauricie, étant donné la situation géographique et l'histoire de la région.

En résumé, on constate que l'économie sociale poursuit son développement et sa croissance. C'est une alternative qui peut répondre à différentes problématiques sociales et économiques en région. Il pourrait être intéressant qu'elle soit également un choix de développement économique pour les prochaines années, dans l'espoir de rétablir un meilleur équilibre social. Malgré ce portrait somme toute positif, il demeure des défis à relever dans les domaines de la vie associative, de la viabilité des EÉS et des conditions

de travail. Ces défis seront ceux des EÉS elles-mêmes, mais également de tous les acteurs de développement économique, social et politique de la Mauricie.

De la démarche de développement d'un outil méthodologique adapté et adaptable aux différentes régions du Québec, on retient que l'outil doit tenir compte de la réalité des EÉS de chacune des régions. Il doit être simple, clair et facile à remplir. Le partenariat avec des intervenants en économie sociale tout au long du processus de recherche ainsi que les relances sont deux éléments très importants dans la réussite d'un portrait le plus complet et le plus juste possible. Le choix de la définition de l'économie sociale et son application représentent une problématique dans la comparaison des différents portraits régionaux, il est à souhaiter que tous appliquent la définition de la même manière.

Dans le cadre de la poursuite de cette recherche, il serait intéressant de réaliser une recherche similaire dans deux, cinq et dix ans afin de recueillir des données comparables dans le temps et de décrire l'évolution des EÉS dans la région. Dans le cadre d'une prochaine recherche, il serait également pertinent de réaliser des entrevues ou des *focus groups* afin d'approfondir des thèmes comme les besoins et les difficultés des EÉS. Un travail de fond par les grandes organisations statistiques est souhaitable quant à l'ensemble des sphères de l'économie sociale. Ainsi, la poursuite des portraits socioéconomiques dans les autres régions du Québec pourrait permettre de venir compléter et préciser les données nationales. Cela serait fort intéressant pour établir une véritable contribution de l'économie sociale au développement économique du Québec et aussi servir d'instrument privilégié de sensibilisation de nos élus à ce champ d'activités.



*Références*

- Alliance de recherche universités-communautés en économie sociale, & Réseau québécois de recherche partenariale en économie sociale. (2007). *La recherche partenariale: le modèle de l'ARUC-ÉS et du RQRP-ÉS*. Montréal: Alliance de recherche université communauté en économie sociale.
- Aubry, F., & Charest, J. (1996). L'économie solidaire : un débat social engageant pour le mouvement syndical. *Nouvelles pratiques sociales*, 9 (1), 147-150.
- Bélanger, P., & Lévesque, B. (1992). Le mouvement populaire et communautaire : de la revendication au partenariat. Dans G. Daigle & G. Rocher (Éds.), *Le Québec en jeu. Comprendre les grands défis*. Montréal: Presses de l'Université de Montréal.
- Bernatchez, J., & Turgeon, J. (2003). Les données secondaires. Dans B. Gauthier (Éd.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données* (pp. xi, 619). Sainte-Foy, Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Bidet, É. (1997). *L'économie sociale*. Allier, Belgique: Marabout.
- Bidet, É. (2000). Économie sociale : un éclairage théorique sur un concept méconnu : Économie sociale, coopération Nord-Sud et développement [Social economy : a theoretical light on an unrecognized concept]. *Economie et solidarités*, 31 (2), 64-81.
- Binhas, L. (2002). *Portrait régional du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire, région des Laurentides*: Comité sectoriel de main d'oeuvre en économie sociale et action communautaire.
- Binhas, L. (2007). *Retombées économiques des entreprises d'économie sociale et des organismes communautaires de l'arrondissement Mercier-Hochelaga-Maisonneuve. Les organismes communautaires une force sociale reconnue une force économique insoupçonnée*. Montréal: Gestion Cléhas.
- Bouchard J., M. (2008). *Portrait statistique de l'économie sociale de la région de Montréal*. Montréal: Chaire de recherche du Canada en économie sociale.

- Bouchard, M., Ferraton, C., & Michaud, V. (2006). Base de données sur les organisations d'économie sociale, les critères de qualification des organisations. *Cahiers de la Chaire de recherche en économie sociale, R-2006-02*.
- Bouchard, M., Ferraton, C., Rousseliere, D., & Michaud, V. (2008). Base de données sur les organisations d'économie sociale, la classification des activités économiques. *Cahiers de la Chaire de recherche en économie sociale, R-2008-01*.
- Bouchard, M., & Proulx, L. (2004). *Le logement communautaire: développer en partenariat. Synthèse du colloque de l'ARUC-ÉS du 7 novembre 2003* (Vol. T-02). Montréal: Alliance de recherche universités-communautés en économie sociale.
- Bourque, G. L. (2000). *Le modèle québécois de développement : de l'émergence au renouvellement*. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Bureau de l'économie sociale, & Direction des coopératives du Gouvernement du Québec. (2002). *Tableau sur le portrait statistique des entreprises d'économie sociale*. Montréal: Chantier de l'économie sociale.
- Bureau de liaison université-milieu de l'Université du Québec à Hull, & Réseau Circum. (1996). *Un portrait de l'économie sociale dans l'Outaouais*: Comité régional d'économie sociale.
- C.C.Consultants, CRÉS, & CRÉ de l'Abitibi-Témiscamingue. (2004, octobre). *Portrait des entreprises d'économie sociale de l'Abitibi Témiscamingue et de ses cinq MRC*: Devamco.
- Chantier de l'économie sociale. (2001). *De nouveau, nous osons... Document de positionnement stratégique*. Montréal.
- Chantier de l'économie sociale. (n.d.). Page consultée le 15 février 2008 de <http://www.chantier.qc.ca/>.
- Chantier de l'économie sociale, & Méthé, M.-H. (2008). *Oser la solidarité! L'innovation sociale au coeur de l'économie québécoise*. Québec: Fides.

Collectif des entreprises d'insertion du Québec. (n.d.). Page consultée le 3 mars 2009 de <http://www.collectif.qc.ca/frame.htm>.

Comeau, Y., Favreau, L., Lévesque, B., & Mendell, M. (2001). *Emploi, économie sociale, développement local : les nouvelles filières*. Sainte-Foy, Québec: Presses de l'Université du Québec.

Comeau, Y., & L'InterCDC Chaudière-Appalaches. (2003). *Le communautaire, la nouvelle économie sociale et leurs retombées en région, Chaudière-Appalaches*. Québec: Éditions Terres fauves.

Conseil régional d'économie sociale Mauricie. (2008). Plan d'action 2008-2009. inédit.

Conseil régional d'économie sociale Mauricie. (n.d.). Les origines du Conseil régional d'économie sociale Mauricie. inédit.

Côté, L. (2006, octobre). *Portrait diagnostique des entreprises d'économie sociale de l'agglomération de Longueuil et recommandations pour un plan de développement concerté entre les partenaires de l'économie sociale de l'agglomération de Longueuil* (Sommaire exécutif). Longueuil: Groupe Réseau Conseil.

