

Réseau québécois de recherche partenariale en économie sociale (RQRP-ÉS)
Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales (LAREPPS)

**PROJET ÉCONOMIE SOCIALE ET PERSONNES
ISSUES DE L'IMMIGRATION**

**L'économie sociale et les personnes immigrantes au Québec:
opportunité, effet de parcours ou dernier recours?**

Valérie Chamberland
et
Lucie Dumais

Cahier conjoint RQRP-ÉS et LAREPPS

Université du Québec à Montréal
20 septembre 2010

Rédaction et collaboration à la production de la recherche

Valérie Chamberland et Lucie Dumais ont réalisé la recherche et rédigé le rapport.
Chantal Aznavourian, Denis Bussièrès et Jean-Marc Fontan ont collaboré à la réalisation.

Rédaction linguistique

ISBN 978-2-922879-27-8 (version imprimée)
ISBN 978-2-922879-28-5 (version pdf en ligne)
ISSN 1490-8069 (Cahiers du LAREPPS)

REMERCIEMENTS

Soutien financier

La réalisation de cette recherche a été rendue possible grâce au soutien financier du Groupe régional d'activités partenariales de Montréal (GRAP) du Réseau québécois de recherche partenariale en économie sociale (RQRP-ÉS) et du Chantier de l'économie sociale (CÉS), ainsi qu'à l'appui du Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales (LAREPPS).

Comité d'orientation et comité de recherche

Constitué pour la mise en oeuvre de l'Axe 1 du Plan d'action du Comité d'orientation Économie sociale et Communautés culturelles du CÉS, un sous-comité de recherche partenariale a supervisé activement les travaux de la présente enquête. Nous remercions tous les membres du sous-comité, lequel était composé de : Chantal Aznavourian et Martin Frappier, Chantier de l'économie sociale; Dominique Fortier, Ville de Montréal; Lucie Bernier, ministère de l'Immigration et Communautés culturelles (MICC); Nicole Moreau, ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT); Maria Cristina Gonzalez, Compagnie F; Ralph Rouzier, Conseil des relations interculturelles; Céline Charpentier, Comité sectoriel de la main-d'oeuvre en économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC); Denis Bussièrès et Jean-Marc Fontan (RQRP-ÉS); Valérie Chamberland et Lucie Dumais (LAREPPS).

Participants à la recherche

Nous remercions enfin les gestionnaires, travailleurs et bénévoles d'organisations ou d'entreprises d'économie sociale qui ont accepté de participer à notre enquête.

Merci à Ralph Rouzier et à Martin Frappier pour leurs commentaires complémentaires.

RÉSUMÉ

Dans le cadre du plan d'action du Comité d'orientation Économie sociale et Communautés culturelles du Chantier de l'économie sociale, nous avons brossé une première esquisse de la situation des immigrants au sein des entreprises d'économie sociale (EÉS) au Québec. Nous avons fait des constats sur les parcours professionnels de gestionnaires immigrants d'EÉS et sur leur appréciation du secteur. Nous avons aussi effectué une enquête comparative sur les mêmes thèmes avec des travailleurs, immigrants ou natifs du Canada, ainsi qu'auprès d'administrateurs bénévoles.

Les 16 gestionnaires immigrants interrogés relèvent surtout deux types de difficultés : liées au démarrage et à la consolidation de l'entreprise, qui ne diffèrent pas de celles que rencontrent les entrepreneurs natifs du Canada; et inhérentes à l'immigration (apprendre la langue, se réseauter, connaître le marché et les ressources), mais qui leur paraissent secondaires. Les EÉS qu'ils gèrent comptent une majorité de travailleurs et de bénévoles immigrants. Notre analyse de 305 questionnaires complétés par des travailleurs immigrants et natifs nous révèle que, globalement, en dépit de situations d'emploi et de parcours différents, il y a peu de différences significatives dans l'appréciation que font les immigrants et les natifs de leur milieu de travail et de l'économie sociale. Dix-huit questions d'appréciation ont été utilisées pour la comparaison. Par exemple, 70% des immigrants disent ne pas travailler dans leur domaine de formation comparativement à 35% des natifs; tandis que plus d'immigrants pensent que leur emploi actuel les aidera à obtenir un autre emploi. En revanche, immigrants et natifs s'entendent pour dire que si les salaires en EÉS sont peu intéressants, le climat de travail est agréable et ouvert aux différences de chacun. Quant aux 32 questionnaires complétés par les bénévoles administrateurs, ils nous apprennent que les conseils d'administration d'EÉS sont largement constitués de natifs, ce qui n'empêche pas les quelques administrateurs immigrants d'occuper des postes exécutifs.

En dépit d'effort méthodologiques pour être le plus systématique possible, notre recherche ressort avec des constats qui ne peuvent être généralisés sans nuances à l'ensemble du tiers secteur. Mais en faisant un geste modeste pour dresser le portrait des immigrants en économie sociale, elle indique aussi qu'il est urgent de mieux apprécier la situation au vu du défi démographique et économique à venir au Québec.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES.....	6
CONTEXTE DE LA RECHERCHE.....	7
TERMINOLOGIE.....	7
REVUE DE LITTÉRATURE.....	8
PREMIER VOLET D'ÉTUDE:	11
ENQUÊTE QUALITATIVE AUPRÈS DES GESTIONNAIRES IMMIGRANTS.....	11
MÉTHODE D'ENQUÊTE.....	11
<i>Population à l'étude et stratégie d'enquête</i>	<i>11</i>
<i>Méthodologie, recrutement, échantillon retenu</i>	<i>11</i>
<i>Profil des répondants.....</i>	<i>13</i>
RÉSULTATS D'ENQUÊTE.....	14
<i>Quelques données sur les entreprises dirigées par les répondants</i>	<i>14</i>
<i>Qu'est-ce que l'économie sociale pour les répondants : les éléments de définition</i>	<i>19</i>
<i>Motivations et choix de travailler en économie sociale</i>	<i>20</i>
<i>Ce que les répondants aiment de l'économie sociale.....</i>	<i>22</i>
<i>Ce que les répondants n'aiment pas de l'économie sociale.....</i>	<i>23</i>
<i>Obstacles caractéristiques des entreprises d'économie sociale.....</i>	<i>25</i>
<i>Obstacles associés au fait d'être immigrant</i>	<i>27</i>
<i>Liens et réseaux d'affaires des gestionnaires immigrants</i>	<i>29</i>
<i>Autres points de vue des répondants</i>	<i>30</i>
<i>Conclusion de l'enquête auprès des gestionnaires</i>	<i>32</i>
SECOND VOLET D'ÉTUDE :	35
ENQUÊTE QUANTITATIVE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS ET DES BÉNÉVOLES	35
MÉTHODE D'ENQUÊTE	35
<i>Population à l'étude et stratégie d'enquête</i>	<i>35</i>
<i>Méthodologie, recrutement, échantillon retenu</i>	<i>36</i>
<i>Limites méthodologiques.....</i>	<i>37</i>
RÉSULTATS D'ENQUÊTE	38
<i>Profil des travailleurs enquêtés.....</i>	<i>38</i>
<i>La situation des travailleurs en économie sociale.....</i>	<i>39</i>
<i>Appréciation des travailleurs sur leur parcours d'emploi et leur milieu de travail.....</i>	<i>41</i>
<i>Conclusion de l'enquête auprès des travailleurs.....</i>	<i>52</i>
<i>Profil des bénévoles de l'enquête.....</i>	<i>52</i>
<i>Les bénévoles et leur parcours en économie sociale.....</i>	<i>53</i>
<i>Appréciation des bénévoles natifs et immigrants sur leur parcours et leur milieu.....</i>	<i>53</i>
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	54
ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRES.....	57
BIBLIOGRAPHIE	68

