



PÔLE
D'ÉCONOMIE SOCIALE
VALLÉE-DU-HAUT-SAINT-LAURENT



Portrait socio-économique des entreprises d'économie sociale de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent

Réalisé pour la Conférence régionale des élus (CRÉ) de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent

Par Sophie Morissette, chargée de projet, Chantier de l'économie sociale
Marie-Hélène Méthé, directrice générale adjointe et responsable des régions, Chantier de
l'économie sociale

Mars 2012

Préambule

Le présent rapport de recherche a pour objectif premier de dresser un portrait socio-économique des entreprises d'économie sociale (EÉS) de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent. Plus particulièrement, il vise à établir l'inventaire systématique des EÉS de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent et à mesurer les contributions et les retombées de ces entreprises pour la région en matière de développement régional. Les principaux thèmes abordés concernent l'identification et la description des EÉS, leurs ressources financières, leurs ressources humaines ainsi que leur vie démocratique. Plusieurs de ces thèmes sont étudiés en lien avec les secteurs d'activités ou le territoire géographique des EÉS. Le rapport conclut par des constats principaux tirés des résultats de cette recherche.

Table des matières

PRÉAMBULE	IV
TABLE DES MATIÈRES.....	V
LISTE DES TABLEAUX.....	VII
LISTE DES FIGURES	VIII
LISTE DES ACRONYMES ET DES SYMBOLES.....	IX
REMERCIEMENTS	1
INTRODUCTION	2
CHAPITRE 1	6
MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE	6
1.1 Population de l'enquête	6
1.2 Collecte des données	7
1.3 Qualité des données.....	8
1.4 Analyse des données	9
1.5 Éthique	10
1.6 Limites de l'enquête.....	10
CHAPITRE 2	11
ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS.....	11
2.1 Identification et description des EÉS	11
2.1.1 Statut juridique	15
2.1.2 Secteurs d'activités	16
<i>Figure 3. Les principaux secteurs d'activités de la Vallée-du-Haut-St-Laurent</i>	18
2.1.2.1 Secteur de l'habitation.....	19
2.1.3 Années d'opération	20
2.1.5 Langue d'usage des organismes.....	22
2.1.6 Désignations particulières.....	22
2.1.7 Portée des EÉS	23
2.1.8 Synthèse de la section sur l'identification et la description des EÉS en Vallée-du-Haut-Saint-Laurent	23
2.2 Ressources financières	25
2.2.1 Immobilisations	25
2.2.2 Sources de financement	26
2.2.3 Budget d'opération.....	28
2.2.4 Revenus et dépenses	29
2.2.6 Synthèse de la section sur les ressources financières	33
2.3 Les ressources humaines.....	34

2.3.1 Emplois de direction / coordination	34
2.3.1.1 Sexe des employés de direction / coordination	34
2.3.1.2 Rémunération des employés de la direction / coordination	35
2.3.2 Emplois réguliers	36
2.3.2.1 Sexe des employés réguliers	36
2.3.2.2 Rémunération et durée des emplois réguliers	39
2.3.4 Intégration à l'emploi.....	40
2.3.4.1 Emplois dans le cadre des programmes d'insertion	41
2.3.4.2 Employés éloignés du marché du travail (sans chèque), au chômage, sur l'aide sociale	42
2.3.5 Nouvelles embauches.....	42
2.3.6 Conditions de travail	42
2.3.6.1 Représentation syndicale.....	42
2.3.6.2 Ententes négociées collectivement	42
2.3.6.3 Politiques de conditions de travail et politiques salariales.....	43
2.3.6.4 Avantages sociaux.....	43
2.3.6.5 Bénévolat.....	43
2.3.7 Synthèse de la section sur les ressources humaines	44
2.4 Vie démocratique.....	46
2.4.1 Assemblées générales.....	47
2.4.2 Conseils d'administration	47
2.4.3 Autres comités	48
2.4.4 Synthèse de la section sur la vie démocratique.....	50
CONCLUSION.....	51
Faits saillants concernant l'identification et la description des EÉS.....	51
Faits saillants concernant les ressources financières	52
Faits saillants concernant les ressources humaines.....	53
Faits saillants concernant la vie démocratique	54
Faits saillants concernant la MRC Roussillon	54
Faits saillants concernant la MRC Vaudreuil-Soulanges	55
Faits saillants concernant la MRC Beauharnois-Salaberry.....	55
Faits saillants concernant la MRC Jardins-de-Napierville.....	56
Faits saillants concernant la MRC du Haut-Saint-Laurent	56
Retombées économiques.....	57
Retombées sociales	58
Principaux constats et défis.....	59
LISTES DES RÉFÉRENCES	62
APPENDICE 1 : LISTE DES SECTEURS ET SOUS-SECTEURS D'ACTIVITÉS DES EÉS.....	80

Liste des tableaux

Tableau

Taux de réponse selon la localisation des EÉS par territoire géographique.....	7
Répartition des répondants des EÉS selon leurs fonctions	9
Données sur les EÉS au Québec	12
Répartition des EÉS selon des caractéristiques géographiques et démographiques des territoires	15
Statut juridique des EÉS selon le type d'entreprise	16
Nombre d'années d'opération des EÉS selon leur statut.....	21
Répartition des EÉS selon leur portée.....	23
Les EÉS selon les sources de financement (normalisé).....	27
Les outils financiers de l'économie sociale	28
Les EÉS selon leurs revenus.....	29
Moyenne des revenus des EÉS selon les territoires géographiques	30
Moyenne des revenus des EÉS selon les principaux secteurs d'activité.....	31
Moyenne de la masse salariale des EÉS selon les principaux secteurs d'activité.....	32
Salaires horaires moyens des postes de direction / coordination selon le sexe et le poste	36
Le nombre de postes réguliers des EÉS selon le sexe et le poste	37
Pourcentage de la main-d'œuvre dans les EÉS	39
selon les principaux secteurs d'activité.....	39
Salaires horaires moyens dans les EÉS selon le sexe et les types d'emplois	40
Les EÉS selon le nombre d'heures de bénévolat	44
Assemblées générales des membres des EÉS	47
Activités des conseils d'administration des EÉS.....	48
Activités des autres comités des EÉS	49

Liste des figures

Figure

1	Carte de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent	
2	Répartition des EÉS selon les secteurs d'activités.....	18
3	Répartition des EÉS selon le nombre d'années d'opération en %.....	23
4	Types de regroupements selon les secteurs d'activités des EÉS.....	26
5	Répartition de la valeur des biens immobiliers des EÉS.....	31
6	Répartition des EÉS selon la variation de leur budget d'opération.....	36
7	Répartition hommes/femmes dans les postes de direction / coordination des EÉS	41
8	Titulaires des différents postes réguliers au sein des EÉS.....	47
9	Pourcentage des titulaires de postes dans le cadre d'un programme d'insertion au sein des EÉS.....	55
10	Âge et sexe des personnes siégeant aux CA des EÉS.....	66

Liste des acronymes et des symboles

CA	Conseil d'administration
CDC	Corporation de développement communautaire
CLD	Centre local de développement
CPE	Centre de la petite enfance
CRÉ	Conférence régionale des élus
CTA	Centre de travail adapté
EÉS	Entreprise d'économie sociale
MRC	Municipalité régionale de comté
OBNL	Organisme à but non lucratif
RISQ	Réseau d'investissement social du Québec
RQRP-ÉS	Réseau québécois de recherche partenariale en économie sociale
TIC	Technologie de l'information et des communications

Remerciements

La présente recherche résulte d'un partenariat entre le Chantier de l'économie sociale et la Conférence régionale des élus (CRÉ) de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent. Il est important de remercier en premier lieu les répondants des entreprises d'économie sociale de la région qui ont pris le temps de remplir notre questionnaire malgré leur charge de travail importante. De plus, il faut souligner la participation des différents Centres locaux de développement (CLD) et des Corporations de développement communautaire (CDC) de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent qui ont incité les entreprises à participer à la recherche.

À tous et à toutes, merci!

Introduction

L'économie sociale n'est pas une activité nouvelle puisque ses origines remontent au XVI^e siècle en Europe. À l'époque, elle était une réaction au libéralisme qui prônait alors l'idée que l'ordre économique devait être reconstruit en fonction de l'égalité et de la liberté des êtres humains. Au Québec, c'est au XVIII^e siècle que sont fondées les premières entreprises d'économie sociale (EÉS), en réaction au capitalisme, pour combler les lacunes engendrées par l'économie marchande et pour agir là où l'État et les entreprises privées n'intervenaient pas. C'est surtout en période de crise que le mouvement social prendra son essor. Le milieu ouvrier, dont les salaires ne permettaient qu'un faible pouvoir d'achat, met sur pied des sociétés d'entraide et des mutuelles d'assurance pour garantir des secours en cas de maladie, d'infirmité ou pour payer les frais funéraires. Par la suite, des entreprises coopératives et d'initiatives économiques vont se former, notamment en raison de la difficulté pour de petites propriétés marchandes à concurrencer le capitalisme. Au fil du temps, les EÉS contribueront à moduler la réalité sociale et économique du Québec. Aujourd'hui, l'économie sociale est de plus en plus reconnue comme un outil de développement social, culturel, politique et économique¹. Cependant, l'enjeu principal ne porte pas sur la reconnaissance de l'importance de l'économie sociale, mais plutôt sur le choix d'un modèle de développement pour les années à venir².

Plus près de nous, en 1995, la Marche des femmes *Du pain et des roses* et le *Sommet sur l'économie et l'emploi*, en 1996, initient ce qu'on appellera la nouvelle économie sociale. Ces événements contribueront à obtenir une reconnaissance officielle du gouvernement³. Le *Sommet sur l'économie et l'emploi*, organisé par le gouvernement du Québec, a alors pour but de relancer le devenir social et économique. C'est à ce moment que l'économie sociale acquiert une

¹ D'AMOURS, M. (2006). *L'économie sociale au Québec, cadre théorique, histoire, réalités et défis*. Montréal : Éditions Saint-Martin.

² 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.

³ CHANTIER DE L'ÉCONOMIE SOCIALE & MÉTHÉ, M.-H. (2008). *Oser la solidarité! L'innovation sociale au coeur de l'économie québécoise*. Québec : Fides.

reconnaissance gouvernementale importante. Dans la foulée de ce sommet naît le *Chantier de l'économie sociale*, dont la mission est de promouvoir l'économie sociale comme partie intégrante de la structure socio-économique du Québec. Ce nouveau groupe de travail produit un rapport en 1996 : *Osons la solidarité*⁴, qui lui sert de plan d'action au cours des années subséquentes. Voici la définition officielle de l'économie sociale qui est alors adoptée :

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 :

- **l'entreprise d'économie sociale a pour finalité de servir ses membres ou la collectivité plutôt que de simplement engendrer des profits et viser le rendement financier;**
- **elle a une autonomie de gestion par rapport à l'État;**
- **elle intègre dans ses statuts et ses façons de faire un processus de décision démocratique impliquant usagers et usagers, travailleuses et travailleurs;**
- **elle défend la primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition de ses surplus et revenus;**
- **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 »)

⁴ GROUPE DE TRAVAIL SUR L'ÉCONOMIE SOCIALE (1996). *Osons la solidarité!* Montréal : Sommet sur l'économie et l'emploi.

À la suite de la *Marche du Pain et des roses*, à partir de 1996, les conseils régionaux d'économie sociale (CRÉS) sont créés au Québec. Ils ont pour but principal de faire la promotion de l'économie sociale à l'échelle régionale et 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 de leurs régions respectives. Le Pôle régional d'économie sociale de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent est créé en 2011 dans le même but que les CRÉS en 1996.

L'année suivante, en 1997, à la suite du dépôt de sa politique de soutien au développement local et régional, le gouvernement du Québec met sur pied les CLD, dont le mandat consiste à travailler au développement de l'entrepreneuriat privé, mais aussi à celui de l'économie sociale, et ce, en les dotant d'un fonds d'économie sociale⁵.

De nombreuses entreprises telles que des organismes à but non lucratif (OBNL), des coopératives et des mutuelles 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 EÉS⁶ dans des secteurs très diversifiés tels que l'environnement, les services, la santé et les arts et la culture. Il est donc important de connaître précisément l'apport de l'économie sociale au développement des régions.

La Vallée-du-Haut-Saint-Laurent

À l'heure actuelle, la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent est une région aux grands contrastes économiques. Certaines MRC sont très prospères et d'autres, plutôt dans un état de stagnation. Les MRC les plus riches sont Roussillon et Vaudreuil-Soulanges. Cette dernière connaît un boom économique des plus importants. En revanche, la MRC du Haut-Saint-Laurent est nettement en

⁵ D'AMOURS, M. (2006). *L'économie sociale au Québec, cadre théorique, histoire, réalités et défis*. Montréal : Éditions Saint-Martin, p.93.