CRDM, & Conseil régional d'économie sociale de la Mauricie. (2002, février). *Portrait des entreprises d'économie sociale*.

D'Amours, M. (1997). *Présence de l'économie sociale au Québec, une illustration dans six secteurs et sept régions*. Montréal: Institut de formation au développement économique communautaire.

D'Amours, M. (2006). *L'économie sociale au Québec, cadre théorique, histoire, réalité et défi*. Montréal: Éditions Saint-Martin.

D'Astous, A. (2005). *Le projet de recherche en marketing*. Montréal: Chenelière/McGraw-Hill.

- Deblock, C., & Gislain, J.-J. (1989). L'économie sociale en perspective: émergence et dérive d'un projet de société. Dans Études d'économie politique (Éd.), *L'autre économie : une économie alternative? : actes du 8e colloque annuel de l'Association d'économie politique tenu à l'Université du Québec à Montréal* (pp. 372). Sillery: Presses de l'Université du Québec.
- Defourny, J., & Monzon Campos, J. L. (1992). *Economie sociale : entre économie capitaliste et économie publique = The third sector : cooperative, mutual and nonprofit organizations*. Bruxelles: De Boeck.
- Desroche, H. (1983). *Pour un traité d'économie sociale*. Paris: Coopérative d'information et d'édition mutualiste.
- Favreau, L. (2005). *Les regroupements nationaux d'économie sociale au Québec : essai d'analyse politique* (Vol. R-36). Montréal: CRISES, CRCQ.
- Favreau, L., & Lévesque, B. (1996). *Développement économique communautaire : économie sociale et intervention*. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Fontan, J. M. (2005). *La recherche partenariale en économie sociale: l'expérience québécoise*. Montréal: Alliance de recherche universités communautés en économie sociale.
- Fontan, J. M. (2008). Un portrait de la société civile: réalité québécoise. Dans Fides (Éd.), *L'état du Québec 2009, Tout ce qu'il faut savoir sur le Québec aujourd'hui*: Institut du Nouveau Monde.
- Fortin, F., Côté, J., & Filion, F. (2006). *Fondements et étapes du processus de recherche*. Montréal: Chenelière-éducation.
- Gouvernement du Québec. (2004). Statistiques principales du secteur de la fabrication, pour l'activité manufacturière par région administration et sous-secteurs du code SCIAN. Page consultée le 3 avril de [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm\\_finnc/sectr\\_manfc/production/donnees\\_ra\\_2002\\_scian3\\_act\\_man\\_r.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/sectr_manfc/production/donnees_ra_2002_scian3_act_man_r.htm).

- Gouvernement du Québec. (2006). *Les coopératives d'habitation au Québec*: Ministère Développement économique, Innovation et Exportation. Document consulté de [http://www.mdeie.gouv.qc.ca/index.php?id=335&tx\\_ttnews%5BcurrentCatUId%5D=75&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=1228&tx\\_ttnews%5BbackPid%5D=151&cHash=522e3ac93b](http://www.mdeie.gouv.qc.ca/index.php?id=335&tx_ttnews%5BcurrentCatUId%5D=75&tx_ttnews%5Btt_news%5D=1228&tx_ttnews%5BbackPid%5D=151&cHash=522e3ac93b).
- Gouvernement du Québec. (2009). Emploi Québec. Page consultée le 3 mars de [http://emploiquebec.net/francais/entreprises/entreprises\\_adaptees.htm](http://emploiquebec.net/francais/entreprises/entreprises_adaptees.htm).
- Grenier, R., & Drolet, L. (2000). Un portrait de l'économie sociale en Mauricie. inédit. Comité régional d'économie sociale.
- Groupe de travail sur l'économie sociale. (1996). *Osons la solidarité!* Montréal: Sommet sur l'économie et l'emploi.
- Institut de la statistique du Québec. (2009). Recensement 2006. Page consultée le 3 avril de [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/dons\\_regnl/regional/RA\\_2006\\_2008\\_groupes\\_age\\_et\\_sexe.xls](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/dons_regnl/regional/RA_2006_2008_groupes_age_et_sexe.xls).
- Jekovska, M., & Nolin, M. (2007). *Portrait des entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec : résultats d'une enquête réalisée auprès de 49 entreprises d'économie sociale et comparaison avec l'enquête 2001* (Vol. C-16-2007). Montréal: Alliance de recherche universités communautés en économie sociale.
- Jetté, C. (2007). Allocution de Christian Jetté, professeur en service social. Dans *Concertation locale et gouvernance en contexte de revitalisation urbaine, compte-rendu du séminaire* (Vol. C-07). Montréal: Alliance de recherche université communauté en économie sociale.
- Laville, J.-L. (1994). *L'économie solidaire : une perspective internationale*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Laville, J.-L. (1999). *Une troisième voie pour le travail*. Paris: Desclée de Brouwer.

- Laville, J. L., Lévesque, B., & Mendell, M. (2006). *The social economy, diverse approaches and practices in Europe and Canada* (Vol. 11). Montréal: Alliance de recherche universités communautés en économie sociale.
- Le Bel, P.-M., Klein, J.-L., & Carrière, J. (2004). *Le portrait des portraits: propositions méthodologiques pour l'élaboration d'un portrait régional de l'économie sociale* (Vol. 18). Montréal: Alliance de recherche universités communautés en économie sociale.
- Lévesque, B. (2002). *Entrepreneurship collectif et économie sociale: entreprendre autrement* (Vol. I-02-2002). Montréal: Alliance de recherche universités communautés en économie sociale.
- Lévesque, B. (2003). Mondialisation, démocratie plurielle, économie sociale et solidaire. *Économie et Solidarités, hors-série*, p.103-121.
- Lévesque, B. (2004). *Pour une démocratie plurielle* (Vol. I-01-2004). Montréal: Alliance de recherche universités communautés en économie sociale.
- Lévesque, B. (2007). *Un siècle et demi d'économie sociale au Québec: plusieurs configurations en présence (1850-2007)* (Vol. 15). Montréal: Centre de recherche sur les innovations sociales, Alliance de recherche universités-communautés en économie sociale.
- Lévesque, B., Malo, M.-C., & Girard, J.-P. (1999). *L'ancienne et la nouvelle économie sociale : deux dynamiques, un mouvement? : le cas du Québec*. Montréal: Université du Québec à Montréal, Chaire de coopération Guy-Bernier.
- Lévesque, B., & Mendell, M. (1999). L'économie sociale au Québec : éléments théoriques et empiriques pour le débat et la recherche. *Lien social et Politiques* (41), 105-118.
- Lévesque, B., & Mendell, M. (2004). L'économie sociale: diversités des approches et des pratiques, proposition pour le nouveau programme des ARUC en économie sociale. Document de travail pour la présidence du CRSH inédit.