LISTE DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES

Tableau 1.	Population et échantillon des gestionnaires immigrants en économie sociale et échantillon d'étude.....	13
Tableau 2.	Information sur les travailleurs des (sept) entreprises d'économie sociale sondées	16
Tableau 3.	Information sur les bénévoles des (sept) entreprises d'économie sociale sondées	18
Tableau 4.	Secteurs, quartiers et formes d'entreprises ciblées.....	36
Tableau 5.	Profil des travailleurs enquêtés	39
Tableau 6.	Appréciation des travailleurs à l'affirmation « Vos compétences sont mises à profit dans l'organisation où vous travaillez »	41
Tableau 7.	Appréciation des travailleurs à l'affirmation « Vous sentez que vous contribuez à la mission de l'organisation où vous travaillez ».....	42
Tableau 8.	Cotes moyennes d'appréciation des natifs et des immigrants (et khi^2) à 18 questions	43
Tableau 9.	Profil des travailleurs permanents et des travailleurs temporaires (% horizontaux).....	45
Tableau 10.	Cotes moyennes d'appréciation des permanents et des temporaires (et khi^2) à 18 questions	48
Tableau 11.	Pourcentage des ayant répondu « beaucoup » ou « tout à fait » aux questions d'appréciation sur l'organisation, selon la proportion d'immigrants dans l'entreprise	50
Tableau 12.	Cotes moyennes d'appréciation selon la proportion d'immigrants (et khi^2) à 18 questions	51
Graphique 1	Appréciation des natifs et des immigrants aux 18 questions d'enquête...	43
Graphique 2	Courbes des cotes d'appréciation des travailleurs permanents et des travailleurs temporaires aux 18 questions d'enquête.....	48
Graphique 3	Courbes des cotes d'appréciation des travailleurs aux 18 questions d'enquête, selon la proportion d'immigrants dans l'entreprise.....	51

CONTEXTE DE LA RECHERCHE

Le Comité d'orientation Économie sociale et Communautés culturelles du Chantier de l'économie sociale a déposé un plan d'action de trois ans, en quatre axes. Le premier axe en est un de recherche et vise à faire le « portrait » de la situation, à savoir quelle place prennent les communautés culturelles dans l'économie sociale. Dans le cadre de cette recherche, nous nous sommes penchés sur la situation des immigrants de première génération, c'est-à-dire les personnes nées à l'extérieur du Canada. Le présent rapport expose la démarche et les résultats de cette enquête de type exploratoire qui comporte deux volets. Le premier volet est de nature qualitative et le second volet est de nature quantitative. Le tout englobe la préparation et la coordination d'activités de recherche, de collecte et d'analyse, de même qu'un effort de collecte de données dans différentes régions du Québec pour le premier volet et concentrée sur Montréal pour le second volet.

Une recherche documentaire menée durant l'été et l'automne 2008 a indiqué le peu de données statistiques existantes, ainsi que les difficultés à créer un outil d'enquête et un plan d'échantillonnage pour les produire.

Récemment, le Comité sectoriel de main-d'oeuvre en économie sociale et action communautaire (CSMO-ESAC) a lancé une étude auprès des entreprises d'économie sociale (EÉS). Dans cette étude, diffusée sur le web, deux questions pouvaient fournir de l'information quantitative au sous-comité portait sur la situation. Ces deux questions sont : combien de personnes issues de l'immigration votre entreprise compte t-elle? Et s'il n'y en a pas en ce moment, y'en a-t-il eu par le passé? Sur les 366 organisations qui participaient à l'étude, seulement 49 étaient des entreprises d'économie sociale. Cette enquête a révélé que 51 % des entreprises d'économie sociale ne comptaient aucun employé originaire d'un autre pays que le Canada, mais 19 % d'entre-elles en avaient compté par le passé. Ces chiffres constituaient alors des données de départ pour réaliser notre enquête et ils nous laissaient croire à une faible présence immigrante au sein des entreprises d'économie sociale.

TERMINOLOGIE

Au travers de nos discussions, des clarifications conceptuelles ont aussi été nécessaires relativement aux notions de communautés culturelles, immigrants (ou issus de l'immigration) et minorités visibles.¹

Bien qu'avec nos partenaires, le vocable « communautés culturelles » ait été utilisé, nous avons opté pour travailler avec la notion d' « immigrants » qui est plus facile à utiliser opérationnellement.

¹ À titre indicatif : « L'expression Québécois des communautés culturelles fait référence aux personnes immigrantes et aux personnes issues de l'immigration autre que française et britannique qui sont nées au Québec ; elle inclut donc les groupes désignés par le terme "minorités visibles" ». (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. 2008. La diversité : une valeur ajoutée. Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec. p. i). Nous remercions Ralph Rouzier de nous avoir fourni ces précisions.

Méthodologiquement, il est commode d'opérer avec le pays de naissance pour identifier qui est immigrant. La notion de communautés culturelles fait directement référence à l'altérité et à la diversité. En ce sens, elle est significative par rapport à notre problématique où les barrières de la langue, des codes culturels d'entreprise et des réseaux sociaux sont présents, lors des démarches de recherche d'emploi surtout, mais aussi en milieu de travail. Néanmoins, elle est beaucoup moins facile d'utilisation sur le terrain car immigrants et natifs d'ici peuvent tous s'en revendiquer.

La notion de « minorités visibles » – et celle de « minorités racisées » – constitue un autre point d'appui théorique intéressant pour la recherche sur l'intégration, sa mise en perspective avec le marché de l'emploi et la gestion des ressources humaines. Elle est parlante sur le plan sociologique, en ce sens qu'elle aide à saisir les effets de système et les clivages interethniques. Mais elle nous amène sur le terrain complexe de la discrimination qu'il est excessivement délicat d'aborder empiriquement. Nous n'avons donc pas utilisé la notion de minorités visibles dans notre étude, ni centré notre problématique sur celle-ci. Néanmoins, nous y serons attentifs dans l'interprétation de nos résultats.

REVUE DE LITTÉRATURE

Au moment où le Québec prend à peine conscience du défi d'intégrer des communautés très diversifiées et, surtout, contrastées par rapport à ses propres traditions, les organismes communautaires se sont déjà engagés de manière forte. Les études produites en 2007 pour la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles viennent conforter la fonction sociale des organismes et leur contribution indispensable aux politiques d'immigration du gouvernement. Néanmoins, les organismes eux-mêmes se posent un certain nombre de questions sur leurs pratiques quant à leur efficacité réelle et leurs effets. Ils se demandent en outre si l'approche interculturelle québécoise s'incarne mieux que le multiculturalisme canadien ?