⁶ Tiré d'un tableau produit en juin 2002 par le Bureau de l'économie sociale et la Direction des coopératives du Gouvernement du Québec en lien avec le Chantier de l'économie sociale.

dessous du revenu moyen québécois. C'est dans cette MRC que l'on retrouve le plus de personnes sous le seuil de la pauvreté. Pour sa part, la MRC des Jardins-de-Napierville, pour sa part, cherche des solutions pour attirer des entreprises et revitaliser son territoire. La Vallée-du-Haut-Saint-Laurent, surnommée la vallée des tisserands, avait autrefois une économie portée par l'industrie du textile qui a peu à peu été fragilisée par la fermeture de ces entreprises, conséquence de la mondialisation. De plus, de grandes entreprises, telles que *Goodyear* et *Alcan*, ont presque fermé leurs portes au courant des dernières années. Heureusement, le territoire possède plusieurs PME pour redynamiser la région. L'économie sociale propose des actions cohérentes en vue de diversifier et de revitaliser l'économie de la région. À cette fin, il semble qu'il soit avantageux pour la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent de se doter d'un outil lui permettant de disposer de renseignements quantitatifs nécessaires pour développer vis-à-vis de l'État un argumentaire démontrant la contribution réelle des EÉS au développement de son territoire. Cet outil servirait également à sensibiliser les élus locaux et les différents décideurs sur l'apport de l'économie sociale dans la diversification économique de leur région.

Cette recherche a été rendue possible grâce au Pôle régional d'économie sociale de Vallée-du-Haut-Saint-Laurent.

Le présent rapport de recherche a pour objectifs de dresser un portrait socio-économique des EÉS de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent. Plus particulièrement, l'étude vise à établir l'inventaire systématique des EÉS de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent et de mesurer les contributions et les retombées de ces entreprises en matière de développement régional.

Rappel d'événements majeurs survenus au Québec en matière d'économie sociale

1995 : La Marche des femmes *Du pain et des roses*

1996 : Le *Sommet de l'économie et de l'emploi*

Reconnaissance de l'économie sociale par le gouvernement du Québec et adoption de la définition officielle

Création du *Chantier de l'économie sociale* et rédaction du rapport: *Osons la solidarité!*
L'innovation sociale au cœur de l'économie québécoise.

Création des CRÉS

1997 : Création des CLD

2011 : Création du Pôle de la Vallée-du-Haut-St-Laurent

Dans les pages suivantes, nous décrirons brièvement le déroulement de notre recherche en présentant sa méthodologie. Par la suite, l'analyse et l'interprétation des résultats seront présentées selon quatre différents thèmes : l'identification et la description des EÉS, leurs ressources financières, leurs ressources humaines et leur vie démocratique. En conclusion, nous présenterons les faits saillants ainsi que quelques recommandations en vue de souligner le potentiel de l'économie sociale dans la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent et d'identifier quelques pistes d'orientation de développement.

Chapitre 1

Méthodologie de la recherche

1.1 Population de l'enquête

Afin d'identifier les EÉS, nous avons utilisé les listes d'EÉS établies par les différents CLD et CDC de la région. Une validation des listes a été réalisée selon la définition officielle de l'économie sociale mentionnée précédemment. Nous avons choisi de ne pas utiliser d'échantillonnage et de sonder toutes les EÉS reconnues dans la région, étant donné leur nombre et pour s'assurer d'une plus grande fiabilité des résultats. Ainsi, un questionnaire a été envoyé par courriel aux 116 EÉS présentes sur le territoire de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent et retenues aux fins de cette étude en date de juin 2011. Il est à noter que la région est libre de faire sa propre interprétation du répertoire des EÉS selon ses critères et les enjeux régionaux.

Voici les critères d'exclusion qui ont prévalu au moment de sélectionner les EÉS retenues pour l'enquête :

- Toutes les EÉS en processus de démarrage ou de fermeture;
- 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 54 EÉS. Deux raisons justifient ce choix. Premièrement, même si les coopératives d'habitation sont reconnues comme des entreprises d'économie sociale, dans la plupart des cas, elles ne créent pas d'emploi stable, ce qui ne cadre pas avec l'un des critères de la définition d'une EÉS utilisée par les CLD dans leur processus de reconnaissance. Deuxièmement, considérant la difficulté, voire l'impossibilité dans certains cas, de

joindre les responsables des coopératives d'habitation qui n'ont pas de permanence (uniquement des bénévoles), ces dernières ont donc été exclues de l'enquête.

Le taux de réponse visé était de 50 % pour chacun des secteurs d'activités et des cinq territoires géographiques (MRC) de la région (Roussillon, Jardins-de-Napierville, Beauharnois-Salaberry, Vaudreuil-Soulanges et Haut-Saint-Laurent). Les études scientifiques réalisées dans le domaine confirment que ce taux de réponse est plus que satisfaisant. Cependant, après quelques mois de collecte de données, nous avons finalement dû nous arrêter après avoir reçu 53 questionnaires complétés, ce qui donne un taux de réponse de 45,7%. Ce taux est tout de même très satisfaisant et nous permet d'établir un portrait le plus fidèle possible des EÉS de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent. Le tableau 1 démontre que le taux de réponse varie entre 37 % et 71 % selon les différents territoires géographiques.

Tableau 1
Taux de réponse selon la localisation des EÉS par territoire géographique

	Nombre d'EÉS	Nombre de répondants	Taux de réponse en %
MRC Roussillon	44	19	43,2
MRC Jardins-de-Napierville	7	5	71,4
MRC Beauharnois-Salaberry	20	9	45
MRC Vaudreuil-Soulanges	29	14	48,3
MRC du Haut-St-Laurent	16	6	37,5
Total	116	53	45,7

1.2 Collecte des données

Comme instrument de collecte de données, nous avons choisi le questionnaire. Comportant 36 questions, il a été proposé par Morissette⁷ à la suite d'une évaluation approfondie sur la base des commentaires de plusieurs régions et de partenaires ayant utilisé l'outil. Le questionnaire de

⁷ MORISSETTE, S. (2009). *Portrait des entreprises d'économie sociale de la Mauricie : contributions actuelles au développement régional et identification de potentiels à venir*. Université du Québec à Trois-Rivières, Québec.

base sur lequel les analyses ont été faites avait été élaboré par le Chantier de l'économie sociale et ses partenaires, notamment le Réseau québécois de recherche partenariale en économie sociale (RQRP-ÉS) dans la perspective de pouvoir comparer les différents profils régionaux du Québec en ce qui a trait aux retombées de l'économie sociale sur les territoires. La version finale du questionnaire date de mai 2011.

La collecte de données s'est échelonnée sur une période de près de six mois. Elle a débuté le 8 juin 2011 par un envoi courriel aux EÉS sur le territoire de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent. Le questionnaire électronique, en format Word et attaché au courriel de sollicitation envoyé aux EÉS, est autoadministré; c'est-à-dire que le répondant doit inscrire lui-même les réponses dans le document et le retourner par courriel. Une relance par courriel et deux relances téléphoniques ont été réalisées à partir de septembre 2011. La collecte de données a pris fin le 6 décembre 2011. Elle a été particulièrement longue et a exigé de nombreuses relances pour obtenir un maximum de réponses – élément primordial, selon nous, pour avoir sous la main les données les plus fiables et complètes possibles. Le taux de réponse obtenu est de 46%.

Les résultats ont été complétés par une analyse documentaire. Également, plusieurs personnes ressources ont été contactées pour enrichir les résultats et procéder à une validation externe dans certains cas.

1.3 Qualité des données

Afin de nous assurer de la fiabilité de l'information recueillie, nous avons demandé aux répondants de préciser leur fonction au sein de l'EÉS. 91 % des répondants de l'enquête occupent soit un poste de direction ou de coordination, soit un poste au sein du conseil d'administration, ce qui constitue une certaine garantie que ces répondants disposent d'informations fiables sur l'EÉS ou qu'ils sont en mesure d'y accéder. Dans quelques cas

seulement, des membres du soutien administratif ou différents gestionnaires de l'EÉS ont répondu au questionnaire. Leurs réponses peuvent également être considérées comme fiables.

Tableau 2
Répartition des répondants des EÉS selon leurs fonctions

	Nombre	%	% cumulé
Directeur ou coordonnateur	40	75	75
Président du conseil d'administration	3	6	81
Autre membre du conseil d'administration	3	6	87
Directeur ou coordonnateur d'un service ou d'un département	2	4	91
Soutien administratif	3	6	96
Autres	2	4	
Total	53	100	100

1.4 Analyse des données

La grande majorité des données recueillies sont de types quantitatifs. Parmi les données qualitatives, il y a les coordonnées des EÉS, la mission de l'entreprise, la fonction des répondants ainsi que le nom des regroupements dont font partie les EÉS. Pour le traitement des données, nous avons utilisé le logiciel Excel 2003. Les principales analyses effectuées sont de type univarié et bivarié. L'analyse univariée concerne le traitement d'une seule variable et sert à synthétiser et analyser les informations disponibles sur cette variable⁸. Quant à l'analyse bivariée, elle permet de croiser deux variables, à titre d'exemple : le poste occupé croisé avec le niveau de scolarité⁹. Les fréquences seront présentées essentiellement comme opérations quantitatives afin de fournir de l'information de base sur les variables. Aucun test statistique n'a été réalisé.

⁸ VÉDRINE, J.P. (1991). Les traitements des données en marketing. Paris : Les Éditions d'Organisation-Université.

⁹ STAFFORD, J. (1996). *La recherche touristique, introduction à la recherche quantitative par questionnaire*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.

1.5 Éthique

La présentation du projet de recherche, les bénéfices potentiels et les mesures de confidentialité ont été inclus dans les envois électroniques afin d'informer les participants des règles et principes d'éthique mis en place pour la recherche. 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. Seule la chercheuse responsable a accès aux données individuelles. Le matériel des questionnaires sera détruit à la fin de la recherche.

1.6 Limites de l'enquête

Une étude comporte toujours certaines limites et la présente ne fait pas exception. D'abord, les données sont majoritairement quantitatives. L'ajout de données qualitatives aurait certes enrichi l'enquête, mais en considérant la longueur du questionnaire déjà établi, nous avons choisi de restreindre les questions de type qualitatif.

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

De plus, si les nombreuses relances que nous avons effectuées ont permis d'atteindre un taux de réponse satisfaisant, il faut tout de même mentionner qu'un taux de réponse plus élevé aurait précisé les résultats par secteurs d'activités et territoires géographiques.

Chapitre 2

Analyse et interprétation des résultats

Le présent chapitre présente l'analyse et l'interprétation des résultats en quatre parties. Une première section porte sur l'identification et la description des EÉS de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent. Ensuite, les deuxième et troisième sections présentent respectivement les résultats sur les ressources financières et ceux sur les ressources humaines. Enfin, la quatrième section présente la vie démocratique des EÉS. La conclusion reprend les principaux constats de l'enquête et propose quelques pistes de réflexion adaptées au développement des EÉS dans la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent.

2.1 Identification et description des EÉS

Cette section permet de décrire les EÉS de la région à partir de leur statut juridique, de leurs secteurs d'activités, de la durée d'exploitation des EÉS, de la langue de travail parlée dans l'EÉS, des désignations particulières ainsi que de la portée des EÉS. Pour terminer, une synthèse rappelle les principaux résultats.

Citons d'abord quelques données descriptives sur le secteur de l'économie sociale au Québec. 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 %) dans les OBNL et 19 948 (31 %) dans 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.¹⁰ On peut penser que depuis que cette collecte de données a été réalisée, les données n'ont pas varié de manière considérable.

¹⁰ Tiré du tableau produit en juin 2002 par le Bureau de l'économie sociale et la Direction des coopératives du Gouvernement du Québec en lien avec le Chantier de l'économie sociale.

Tableau 3
Données sur les EÉS au Québec

	OBNL	Coopérative	Total
Nombre d'EÉS	3941 (63%)	2313 (37%)	6254 (100%)
Nombre d'emplois	45 080 (69%)	19 948 (31%)	65 028 (100%)
Chiffre d'affaires	1,3 milliard \$ (30%)	3 milliards \$ (70%)	4,3 milliards \$ (100%)

Quant à la région de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent, elle se situe dans la Montérégie, récemment divisée en trois territoires différents pour la gouverne des CRÉ soit celle de l'agglomération de Longueuil, de la Montérégie Est et celle de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent. Cette dernière se trouve dans la partie la plus méridionale du Québec, là où le fleuve Saint-Laurent fait son entrée dans le Québec. Elle ceinture Montréal par le sud et l'ouest et occupe un territoire d'une superficie totale de 3 713,8 km². La population de 412 813 habitants représente 5,3 % de la population du Québec. La région compte 10 900 entreprises, dont près de 70% sont dans le secteur des services. Plus de 90% sont des entreprises de moins de 20 employés¹¹.

La Vallée-du-Haut-Saint-Laurent comporte des villes d'importance telles que Châteauguay, Salaberry-de-Valleyfield, La Prairie, Saint-Constant et Vaudreuil-Dorion. Elle est une porte d'entrée considérable pour de nombreux biens et services de par sa position géographique stratégique pour les échanges commerciaux. Elle touche les deux rives du fleuve Saint-Laurent, est située à la jonction de l'Ontario et du Québec ainsi que de l'état de New York et comporte deux ports maritimes et trois entreprises ferroviaires (CN, CP et CXS)¹². La Vallée-du-Haut-Saint-Laurent compte 65 municipalités réparties dans les MRC de Vaudreuil-Soulanges, Roussillon, Beauharnois-Salaberry, Jardins-de-Napierville et Haut-St-Laurent. Deux réserves autochtones sont également présentes sur le territoire, Kanhnawake et Akwesasne, qui comptent environ 13 000 habitants.