- MCE Conseils. (2002, février). Plan de développement économique du Sud-Ouest, Volet économie sociale. Plan de développement inédit. Regroupement pour la relance économique et sociale du Sud-Ouest.
- MCE Conseils. (2007, février). *Portrait de l'économie sociale et diagnostic des entreprises en Outaouais*. Longueuil: MCE Conseils.
- Ministère des Affaires municipales des Régions et de l'Occupation du territoire. (2009). Régions et ruralité Mauricie. Page consultée le 15 mars de [http://www.mamrot.gouv.qc.ca/regions/regi\\_regi\\_04.asp](http://www.mamrot.gouv.qc.ca/regions/regi_regi_04.asp).
- Ministère des Ressources naturelles et de la Faune. (2009). Gros plan sur la Mauricie. Page consultée le 15 mars de <http://www.mrn.gouv.qc.ca/mauricie/clindoeil/index.jsp>.
- Norwood, S. L. (2000). *Research strategies for advanced practice nurses*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Proulx, L. (2006). Place aux entreprises d'économie sociale de Lanaudière, Compte-rendu de l'événement tenu le 7 novembre 2006 à Saint-Liguori. inédit. Table régionale de l'économie sociale de Lanaudière.
- Quarter, J. (1992). *Canada's social economy : co-operatives, non-profits, and other community enterprises*. Toronto: J. Lorimer.
- Québec, & Emploi-Québec. (2005). *Information sur le marché du travail. Économie sociale en Mauricie*. Québec: Partenariat et informations sur le marché du travail.
- Québec. Comité d'orientation et de concertation. (1996). *Entre l'espoir et le doute : rapport*. Québec: Secrétariat à la condition féminine.
- Québec. Secrétariat au développement des régions. (1998). *Politique de soutien au développement local et régional. Conjuguer l'économie et le social. Document d'information à l'intention des centres locaux de développement*. Québec: Secrétariat au développement des régions.



- Réseau d'investissement social du Québec. (2004). *Guide d'analyse des entreprises d'économie sociale*. Montréal: Réseau d'investissement social du Québec.
- Réseau québécois des OSBL d'habitation. (2007). *Enquête auprès des OSBL d'habitation*.
- Ross, D., & McRobie, G. (1989). A feasibility Study for a Centre for Community Economic Development at Simon Fraser University. Page consultée de [www2.sfu.ca/cedc](http://www2.sfu.ca/cedc).
- Saucier, C., & Simard, M. (2007). La contribution de l'économie sociale au développement des milieux ruraux du Bas St-Laurent. Dans Communication présentée au colloque régional en économie sociale du Saguenay-Lac-St-Jean (Éd.). Saguenay.
- Saucier, C., & Thivierge, N. (2000). *Un Portrait de l'économie sociale au Bas-Saint-Laurent : assorti d'un ensemble de recommandations*. Rimouski: Groupe de recherche interdisciplinaire sur le développement régional de l'Est du Québec.
- Stafford, J. (1996). *La recherche touristique : introduction à la recherche quantitative par questionnaire*. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Stafford, J., Bodson, P., & Stafford, M.-C. (2006). *L'analyse multivariée avec SPSS*. Sainte-Foy, Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Statistique Canada. (2006). *Canadiens engagés, canadiens dévoués. Points saillants de l'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation*: Gouvernement du Canada. Document consulté de <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-542-x/71-542-x2006001-fra.pdf>.
- Université du Québec à Trois-Rivières. (2006). Politique d'éthique de la recherche avec des êtres humains. inédit. Université du Québec à Trois-Rivières.
- Vaillancourt, Y. (2008). *L'économie sociale au Québec et au Canada: configurations historiques et enjeux actuels* (Vol. 16). Montréal: Centre de recherche sur les innovations sociales,

Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales.

Vaillancourt, Y., & Favreau, L. (2000). *Le modèle québécois d'économie sociale et solidaire*. Hull: Chaire de recherche en développement communautaire Université du Québec à Hull.

Vaillancourt, Y., & Laville, J. L. (1998). Les rapports entre associations et État : un enjeu politique. *Revue du MAUSS semestrielle*, 11 (Paris), 119-135.

Van Kemenade, S. (2000). *Économie sociale et développement local : des initiatives de financement innovatrices pour les jeunes entrepreneurs au Québec : thèse*. Montréal: Université du Québec à Montréal.

Vedrine, J.-P. (1991). *Le traitement des données en marketing : en 10 questions, 13 applications, 27 exemples et exercices commentés et corrigés*. Paris: Éditions d'Organisation.

Vienney, C. (1986). *Les activités, les acteurs et les règles des organisations de l'économie sociale*. Paris: Centre d'éducation permanente.

Vienney, C. (1994). *L'économie sociale*. Paris: La Découverte.

*Appendice A*

Liste des secteurs et sous-secteurs d'activités des EÉS

Voici la liste des secteurs d'activités des EÉS Les sous-secteurs peuvent aider à cerner chacun de ceux-ci. La liste principale provient du Chantier de l'économie sociale, à laquelle il a été apporté quelques modifications.

#### **Agroalimentaire**

- distribution
- pêche
- production agricole
- transformation alimentaire
- autres

#### **Arts et culture**

- arts de la scène
- arts visuels et métiers d'arts
- cinéma et vidéo
- production et diffusion
- littérature
- musées et patrimoine
- autres

#### **Commerce de détail**

- alimentation
- photocopie et impression
- accessoires
- librairie et papeterie
- machines agricoles et quincaillerie
- meuble
- restauration, bar et traiteur
- stations-service
- vélos
- vêtements
- autres

#### **Environnement**

- récupération et recyclage
- conservation
- écoconstruction
- autres

#### **Financement**

#### **Habitation**

#### **Loisirs et tourisme**

- activités récréatives
- centres de loisirs et de sports
- villégiature et hébergement
- marina
- agences de voyages

#### **Manufacturier**

- emballage et manutention
- ébénisterie
- textiles
- imprimerie
- autres

#### **Médias et communication**

- journaux et périodiques
- radiodiffusion
- télédiffusion
- autres

#### **Ressources naturelles**

- foresterie
- autres

#### **Santé**

- cliniques
- périnatalité
- services ambulanciers
- soins à domicile
- autres

#### **Services aux entreprises**

- soutien au développement
- services-conseils
- formation
- communication et multimédia
- autres

#### **Services aux personnes**

- aide domestique
- consommation

- employabilité et formation
- soutien et entraide
- assurances
- préparation de repas
- services de garde
- services funéraires
- autres

#### **Infrastructures collectives**

- location de salles et de bureaux
- habitation
- autres

#### **Technologie de l'informatique et de la communication (TIC)**

- câblodistribution
- formation
- fournisseur de services Internet
- matériel informatique
- services-conseils
- télécommunications
- autres