McAndrew et Labelle sont parmi les chercheuses les plus citées au Québec sur les politiques d'immigration. La première a fait état de l'influence du financement étatique sur les pratiques des organismes sans but lucratif. Elle constate, dans les années 2000, que de moins en moins d'entre eux prônent les particularités ethniques et, au contraire, qu'ils ajustent leurs activités à l'idée de participer à une culture commune vivante (McAndrew et al. 2008). La seconde a, récemment encore, mis en relief la tension entre la fonction économique et utilitariste attribuée à l'immigration par l'État canadien et la fonction humaniste défendue par les ONG (Labelle et al. 2009). Le choix d'étudier les relations entre l'État, les associations arabo-musulmanes et leurs ONG-parapluie² n'était pas anodin en raison des considérations sécuritaires de l'époque. Cela dit, concernant l'économie, nombre de fonctionnaires des paliers fédéral et provincial interrogés ont souligné qu'il fallait revoir le système de sélection des immigrants afin de pallier au problème de l'inadéquation avec les besoins du marché du travail mais aussi pour « faciliter la

² Une ONG-parapluie est en quelque sorte une ONG qui en regroupe, chapeaute et soutien plusieurs autres.

reconnaissance des compétences acquises à l'étranger pour permettre l'accès au marché du travail plus facilement » (Labelle et al. 2009 : 66).

Dans son rapport 2010-2011, le vérificateur général du Québec faisait d'ailleurs état, au sujet du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, de l'absence d'indicateurs socioéconomiques pour évaluer la capacité du Québec à intégrer les nouveaux arrivants (rapporté par le journaliste Dutrisac, 2010). De plus, en ce qui regarde la sélection des immigrants dans la catégorie des travailleurs qualifiés, il remarquait que parmi les candidats sélectionnés pour leur niveau de scolarité, leur âge et leur connaissance du français, les deux tiers n'avaient eu aucun pointage pour leur formation au regard des domaines privilégiés par le Québec : seulement 9 % des candidats sélectionnés y correspondaient (*idem*).

Les recherches de l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) ont aidé à comprendre les rapports interethniques dans divers quartiers de Montréal (Germain 2004). Rose et Iankova (2005), par exemple, montrent que les rapports de proximité de groupes ethnoculturels avec les non-immigrants n'entraînent pas forcément une intégration forte ou l'absence de préjugés; ou que le respect mutuel n'implique pas toujours un degré fort d'apprivoisement ou d'interculturalité. Dans nos propres recherches, nous avons aussi constaté une convergence certaine des discours et des activités des organismes vers l'interculturalité, les pratiques dites interculturelles s'imposant sur les pratiques monoculturelles. Sur le terrain, cependant, les organisations s'adressant à des communautés culturelles homogènes sont nombreuses et restent indispensables pour les immigrants durant leurs premières années d'installation (Prohet et Dumais 2009). Il en est de même pour les réseaux d'économie en soutien aux entrepreneurs qui sont créés sur la base d'affinités culturelles : l'entrepreneuriat ethnique existe et il a une fonction sociale qu'il serait difficile de nier (Dumais et al. 2008).

Un questionnement similaire se pose pour les entreprises d'économie sociale. Les entreprises sont-elles ouvertes, en quantité et en qualité, à la diversité des cultures ? Leurs pratiques d'insertion concourent-elles à l'intégration sociale et à la réussite professionnelle des immigrants et, si oui, comment ? Sinon, ces entreprises constituent-elles un marché d'emploi transitoire, qui sous-emploie les compétences de ces derniers – plus que pour les natifs ³.

Les statistiques relatives au marché de l'emploi au Québec laissent peu de doutes sur le sous-emploi des immigrants, en dépit de leur scolarité et de politiques d'immigration sélectives (Chicha et Charest 2008; Girard et al. 2008; Boudarbat et Boulet 2010). En 2007, plus des deux tiers des immigrants avaient 14 ans ou plus de scolarité, alors que les adultes de 25 à 55 ans ayant été admis au Québec depuis cinq ans ou moins vivaient un taux de chômage de 14,2 % (ce taux était alors de 5,6 % pour l'ensemble de la population québécoise) (Gouvernement du Québec 2008). Cependant, les études longitudinales de Renaud sur les immigrants suggèrent aussi que, passé une certaine période d'adaptation, leur situation d'emploi s'améliore : « Cinq ans après leur arrivée, 69 % des immigrants ont trouvé un emploi requérant un niveau d'éducation égal ou supérieur à la scolarité complétée avant l'arrivée au Québec. » (Renaud et Cayn, 2006 dans Girard et al. 2008 : 795). En revanche, la disparité salariale a augmenté entre les immigrants et les natifs au fil des années. Ainsi, chez les hommes en 1980, les immigrants

³ Le terme « natifs » désigne les gens nés au Canada, en contraste avec le terme « immigrants » désignant les gens nés hors du Canada. Le terme natif est usité dans la littérature sur l'immigration.

avaient un revenu équivalent à 80 % de celui des natifs, et en 1996, ils n'en gagnaient plus que 60 % (Reitz, 2005 dans Girard et al. 2008 : 792). Boudarbat et Boulet (2010) l'illustrent de façon différente en comparant l'écart de salaire hebdomadaire moyen entre les immigrants et les natifs et concluent qu'entre 1980 et 2005, les immigrants avaient un revenu inférieur à celui des natifs qui est passé de 3,3 % à 14 %. Une situation qui se répète également dans les autres provinces canadiennes bien que l'étude de Boudarbat et Boulet (2010) révèle que de façon globale, la situation des immigrants soit plus défavorable au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique, provinces qui accueillent 87 % des immigrants au pays. Cela, malgré le fait que le Québec mette davantage l'accent sur l'admission d'immigrants dans la tranche d'âge de la population active, maîtrisant déjà le français et tel que mentionné précédemment, très scolarisés.

Plusieurs études se sont penchées sur les facteurs explicatifs de la déqualification des immigrants. Chicha (2009), parlant de l'étude de McGuinness faite en 2006, évoquait la théorie du capital humain et faisait ressortir un problème d'information selon lequel d'une part, à son arrivée, la personne immigrante ne connaîtrait pas les offres d'emploi en lien avec ses qualifications. D'autre part, les employeurs manquant d'information sur les diplômés étrangers auraient tendance à les sous-estimer. Ce à quoi répondent certains programmes dont les effets positifs ont été démontrés par l'enquête récente d'Emploi-Québec auprès des employeurs ayant utilisé des programmes ciblant les immigrants (Tétreault 2009) : les employeurs gagnent à utiliser les périodes d'ajustement que leur procurent ces programmes, car maintes de leurs appréhensions tombent et leur attention se porte alors sur un bassin de compétences jusque-là mis de côté.

Les conditions macroéconomiques sont aussi mises en cause puisque la proportion d'immigrants admis annuellement demeure la même et ne prend pas en compte les variations de ces conditions. Ainsi, Boudarbat et Boulet (2010 : 16) concluaient que : « Si le taux de chômage est élevé au sein de la population native mais que le nombre d'admission n'est pas réduit, les immigrants risquent d'avoir encore plus de difficultés à trouver un emploi. »

Par ailleurs, la dernière recherche de Chicha (2009) montre l'effet du statut de « minorité visible » s'appliquant aux personnes qui ne sont ni de « race » blanche ni Autochtone. Il affecte les taux d'emploi de même qu'il a une portée dans la gestion des ressources humaines. Chicha tire des conclusions assez fermes sur la discrimination faite à l'égard des femmes immigrantes scolarisées, constats accentués quand elle compare le sous-emploi chez trois groupes de femmes se distinguant selon des critères tels que l'appartenance à une minorité visible⁴ ou le fait d'avoir des enfants.