¹¹ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2009). Récupéré de http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/region_00/region_00.htm

¹² CYBERPRESSE (2010). Récupéré de <http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca/portfolio/portrait-2010/la-vallee-du-haut-saint-laurent/201001/26/01-943126-une-region-tout-en-contrastes.php>

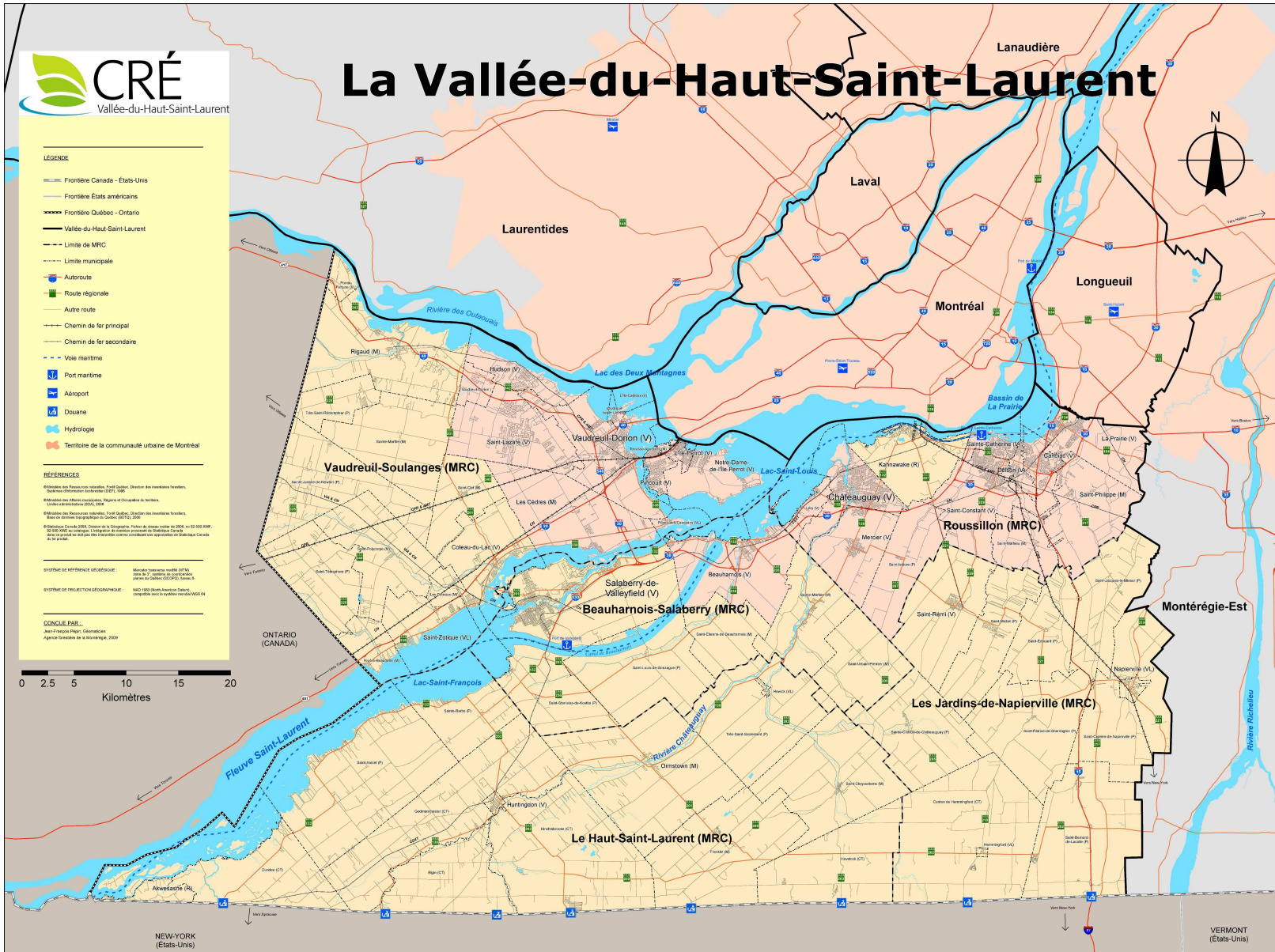


Figure 1. Carte de la Vallée-du-Haut-St-Laurent.

Le tableau 4 présente la répartition de l'ensemble des EÉS de la région (y compris les non répondants) et révèle que la part régionale de la population n'est pas nécessairement proportionnelle à la densité des EÉS. Nous pouvons ainsi constater que les MRC Roussillon et Vaudreuil-Soulanges comptent plus de 70% de la population de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent. Pourtant, ce sont ces territoires qui enregistrent les plus faibles taux d'EÉS par 10 000 habitants, soit une peu plus de 2% chacun. Ce résultat démontre que la densité de population ne semble pas constituer un facteur moteur de développement de l'économie sociale dans la région.

Tableau 4
Répartition des EÉS selon des caractéristiques géographiques et démographiques des territoires

	EÉS ^a	Population	Part régionale de population	Densité	Densité
	Nombre	Nombre	%	Nombre d'habitants / km ²	Nombre d'EÉS / 10 000 hab.
MRC Roussillon	44	168 647	40,9	400,1	2,61
MRC Vaudreuil-Soulanges	29	132 300	32	154,9	2,19
MRC Beauharnois-Salaberry	20	61 757	15	131,8	3,24
MRC Jardins-de-Napierville	7	25 439	6,1	31,7	2,75
MRC du Haut-St-Laurent	16	24 670	6	21,1	6,49
Moyenne	23,2	82 563	-	147,9	3,48
Vallée-du-Haut-St-Laurent	116	412 813	100	111,1	2,86
Ensemble du Québec	6254	7 700 807	-	5,9	8,12

Nota : Les données proviennent de l'Institut de la statistique du Québec, 2009.

2.1.1 Statut juridique

Le tableau 5 présente le statut juridique des EÉS, selon qu'elles soient une EÉS ou un organisme communautaire avec un volet d'économie sociale. Les coopératives représentent 18,1 % des EÉS en Vallée-du-Haut-Saint-Laurent, constituant une proportion nettement moindre que pour l'ensemble du Québec avec ses 37 % de coopératives. Quant aux entreprises à statut juridique OBNL, elles se divisent en deux catégories : celles possédant une activité marchande représentent plus de 65%; les groupes communautaires ayant développé un volet économie sociale marchand à

travers leur mission représentent, quant à eux, 13 % des EÉS présentes sur l'ensemble du territoire de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent. La région possède également 2 mutuelles d'assurances soit un peu moins de 2% des entreprises d'économie sociale.

Tableau 5
Statut juridique des EÉS selon le type d'entreprise

	Groupe communautaire avec un volet économie sociale marchand		EÉS (activité marchande)		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Coopérative			21	18,1	21	18,1
OBNL	15	12,9	78	67,2	93	80,2
Mutuelle			2	1,7	2	1,7
Total	15	12,9	101	87,1	116	100

2.1.2 Secteurs d'activités

Les secteurs d'activités des EÉS sont très diversifiés. Les secteurs les plus représentés dans la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent sont les suivants : les services de garde avec 35 centres de la petite enfance (CPE); le secteur du commerce de détail avec 19 EÉS; les loisirs et le tourisme et les services aux personnes qui comptent 16 EÉS chacun; le secteur de l'agroalimentaire avec 14 EÉS; enfin, le secteur de l'environnement comptant 9 EÉS. Ces six secteurs représentent plus de 80 % de la répartition des EÉS dans la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent. Environ 15 EÉS appartiennent à deux secteurs d'activités ; par exemple, les coopératives agricoles qui appartiennent à la fois au secteur de l'agroalimentaire et à celui du commerce de détail.

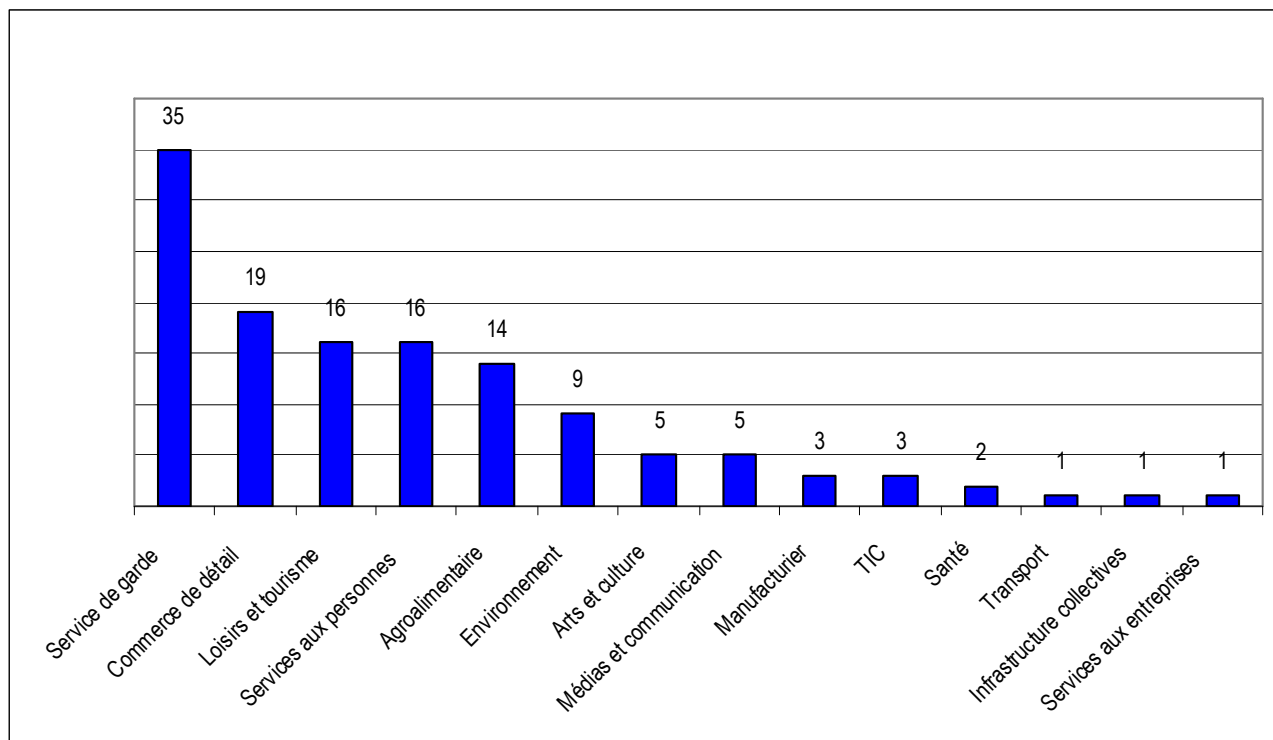


Figure 2. Répartition des EÉS selon les secteurs d'activités

La figure 3 « Les principaux secteurs d'activités des EÉS dans la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent » en page suivante démontre qu'il ne semble toujours y avoir un lien entre les secteurs d'activités et la situation géographique. La MRC des Jardins-de-Napierville et Haut-St-Laurent sont les MRC ayant la plus grande proportion de leur territoire en milieu rural. Le secteur agroalimentaire et environnement y est bien développé, mais la marge n'est pas très grande avec les MRC plus urbaines telles que Beauharnois-Salaberry, Vaudreuil-Soulanges et Roussillon. Les EÉS de services à la personne et dans le secteur de commerce de détail sont plus présentes en milieu urbain qu'en milieu rural. L'ensemble des secteurs d'activités est présenté dans le tableau 6.

Service de garde	18	39,1	2	25	4	17,4	7	22,6	4	18,2
Total	46	100	8	100	23	100	31	100	22	100

2.1.2.1 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 nous semblait tout de même important de présenter certaines informations descriptives sur ce secteur reconnu par le milieu de l'économie sociale. Le domaine de l'habitation n'est pas aisé à comprendre en ce qui concerne ses types d'habitation, car ils sont très variés dans leurs formules et dans leur gestion. Dans le cas du logement communautaire, il se distingue par la nature de la propriété, de la réalisation et de la gouvernance. Pour les institutions publiques, la gestion est institutionnelle, mais pour le logement communautaire, la gestion 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 »¹³

En 2011, la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent comptait 24 coopératives d'habitation regroupant près de 500 logements; la taille moyenne de ces coopératives étant de 15 logements. Dans l'ensemble de la Montérégie, 58% des coopératives d'habitation sont membres de leur fédération régionale. Le résident moyen d'une coopérative d'habitation au Québec est une femme de 52 ans,

¹³ 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, page 11.

francophone habitant Montréal et ayant un diplôme secondaire ou collégial¹⁴. En ce qui concerne les OBNL d'habitation, en 2011, on en comptait 30 dans la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent et une bonne partie d'entre eux accueillent des personnes âgées. Ils comptent plus de 1 100 unités et leur taille moyenne est de 40 logements par OBNL. Cependant, entre chacun des OBNL, le nombre de logements varie énormément, allant de 10 à 250 unités. 21 OBNL d'habitation sur 30 sont membres de la Fédération régionale des OSBL d'habitation de la Montérégie.¹⁵ La valeur moyenne de reconstruction en Montérégie est de 116 569 \$ par logement.