#### **Transport**

- adapté
- collectif
- scolaire
- taxi
- autres

#### **Services de garde**

- centre de la petite enfance

*Appendice B*

Liste des regroupements cités par les EÉS

### **Regroupements nationaux**

Alliance des services de transports adaptés du Québec (ASTAQ)  
 Association de transports collectifs ruraux du Québec (ATCRQ)  
 Association des Intervenants en Toxicomanie du Québec (AITQ)  
 Association des médias écrits communautaires du Québec (AMECQ)  
 Association des transports collectifs ruraux du Québec (ATCRQ)  
 Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPE)  
 Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI)  
 Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées (AQLPH)  
 Chantier de l'économie sociale  
 Conseil québécois des entreprises adaptées  
 Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA)  
 Conseil québécois des services de garde éducatifs à l'enfance (CQSGEE)  
 Fédération des Centres communautaires d'intervention en dépendances (FCCID)  
 Fédération des coopératives de services à domicile et de santé du Québec (FCSDQ)  
 Fédération des coopératives en milieu scolaire (Réseau COOPSCO)  
 Fédération des sociétés d'histoire du Québec (FSHQ)  
 Fédération québécoise des centres communautaires de loisirs (FQCCL)  
 Fédération québécoise des gestionnaires de zec (FQGZ)  
 Fédérations des coopératives funéraires du Québec (FCFQ)  
 Mouvement québécois des vacances familiales (MQVF)  
 Regroupement des artistes en arts visuels du Québec RAAV)  
 Regroupement des centres d'artistes autogérées du Québec (RCAAQ)  
 Regroupement des organismes de transports adaptés du Québec (ROTAQ)  
 Regroupement pour la promotion de l'art imprimé (ARPRIM)  
 Réseau de la coopération du travail du Québec

### **Regroupements régionaux**

Association régionale de loisir pour les personnes handicapées (ARLPHL)  
 Association régionale des gestionnaires de zec de la Mauricie (ARGZM)  
 Conseil régional d'économie sociale Mauricie (CRES)  
 Coopérative de développement Centre-du-Québec/Mauricie (CDCQM)  
 Corporation de développement communautaire du Centre-de-la-Mauricie (CDC)  
 Culture Mauricie  
 Regroupement des centres de la petite enfance 04-17 (RCPE)  
 Regroupement des organismes de base en santé mentale Mauricie-Centre du Québec (ROBSM)

Regroupement d'organismes de promotion pour personnes handicapées-Mauricie (ROPPHL)

Regroupement régional des entreprises d'économie sociale en aide-domestique de la Mauricie (REESADQ)

Tourisme Mauricie

Unité régionale de loisir et de sport de la Mauricie (URLSM)

### **Regroupements locaux**

Association de chasse et pêche de la Batiscan

CDC

CDC Centre de la Mauricie

CDC de Trois-Rivières

CDC Des Chenaux

Corporation de l'économie sociale du CLD de Shawinigan

Office de tourisme Trois-Rivières

*Appendice C*

Formulaire de consentement



## Formulaire de consentement

Je soussigné(e) \_\_\_\_\_ accepte librement de participer à une recherche portant sur le sujet suivant : *Portrait des entreprises d'économie sociale en Mauricie : contribution actuelle au développement régional et identification de potentiels à venir*. J'ai lu la nature de la recherche et ses procédures.

Je reconnais que les procédures de recherche décrites dans la lettre ci-jointe m'ont été expliquées et que l'on a répondu de façon satisfaisante à toutes mes questions. Je comprends les avantages de la participation à cette étude et l'absence de risques qui m'ont également été expliquées. Je comprends que j'ai le droit de poser, à tout moment, toute question sur l'étude, la recherche et les méthodes utilisées. On m'a assuré que les données seraient traitées et conservées de façon confidentielle.

Je comprends que je suis libre à tout moment de me retirer de cette étude sous la responsabilité de Marie Lequin, professeure au Département d'études en loisir, culture et tourisme de l'Université du Québec à Trois-Rivières, Lynn O'Cain directrice générale du Conseil régionale en économie sociale en Maurice ainsi que Sophie-Émilie Morissette assistante de recherche et étudiante à la maîtrise en loisir, culture et tourisme. Pour toutes informations concernant la recherche, je peux téléphoner au (819) 376-5011, poste 3201.

J'ai lu l'information ci-dessus et une copie de ce formulaire de consentement m'a été remise.

Signé à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_

-----  
Signature du participant

*Appendice D*

Questionnaire utilisé pour l'enquête

## Portrait de l'économie sociale Canevas de base

Pour vous aider à remplir le questionnaire, il est préférable d'avoir en main une calculatrice, vos règlements généraux, vos états financiers et vos procès-verbaux.

Ce questionnaire est conçu pour être complété électroniquement dans Microsoft Word. Il vous faut, tout simplement, cocher sur la case correspondant à votre choix de réponse.

Pour les questions où vous devez entrer du texte (par exemple pour la question 1), positionnez-vous sur le rectangle grisé pour entrer votre réponse.

**1\_ Inscrivez le nom complet de votre entreprise ou organisme.**

**2\_ Quel est le secteur d'activité auquel votre entreprise ou organisme appartient et quel est l'activité liée à ce secteur ? Vous pouvez choisir plus d'un secteur.**

| Secteurs d'activités                               | Activités |
|--|-----------|
| <input type="checkbox"/> Agroalimentaire           |           |
| <input type="checkbox"/> Arts et culture           |           |
| <input type="checkbox"/> Commerce de détail        |           |
| <input type="checkbox"/> Environnement             |           |
| <input type="checkbox"/> Financement               |           |
| <input type="checkbox"/> Habitation                |           |
| <input type="checkbox"/> Loisirs et tourisme       |           |
| <input type="checkbox"/> Manufacturier             |           |
| <input type="checkbox"/> Médias et communication   |           |
| <input type="checkbox"/> Ressources naturelles     |           |
| <input type="checkbox"/> Santé                     |           |
| <input type="checkbox"/> Services aux entreprises  |           |
| <input type="checkbox"/> Services aux personnes    |           |
| <input type="checkbox"/> Infrastructure collective |           |
| <input type="checkbox"/> TIC                       |           |
| <input type="checkbox"/> Transport                 |           |
| <input type="checkbox"/> Autres, <b>précisez :</b> |           |

**3\_ Inscrivez l'adresse complète de votre entreprise ou organisme:**

Numéro civique et rue :

Ville :

Code postal :

Courriel :

Site Internet :

Téléphone :

Télécopieur :

**4\_ Inscrivez le code régional et le numéro de téléphone de votre entreprise ou organisme :**

5\_ Inscrivez l'adresse courriel de votre entreprise ou organisme:

- ne sait pas
- pas de réponse

6\_ Inscrivez le nom du regroupement, de l'association, du réseau dont votre entreprise ou organisme est membre :

- ne sait pas
- pas de réponse

7\_ Quel est le type de ce regroupement?