Si les recherches sur les immigrants sont nombreuses, tant quantitativement que qualitativement, nous sommes, en revanche encore peu documentés sur leur présence dans l'économie sociale.

⁴ Le recensement de 2006 indique qu'un peu plus de 15% de la population de la région métropolitaine de Montréal est constitué de minorités visibles, mais autour du tiers à Brossard, du quart dans la ville de Montréal et de 15% à Laval et à Longueuil. Nous remercions R. Rouzier de nous avoir fourni ces données.

Premier volet d'étude: **enquête qualitative auprès des gestionnaires immigrants**

Cette étape visait à recueillir d'une part, des informations générales sur notre sujet mais aussi des informations plus spécifiques concernant les gestionnaires immigrants d'organisation ou d'entreprise d'économie sociale.

MÉTHODE D'ENQUÊTE

Population à l'étude et stratégie d'enquête

Nous avons visé la population des entrepreneurs immigrants des régions de Montréal, de l'Estrie, de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Capitale-Nationale et de la Mauricie, et des entreprises des secteurs suivants : entreprises d'insertion, groupes d'entraide, restauration, culture, habitation, entrepreneuriat, médias, recyclage, agro-environnement, santé, service-conseil, transport, produits de beauté et produits équitables.

Pour broser le présent portrait, nous avons ciblé des gestionnaires d'organisation ou d'entreprise d'économie sociale, dont l'organisation ou l'entreprise a dépassé le stade de démarrage et est donc en activité depuis plusieurs mois. De plus, nous nous sommes concentrés sur des personnes ayant la possibilité de s'exprimer en français.

Pour la collecte de données, un groupe de discussion ainsi qu'une douzaine d'entrevues téléphoniques ont été réalisés avec 16 gestionnaires. Dans la moitié des cas, des données complémentaires ont été obtenues sur l'entreprise et des visites des lieux ont été faites.

Méthodologie, recrutement, échantillon retenu

Les listes d'entreprises d'économie sociale existantes, qu'elles soient locales, régionales ou nationales, demeurent imprécises et incomplètes⁵ pour différentes raisons allant de leurs critères d'inclusion à la mise à jour des entreprises dissoutes ou nouvellement démarrées. Aussi, puisqu'il n'existe aucune liste d'entrepreneurs ou de gestionnaires immigrants en économie sociale, ni au niveau national, ni au niveau régional ou local, nous avons dû constituer notre propre répertoire. Ainsi, en vue de constituer cette liste nous avons consulté 38 sources comprenant :

⁵ Voir Dumais, Chamberland, Fontan, 2008, p. 11.

- la vingtaine de membres du comité d'orientation Économie sociale et Communautés culturelles du Chantier de l'économie sociale où siègent également les 11 partenaires de la présente recherche soit, les membres du comité portrait qui réunit des chercheurs en économie sociale, des entrepreneurs en économie sociale, une représentante du ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT), une représentante du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), une représentante du CSMO-ÉSAC, un représentant du Conseil des relations interculturelles (CRI), une représentante de la Ville de Montréal et une représentante du Chantier de l'économie sociale.
- les 16 pôles régionaux en économie sociale.
- le Répertoire des entreprises d'économie sociale qui regroupe 4 741 entreprises ou organisations en économie sociale et le Répertoire du CÉSÎM qui regroupe 1 066 entreprises d'économie sociale à Montréal. Nous y avons cherché des noms de gestionnaires ayant une consonance nous laissant croire à des origines immigrantes. Cette méthode bien que très imprécise, nous a permis d'ajouter quelques entreprises à notre liste.

Nous avons ainsi pu obtenir une liste de 54 gestionnaires d'organisations ou d'entreprises d'économie sociale dont 38 de la région de Montréal et 16 des régions de la Capitale-Nationale, de l'Estrie, de la Mauricie et de l'Abitibi-Témiscamingue.

Parmi les 38 gestionnaires de la région de Montréal, nous en avons exclu 11 : quatre dont l'entreprise était en démarrage, deux dont l'entreprise était dissoute, un qui ne pouvait s'exprimer en français, un qui est né au Québec, un qui était gestionnaire de deux entreprises de notre liste (nous avons donc enlevé un doublon), un que nous avons déjà interrogé dans le cadre d'une autre étude portant sensiblement sur le même sujet et un dont le type d'organisation ne cadrerait pas dans notre démarche. (Voir tableau 1.)

Nous avons ainsi contacté 27 gestionnaires de Montréal dont 12 ont décliné notre invitation à participer à l'étude ou n'y ont pas donné suite. Ce sont donc 15 gestionnaires qui ont accepté de répondre à nos questions à Montréal.

Nous avons, dans un premier temps, privilégié la collecte de données par groupes de discussion. Ainsi, quatre gestionnaires immigrants ont participé à une discussion le 20 mars 2009 dans un local de l'UQAM. Un second groupe a été convoqué, mais une seule personne a dit pouvoir se libérer avant quelques semaines, tandis qu'on attendait encore les retours d'appel des autres. Par ailleurs, le groupe s'est avéré une méthode peu propice à la collecte d'informations sur des parcours individuels, bien qu'elle restait d'intérêt pour discuter de la vision de l'économie sociale.

Par conséquent, suite à la tenue du premier groupe de discussion, il a été convenu de repenser la méthode de collecte de données. Nous avons opté pour des entrevues téléphoniques, ce qui réglait en bonne partie le problème évoqué par plusieurs gestionnaires ayant refusé de participer à un groupe de discussion, soit leur temps (1/2 journée) de déplacement et de participation, et, aussi, la difficulté d'agencer les horaires des gestionnaires pour fixer une rencontre. Nous avons

réalisé des 11 entrevues avec d'autres gestionnaires de Montréal (et une 12^{ème} avec un gestionnaire en région).

Tableau 1.

Population des gestionnaires immigrants en économie sociale et échantillon d'étude

	Région de Montréal	Autres régions (Capitale-nationale, Estrie, Mauricie, Abitibi-T.)	TOTAL
Population contactée	27	6	33
Participants groupe de discussion et entrevues téléphoniques (étape 1)	15	1*	16
Participants entrevues sur place (étape 2)	7	0	7**

* Au départ, deux gestionnaires ont participé à l'entrevue téléphonique mais un seul était immigrant; nous avons fait le choix d'exclure les données d'entrevue du natif.

** Sept entrepreneurs furent sondés à cette étape, mais seulement 6 entreprises ont été visitées.

Parmi les 16 gestionnaires des régions de la Capitale-Nationale, de l'Estrie, de la Mauricie et de l'Abitibi-Témiscamingue, nous en avons exclu 10 : quatre étaient nés au Québec, trois étaient des bénévoles, un autre était employée et non gestionnaire; deux entreprises n'étaient pas vraiment des EÉS. Des six gestionnaires que nous avons contactés en vue d'une entrevue téléphonique, deux ont accepté de participer à notre enquête. Mais l'un étant né au Québec, bien que de parents immigrants, nous avons fait le choix d'exclure de notre enquête les données de son entrevue.

Au total, nous avons recueilli les propos de 16 gestionnaires d'EÉS. Puis, voulant étoffer certaines données d'entreprise et obtenir quelques renseignements supplémentaires, sur les 16 entrepreneurs contactés, sept nous ont accordé un second entretien dans les locaux de leur organisation.