2.1.3 Années d'opération

La figure 4 présente la répartition des EÉS selon leur nombre d'années d'opération. Ainsi, plus de 40 % des EÉS opèrent depuis 20 ans et plus. Parmi ces dernières, 39 % sont des CPE et 22 % des EÉS œuvrant dans le commerce de détail.

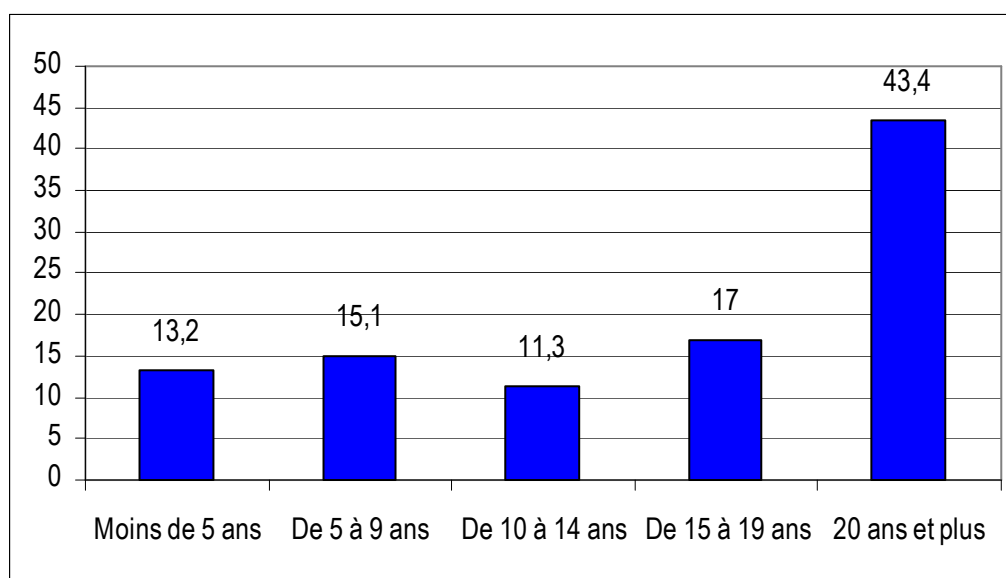


Figure 4. Répartition des EÉS selon le nombre d'années d'opération en %

¹⁴ Les données sur les coopératives proviennent de cette source : Robert, René. (2011). Confédération québécoise des coopératives d'habitation.

¹⁵ Les données sur les OSBL proviennent de cette source : Vermette, François. (2011). Réseau québécois des OSBL d'habitation (2007).

En ce qui a trait à l'année d'incorporation des EÉS et celle marquant le début de leurs opérations, la majorité (70 %) ont débuté leurs opérations dans l'année suivant leur incorporation. La plus vieille EÉS dans la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent compte 75 ans d'opération.

Dans le tableau 7, on remarque que les OBNL sont généralement en opération depuis plus longtemps que les coopératives, soit plus de 65 % des OBNL depuis 15 ans et plus, contre seulement 25 % pour les coopératives. Par ailleurs, près de 50 % des coopératives ont débuté leurs opérations il y a moins de cinq ans. Pour expliquer cette tendance, on peut présumer que la popularité qu'a connue ces dernières années le modèle de la coopérative de solidarité y a grandement contribué. On remarque qu'avant le début des années 90, les EÉS se créaient surtout sous la forme d'OBNL. Cette tendance pourrait avoir été influencée par le fait que le milieu communautaire, constitué essentiellement d'OBNL, a été fortement impliqué dans le développement de l'économie sociale, et ce, particulièrement dans les zones urbaines. De plus, il faut noter que certaines EÉS sont d'abord nées en tant qu'organismes communautaires, ignorant alors qu'ils répondaient aux principes de l'économie sociale, ou qu'ils ont opéré une transformation avec les années, faisant ainsi une place plus importante aux activités économiques marchandes.

Tableau 7
Nombre d'années d'opération des EÉS selon leur statut

	Coopérative	OBNL et mutuelle
Moins de 5 ans	50%	6,7 %
De 5 à 9 ans	25%	13,3 %
De 10 à 14 ans		13,3 %
De 15 à 19 ans		20%
20 ans et plus	25%	46,7 %
Total	100%	100%

2.1.5 Langue d'usage des organismes

Plus des trois quarts (77,4%) des EÉS utilisent le français comme langue d'usage dans leur entreprise. Les autres utilisent à la fois l'anglais et le français. Une seule entreprise est unilingue anglophone.

2.1.6 Désignations particulières

Une partie des EÉS au Québec relèvent de certains programmes de l'État, dont les entreprises d'insertion et les centres de travail adapté (CTA). Étant donné que les termes ont été mal compris lors de la collecte de données, les réponses ont été validées à partir des sites Internet des entreprises.

Deux EÉS dans la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent détiennent le statut d'entreprises d'insertion : Surbois et Jute et Cie. Selon le Collectif des entreprises d'insertion du Québec, ces entreprises 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.¹⁶

Les entreprises d'insertion définie par le Collectif sont soutenues financièrement par Emploi-Québec. Toutefois, sans en détenir formellement le titre, une quinzaine d'EÉS jouent un rôle d'insertion socioprofessionnelle et reçoivent également un soutien d'Emploi-Québec, des commissions scolaires et du Centre de services en déficience intellectuelle.

¹⁶ Site <http://www.collectif.qc.ca/frame.htm>

2.1.7 Portée des EÉS

Nous avons demandé aux EÉS quelle était la portée de leur organisme, chacune pouvant donner plus d'une réponse. Le tableau 8 illustre qu'environ 80% des EÉS ayant répondu ont une portée locale et près de 70 % ont une portée régionale (67,3%). Plus de 13% mentionnent avoir une portée provinciale et 12% des EÉS dans Vallée-du-Haut-Saint-Laurent ont une portée internationale ou pancanadienne. Les EÉS ayant la plus grande portée appartiennent au secteur des loisirs et tourisme car elles reçoivent régulièrement des visiteurs étrangers. Étant donné que l'économie sociale répond souvent à des besoins de proximité, il est normal que la portée régionale et la portée locale soient celles qui aient été le plus mentionnées.

Tableau 8
Répartition des EÉS selon leur portée

	Nombre	% de répondants
Portée locale	42	80,7
Portée régionale	35	67,3
Portée provinciale	7	13,5
Portée pancanadienne	3	5,8
Portée internationale	3	5,8
Total	90	

2.1.8 Synthèse de la section sur l'identification et la description des EÉS en Vallée-du-Haut-Saint-Laurent

- La densité de population n'apparaît pas comme une condition essentielle de développement de l'économie sociale. En effet, dans la présente étude, la portion régionale de la population n'est pas proportionnelle à la densité des EÉS.
- Les EÉS ont majoritairement le statut juridique d'OBNL. Un très petit nombre d'entre elles sont des organismes communautaires avec un volet marchand d'économie sociale.
- Les secteurs d'activités les plus représentés sont les services de garde (30 %), les EÉS œuvrant dans le commerce de détail (16 %), les loisirs et le tourisme et les services aux

personnes (14 % chacun), l'agroalimentaire (12 %) et l'environnement (8 %). Rappelons qu'une EÉS peut faire partie de plus d'un secteur.

- La répartition des secteurs d'activités varie beaucoup d'un territoire géographique à l'autre. Les services aux personnes et le commerce de détail sont bien développés dans les territoires plus urbains tandis que les secteurs agroalimentaire et de l'environnement sont développés en milieu rural, mais également dans les MRC étant un peu plus urbaines.
- Le début des opérations des EÉS dans la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent est réparti à travers les années. Par contre, une bonne partie a 20 ans d'opérations. Les plus anciennes EÉS appartiennent principalement au secteur des services de garde et au secteur du commerce de détail.
- 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.
- Plus des trois quarts des EÉS utilisent le français comme langue d'usage. Les autres utilisent le français et l'anglais.
- Concernant les désignations particulières des EÉS, deux EÉS dans la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent sont reconnues comme entreprise d'insertion par le Collectif des entreprises d'insertion du Québec. De plus, une quinzaine d'EÉS jouent un rôle d'insertion socioprofessionnelle et reçoivent un soutien de l'État. Aucune EÉS n'est reconnue comme centre de travail adapté.
- Près des trois quarts des EÉS ayant répondu au questionnaire ont une portée soit locale, soit régionale. En ce qui a trait aux EÉS appartenant au secteur des loisirs et du tourisme leur portée va au-delà du local et du régional.

2.2 Ressources financières

Cette section permet de présenter les données recueillies concernant les immobilisations des EÉS, leurs sources de financement, leur budget d'opération, leurs revenus et leurs dépenses. En terminant, une synthèse résume les principaux résultats de cette partie.

2.2.1 Immobilisations

Parmi les 53 répondants, près de deux tiers (62,3 %) des EÉS possèdent des biens immobiliers. La moitié de ces EÉS ont des biens immobiliers dont la valeur se situe entre 200 652 \$ et 1 335 017 \$. La moyenne tronquée¹⁷ est de 992 266 \$. La répartition de la valeur des biens immobiliers de l'ensemble des EÉS est représentée à la figure 5. La somme de la valeur des biens immobiliers totalise un peu plus de 27 millions \$ pour les 27 EÉS qui ont répondu. Si on considère qu'il n'y a pas de biais méthodologique pour les non répondants, ce qui semble être le cas, la valeur des biens immobiliers pour l'ensemble de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent serait de l'ordre de 66 millions \$, à l'exclusion du parc immobilier des habitations communautaires.

¹⁷ La moyenne tronquée a été réalisée à partir de 95 % des données. Cela permet ainsi d'éliminer les valeurs qui seraient extrêmes, soit les entreprises qui présentent des informations très différentes de la masse.

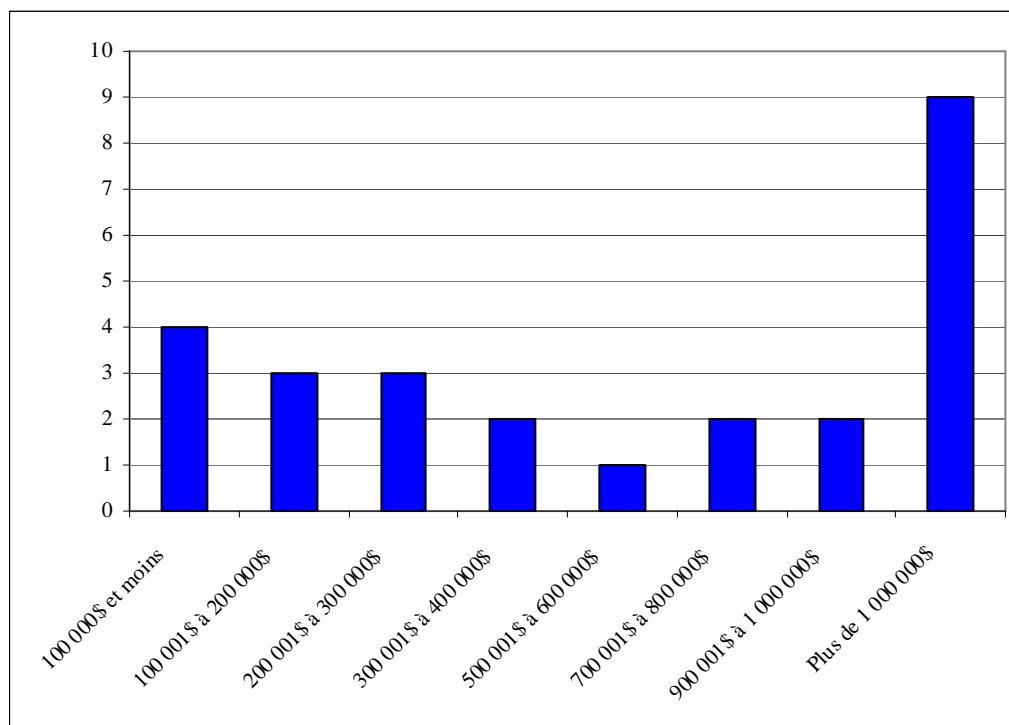


Figure 5. Répartition de la valeur des biens immobiliers des EÉS

2.2.2 Sources de financement

Nous avons demandé aux EÉS quelles étaient leurs sources de financement pour la dernière année financière (tableau 9). Pour ce qui est des subventions, on constate que ce type de financement correspond, en moyenne, à 56,1 % des revenus des EÉS. Les subventions peuvent être récurrentes ou non. 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 40 % du budget d'opération.

Si l'on compare avec le financement provenant de la vente de biens et de services (revenus autonomes), cela représente une proportion moyenne de 38,6 % du budget des EÉS. La portion du budget provenant des activités de financement est, quant à elle, en moyenne de 5,33%. Les écarts types très grands pour ces trois données nous démontrent que les résultats sont très variés d'une EÉS à l'autre.