- Sectoriel
- Multisectoriel
- Réseau non formel
- ne sait pas
- pas de réponse

8\_ Inscrivez dans quel MRC ou Ville votre entreprise ou organisme est établi :

- MRC de Maskinongé
- MRC de Mékinac
- MRC des Chenaux
- Ville de Trois-Rivières
- Ville de Shawinigan
- Ville de la Tuque

9\_ Quelle est la langue d'usage dans votre organisme :

- Français
- Anglais
- Autre, laquelle?

10\_ Votre organisation est...:

- Groupe communautaire avec un volet économie sociale marchand
- Entreprise d'économie sociale (activité marchande)

11\_ Quel est le statut de votre entreprise ou de votre organisme?

- Coopérative, répondre à la question 12
- Obnl, allez à la question 13

12\_ Quel est le type de votre coopérative?

- Solidarité
- Travail
- Consommation
- Production
- Habitation
- ne sait pas
- pas de réponse

13\_ Est-ce que votre entreprise a une désignation particulière?

- Entreprise d'insertion
- Entreprise adaptée
- Autre, **laquelle?**

14\_ Quelle est la portée de votre entreprise ou de votre organisme?

- Locale
- Régionale
- Provinciale
- Pancanadienne
- Internationale
- ne sait pas

15\_ Votre organisme est-il un regroupement de groupes communautaires, d'organismes ou d'entreprises?

- Oui, **passez à la question suivante**
- Non, **allez à la question 18**
- Ne sait pas, **allez à la question 18**
- Pas de réponse, **allez à la question 18**

16\_ Quel type de regroupement êtes-vous?

- Sectoriel
- Multisectoriel
- Réseau non formel
- Ne sait pas
- Pas de réponse

17\_ Quel est le nombre de membres de votre regroupement?

18\_ Quelle est l'année d'incorporation de votre entreprise ou de votre organisme?

19\_ Quelle est l'année d'opération de votre entreprise ou de votre organisme?

20\_ Comparativement à la dernière année financière, votre budget d'opération est-il ...

| Évolution                                 | Fluctuation approximative |
|---|---------------------------|
| <input type="checkbox"/> plus élevé       | % de fluctuation          |
| <input type="checkbox"/> est resté stable |                           |
| <input type="checkbox"/> a diminué        | % de fluctuation          |

- ne sait pas  
 pas de réponse

21\_ Votre entreprise possède-t-elle des biens immobiliers ?

- oui valeur (\$) selon vos états financiers de la dernière année financière \$  
 non  
 ne sait pas  
 pas de réponse

22\_ Financement de votre entreprise pour la dernière année financière ...

|  |   | Pourcentage relatif en fonction des différentes sources proposées<br><u>Dernière année financière</u> |
|--|---|---|
| <b>Subventions</b>   | Financement de base (récurrent)   | %   |
|  | Financement non récurrent   | %   |
| <b>Ventes de biens et de services</b>  | Au secteur privé  | %   |
|  | Ententes contractuelles avec des institutions publiques ou gouvernementales | %   |
| <b>Contributions du privé</b> (dons, commandites, fondations, etc.)  |   | %   |
| <b>Revenus auto-générés</b> (activités bénéfice, cotisations, membership, etc.)  |   | %   |
| <b>Financement provenant des outils financiers mis en place par le mouvement de l'économie sociale</b> (RISQ, Fiducie, Crédit communautaire) |   | %   |
| <b>Autre(s) type(s) de financement</b><br>Précisez   |   | %   |
| <b>Total</b>   |   | 100%  |

- ne sait pas  
 pas de réponse

23\_ Dans le courant de la dernière année financière, quelles ont été les dépenses de votre entreprise?

|  | Dernière année financière |
|--|---------------------------|
| <b>Dépenses reliées aux salaires</b>   |                           |
| Salaires   |                           |
| Avantages sociaux  |                           |
| Services professionnels  |                           |
| <b>Sous-total des dépenses reliées aux salaires (sous-total 1)</b>   |                           |
| <b>Dépenses reliées au fonctionnement</b>  |                           |
| Téléphonie, Internet, timbres et messagerie  |                           |
| Fourniture et équipements (photocopies, imprimerie, papeterie, fournitures de bureau, location d'équipement, etc.) |                           |
| Immobilisations (achat, rénovations, etc.)   |                           |
| Loyer, entretien, réparations  |                           |
| Communications (communiqués de presse, etc.) et promotion  |                           |
| Vie démocratique et associative (CA, AG...)  |                           |
| Formation des bénévoles et des permanents  |                           |
| Représentation et frais de déplacement   |                           |
| Développement des services et activités aux niveaux local et régional  |                           |
| Autres dépenses (ne <b>pas</b> inclure les dépenses reliées aux salaires)  |                           |
| <b>Sous-total des dépenses reliées au fonctionnement (sous-total 2)</b>  |                           |
|  |                           |
| <b>Total des dépenses (sous-total 1 + sous-total 2)</b>  |                           |

- ne sait pas  
 pas de réponse

24\_ Pouvez-vous estimer la part occupée (en pourcentage) de vos dépenses effectuées auprès d'entreprises ou d'organismes du secteur de l'économie sociale (dépenses en biens et en services auprès de fournisseurs du secteur de l'économie sociale) ?

%

- ne sait pas  
 pas de réponse  
 ne s'applique pas

25\_ Veuillez préciser les six principaux emplois/titres d'emploi que l'on retrouve au sein de votre entreprise ou de votre organisme...

|   | Principaux emplois |
|---|--------------------|
| 1 |                    |
| 2 |                    |
| 3 |                    |
| 4 |                    |
| 5 |                    |
| 6 |                    |

26\_ Votre entreprise ou votre organisme envisage-t-il l'embauche de nouvelles ressources humaines dans le courant de la prochaine année financière (nous faisons référence aux emplois réguliers, aux postes cadre, MAIS nous NE faisons pas référence aux emplois sous programmes de financement) ?

- oui                    nbre d'employés  
 non  
 ne sait pas  
 pas de réponse  
 ne s'applique pas

27\_ Au moment de leur embauche et SANS TENIR COMPTE DES POSTES FINANCÉS DANS LE CADRE DE PROGRAMMES D'INSERTION, un ou plusieurs des employés de votre entreprise ou de votre organisme étaient-ils ...

- éloignés du marché du travail (sans chèque)            nbre d'employés                    nbre moyen de mois d'éloignement  
 au chômage    nbre d'employés                    nbre moyen de mois au chômage  
 sur l'aide sociale    nbre d'employés                    nbre moyen de mois sur l'aide sociale  
 ne sait pas  
 pas de réponse  
 ne s'applique pas

28\_ Au moment de leur embauche un ou plusieurs membres de votre personnel habitaient-ils dans une autre région ?

- oui    nombre d'employés  
 non  
 ne sait pas  
 pas de réponse  
 ne s'applique pas



29\_ Veuillez préciser le nombre de personnes occupant le/les postes de direction (direction générale, direction adjointe) ou le/les postes de coordination ...