Profil des répondants

Notre échantillon est composé également de femmes et d'hommes (F = 8, H = 8) qui sont majoritairement (11/16) âgées entre 46 et 65 ans. Quatre de ces personnes sont arrivées au pays sous le statut⁶ de résidents permanents, quatre autres personnes sont arrivées en tant que

⁶ Les catégories d'immigration ayant été modifiées au cours des années, nous ne retrouvons pas nécessairement ici le nom de catégories actuellement en vigueur au Canada.

travailleurs permanents, trois en tant que réfugiés, deux comme étudiants étrangers, une personne est arrivée en tant que gens d'affaires et une autre a été parrainée. (L'une des participant au groupe de discussion est née ici de parents immigrants. Nous avons quand même retenu les données de son entrevue parce que, de par la mission de l'entreprise d'économie sociale qu'elle gère, elle est amenée à travailler en priorité pour des personnes issues de l'immigration.) La grande majorité d'entre elles sont maintenant citoyennes ou résidentes permanentes.

Les répondants sont issus des 12 pays suivants : Haïti (deux personnes), Mexique, Chili, Algérie, Cameroun, Liban, Pakistan, Colombie, Italie, Guadeloupe, Grèce et République démocratique du Congo. Quatre personnes ont aussi transité par d'autres pays avant d'arriver au Canada. Ainsi, trois personnes ont habité en France, dont une personne a aussi habité au Maroc, une autre personne a habité aux États-Unis d'Amérique. Les répondants sont au Canada depuis des périodes qui varient entre 4 et 43 ans, pour une moyenne de 22,5 ans.

Quant à la scolarité des participants, elle varie entre les études secondaires et doctorales. Aussi, leurs domaines d'études avant leur arrivée au pays sont variés. On y retrouve les champs d'études suivants : administration, économie, finance, gestion d'entreprise, biologie, travail social, psychologie, communications, langue française, tourisme et relations internationales, histoire, biochimie, agronomie et enseignement. Six participants sur 15⁷ ont eu une reconnaissance de leurs diplômes et sept autres participants sur 15 n'ont pas cherché à faire reconnaître leurs diplômes. Par ailleurs, 11 des 15 participants ont repris des études depuis leur arrivée au pays.

Ce sont 12 personnes qui travaillent dans leur domaine de formation, dont trois qui travaillent dans le domaine de leur formation acquise au Canada. Les répondants occupent leur emploi⁸ depuis un an à 26 ans pour une moyenne de 9,3 ans. En outre, il est intéressant de constater que seulement quatre gestionnaires sur 16 ayant participé à notre étude ont travaillé dans une entreprise d'économie sociale dans leurs emplois précédents.

RÉSULTATS D'ENQUÊTE

Dans cette section, nous offrons une vue très détaillée des contenus d'entrevues faites avec les gestionnaires immigrants. Parmi ces éléments descriptifs détaillés, certains autorisent des constats d'enquête plus généralisables que d'autres. Nous avons tout de même tenu à présenter tous les résultats, puis d'en dégager les conclusions appropriées.

Quelques données sur les entreprises dirigées par les répondants

⁷ La seizième personne répondante de l'échantillon étant née ici, la question ne s'appliquait pas à elle.

⁸ Notez que quatre postes de gestionnaires sont occupés par des bénévoles.

Une majorité de personnes (15/16) disent travailler dans un milieu multiethnique. De ces personnes, 12 travaillent dans une organisation où les employés ne sont pas majoritairement issus du même pays qu'eux.

a. Environnement physique des entreprises

Nous nous sommes déplacés dans six entreprises. Nous avons pu constater d'emblée que deux d'entre elles sont situées dans une tour à bureaux (EÉS-7, EÉS-14), deux autres sont situées sur de grandes artères commerciales (EÉS-3, EÉS-16), une organisation est située dans un petit centre d'achat de quartier (EÉS-5) et une dernière sur une rue résidentielle (EÉS-11). Partout l'accueil a été très courtois. En ce qui concerne l'état des lieux, il est très variable quant à la décoration, la propreté et l'organisation de l'espace. Par exemple, une des entreprises visitées présente une décoration harmonieuse, épurée et très ordonnée (EÉS-14), alors qu'une autre se trouve dans un espace très petit et désordonné où les travailleurs ont relativement peu d'espace mais beaucoup de poussière (EÉS-7)! Ceci étant dit, tous les gens que nous avons pu voir étaient plutôt souriants et semblaient heureux d'être là. La taille des locaux est également variable. Certains comptent une seule pièce de taille moyenne ou grande (EÉS-7, EÉS-14), alors que d'autres comptent plus d'une dizaine de pièces (EÉS-3), voire plus d'un étage (EÉS-11, EÉS-16). Aussi, dans certaines entreprises, nous avons pu observer la volonté de faire de ces endroits des lieux d'appartenance, notamment par l'affichage de photos d'activités de l'entreprise ou par les interactions entre la clientèle et les travailleurs (EÉS-3, EÉS-5).

b. Informations descriptives sur le personnel des entreprises gérées

Les données recueillies lors de la première étape de la recherche indiquent que les organisations ou entreprises où travaillent les gestionnaires interrogés comptent entre 1 et 50 travailleurs pour une moyenne de 9,7 (les entreprises comptent généralement entre 1 et 14 travailleurs, donc si on retire la seule entreprise qui compte 50 travailleurs, on obtient une moyenne de 7,1 travailleurs par entreprise). Elles comptent entre 33,3 % et 100 % d'immigrants. Sur les 156 emplois qu'elles totalisent, 75,6 % sont occupés par des immigrants.

Les données de la seconde étape permettent d'en savoir plus sur les travailleurs mais il faut garder en tête qu'elles n'ont pu être recueillies qu'auprès de sept entreprises d'économie sociale. Ainsi, ces sept entreprises totalisent 99 emplois dont 32 sont des emplois à temps plein et 67 à temps partiel ou à contrat. Les personnes issues de l'immigration occupent 65 % (64/99) des emplois dont 17 postes (53 %) à temps plein et 47 postes (70 %) à temps partiel (Voir tableau 2). Il est à noter qu'une des entreprises ne compte aucun travailleur immigrant. Par ailleurs quatre gestionnaires sur 7 ont dit qu'ils n'accordaient pas d'importance particulière à l'embauche de personnes issues de l'immigration mais deux d'entre eux considèrent le faire indirectement puisqu'ils priorisent l'embauche de résidents de leur quartier qui est multiethnique.

Aussi, lorsqu'ils sont à la recherche de nouveaux travailleurs, les gestionnaires interrogés utilisent différentes stratégies. Deux personnes ont la collaboration d'organismes communautaires pour se faire référer des gens (EÉS-14, EÉS-15) et une autre consulte d'abord

sa liste de bénévoles (EÉS-5); si personne dans cette liste ne correspond au profil recherché on ira en appel d'offre de service. Des gestionnaires ont dit qu'ils affichaient l'offre d'emploi sur des sites web gratuits (EÉS-7, EÉS-16), dans des médias (EÉS-3, EÉS-16), dans un réseau d'autres entreprises d'économie sociale (EÉS-7), dans le réseau de leurs employés et de leurs bénévoles (EÉS-16). Une entreprise a embauché tous ses travailleurs suite à une subvention salariale (EÉS-11).