Tableau 9
Les EÉS selon les sources de financement (normalisé)¹⁸

	Moyenne en %	Écart type
Subventions	56,1	32,1
Ventes de biens et services (revenus autonomes)	38,6	31,5
Activités de financement	5,33	11,3
Total	100	

Il existe plusieurs outils financiers mis en place par le mouvement de l'économie sociale. Nous avons donc demandé aux EÉS si, depuis le démarrage de leur entreprise, elles avaient eu recours à ce type de financement. Plus de la moitié (53%) des EÉS ont effectivement mentionné avoir eu recours à un ou plusieurs des outils mentionnés dans le tableau 10. La moitié des EÉS qui ont reçu du financement grâce aux outils mis en place par le mouvement de l'économie sociale l'ont reçu des CLD de leur territoire. Ensuite, 16,7% ont obtenu du soutien financier provenant d'Investissement Québec et un peu plus de 8% des EÉS de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent ont obtenu du financement du RISQ. Les secteurs ayant utilisé les outils financiers mis en place par le mouvement de l'économie sociale sont les services de garde, le commerce de détail, les loisirs et tourisme et le secteur des services aux personnes. Ces outils financiers sont utilisés surtout lors des phases de démarrage des EÉS, de consolidation ou de développement.

¹⁸ Cette question a été normalisée, c'est-à-dire que, dans 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.

Tableau 10
Les outils financiers de l'économie sociale

	Nombre	% de répondant
Réseau d'investissement social du Québec (RISQ)	3	8,3
Fiducie du Chantier de l'économie sociale	2	5,6
Filaction	0	
Fonds communautaire d'emprunt	0	
FondAction	1	2,8
Investissement Québec	6	16,7
Conseil local de développement	18	50
Autres	6	16,7
Total	36	100

2.2.3 Budget d'opération

Plus de la moitié des EÉS ont vu augmenter leur budget d'opération au cours de la dernière année financière. Le budget d'opération de ces entreprises a augmenté, en moyenne, de 30%. Pour les EÉS qui ont vu leur budget diminuer, la moyenne était de 13,6 %. Un pourcentage de 43 % des EÉS qui ont vu leur budget augmenter sont des EÉS de zéro à dix employés.

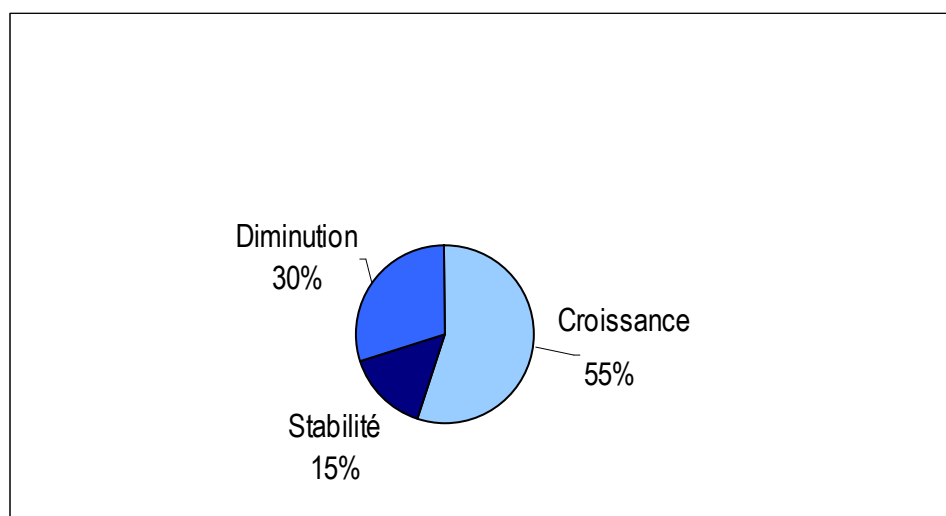


Figure 6. Répartition des EÉS selon la variation de leur budget d'opération

2.2.4 Revenus et dépenses

La moitié des EÉS ont un revenu se situant entre 194 750 \$ et 1 213 366 \$; la moyenne tronquée étant de 1 509 471\$. Le tableau 11 démontre que moins du tiers (27,3 %) des EÉS ont, pour la dernière année financière, un revenu de moins de 200 000 \$. Le tiers (34,1 %) des EÉS ont un revenu de un million et plus. Pour le 16 % des EÉS qui ont un revenu de deux millions ou plus, toujours pour la dernière année financière, elles sont réparties sur les territoires de la MRC Roussillon, Vaudreuil-Soulanges et Jardins-de-Napierville. Elles appartiennent, entre autres, aux secteurs des services de garde, des services aux personnes et de l'agroalimentaire. Ces EÉS ont 28 employés et plus.

Tableau 11
Les EÉS selon leurs revenus

Revenus	Nombre	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Moins de 200 000 \$	12	27,3	27,3
200 000 \$ à 399 999 \$	7	15,9	43,2
400 000 \$ à 599 999 \$	1	2,3	45,5
600 000 \$ à 799 999 \$	5	11,4	56,8
800 000 \$ à 999 999 \$	4	9,1	65,9
1 000 000 \$ à 1 199 999 \$	2	4,5	70,5
1 200 000 \$ à 1 399 999 \$	4	9,1	79,5
1 400 000 \$ à 1 599 999 \$	1	2,3	81,8
1 600 000 \$ à 1 799 999 \$	0		81,8
1 800 000 \$ à 1 999 999 \$	1	2,3	84,1
2 000 000 \$ et plus	7	15,9	100
Total	44	100	

La somme des revenus pour les 44 EÉS est près de 127 millions \$. Considérant qu'il n'y a pas de biais méthodologique chez les non répondants, la somme des revenus pour l'ensemble des EÉS pour la dernière année financière devrait être de l'ordre de 350 millions \$. Ce total est déduit de la moyenne pondérée par secteur.

Quant au tableau 12, il indique que la moyenne des revenus s'élève à 1 509 471 \$. La moyenne par territoires géographiques indique que celles de la MRC de Jardins-de-Napierville, de Vaudreuil-Soulanges et de Roussillon sont au-dessus de la moyenne tronquée pour la région. On pourrait expliquer ce résultat par le fait que ce sont les territoires où l'on retrouve l'ensemble des EÉS ayant des revenus de plus de deux millions \$.

Tableau 12
Moyenne des revenus des EÉS selon les territoires géographiques

	Moyenne en \$
MRC Jardins-de-Napierville	14124419
MRC Vaudreuil-Soulanges	2328756
MRC Roussillon	1676349
MRC Beauharnois-Salaberry	636602
MRC du Haut-St-Laurent	133048
Vallée-du-Haut-St-Laurent¹⁹	1 509 471

Le tableau 13, en page suivante, présente la moyenne des revenus par secteurs d'activités. Les secteurs de l'agroalimentaire, des services aux personnes et des services de garde sont ceux ayant les moyennes les plus hautes, soit plus de deux millions pour la dernière année financière.

¹⁹ La moyenne de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent est tronquée à 95% des données.

Tableau 13
Moyenne des revenus des EÉS selon les principaux secteurs d'activité

	Moyenne en \$
Agroalimentaire	12 854 336
Services aux personnes	3 750 856
Service de garde	2 645 020
Manufacturier	769 530
Environnement	754 594
Commerce de détail	717 835
Loisirs et tourisme	504 273
TIC	270 399
Médias et communication	134 071
Arts et culture	-
Transport	-
Santé	-
Infrastructure collective	-
Services aux entreprises	-
Vallée-du-Haut-St-Laurent²⁰	1 509 471

Nous avons demandé aux EÉS quelles ont été leurs dépenses au cours de la dernière année financière. Plus de la moitié (53,4 %) des dépenses sont consacrées à la masse salariale.

La masse salariale pour les 44 EÉS ayant répondu s'élève à 29 millions \$ pour la dernière année financière. Si l'on considère qu'il n'y a pas de biais dans les non répondants, on pourrait envisager que la masse salariale est de l'ordre de 78 millions \$ pour l'ensemble des EÉS en Vallée-du-Haut-Saint-Laurent. Le tableau 14 présente la moyenne de la masse salariale dépensée au cours de la dernière année financière, selon les différents secteurs d'activités. Le secteur des services de garde et le secteur agroalimentaire sont ceux affichant la plus importante moyenne de masse salariale. Ces deux secteurs sont également ceux avec un grand nombre d'employés. Le secteur du loisir et du tourisme fait exception avec sa moyenne de masse salariale moins élevée et son très grand nombre d'employés pour la région (2^e rang).

²⁰ La moyenne de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent est tronquée à 95% des données.

Tableau 14
Moyenne de la masse salariale des EÉS selon les principaux secteurs d'activité

	Moyenne en \$
Service de garde	1 331 547
Agroalimentaire	979 728
Services aux personnes	808449
Manufacturier	428287
Environnement	424606
Commerce de détail	348763
Loisirs et tourisme	274770
TIC	127703
Médias et communication	66010
Arts et culture	-
Santé	-
Transport	-
Infrastructure collective	-
Services aux entreprises	-

2.2.6 Synthèse de la section sur les ressources financières

- Les deux tiers des EÉS possèdent des biens immobiliers. La valeur moyenne (tronquée) de ceux-ci est de 992 266 \$. La somme de la valeur des biens immobiliers pour l'ensemble de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent est de l'ordre de 66 millions \$.
- Un peu plus de la moitié (56,1 %) des sources de financement des EÉS sont des subventions, tandis que la seconde moitié provient de revenus autogénérés par la vente (38,6%) et des activités de financement (5,33%).
- Plus de la moitié des EÉS ont reçu une aide financière des outils financiers mis en place par le mouvement de l'économie sociale.
- Plus de la moitié (55 %) des EÉS ont vu augmenter leur budget d'opération au cours de la dernière année financière, et 15% a gardé un budget stable.
- La moitié des EÉS ont un revenu qui se situe entre 194 750 \$ et 1 213 366 \$, la médiane étant 659 038 \$. Les revenus pour l'ensemble des EÉS, pour la dernière année financière, devraient être de l'ordre de 350 millions \$.
- Plus de la moitié (53,4 %) des dépenses des EÉS sont allouées à la masse salariale.
- Les secteurs comptant le plus grand nombre d'employés sont ceux soutenant les plus importantes masses salariales, comme le secteur de l'agroalimentaire et les services de garde.

2.3 Les ressources humaines

Cette section concerne les ressources humaines des EÉS de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent. Les emplois de direction / coordination et les emplois réguliers sont d'abord présentés en fonction du sexe et de la rémunération. Suit une partie qui traite de l'intégration à l'emploi décrivant les emplois dans le cadre des programmes d'insertion, les employés éloignés du marché du travail, au chômage et sur l'aide sociale. Il sera ensuite question des nouvelles embauches dans les EÉS. Vient après une partie sur les conditions de travail (syndicats, ententes négociées collectivement, politiques de conditions de travail et politiques salariales, avantages sociaux et bénévolat). Pour terminer cette section, les principaux constats seront présentés sous forme de synthèse.

2.3.1 Emplois de direction / coordination

Les EÉS comptent en moyenne près de trois employés (2,91) occupant un poste de direction/coordination, pour un total de 154 employés pour les 48 EÉS qui ont répondu. Pour l'ensemble des EÉS de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent, si l'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 350 personnes.

2.3.1.1 Sexe des employés de direction / coordination

La figure 7 démontre que les postes de direction / coordination sont occupés à 71,4 % par des femmes. Les employés de direction / coordination sont des postes à temps plein dans la majeure partie des cas (89,6 %). Une comparaison est faite avec les postes réguliers plus loin dans le document.

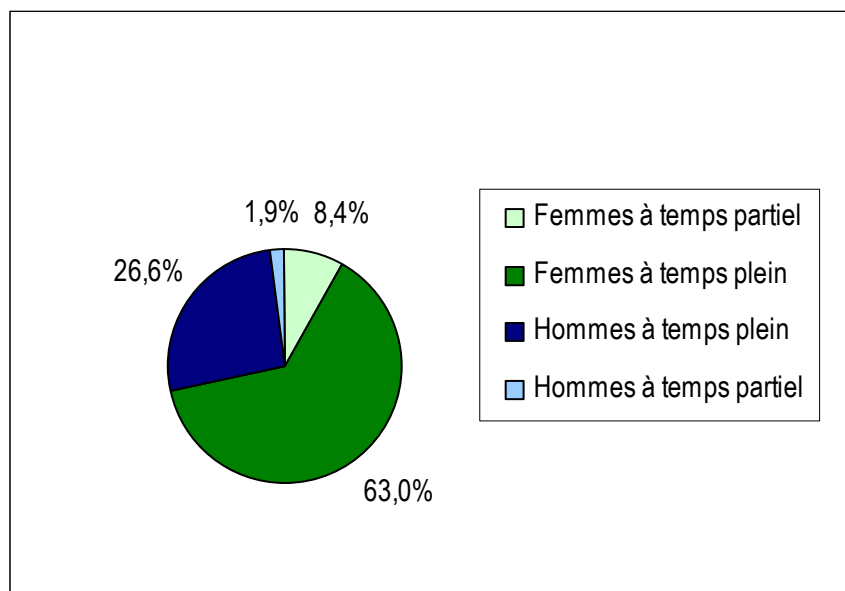


Figure 7. Répartition hommes/femmes dans les postes de direction / coordination des EÉS

2.3.1.2 Rémunération des employés de la direction / coordination

Le tableau 15 démontre que, pour les postes à temps plein de la direction / coordination, la moyenne salariale est de 23 \$ de l'heure. Les données révèlent que, en matière de postes à temps plein, le taux horaire pour les hommes serait plus bas que pour les femmes, soit 19,42 \$ pour les hommes et 23,83 \$ pour les femmes. Considérant que le taux de réponse est assez faible, nous ne pouvons tirer de conclusions sûres. Par contre, il serait vraisemblable de croire 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. De fait, la direction des CPE est majoritairement occupée par des femmes et les conditions salariales parmi les plus élevées.