30\_ Pour les postes de direction ou de coordination veuillez préciser ...

|                     | Temps plein<br>(plus de 30 heures) | Salaire horaire<br>moyen<br>(pour le temps plein) | Temps partiel<br>(moins de 30<br>heures) | Salaire horaire<br>moyen<br>(pour le temps<br>partiel) |
|---------------------|------------------------------------|---|--|--|
| Nombre <b>total</b> |                                    |   |  |  |
| Nombre de femmes    |                                    |   |  |  |
| Nombre d'hommes     |                                    |   |  |  |

- ne sait pas  
 pas de réponse

31\_ Dans le courant de la dernière année financière, quel était le nombre d'employés rémunérés dans votre entreprise ou votre organisme, en ne tenant pas compte des postes de direction, en ne tenant pas compte des emplois financés par le biais de programmes d'insertion et en ne tenant pas compte des bénévoles?

|                                   | Temps plein<br>(plus de 30<br>heures par<br>semaine) | Temps partiel<br>(moins de 30<br>heures par<br>semaine) | Saisonniers<br>(projets<br>ponctuels,<br>stages<br>rémunérés) |
|-----------------------------------|--|---|---|
| Nombre de femmes                  |  |   |   |
| Nombre d'hommes                   |  |   |   |
| Nombre moyen de<br>semaines/année |  |   |   |
| Nombre moyen<br>d'heures/semaine  |  |   |   |
| Taux horaire moyen des<br>femmes  |  |   |   |
| Taux horaire moyen des<br>hommes  |  |   |   |

- ne sait pas  
 pas de réponse

**32\_ Dans le courant de la dernière année financière, votre entreprise ou votre organisme a-t-il employé des personnes dans le cadre de programme d'insertion ?**

- oui                    combien ?  
 non  
 ne sait pas

**33\_ Si oui, veuillez préciser ...**

|                     | Temps plein<br>(plus de 30 heures) | Salaire horaire<br>moyen<br>(pour le temps plein) | Temps partiel<br>(moins de 30<br>heures) | Salaire horaire<br>moyen<br>(pour le temps<br>partiel) |
|---------------------|------------------------------------|---|--|--|
| Nombre <b>total</b> |                                    |   |  |  |
| Nombre de femmes    |                                    |   |  |  |
| Nombre d'hommes     |                                    |   |  |  |

- ne sait pas  
 pas de réponse

**34\_ Veuillez préciser le nombre moyen d'années d'ancienneté des membres du personnel rémunéré**

| Types de poste et statuts | Nombre moyen d'années<br>d'ancienneté |
|---------------------------|---------------------------------------|
| Postes de direction       |                                       |
| Postes à temps plein      |                                       |
| Postes à temps partiel    |                                       |

- ne sait pas  
 pas de réponse

**35\_ Veuillez préciser l'âge moyen des membres du personnel occupant le/les poste(s) de direction ...**

- ne sait pas  
 pas de réponse

**36\_ Combien de membres de votre personnel sont âgés de 35 ans et moins ?**

- ne sait pas  
 pas de réponse

**37\_ Veuillez préciser l'âge moyen des membres du personnel (autre que direction) occupant les postes à temps plein ...**

- ne sait pas  
 pas de réponse

**38\_ Veuillez préciser l'âge moyen des membres du personnel (autre que direction) occupant les postes à temps partiel ...**

- ne sait pas  
 pas de réponse

**39\_ Majoritairement, les membres du personnel occupant le/les postes de direction possèdent ...**

- un diplôme universitaire domaine/discipline  
 un diplôme collégial domaine/discipline  
 un diplôme d'études secondaires ou professionnelles domaine/discipline  
 moins d'un secondaire  
 ne sait pas  
 pas de réponse

**40\_ Majoritairement les membres du personnel (autre que direction) occupant les postes à temps plein possèdent...**

| Les femmes  | Les hommes  |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> un diplôme universitaire<br><input type="checkbox"/> un diplôme collégial<br><input type="checkbox"/> un diplôme d'études secondaires ou professionnelles<br><input type="checkbox"/> moins d'un secondaire<br><input type="checkbox"/> ne sait pas<br><input type="checkbox"/> pas de réponse | <input type="checkbox"/> un diplôme universitaire<br><input type="checkbox"/> un diplôme collégial<br><input type="checkbox"/> un diplôme d'études secondaires ou professionnelles<br><input type="checkbox"/> moins d'un secondaire<br><input type="checkbox"/> ne sait pas<br><input type="checkbox"/> pas de réponse |

**41\_ Majoritairement les membres du personnel (autre que direction) occupant les postes à temps partiel possèdent ...**

| Les femmes  | Les hommes  |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> un diplôme universitaire<br><input type="checkbox"/> un diplôme collégial<br><input type="checkbox"/> un diplôme d'études secondaires ou professionnelles<br><input type="checkbox"/> moins d'un secondaire<br><input type="checkbox"/> ne sait pas<br><input type="checkbox"/> pas de réponse | <input type="checkbox"/> un diplôme universitaire<br><input type="checkbox"/> un diplôme collégial<br><input type="checkbox"/> un diplôme d'études secondaires ou professionnelles<br><input type="checkbox"/> moins d'un secondaire<br><input type="checkbox"/> ne sait pas<br><input type="checkbox"/> pas de réponse |

**42\_ Votre entreprise ou votre organisme compte-t-il parmi ses membres du personnel des personnes issues de communautés culturelles (communautés qui se distinguent par leur culture, leur approche culturelle. Une communauté culturelle peut-être linguistique, religieuse ou ethnique) ?**

- oui                    nombre d'employés
- non
- ne sait pas
- pas de réponse

**43\_ Y-a-t-il un syndicat au sein de votre entreprise ou de votre organisme ?**

- oui
- non
- ne sait pas
- pas de réponse

**44\_ Si non, votre entreprise ou votre organisme bénéficie-t-il d'ententes négociées collectivement ?**

- oui
- non
- ne sait pas
- pas de réponse

**45\_ Votre entreprise ou votre organisme s'est-il dotée d'une politique de conditions de travail et/ou d'une politique salariale ?**

- oui
- non
- ne sait pas
- pas de réponse

**46\_ Si oui, quels en sont les principaux éléments ?**

- politique d'embauche
- période d'essai et d'évaluation
- ancienneté
- mise à pied et licenciement
- heures de travail
- congés fériés et payés
- congés sociaux
- vacances annuelles
- évaluation de la personne salariée
- résiliation du contrat
- autre, précisez
- ne sait pas
- pas de réponse

47\_ Veuillez indiquer les avantages sociaux dont bénéficient les membres de votre personnel rémunéré ...

- aucun  
 obligations familiales et congés parentaux  
 plan d'assurance collective  
 régime de retraite collective  
 ne sait pas  
 pas de réponse

48\_ Votre entreprise bénéficie-t-elle de la participation / implication de bénévoles AUTRES QUE LES ADMINISTRATEURS ?