Tableau 2.
Information sur les travailleurs des (sept) entreprises d'économie sociale sondées

	TOTAL	IMMIGRANTS
TRAVAILLEURS		
nombre de travailleurs	99	64
nombre travaillant à temps plein	32	17
nombre travaillant à temps partiel	67	47
travail de gestion ou direction	23	16
travail d'intervention ou de production	76	48

On compte un total de 23 postes de gestion ou de direction, dont 16 sont occupés par des personnes issues de l'immigration, et 76 postes d'intervention ou de production occupés à 63 % (48/76) par des personnes issues de l'immigration (Voir tableau 1). Leur expérience de travail dans ces organisations est très variable, allant jusqu'à 25 ans d'ancienneté. Du côté des personnes immigrantes, l'expérience varie entre une semaine et 15 ans.

En termes de roulement de personnel, deux gestionnaires n'ont connu aucun départ de travailleurs. Quatre gestionnaires disent que ce ne sont que les emplois bénéficiant d'une subvention salariale qui amènent le roulement de personnel. Quant à la septième entreprise, le gestionnaire nous informe que les employés restent en moyenne 10 ans. Lorsqu'on regarde le roulement du personnel immigrant, quatre entreprises sur 7 n'en ont pas connu et une autre a vu le départ d'une personne engagée à travers une subvention salariale. Fait intéressant, un gestionnaire nous a dit que 90 % des gens qui ont eu un emploi ou ont fait un stage dans l'organisation pour laquelle il travaille, se sont trouvé un emploi par la suite et ils vont autant vers le privé que vers l'économie sociale (EÉS-8).

Concernant le programme PRIIM, aucun des gestionnaires interrogés ne l'utilise et seulement 3 d'entre eux en avaient déjà entendu parler. Une gestionnaire a expliqué que selon elle ce programme s'adresse davantage à l'entreprise privée puisqu'on doit démontrer qu'on arrivera à embaucher les personnes à la fin du programme (EÉS-5).

Tous les travailleurs parlent le français mais 78 % (77/99) d'entre eux parlent aussi l'anglais dont 85 % (55/64) des travailleurs immigrants. Les emplois sont occupés à 60 % (59/99) par des femmes et 66 % (39/59) d'entre elles sont des personnes immigrantes. Ce sont 82 % (71/87⁹) des gens qui ont complété des études universitaires et 75 % (53/71) de ces personnes sont issues de l'immigration.

Parmi les pays d'où sont originaires les travailleurs immigrants, on compte notamment: Haïti, Maroc, Géorgie, France, Colombie, Algérie, Mexique, Chili, Salvador, Cameroun, Angleterre, Guadeloupe, Argentine, Russie, Roumanie, Kazakhstan, Arménie.

c. Les bénévoles

Selon les données de la première étape de la recherche, les 16 entreprises comptent entre 0 et 200 bénévoles qui sont immigrants, pour une moyenne de 22,3. Généralement, les entreprises ont entre 0 et 40 bénévoles qui sont immigrants. Ainsi, si on retire de notre calcul la seule entreprise qui compte 200 bénévoles immigrants, on obtient plutôt une moyenne de 9,6.

Selon les données de la seconde étape qui permettent d'en savoir plus sur eux, les 440 bénévoles, 52 % (229/440) sont des personnes immigrantes. Presque la totalité (397/440) de ces bénévoles fréquentent l'organisation à raison de plusieurs fois par semaine, au moins tous les mois ou alors ce sont des membres de conseil d'administration. Ils sont donc réguliers par rapport à des bénévoles occasionnels qui donneraient un coup de main à l'organisation quelques fois par année ou de façon ponctuelle. Les personnes immigrantes représentent 53 % (212/397) des bénévoles réguliers et 40% (17/43) des bénévoles occasionnels et ce, bien que six gestionnaires sur 7 aient mentionné qu'ils n'accordaient pas d'importance particulière au recrutement de bénévoles immigrants, quoique deux d'entre eux considèrent le faire indirectement soit en ciblant des personnes vulnérables issues de quartiers pauvres et qui se trouvent à être majoritairement des personnes immigrantes (EÉS-11), ou en privilégiant les gens de leur quartier qui compte beaucoup d'immigrants (EÉS-5). (Voir tableau 3)

Lorsque les gestionnaires sont à la recherche de bénévoles pour l'entreprise, certains lanceront un appel par le bouche-à-oreilles (EÉS-5), par le réseau des travailleurs de l'entreprise (EÉS-3, EÉS-7, EÉS-14, EÉS-15) ou celui des membres du conseil d'administration (EÉS-3). Deux gestionnaires utilisent le journal local (EÉS-5, EÉS-11) et un autre fait appel au centre d'action bénévole (EÉS-7). Deux organisations font connaître leurs besoins de bénévoles par le biais de leurs activités (EÉS-11, EÉS-16). Enfin, une organisation reçoit des bénévoles qui sont référés par la sécurité publique pour faire des travaux communautaires (EÉS-5).

⁹ Ce calcul n'a pu être fait sur le total de 99 travailleurs puisqu'un des gestionnaires n'a pu fournir cette information.

Tableau 3.
Information sur les bénévoles des (sept) entreprises d'économie sociale sondées

	TOTAL	IMMIGRANTS
BÉNÉVOLES		
nombre de bénévoles	440	229
nombre bénévoles réguliers	397	212
nombre bénévoles occasionnels	43	17
bénévolat de type gestion ou direction	35	17
bénévolat d'intervention ou de production	407	216

Il est intéressant de noter que pour trois entreprises sur 7, le poste de gestionnaire est bénévole (ces répondants ne touchent aucun salaire). Ce sont 35 bénévoles qui siègent sur les différents conseils d'administration des organisations, chacune d'entre elles compte donc cinq personnes en moyenne et les personnes immigrantes occupent 17 de ces 35 sièges. Quatre cent sept¹⁰ bénévoles ont plutôt un rôle d'intervention ou de production et ici encore, les personnes immigrantes représentent plus de la moitié (53 %, 216/407) de ces personnes. (Voir tableau 2) Les bénévoles immigrants ou non sont présents dans les organisations depuis des périodes qui varient entre une semaine et 25 ans. Les gestionnaires interrogés estiment que les bénévoles demeurent au sein des organisations pour une durée qui varient entre 6 mois et 10 ans en moyenne et 1 à 10 ans pour les personnes issues de l'immigration.

Selon les données recueillies, 94 % (412/437¹¹) des bénévoles parlent le français et 24 % (107/437¹²) parlent l'anglais. Du côté des personnes immigrantes, 93 % (214/229) parlent le français et 14 % (33/229) parlent l'anglais. Contrairement aux travailleurs où nous retrouvons une majorité de femmes, du côté des bénévoles on compte une majorité (61 %, 265/437) d'hommes. Cette proportion est semblable (65 %, 148/229) pour les personnes issues de l'immigration. Concernant la scolarité des bénévoles, deux organisations nous ont dit qu'ils ne demandaient pas cette information aux gens. Ainsi, pour les 4 organisations qui ont pu fournir cette information, nous constatons qu'une large majorité d'entre eux ont un niveau de scolarité universitaire et ce tant pour les bénévoles en général (60/62) que pour les personnes immigrantes (18/20).

Enfin, parmi les pays d'origine des bénévoles immigrants, on compte notamment : France, Guadeloupe, Congo, États-Unis d'Amérique, Haïti, Algérie, Maroc, Maghreb, Cameroun, Sénégal, une vingtaine de pays hispanophone et trois pays lusophones.