En ce qui a trait aux postes à temps partiel, le taux horaire des femmes (17,25 \$) est, lui aussi plus élevé que celui des hommes (10,08 \$), la moyenne pour les temps partiels étant de 17,25 \$. Cependant, très peu de personnes ont répondu à cet énoncé ; les données sont donc

très difficiles à analyser. On remarque également que les écarts types sont tous assez élevés, ce qui indique que le taux horaire varie beaucoup d'une EÉS à l'autre.

Tableau 15
Salaire horaire moyen des postes de direction / coordination selon le sexe et le poste

	Moyenne \$
Temps plein	
Femmes	23,83
Hommes	19,42
Sous-total	22,99
Temps partiel	
Femmes	17,25
Hommes	10,08
Sous-total	17,25

2.3.2 Emplois réguliers

Par employés réguliers, on considère 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 les employés engagés dans le cadre de programmes d'insertion.

2.3.2.1 Sexe des employés réguliers

Le tableau 16 indique que les EÉS ont, en moyenne, 20,9 employés. L'écart type élevé nous informe que le nombre d'employés par EÉS est très varié. En retenant les 48 EÉS qui ont répondu, la somme des employés réguliers est de 1 106 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 Vallée-du-Haut-Saint-Laurent serait de l'ordre de 2 525 employés réguliers. Si l'on ajoute les 350 postes de direction / coordination, on peut évaluer le nombre d'emplois en économie sociale dans la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent à 2 900.

Tableau 16
Le nombre de postes réguliers des EÉS selon le sexe et le poste

	Somme	Total %	Moyenne
Femmes			
Temps plein	480	43,4	10
Temps partiel	200	18,1	4,2
Saisonnier	221	20	4,6
Sous-total	901	81,5	18,8
Hommes			
Temps plein	95	8,6	2,0
Temps partiel	30	2,7	0,6
Saisonnier	80	7,2	1,7
Sous-total	205	18,5	4,3
Total	1106	100,0	20,9

La figure 8 démontre que les femmes occupent 81,5 % des postes réguliers. La proportion de femmes titulaires d'emplois réguliers est nettement supérieure à celle pour les postes de direction, qui est de 71,4 %. Les postes à temps plein²¹ pour les emplois réguliers représentent 52 %, par rapport à près de 90 % pour les postes de direction / coordination. Par contre, n'ayant pu établir la proportion des postes saisonniers²² pour les postes de direction / coordination, la comparaison de ces données pourrait être faussée. En ce qui concerne les postes saisonniers pour les emplois réguliers, ils représentent 27,2 % des emplois.

²¹ Selon Emploi-Québec, les postes à temps plein sont de 40 semaines et plus par année et de 30 heures et plus par semaine.

²² Selon Emploi-Québec, les postes saisonniers sont de moins de 40 semaines par année.

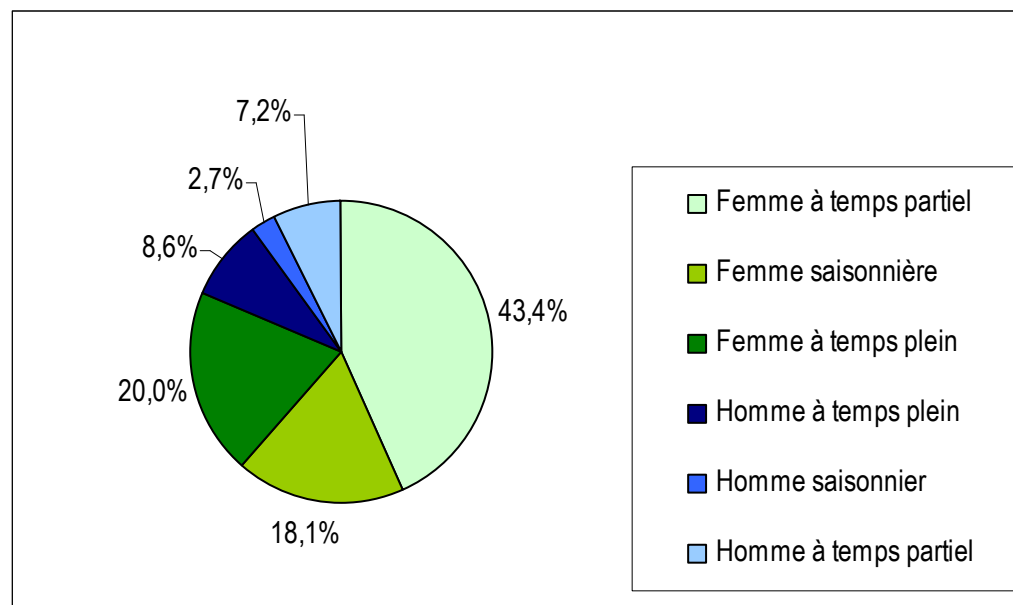


Figure 8. Titulaires des différents postes réguliers au sein des EÉS

Le tableau 17 illustre la répartition des employés réguliers et de direction en fonction du sexe selon les principaux secteurs d'activités. Plus particulièrement, la dernière colonne du tableau présente la répartition de la main-d'œuvre selon les secteurs d'activités. On remarque que le secteur des services de garde est nettement plus représenté par des femmes que la moyenne régionale. Ce secteur représente également plus d'un tiers (42,2 %) de la main-d'œuvre totale de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent pour les EÉS, faisant ainsi augmenter la moyenne régionale. En outre, les loisirs et tourisme s'avèrent le deuxième secteur employant le plus de main-d'œuvre dans la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent, avec 18,6 %. Le secteur des services aux personnes arrive au troisième rang, avec 12,8 % de la main-d'œuvre de la région. C'est d'ailleurs un secteur avec une plus grande représentation féminine que la moyenne. Les secteurs fortement au-dessus de la moyenne chez les hommes sont l'agroalimentaire, manufacturier et les médias et communication.

Tableau 17
Pourcentage de la main-d'œuvre dans les EÉS
selon les principaux secteurs d'activité

	Femmes en %	Hommes en %	Total en %
Agroalimentaire	37,5	62,5	7,9
Arts et culture	80	20	0,8
Commerce de détail	66,3	33,7	7,9
Environnement	56,7	43,3	6,8
Loisirs et tourisme	66,7	33,3	18,6
Manufacturier	44,4	55,6	0,7
Médias et communication	44,4	55,6	0,7
Santé	-	-	0,4
Services aux entreprises	-	-	-
Services aux personnes	87,6	12,4	12,8
Infrastructure collective	-	-	-
TIC	76,9	23,1	1
Transport	-	-	0,5
Service de garde	97,5	2,5	42,2
Vallée-du-Haut-Saint-Laurent	81,5	18,5	100

Nous avons demandé aux EÉS combien de membres de leur personnel étaient âgés de 35 ans et moins. En moyenne, les EÉS ont 9,95 employés dans cette tranche d'âge avec un très grand écart type, ce qui montre que leur nombre par EÉS est très varié. On peut estimer que plus du tiers (41,74%) de l'ensemble des employés réguliers ont 35 ans et moins.

2.3.2.2 Rémunération et durée des emplois réguliers

Le tableau 18 établit que les postes saisonniers sont ceux offrant les plus faibles salaires; on compte environ 3 à 5 \$ de l'heure de moins que pour les postes à temps plein et à temps partiel. Les postes à temps partiel, quant à eux, sont un peu moins rémunérés que les postes à temps plein, soit environ 1 à 2 \$ de moins. Les employés à temps plein ont un taux horaire d'environ 16 \$ de l'heure; les salaires semblent légèrement meilleurs chez les femmes. Cet écart peut s'expliquer par le fait que les femmes se concentrent dans des secteurs avec de meilleures conditions de travail tels que les services de garde. Pour ce qui est de la différence avec les

postes de direction / coordination, les postes à temps partiel ont un taux horaire entre 2 et 4 \$ de plus de l'heure et, pour les postes à temps plein, entre 3 et 8 \$ de plus.

Tableau 18
Salaire horaire moyen dans les EÉS selon le sexe et les types d'emplois

	Moyenne \$
Femmes	
Temps plein	16,48
Temps partiel	15,25
Saisonnier	10,88
Hommes	
Temps plein	16,03
Temps partiel	14,60
Saisonnier	11,64

Pour les emplois à temps partiel, la moyenne d'heures travaillées par semaine est de 22,2. En ce qui a trait aux postes saisonniers, le nombre moyen de semaines travaillées est de 19,6.

2.3.4 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 limitations (physiques, mentales ou intellectuelles) et les personnes éloignées du marché du travail. L'économie sociale accorde une grande place à l'insertion. Plusieurs EÉS ont d'ailleurs été créées dans cette perspective, c'est-à-dire d'insérer sur le marché du travail des gens n'ayant 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 dans la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent. 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 leur offre des conditions particulières. Au Québec, il existe également des entreprises d'insertion représentées par le Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ). Elles offrent des parcours de formation et d'insertion de 27 semaines dans le but de mieux préparer les participants aux réalités actuelles du marché du travail. Ces entreprises sont aussi soutenues par Emploi-Québec. Dans la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent, deux entreprises bénéficient de ce programme.

2.3.4.1 Emplois dans le cadre des programmes d'insertion

Près du tiers (29 %) des EÉS ayant répondu au questionnaire ont indiqué avoir employé des personnes dans le cadre de programmes d'insertion au cours de la dernière année financière. Parmi ces EÉS, le tiers précise en avoir employé un, tandis que plus de la moitié déclare en avoir employé moins de 5. Si l'on considère qu'il n'y a pas de biais avec les non répondants, on peut calculer que l'ensemble des EÉS de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent ont employé 215 personnes grâce aux programmes d'insertion. Les principaux secteurs d'activités dans lesquels les EÉS ayant employé ces personnes œuvrent sont l'environnement et le commerce de détail.

Plus des deux tiers (69 %) des postes dans le cadre de programmes d'emploi sont occupés par des hommes. Pour ce qui est du taux horaire moyen des postes dans les programmes d'insertion, il varie entre le salaire minimum (9,65 \$ lors de la collecte de données) et 13,50 \$ de l'heure. La moyenne se situe autour de 9,70 \$.

2.3.4.2 Employés éloignés du marché du travail (sans chèque), au chômage, sur l'aide sociale

Parmi les 25,6 % 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 2,8 par EÉS.

Pour ce qui est des employés en situation de chômage au moment de leur embauche, le tiers des EÉS ont mentionné en avoir à l'emploi, en moyenne de 1,8 par EÉS.

Quant aux employés bénéficiant de l'aide sociale au moment de leur embauche, 15,4 % des EÉS ont mentionné en avoir à l'emploi, et ce, au nombre moyen de 2,8 par EÉS.

2.3.5 Nouvelles embauches

Parmi les 50 EÉS ayant répondu à cette question, plus du tiers (40 %) des EÉS ont l'intention d'embaucher de nouvelles ressources au courant de la prochaine année financière. En moyenne, elles prévoient embaucher deux employés.

2.3.6 Conditions de travail

2.3.6.1 Représentation syndicale

Parmi les EÉS ayant répondu, une petite portion, soit 12,2 %, a un syndicat. L'ensemble des EÉS qui ont un syndicat appartient au secteur des services de garde.

2.3.6.2 Ententes négociées collectivement

Une petite portion (16,6 %) des EÉS fonctionne d'après une entente négociée collectivement. Ces dernières appartiennent principalement au secteur des services de garde et des services aux personnes.

2.3.6.3 Politiques de conditions de travail et politiques salariales

Plus des trois quarts (78 %) des EÉS sont dotées d'une politique de conditions de travail et/ou d'une politique salariale.

2.3.6.4 Avantages sociaux

Parmi les EÉS qui ont répondu, 72,4 % offrent des avantages sociaux à leurs employés tels que les obligations familiales et les congés parentaux, un plan d'assurance collective et un régime de retraite collective pour une même proportion. Le secteur qui offre le moins souvent d'avantages sociaux est celui du loisir et tourisme.

2.3.6.5 Bénévolat

Plus de la moitié (52 %) des EÉS mentionnent la participation et l'implication de bénévoles au sein de leur entreprise, excluant les membres du conseil d'administration (CA). La moitié des EÉS ont moins de 10 bénévoles et, l'autre moitié, plus de 10. 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 Vallée-du-Haut-Saint-Laurent serait de l'ordre de 2 500 personnes. Pour ce qui est du nombre total d'heures de bénévolat effectuées par EÉS, le tableau 19 démontre que près des deux tiers (57,7 %) des EÉS qui ont des bénévoles, moins de 500 heures de bénévolat ont été effectuées au cours de la dernière année financière.