- oui                    nombre de bénévoles pour la dernière année financière  
 non  
 ne sait pas  
 pas de réponse

49\_ En moyenne, et pour la dernière année financière, quel était le nombre total d'heures de bénévolat effectué dans votre entreprise ou votre organisme (SANS TENIR COMPTE DES HEURES EFFECTUÉES PAR LES ADMINISTRATEURS) ?

- 1 à 499 heures  
 500 à 999 heures  
 1 000 à 1 999 heures  
 2 000 à 2 999 heures  
 3 000 à 3 999 heures  
 4 000 à 4 999 heures  
 5 000 à 9 999 heures  
 10 000 heures et plus  
 ne sait pas  
 pas de réponse  
 ne s'applique pas

50\_ Combien de personnes siégeaient à votre conseil d'administration dans le courant de la dernière année financière ?

| Nombre de femmes  | Nombre d'hommes   |
|---|---|
|   |   |
| Parmi ces femmes, combien étaient âgées de 35 ans et -? | Parmi ces hommes, combien étaient âgées de 35 ans et -? |

**51\_ En vertu de vos règlements généraux, les personnes siégeant au conseil d'administration y participent à titre de ...**

|  | Nombre de sièges votants | Nombre de sièges non votants |
|--|--------------------------|------------------------------|
| représentants du personnel   |                          |                              |
| membres à titre individuel   |                          |                              |
| délégués d'organismes membres  |                          |                              |
| administrateurs co-optés (milieu des affaires, milieu municipal, etc.) |                          |                              |
| clients  |                          |                              |
| délégués d'organismes gouvernementaux (non-membres)                    |                          |                              |
| Autres membres, <b>précisez</b>  |                          |                              |

- ne sait pas  
 pas de réponse

**52\_ Veuillez indiquer le nombre de réunions tenues et précisez le nombre moyen de membres ayant, durant la dernière année financière, assisté à ces réunions ...**

|   | nombre de réunions tenues | nombre de membres convoqués à une réunion | nombre annuel moyen de membres ayant assisté |
|---|---------------------------|---|--|
| Conseil d'administration                                      |                           |   |  |
| Assemblée générale des membres                                |                           |   |  |
| Comité de direction (comité exécutif, comité de coordination) |                           |   |  |
| Divers comités  |                           |   |  |

- ne sait pas  
 pas de réponse

**53\_ Nom du répondant**

**54\_ Le titre du répondant**

*Appendice E*  
Questionnaire proposé

## Portrait de l'économie sociale

Pour vous aider à remplir le questionnaire, il est préférable d'avoir en main une **calculatrice**, vos **règlements généraux**, vos **états financiers** et vos **procès-verbaux**.

Ce questionnaire est conçu pour être complété électroniquement dans Microsoft Word. Il vous faut, tout simplement, **cocher sur la case correspondante à votre choix de réponse**.

### Identification de l'entreprise

Cette section vise à vérifier les informations afin de mettre à jour le répertoire régional.

#### 1\_ Corrigez ou complétez les informations

|  | Selon nos informations | CORRIGEZ ou COMPLÉTEZ |
|--|------------------------|-----------------------|
| Nom de l'entreprise  |                        |                       |
| Adresse du siège social                                      |                        |                       |
| Ville  |                        |                       |
| Code postal  |                        |                       |
| Numéro de téléphone  |                        |                       |
| Numéro de télécopieur  |                        |                       |
| Courriel général   |                        |                       |
| Site Internet  |                        |                       |
| L'adresse du siège social est-elle l'adresse d'exploitation? | Oui/non                |                       |
| Si non, adresse d'exploitation                               |                        |                       |
| Ville  |                        |                       |
| Code postal  |                        |                       |



## Description de l'entreprise

### 2\_ Corrigez ou complétez les informations

|   |   |  |
|---|---|--|
| Votre entreprise est ...                                  | Un groupe communautaire avec un volet économie sociale marchand/une entreprise d'économie sociale   |  |
| Quel est le statut de votre entreprise?                   | Organisme à but non lucratif<br>Coopérative de solidarité<br>Coopérative de travail<br>Coopérative de consommation<br>Coopérative de production<br>Coopérative d'habitation |  |
| Votre entreprise est établie...                           | MRC de Maskinongé<br>MRC de Mékinac<br>MRC des Chenaux<br>Ville de Trois-Rivières<br>Ville de Shawinigan<br>Ville de la Tuque   |  |
| Votre entreprise a-t-elle une désignation particulière... | Entreprise d'insertion/entreprise adaptée   |  |

### 3\_ Quel est le principal secteur d'activité auquel votre entreprise appartient et quelle est l'activité liée à ce secteur ?

| Selon nos informations                             | CORRIGEZ ou<br>COMPLÉTEZ | COMPLÉTEZ |
|--|--------------------------|-----------|
| Secteurs d'activités                               |                          | Activités |
| <input type="checkbox"/> Agroalimentaire           |                          |           |
| <input type="checkbox"/> Arts et culture           |                          |           |
| <input type="checkbox"/> Commerce de détail        |                          |           |
| <input type="checkbox"/> Environnement             |                          |           |
| <input type="checkbox"/> Financement               |                          |           |
| <input type="checkbox"/> Habitation                |                          |           |
| <input type="checkbox"/> Loisirs et tourisme       |                          |           |
| <input type="checkbox"/> Manufacturier             |                          |           |
| <input type="checkbox"/> Médias et communication   |                          |           |
| <input type="checkbox"/> Ressources naturelles     |                          |           |
| <input type="checkbox"/> Santé                     |                          |           |
| <input type="checkbox"/> Services aux entreprises  |                          |           |
| <input type="checkbox"/> Services aux personnes    |                          |           |
| <input type="checkbox"/> Infrastructure collective |                          |           |
| <input type="checkbox"/> TIC                       |                          |           |
| <input type="checkbox"/> Transport                 |                          |           |
| <input type="checkbox"/> Autres, <b>précisez :</b> |                          |           |

- 4\_ Inscrivez le ou les nom(s) de regroupement, d'association ou de réseau dont votre entreprise est membre. Notez de quel type est chacun des regroupements (local, régional ou national).

|   | Nom des regroupements | Type de regroupements (local, régional ou national) |
|---|-----------------------|---|
| 1 |                       |   |
| 2 |                       |   |
| 3 |                       |   |
| 4 |                       |   |
| 5 |                       |   |
| 6 |                       |   |

- aucun  
 ne sait pas

- 5\_ Quelle est la portée de votre entreprise?

- Locale  
 Régionale  
 Provinciale  
 Pancanadienne  
 Internationale  
 ne sait pas

- 6\_ En quelle année votre entreprise a-t-elle débuté ses opérations ?

- 7\_ Entre le moment où votre entreprise s'est incorporée et le moment où les opérations ont débuté, s'est-il écoulé une période de temps?

Si oui, combien de temps?