¹⁰ Notez que deux bénévoles acquittent à la fois des fonctions de gestion et d'intervention dans une organisation sans en tirer aucun salaire.

¹¹ Ce calcul n'a pu être fait sur le total de 440 bénévoles puisque nous ne disposons pas de ces informations concernant une des organisations.

¹² *Idem*

Qu'est-ce que l'économie sociale pour les répondants : les éléments de définition

Dans la première étape de l'enquête (N=16), nous avons demandé aux gestionnaires de nous expliquer ce qu'était pour eux l'économie sociale. Dans l'ensemble des éléments de leurs définitions nous remarquons que les gens parlent tantôt de l'économie sociale en tant qu'idéologie, tantôt comme de la forme d'organisation ou d'entreprise. Ainsi, quatre thèmes ressortent de leurs propos, soit la forme et la finalité, le facteur social, les revenus et bénéfices et les valeurs.

a. La forme et la finalité

Sur ce thème, une personne formule que les entreprises d'économie sociale produisent des biens ou des services qui sont mis en marché et qui participent à l'économie globale (EÉS-2)¹³. Quatre personnes mentionnent que l'économie sociale est davantage axée sur un développement local et la production de biens et de services pour une communauté (EÉS-8, EÉS-2, EÉS-12, EÉS-15). D'autres disent que l'économie sociale vient combler un créneau qui n'intéresse pas les entreprises privées et que ne couvrent pas les services publics (EÉS-3, EÉS-11). Il s'agit d'une économie qui part de la base vers le sommet (EÉS-6) où on travaille pour les usagers et non pour des actionnaires comme dans l'entreprise privée (EÉS-12). Une personne souligne que les entreprises d'économie sociales sont autonomes par rapport à l'État (EÉS-13) et six personnes lient l'économie sociale à un mouvement social qui crée un équilibre entre l'économique et le développement social ou que c'est l'économique au service du social (EÉS-4, EÉS-5, EÉS-10, EÉS-11, EÉS-12, EÉS-14).

b. Le facteur social

Dans leur façon de définir l'économie sociale, les participants ont beaucoup insisté sur la composante sociale. Ainsi, ils ont mentionné qu'une entreprise d'économie sociale est un groupe de personnes qui partage les mêmes intérêts (EÉS-1), qui compte plusieurs propriétaires (EÉS-2, EÉS-13), que les travailleurs participent à la gestion de l'entreprise, au chiffre d'affaires et aux services (EÉS-11) et que le fonctionnement est démocratique (EÉS-16). Ils ajoutent que cette forme d'entreprise a un objectif de création d'emplois pour la communauté (EÉS-1) ou pour les personnes qui partagent les valeurs de l'économie sociale (EÉS-11). Les entreprises d'économie sociale ont aussi un rôle d'accompagnement des personnes moins qualifiées pour les outiller et développer leurs habiletés afin qu'ils deviennent partie prenante du développement économique (EÉS-9, EÉS-10). Une large place est accordée à l'adhésion aux objectifs de l'entreprise par les employés qui ont un rôle plus participatif que dans l'entreprise privée et plus « complice » de l'atteinte de l'objectif puisque ceci leur garantit leur travail (EÉS-11). « Ils ne sont pas que des exécutants » (EÉS-11). Une participante nous dit que c'est une autre forme d'économie qui place la personne au centre (EÉS-14). On veut répondre aux besoins de la communauté, rendre service

¹³ Nous indiquons entre parenthèses le numéro de l'entrevue faite avec l'entrepreneur concerné.

à la communauté (EÉS-3, EÉS-10). Trois personnes voient l'économie sociale comme une façon, voire la meilleure façon de se prendre en main au lieu d'attendre (EÉS-1, EÉS-6, EÉS-7) et d'autres soutiennent que c'est un « moyen d'intégration fantastique » (EÉS-5) puisque l'économie sociale facilite la participation socio-économique des personnes issues de l'immigration (EÉS-10) en leur fournissant un emploi ou des services, ou les deux, tels que des conseils aux immigrants « pour l'intégration dans la communauté au sens large et non seulement leur communauté à eux » (EÉS-16).

c. Les revenus et bénéfices

Si une personne nous dit que cette forme d'entreprise comporte « beaucoup de social et peu de bénéfices » (EÉS-7), d'autres gestionnaires soulignent qu'il faut faire des profits pour assurer la pérennité de l'entreprise (EÉS-3, EÉS-12). On ajoute que les bénéfices doivent être réinvestis (EÉS-2, EÉS-7) pour assurer les emplois (EÉS-2). Selon un répondant, l'économie sociale compte ses avantages et inconvénients mais elle est aussi efficace que l'économie générale (EÉS-8).

d. Les valeurs

Quant aux valeurs qu'on lie à l'économie sociale on nomme : l'intégration, l'inclusion, le partage, la tolérance, la gestion démocratique et participative, l'innovation, la diversité culturelle et des professions (EÉS-4), l'accessibilité à tous (EÉS-5), l'éthique de partage et de solidarité (EÉS-11). Un gestionnaire ajoute que si plus de gens faisaient de l'économie sociale, il y aurait moins d'injustice (EÉS-6).

Motivations et choix de travailler en économie sociale

Nous avons demandé à l'ensemble des gestionnaires interrogés (N=16) pourquoi ils avaient fait le choix de travailler en économie sociale. Les thèmes qu'ils ont abordés sont intimement liés; ils parlent de valeurs, de convictions personnelles et de répondre à un besoin exprimé par une communauté.

a. Les valeurs

Bien sûr, les gestionnaires ont exprimé leur adhésion aux valeurs nommées dans la section précédente mais ils ont aussi parlé des valeurs personnelles qui les ont amenés à choisir ce type d'organisation ou d'entreprise. Pour l'un d'eux, c'est la valeur de bien commun qui l'a amené à l'économie sociale et il ajoute que cela facilitait la réunion d'un fonds de roulement nécessaire au démarrage : « à plusieurs, c'est plus facile » (EÉS-1). Une gestionnaire mentionne qu'en ayant une formation dans le domaine social il lui fallait une entreprise qui lui permette d'allier l'aspect social et l'aspect économique (EÉS-14). Une autre personne voyait dans la gestion

démocratique une façon d'éviter des conflits liés à la hiérarchie, mais selon cette personne, ce choix était aussi celui de la précarité (EÉS-2). Une participante insiste pour sa part sur le fait de donner : « C'est intéressant de faire de l'argent mais aussi de donner, de fournir des services à une population qui n'aurait pas les moyens de se les payer. » (EÉS-3)

b. Les convictions personnelles

Pour certains, le choix de l'économie sociale s'est fait en réaction à l'entreprise privée à but lucratif tel ce répondant qui d'entrée de jeu déclare : « j'ai eu le bonheur de ne jamais travailler dans le privé » (EÉS-16). Une personne nous dit avoir été déçue par les résultats de ce type d'entreprise qui contrairement à l'économie sociale, ne permettait pas d'atteindre les résultats sociaux qu'elle envisageait (EÉS-4). Une autre personne ayant vécu ce genre de déception avait été emballée par le travail d'un organisme communautaire : « j'ai vu des personnes impliquées, des résultats concrets sur la vie des gens, des changements » (EÉS-14). Mais elle avait malgré tout identifié certaines lacunes au niveau de la situation économique des usagers de cet organisme et a ainsi décidé d'y pallier par la création d'une coopérative de solidarité. Cette forme d'entreprise donnait la possibilité à ces personnes de sortir de la pauvreté en intégrant la coopérative de travailleurs et en bénéficiant de salaires raisonnables tout en conjuguant leur emploi avec leur situation personnelle (EÉS-14). Un second gestionnaire a créé une entreprise d'économie sociale avec quelques personnes après avoir été touché par la constatation des effets de certaines lacunes matérielles chez des enfants (EÉS-7).