Selon une recherche canadienne²³, 34 % de la population québécoise a fait du bénévolat en 2004. La moyenne des heures que ces bénévoles ont consacrées à cette activité est de 146 heures. Si l'on considère que le nombre de bénévoles pour la dernière année financière est de 2 500 et que leurs moyennes d'heures effectuées sont celles de la moyenne québécoise, cela

²³ Statistique Canada (2006). *Canadiens engagés, canadiens dévoués. Points saillants de l'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation.*

représente près de 365 000 heures. En prenant le salaire moyen des employés réguliers (16\$ / heure), on peut chiffrer la valeur de ce bénévolat à un montant de l'ordre de 5 800 000 \$.

Tableau 19
Les EÉS selon le nombre d'heures de bénévolat

Heures de bénévolat effectuées	Nombre d'EÉS	%
Moins de 100	8	30,8
100 à 249	3	11,5
250 à 499	4	15,4
500 à 749	2	7,7
750 à 999	1	3,8
1000 à 1499	1	3,8
1500 à 1999		
2000 à 2499	1	3,8
2500 et plus	6	23,1
Total	26	100

2.3.7 Synthèse de la section sur les ressources humaines

- On peut estimer que les EÉS sont à l'origine de 2 900 emplois dans la région de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent.
- Les EÉS comptent près de trois employés dans des postes de direction / coordination et environ 21 employés réguliers.
- Les postes de direction / coordination sont des postes à temps plein dans 90 % des cas, les emplois réguliers dans 52 % des cas.
- Les postes saisonniers représentent 27 % des emplois réguliers.
- Les femmes occupent 71,4 % des postes de direction / coordination, 81,5 % des postes réguliers et 30,6 % des emplois soutenus par des programmes d'insertion.
- Il semble y avoir un lien entre le secteur d'activité et le sexe. Les secteurs où la proportion des hommes est supérieure à la moyenne sont le secteur de l'agroalimentaire, manufacturier et des médias et communication. Pour ce qui est des femmes, les secteurs où la proportion est supérieure à la moyenne sont les services de garde, les services aux personnes et les arts et la culture.
- Plus du tiers (41,7%) des employés réguliers ont 35 ans et moins.
- Le taux horaire moyen pour la direction / coordination est de 23 \$ de l'heure. Pour les postes réguliers, il se situe à 16\$ et pour les postes d'insertion, à 9,70 \$.

- Les postes à temps partiel sont légèrement moins bien rémunérés que les emplois à temps plein. En général, les femmes ont tendance à avoir de meilleurs salaires. Il semblerait que ce soit, dans certains cas, parce qu'elles œuvrent dans des secteurs d'activités avec de meilleures conditions salariales comme, par exemple, les services de garde.
- Les employés à temps partiel travaillent en moyenne 22,2 heures par semaine. Les employés saisonniers travaillent en moyenne 19,6 heures par semaine par année.
- Près du tiers des EÉS ont employé au moins une personne dans le cadre de programmes d'insertion, majoritairement dans les secteurs de l'environnement et du commerce de détail. On peut évaluer que l'ensemble des EÉS de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent a employé 215 personnes grâce aux programmes d'insertion.
- 25 % des EÉS ont à l'emploi des employés qui étaient éloignés du marché du travail au moment de leur embauche. Le tiers des EÉS ont des employés qui étaient sur le chômage au moment de leur embauche et 15% des EÉS a employé des personnes qui étaient sur l'aide sociale au moment de leur embauche.
- Plus du tiers (40%) des EÉS prévoient embaucher, en moyenne, deux nouvelles ressources humaines dans le courant de la prochaine année financière.
- 12,2 % des EÉS ont un syndicat et ces EÉS appartiennent au secteur des services de garde.
- 16,6% des EÉS possèdent une entente négociée collectivement.
- 78% des EÉS se sont dotées d'une politique de conditions de travail et/ou d'une politique salariale.
- 72,4 % 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. Le secteur qui offre le moins souvent d'avantages sociaux est celui du loisir et tourisme.
- Plus de la moitié des EÉS mentionne la participation / implication de bénévoles, excluant les membres du CA.
- On peut estimer que le nombre de bénévoles pour les EÉS de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent est de l'ordre de 2 500 personnes et que la majeure partie a effectué moins de 500 heures de bénévolat. On peut chiffrer que ces heures bénévoles représentent un montant de 5,8 millions \$ en salaires.

2.4 Vie démocratique

Une des particularités des entreprises d'économie sociale est la participation des membres aux décisions et à la gestion de l'EÉS. Chaque EÉS est administrée par un CA au sein duquel les membres ont tous un droit de vote égal, 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. Les membres de cette assemblée constituent, au sens figuré, les « actionnaires » de l'EÉS.

La composition des CA et le nombre de membres varient d'une EÉS à l'autre. De façon générale, on y retrouve des utilisateurs, des travailleurs et des membres de la communauté touchés ou concernés par la mission de l'EÉS. Le rôle du CA consiste à veiller à la bonne gestion de l'EÉS, sur les plans financier, organisationnel et stratégique. C'est donc lui qui 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 (CE) qui veillera à la gestion de l'EÉS entre les rencontres régulières. Cet aspect peut s'avérer utile lorsqu'un CA compte un grand nombre de membres ou que l'EÉS nécessite un suivi soutenu dans son développement. Le CE est constitué minimalement des administrateurs suivants: la ou le président(e), la ou le vice-président(e), la ou le secrétaire, la ou le trésorier(ière). L'EÉS peut également se doter d'autres comités de travail, de gestion ou de direction pour mener à terme ses objectifs.

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

2.4.1 Assemblées générales

Le tableau 20 indique que les EÉS ont tenu en moyenne une (1) assemblée générale au cours de la dernière année financière. Les EÉS ont ainsi convoqué en moyenne 203 membres pour leur assemblée générale et une moyenne de 21 personnes y ont assisté. L'écart type pour ces deux dernières données est très élevé, ce qui démontre que les EÉS sont très différentes entre elles. On peut expliquer cet écart, entre autres, par le fait que certaines EÉS invitent un grand nombre de personnes par une convocation publique.

Tableau 20
Assemblées générales des membres des EÉS

	Moyenne
Nombre de réunions tenues	1
Nombre d'heures moyenne par réunion	2,2
Nombre de membres convoqués à une réunion	202,8
Nombre annuel moyen de membres ayant assisté	20,9

2.4.2 Conseils d'administration

Les EÉS qui ont répondu comptent en moyenne huit (7,7) personnes dans leur CA. La figure 9 illustre que 49,6 % des personnes siégeant sur le CA sont des femmes. Plus du tiers (38,1 %) des membres sont des jeunes de 35 ans et moins.

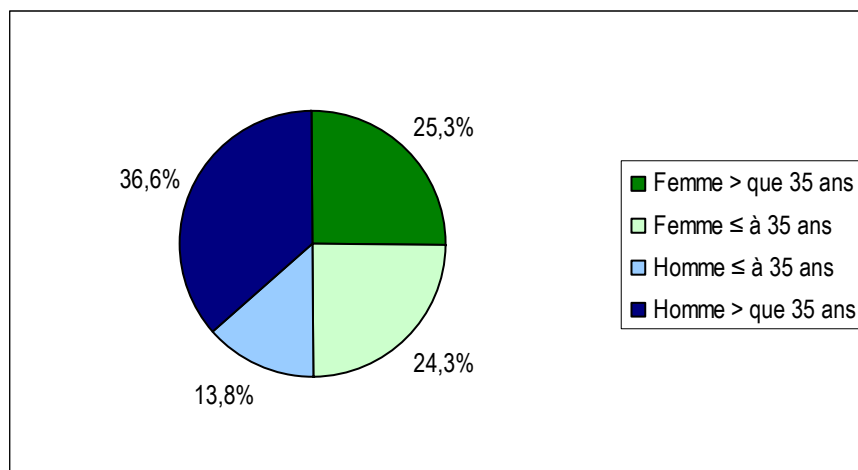


Figure 9. Âge et sexe des personnes siégeant aux CA des EÉS

Pour ce qui est du nombre de réunions de CA tenues, le tableau 21 nous indique que la moyenne est de presque que neuf réunions par EÉS pour la dernière année financière et ces réunions ont duré en moyenne 2,6 heures. De plus, les EÉS ont convoqué en moyenne 7,6 personnes par réunion et une moyenne de 7 personnes y ont assisté. Le taux de participation est donc de 92 %.

Tableau 21
Activités des conseils d'administration des EÉS

	Moyenne
Nombre de réunions tenues	8,8
Nombre d'heures moyenne par réunion	2,6
Nombre de membres convoqués à une réunion	7,6
Nombre annuel moyen de membres ayant assisté	7

2.4.3 Autres comités

Pour ce qui est des comités de direction (comité exécutif), un peu plus d'un tiers (34 %) des EÉS ont dit avoir en avoir tenu au cours de la dernière année financière, pour une moyenne de 7 réunions d'une même durée que celles des rencontres du conseil d'administration, soit, en

moyenne, 2,6 heures. Les EÉS ont convoqué, en moyenne, 4 personnes par réunion et sensiblement le même nombre y a assisté.

En outre, 28 % des EÉS ont dit avoir tenu des réunions pour divers comités au cours de la dernière année financière. Plus de six réunions par EÉS ont été tenues durant la dernière année financière et ont été un peu plus courtes que celles des CA et des CE, soit en moyenne 2,3 heures. Selon la moyenne, elles ont convoqué 4,5 personnes aux réunions et le même nombre y a assisté ou presque.

Tableau 22
Activités des autres comités des EÉS

	Comités de direction	Divers comités
	Moyenne	Moyenne
Nombre de réunions tenues	7	6,6
Nombre d'heures moyennes par réunion	2,6	2,3
Nombre de membres convoqués à une réunion	4	4,5
Nombre annuel moyen de membres ayant assisté à une réunion	3,9	4,4

2.4.4 Synthèse de la section sur la vie démocratique

- Les EÉS tiennent, en moyenne, une assemblée générale par année.
- La participation à l'assemblée générale est de 21 membres (en moyenne) pour un taux de participation de 10 %.
- Les CA comptent, en moyenne, huit membres qui sont représentés par une même proportion d'hommes et de femmes, mais au tiers de jeunes de 35 ans et moins.
- Les CA des EÉS se rencontrent, en moyenne, neuf fois par année; sept membres y assistent, pour un taux de participation de 92 %.
- En moyenne, plus du tiers des EÉS ont tenu près de sept réunions de comités de direction (comité exécutif) durant l'année, avec quatre personnes.
- Près du tiers des EÉS ont tenu des rencontres pour divers comités, soit plus de six en moyenne, dont en moyenne cinq membres y ont assisté.

Conclusion

Au départ, l'intérêt premier de cette recherche consiste à doter les acteurs régionaux de l'économie sociale d'un outil mettant à leur disposition les renseignements quantitatifs et qualitatifs nécessaires afin de développer un argumentaire démontrant la contribution réelle des EÉS au développement du territoire de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent. Ces renseignements permettront également de sensibiliser les élus locaux et les différents décideurs sur l'apport de l'économie sociale dans la diversification économique de leur région. Plus précisément, l'étude vise à réaliser un portrait socio-économique des EÉS de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent, c'est-à-dire 1) établir un inventaire systématique des EÉS de la région et 2) de mesurer les contributions et les retombées de ces entreprises en matière de développement régional.

À l'aide d'un questionnaire envoyés à l'ensemble des 116 EÉS de la région et grâce à l'obtention d'un taux de réponse de 46 %, plusieurs constats intéressants ont pu être faits. Voici les principaux résultats :

Faits saillants concernant l'identification et la description des EÉS

- Les secteurs d'activités les plus représentés par les EÉS de la région sont les services de garde (30 %), le commerce de détail (16 %), les loisirs et le tourisme et les services aux personnes (14 % chacun), l'agroalimentaire (12 %) et l'environnement (8%).
- Les EÉS ont majoritairement le statut légal d'OBNL et ce, à près de 80 %. Un très petit nombre d'entre elles sont des organismes communautaires avec un volet économie sociale marchande (13%).
- 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.
- Concernant les désignations particulières des EÉS, deux ÉES dans la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent sont reconnues comme entreprise d'insertion par le Collectif des entreprises d'insertion du Québec. De plus, une quinzaine d'ÉES jouent un rôle d'insertion socioprofessionnelle et reçoivent un soutien de l'État. Aucune EÉS n'est reconnue comme CTA.
- Près des trois quarts des EÉS ont une portée soit locale, soit régionale. Pour les EÉS appartenant au secteur des loisirs et du tourisme leur portée va au-delà de la portée locale et régionale.

Faits saillants concernant les ressources financières

- La somme de la valeur des biens immobiliers pour l'ensemble des EÉS de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent est de l'ordre de 66 millions \$.
- Un peu plus de 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 et des activités de financement.
- La moitié des EÉS ont un revenu se situant entre 194 750 \$ et 1 213 366 \$; la médiane étant 659 038 \$. Les revenus de l'ensemble des EÉS pour la dernière année financière s'estiment à 350 millions \$.