## Ressources financières

- 8\_ Comparativement à la dernière année financière, votre budget d'opération est-il ...

| Évolution                                 | Fluctuation approximative |
|---|---------------------------|
| <input type="checkbox"/> plus élevé       | % de fluctuation          |
| <input type="checkbox"/> est resté stable |                           |
| <input type="checkbox"/> a diminué        | % de fluctuation          |

- ne sait pas

**9\_ Votre entreprise possède-t-elle des biens immobiliers ?**

- oui valeur (\$) selon vos états financiers de la dernière année financière \$
- non
- ne sait pas

**10\_ Financement de votre entreprise pour la dernière année financière ...**

|   | Pourcentage relatif en fonction des différentes sources proposées<br><u>Dernière année financière</u> |
|---|---|
| <b>Subventions</b>  | %   |
| <b>Ventes de biens et de services (revenus autonomes)</b> | %   |
| <b>Prêts hypothécaires</b>                                | %   |
| <b>Autre(s) type(s) de financement</b><br>Précisez        | %   |
| <b>Total</b>  | <b>100%</b>   |

- ne sait pas

**11\_ Depuis le démarrage de votre entreprise, avez-vous reçu du financement provenant des outils financiers mis en place par le mouvement de l'économie sociale?**

Si oui, lesquels?

- RISQ
- Fiducie
- Filaction
- Fonds communautaire d'emprunts Mauricie
- Fond d'action
- Investissement Québec
- Autres

Nommez l'année financière : \_\_\_\_\_



**16\_ Dans le courant de la dernière année financière, quel était le nombre d'employés rémunérés dans votre entreprise, en ne tenant pas compte des postes de direction, en ne tenant pas compte des emplois financés par le biais de programmes d'insertion et en ne tenant pas compte des bénévoles?**

|                               | <b>Temps plein<br/>(plus de 30 heures par semaine)</b> | <b>Temps partiel<br/>(moins de 30 heures par semaine)</b> | <b>Saisonniers<br/>(projets ponctuels, stages rémunérés)</b> |
|-------------------------------|--|---|--|
| Nombre de femmes              |  |   |  |
| Nombre d'hommes               |  |   |  |
| Taux horaire moyen des femmes |  |   |  |
| Taux horaire moyen des hommes |  |   |  |

ne sait pas

**17\_ Dans le courant de la dernière année financière, les employés à temps partiel ont travaillé combien d'heures par semaine en moyenne?**

ne sait pas

ne s'applique pas

**18\_ Dans le courant de la dernière année financière, les employés saisonniers ont travaillé combien de semaines en moyenne?**

ne sait pas

ne s'applique pas

**19\_ Dans le courant de la dernière année financière, votre entreprise a-t-il employé des personnes dans le cadre de programme d'insertion ?**

oui **combien ?**

non

ne sait pas

20\_ Si oui, veuillez préciser ...

|                     | Nombre d'employés | Salaire horaire moyen |
|---------------------|-------------------|-----------------------|
| Nombre <b>total</b> |                   |                       |
| Nombre de femmes    |                   |                       |
| Nombre d'hommes     |                   |                       |

- ne sait pas  
 ne s'applique pas

21\_ Combien de membres de votre personnel sont âgées de 35 ans et moins ?

|                     |  |
|---------------------|--|
| Nombre <b>total</b> |  |
| Nombre de femmes    |  |
| Nombre d'hommes     |  |

- ne sait pas

22\_ Majoritairement, les membres du personnel occupant le/les postes de direction possèdent ...

- un diplôme universitaire **domaine/discipline**  
 un diplôme collégial **domaine/discipline**  
 un diplôme d'études secondaires ou professionnelles **domaine/discipline**  
 moins d'un secondaire  
 ne sait pas

23\_ Y-a-t-il un syndicat au sein de votre entreprise ?

- oui  
 non  
 ne sait pas

24\_ Si non, votre entreprise bénéficie-t-elle d'ententes négociées collectivement ?

- oui  
 non  
 ne sait pas

25\_ Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique de conditions de travail et/ou d'une politique salariale ?

- oui  
 non

ne sait pas

**26\_ Veuillez indiquer les avantages sociaux dont bénéficient les membres de votre personnel rémunéré ...**

- aucun  
 obligations familiales et congés parentaux  
 plan d'assurance collective  
 régime de retraite collective  
 ne sait pas

**27\_ Votre entreprise bénéficie-t-elle de la participation / implication de bénévoles AUTRES QUE LES ADMINISTRATEURS ?**

- oui                    **nombre de bénévoles pour la dernière année financière**  
 non  
 ne sait pas

**28\_ En moyenne, et pour la dernière année financière, quel était le nombre total d'heures de bénévolat effectué dans votre entreprise (SANS TENIR COMPTE DES HEURES EFFECTUÉES PAR LES ADMINISTRATEURS) ?**

- moins de 100 heures  
 100 à 299 heures  
 300 à 499 heures  
 500 à 699 heures  
 700 à 899 heures  
 900 à 1 099 heures  
 1 100 à 1 299 heures  
 1 300 à 1 499 heures  
 1 500 à 1 999 heures  
 2 000 à 2 499 heures  
 2 500 heures et plus  
 ne sait pas  
 ne s'applique pas

## Vie démocratique

**29\_ Combien de personnes siégeaient à votre conseil d'administration dans le courant de la dernière année financière ?**

| Nombre de femmes   | Nombre d'hommes   |
|--|---|
|  |   |
| <b>Parmi ces femmes, combien étaient âgées de 35 ans et -?</b> | <b>Parmi ces hommes, combien étaient âgés de 35 ans et -?</b> |

**30\_ En vertu de vos règlements généraux, avez-vous des personnes siégeant au conseil d'administration à titre de représentants du personnel?**

|                            | Nombre de sièges votants | Nombre de sièges non votants |
|----------------------------|--------------------------|------------------------------|
| représentants du personnel |                          |                              |

ne sait pas

**31\_ Veuillez indiquer le nombre de réunions tenues et précisez le nombre moyen d'heures par réunion pour la dernière année financière.**

|   | nombre de réunions tenues | nombre d'heures moyen par réunion |
|---|---------------------------|-----------------------------------|
| Conseil d'administration                                      |                           |                                   |
| Assemblée générale des membres                                |                           |                                   |
| Comité de direction (comité exécutif, comité de coordination) |                           |                                   |
| Divers comités  |                           |                                   |

ne sait pas

**32\_ Veuillez préciser le nombre de membres convoqués et le nombre moyen de membres ayant, durant la dernière année financière, assisté à ces réunions ...**

|   | nombre de membres convoqués à une réunion | nombre annuel moyen de membres ayant assisté |
|---|---|--|
| Conseil d'administration                                      |   |  |
| Assemblée générale des membres                                |   |  |
| Comité de direction (comité exécutif, comité de coordination) |   |  |
| Divers comités  |   |  |

ne sait pas

**33\_ Nom du répondant**

**34\_ Le titre du répondant**