Faits saillants concernant les ressources humaines

- On peut évaluer que les EÉS sont à l'origine de 2 900 emplois en Vallée-du-Haut-Saint-Laurent, dont 250 postes de direction / coordination.
- Les femmes occupent 71,4 % des postes de direction / coordination, 81,5% des postes réguliers et 30,6 % des postes soutenus par des programmes d'insertion.
- Plus du tiers (41,7%) des employés réguliers ont 35 ans et moins.
- Le taux horaire moyen pour la direction / coordination est de 23 \$ de l'heure. Pour les postes réguliers, il est de 16 \$ et pour les postes d'insertion, de 9,70 \$.
- On peut estimer que l'ensemble des EÉS de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent a employé 215 personnes grâce aux programmes d'insertion, ce qui représente 7,5 % de la main-d'œuvre en économie sociale de la région.
- On peut envisager que l'ensemble des EÉS ont l'intention d'embaucher 90 personnes au cours de la prochaine année financière.
- 12 % des EÉS ont un syndicat. 17% des EÉS possèdent une entente négociée collectivement. Plus des trois quarts des EÉS sont dotés d'une politique de conditions de travail et/ou d'une politique salariale. 72 % des EÉS offrent des avantages sociaux à leurs employés.
- On peut évaluer que le nombre de bénévoles pour les EÉS en Vallée-du-Haut-Saint-Laurent est de l'ordre de 2500 personnes. La moyenne d'heures de bénévolat effectuées représenterait 5,8 millions \$ en salaires.

Faits saillants concernant la vie démocratique

- En moyenne, 21 membres participent à l'assemblée générale, pour un taux de participation de 10 % et une mobilisation de 2 500 personnes.
- Les CA comptent, en moyenne, huit membres, qui sont presque représentés par la même proportion d'hommes et de femmes, mais au tiers par des jeunes de 35 ans et moins. Ils se rencontrent, en moyenne, neuf fois par année, pour un taux de participation de 92 % et une mobilisation de l'ordre de 900 personnes.

Faits saillants concernant la MRC Roussillon

Population	168 647 habitants
Nombre d'EÉS	44 EÉS
Taux de réponse	43,2 %
Secteurs d'activités les plus représentés	Services de garde, commerce de détail et services aux personnes
Somme de la valeur des biens immobiliers	25 millions \$
Somme de la masse salariale	30 millions \$
Moyenne des revenus	1 676 000\$
Somme des revenus	127 millions \$
Nombre d'employés total	1 100 employés
Nombre de bénévoles total	970 bénévoles

Faits saillants concernant la MRC Vaudreuil-Soulanges

Population	132 300 habitants
Nombre d'EÉS	29 EÉS
Taux de réponse	43,2 %
Secteurs d'activités les plus représentés	Services de garde, commerce de détail, services aux personnes, loisirs et tourisme et agroalimentaire
Somme de la valeur des biens immobiliers	16,4 millions \$
Somme de la masse salariale	19,4 millions \$
Moyenne des revenus	2 329 000\$
Somme des revenus	84 millions \$
Nombre d'employés total	725 employés
Nombre de bénévoles total	640 bénévoles

Faits saillants concernant la MRC Beauharnois-Salaberry

Population	61 757 habitants
Nombre d'EÉS	20 EÉS
Taux de réponse	45 %
Secteurs d'activités les plus représentés	Services aux personnes, loisirs et tourisme et services de garde
Somme de la valeur des biens immobiliers	11,3 millions \$
Somme de la masse salariale	12,7 millions \$
Moyenne des revenus	636 000\$
Somme des revenus	58 millions \$
Nombre d'employés total	500 employés
Nombre de bénévoles total	440 bénévoles

Faits saillants concernant la MRC Jardins-de-Napierville

Population	25 439 habitants
Nombre d'EÉS	7 EÉS
Taux de réponse	71,4 %
Secteurs d'activités les plus représentés	Agroalimentaire et services de garde
Somme de la valeur des biens immobiliers	4 millions \$
Somme de la masse salariale	4,7 millions \$
Moyenne des revenus	14 124 000\$
Somme des revenus	20 millions \$
Nombre d'employés total	175 employés
Nombre de bénévoles total	150 bénévoles

Faits saillants concernant la MRC du Haut-Saint-Laurent

Population	24 670 habitants
Nombre d'EÉS	16 EÉS
Taux de réponse	37,5 %
Secteurs d'activités les plus représentés	Commerce de détail, loisirs et tourisme, services de garde et agroalimentaire
Somme de la valeur des biens immobiliers	9 millions \$
Somme de la masse salariale	10,7 millions \$
Moyenne des revenus	133 000\$
Somme des revenus	46 millions \$
Nombre d'employés total	400 employés
Nombre de bénévoles total	350 bénévoles

Retombées économiques

En matière de retombées économiques, la recherche a récolté des renseignements concernant le nombre d'emplois, les programmes d'employabilité, les employés éloignés du marché du travail, la création d'emplois, les revenus générés, les sources de financement, la valeur des biens immobiliers et le bénévolat.

Au cours de la dernière année financière, les EÉS de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent ont procuré de l'**emploi** à 2 900 personnes, dont 350 postes de direction / coordination. Ces EÉS assurent plus d'emplois pour la région de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent que les usines de produits textiles et l'industrie du papier pour l'ensemble de la Montérégie²⁴. Au chapitre des emplois en insertion, au cours de la dernière année financière, les EÉS ont contribué au **développement de l'employabilité** en embauchant environ 400 personnes éloignées du marché du travail ou ayant des contraintes à l'emploi. On peut envisager que l'ensemble des EÉS a l'intention d'embaucher 90 personnes au cours de la prochaine année financière.

Les **revenus** des EÉS de la région sont de l'ordre de 350 millions \$. Environ la moitié des sources de financement des EÉS sont des subventions et l'autre moitié provient de revenus autogénérés par la vente de produits et services et des activités de financement. La valeur des biens immobiliers de l'ensemble des EÉS de la région est de 66 millions \$.

Les retombées économiques peuvent également être évaluées en termes de contribution non monétaire, c'est-à-dire le **bénévolat**. L'ensemble des EÉS de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent bénéficie du travail offert gratuitement par 2 500 personnes. Il est vraisemblable de penser que le nombre total d'heures réalisées bénévolement a une valeur économique atteignant 5,6 millions \$ en salaires. L'estimation financière est calculée à l'aide du salaire moyen des employés réguliers.

²⁴ Gouvernement du Québec. (2009). *Statistiques principales du secteur de la fabrication, pour l'activité manufacturière par région administration et sous-secteurs du code SCIAN*. Récupéré de http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/sectr_manfc/production/donnees_ra_2002_scian3_act_man_r.htm

Quant au nombre total d'heures, il a été calculé à l'aide d'une recherche canadienne affirmant que les bénévoles québécois réalisent en moyenne 146 heures par année.

Retombées sociales

Au chapitre des retombées sociales, elles sont évaluées à partir de la portée des EÉS, soit 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 Vallée-du-Haut-Saint-Laurent ont une portée régionale et une portée locale, ce qui confirme que ces EÉS offrent des **services 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 10 % aux assemblées générales, l'ensemble des EÉS ont mobilisé environ 2 500 personnes. Pour ce qui est des conseils d'administration, le taux de participation est de 92 % et la mobilisation est de l'ordre de 900 personnes pour l'ensemble des EÉS. Ce qui contribue à **dynamiser la société** en développant la vie démocratique et la participation citoyenne.

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, plus du tiers des emplois sont occupés par des personnes de 35 ans et moins. Selon le recensement de 2006, la population de moins de 30 ans représente 36 % de la population régionale²⁵.

²⁵ Institut de la statistique du Québec. (2009). Recensement 2006. Récupéré de http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/recens2006_16/population16/poptot16.htm

En ce qui concerne les conditions de travail, 12 % des EÉS ont un syndicat et la plupart de ces EÉS font partie du secteur des services de garde. Un peu plus du quart ont 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 et 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.

À la lumière de l'analyse des résultats de la recherche, nous pouvons affirmer que les EÉS jouent un rôle significatif dans le développement socio-économique de la région. Les données recueillies démontrent que ce secteur est loin d'être marginal et que son impact est notable, tant sur le plan social qu'économique. Une étude plus approfondie et plus systématique permettrait de donner une idée plus précise et exacte du potentiel de l'économie sociale dans la région.

Principaux constats et défis

De ce portrait des EÉS de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent, nous dégageons quelques constats.

À la lumière des résultats recueillis, on peut conclure que les EÉS de la région occupent une place importante dans le développement économique et social de la région. Ces données démontrent le fort potentiel de développement de ces entreprises et constituent un signe de vitalité pour la région. Les EÉS développent l'employabilité en créant et maintenant un nombre considérable d'emplois dans la région et intègrent des personnes autrefois éloignées du marché du travail. De plus, elles offrent des services de proximité répondant à des besoins territoriaux. Elles sont ancrées dans leur milieu, en étant un lieu d'engagement et d'implication pour la communauté, et elles dynamisent la société.

Ce portrait montre également une certaine pérennité des EÉS, puisque plus du tiers des EÉS sont en opération depuis 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 fondamental en économie sociale, est moins présente que ce à quoi on se serait attendu. Le taux de participation aux assemblées générales n'est que de 10 %. Il serait intéressant d'explorer les raisons expliquant ces constats afin de soutenir davantage les EÉS dans leur vie associative. Les coopératives disposent d'un soutien par le biais de la CDR, 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 de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent demeure la viabilité économique. Malgré l'accessibilité à des outils de financement, il n'est pas toujours facile de rentabiliser une activité économique, voire la rendre viable. Il ne faut pas oublier que certains secteurs économiques demandent plus de soutien, autant 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 entreprises d'aide domestique offrent les meilleures conditions. On remarque 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 – il en va de même pour les 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; cette situation peut nous amener à réfléchir sur ce qui pourrait être fait afin de mieux soutenir les entreprises d'économie sociale de ce secteur.

Pour conclure, nous constatons que l'économie sociale dans la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent est en pleine croissance et que l'entrepreneuriat collectif constitue un modèle qui répond de plus en plus aux différentes problématiques sociales et économiques de la région.

Cependant, malgré ce portrait régional positif, certains défis restent à relever, particulièrement dans les domaines de la vie associative, de la viabilité des EÉS et des conditions de travail. Ces défis sont ceux des EÉS elles-mêmes, mais également de tous les acteurs de développement économique, social et politique de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent.

Listes des références

- 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.
- BUREAU DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET DIRECTION DES COOPÉRATIVES DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (2002). *Tableau sur le portrait statistique des entreprises d'économie sociale: Chantier de l'économie sociale.*
- CHANTIER DE L'ÉCONOMIE SOCIALE & MÉTHÉ, M.-H. (2008). *Oser la solidarité! L'innovation sociale au cœur de l'économie québécoise.* Québec : Fides.
- COLLECTIF DES ENTREPRISES D'INSERTION DU QUÉBEC. Page consultée le 3 mars 2009 de <http://www.collectif.qc.ca/frame.htm>.
- CYBERPRESSE (2010). Récupéré de <http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca/portfolio/portrait-2010/la-vallee-du-haut-saint-laurent/201001/26/01-943126-une-region-tout-en-contrastes.php>
- D'AMOURS, M. (2006). *L'économie sociale au Québec, cadre théorique, histoire, réalités et défis.* Montréal : Éditions Saint-Martin.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (2009). Emploi Québec. Page consultée le 3 mars 2009 de http://emploi Quebec.net/francais/entreprises/entreprises_adaptees.htm.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (2009). *Statistiques principales du secteur de la fabrication, pour l'activité manufacturière par région administration et sous-secteurs du code SCIAN.* Récupéré de http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/sectr_manfc/production/donnees_ra_2002_scian3_act_man_r.htm.
- 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. Récupéré de http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/recens2006_16/population16/poptot16.htm
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2009). Récupéré de http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/region_00/region_00.htm

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.

MORISSETTE, S. (2009). *Portrait des entreprises d'économie sociale de la Mauricie : contributions actuelles au développement régional et identification de potentiels à venir*. Université du Québec à Trois-Rivières, Québec.

RÉSEAU QUÉBÉCOIS DES OSBL D'HABITATION (2007). *Enquête auprès des OSBL d'habitation*.

ROBERT, René. (2011). Confédération québécoise des coopératives d'habitation.

STAFFORD, J. (1996). *La recherche touristique, introduction à la recherche quantitative par questionnaire*. Sainte-Foy : 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>.

VÉDRINE, J.P. (1991). *Les traitements des données en marketing*. Paris : Les Éditions d'Organisation-Université.

VERMETTE, François. (2011). Réseau québécois des OSBL d'habitation (2007).

Appendice 1 : Liste des secteurs et sous-secteurs d'activités des EÉS

Voici la liste des secteurs d'activités des entreprises en économie sociale. Les sous-secteurs peuvent aider à cerner chacun de ceux-ci. La liste principale provient du Chantier de l'économie sociale, à laquelle nous avons 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
- autres

Commerce de détail

- alimentation
- photocopie et impression
- accessoires
- librairie et papeterie
- machines agricoles et quincaillerie
- meubles
- 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
- musées et patrimoine
- agences de voyages

Manufacturier

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

Médias et communication

- journaux et périodiques
- radiodiffusion
- télédiffusion
- autres

Ressources naturelles

- foresterie
- 2^e transformation
- 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