Un gestionnaire nous dit que ses convictions personnelles l'amenaient à voir l'économie autrement (EÉS-8) alors qu'un autre souligne qu'il ne veut pas confier son salaire à quelqu'un d'autre puisqu'il est le meilleur juge de ses intérêts (EÉS-6). Parce qu'elle voulait travailler dans une organisation gérée de façon collective, une répondante avait décidé depuis longtemps de mettre sur pied une coopérative de travail ce qu'elle et sa collègue ont fait dès qu'un créneau a été identifié (EÉS-13). Une gestionnaire nous dit que c'est son désir de travailler avec les gens et de les aider à se développer qui l'a conduite à l'économie sociale : « *Economy is not just money for me* » (EÉS-9). Pour un répondant c'est d'abord une implication au conseil d'administration d'une organisation qui l'a amené au poste de gestionnaire : « je connaissais le travail et quand le poste a été ouvert, je me suis dit, bon, pourquoi pas » (EÉS-16).

c. Répondre à un besoin exprimé par une communauté

Parfois c'est un groupe de personnes qui discutent d'un besoin et ensemble vont mettre sur pied une organisation (EÉS-2), parfois ce sont des citoyens ou des groupes qui s'adressent à un regroupement ou à un organisme déjà en activité pour développer un projet (EÉS-10, EÉS-11, EÉS-12), ou alors c'est une personne qui exprime une difficulté ou un besoin à quelqu'un qui décide d'explorer ce problème et d'y remédier (EÉS-15). Dans tous les cas, il s'agissait de créer (des emplois, des services, des biens) qui allaient générer un revenu, soit pour supporter l'organisation dans sa mission, soit pour soutenir les personnes directement.

Ce que les répondants aiment de l'économie sociale

Nous présentons ici les réponses des gestionnaires interrogés (N=16), lorsque nous leur avons demandé ce qu'ils aimait de l'économie sociale.

a. Une économie « équilibrée »

Lorsque nous avons demandé aux gestionnaires ce qu'ils aimait de l'économie sociale, ces derniers nous ont dit aimer cet équilibre entre « l'économique » et le développement social (EÉS-5), les possibilités de « faire un contrepoids à l'économie dominante qui ne laisse que des poussières à la base » (EÉS-6) et le fait que cette économie était « ancrée dans l'économie locale » (EÉS-8). Ils aiment aussi la gestion démocratique (EÉS-1, EÉS-11) qui amène une diversité de compétences qu'on peut mettre à profit (EÉS-1) et qui permet de partager le travail et les profits en plus des valeurs (EÉS-8). Cette forme d'entreprise crée des relations interpersonnelles plus fortes, avec plus de partage et d'ouverture, selon une gestionnaire, parce qu'elle est tournée vers le partenariat plutôt que la compétition (EÉS-4).

b. Le développement et l'intégration sociale

Un gestionnaire y voit l'avantage de mettre son humanisme à contribution (EÉS-8) et une autre y voit la liberté de pouvoir développer des choses pour les personnes les plus démunies (EÉS-5). Quelques gestionnaires reviennent sur l'économie sociale comme moyen de s'intégrer (EÉS-2, EÉS-5, EÉS-10) pour des immigrants qui n'ont pas d'expérience de travail au Canada (EÉS-2, EÉS-10) et plus globalement pour les plus démunis, c'est l'occasion de se prendre en main (EÉS-5) et de développer des compétences (EÉS-9). Une répondante ajoute qu'elle « n'aime pas voir les gens utilisés comme employés bon marché. Les gens doivent se sentir plus que cela » (EÉS-9). Selon une autre participante, l'économie sociale permet de dynamiser le travail pour des personnes à statut précaire qui apprennent ce qu'il faut faire pour que l'entreprise fonctionne et s'investissent à fond pour leur emploi « alors qu'autrement, elles auraient été à la merci d'un employeur » (EÉS-10).

c. L'atmosphère de travail et les relations humaines

Des gestionnaires qui ont participé à notre portrait aiment en outre l'approche conviviale, l'atmosphère chaleureuse et la flexibilité dans l'emploi (EÉS-2, EÉS-7, EÉS-11). Selon un gestionnaire « les gens sont plus écoutés et ça les encourage à apporter de nouvelles idées » (EÉS-7). C'est une entreprise qui laisse beaucoup de souplesse dans sa forme et son fonctionnement ce qui a l'avantage, aux yeux d'un répondant, de bien répondre aux besoins (EÉS-11).

d. La créativité, l'ouverture et le risque

En outre, des personnes voient des avantages liés au manque de ressource qu'ils associent à l'économie sociale. D'abord certains trouvent que cela stimule la créativité (EÉS-2, EÉS-12) et ouvre davantage les horizons de collaboration à l'international (EÉS-2, EÉS-7). Un des gestionnaires interrogé dit aimer l'élément de risque lié à l'entrepreneuriat, il y voit du défi, de l'adrénaline : « il y a toujours du développement à faire et c'est ce qui est intéressant » (EÉS-12). Enfin, une personne apprécie le travail qui a été fait au cours des années au niveau politique. Selon elle, cela a amené la reconnaissance qui a eu pour effet de diminuer les irritants liés à ce type d'entreprise (EÉS-3).

Ce que les répondants n'aiment pas de l'économie sociale

Même s'ils ont fait le choix de travailler en économie sociale, les répondants y voient plusieurs irritants. Nous présentons ici ce qu'ils nous ont dit ne pas aimer de l'économie sociale.

a. Les aléas dans la gestion démocratique et l'indivisibilité des profits

Pour certains, la gestion démocratique rend la prise de décision plus lourde afin d'obtenir un consensus (EÉS-1, EÉS-11). Un autre inconvénient évoqué est celui de devoir partager les profits (EÉS-8).

b. Les ressources financières limitées

Toutefois, ce qui est le plus souvent nommé parmi les aspects négatifs de l'économie sociale, c'est le manque de ressources financières (EÉS-2, EÉS-4, EÉS-7, EÉS-10, EÉS-13, EÉS-14, EÉS-15). Plusieurs ont dit avoir eu de la difficulté à trouver du financement pour le démarrage de leur organisation. Une personne dit avoir travaillé pendant deux ans sans aucune aide financière : « On veut que les gens fassent des entreprises et créent des emplois mais on leur ferme les portes » (EÉS-7). Une autre répondante a travaillé sans soutien pendant deux ans et demi : « je n'ai pas eu le support [dont j'avais] besoin au début. Ils pensent que quelqu'un, un être ordinaire, qui a beaucoup de talent par exemple, qu'il va lâcher ce qu'il fait pour [gagner] leur vie, pour supporter quelque chose [de] très important, sans aucune aide. *It's crazy*. [...] C'est très frustrant parce qu'on rencontre des murs. C'est pas qu'ils ne sont pas sensibilisés, c'est le système qui n'est pas assez bien construit pour quelque chose comme j'ai » (EÉS-15). Une gestionnaire raconte qu'elle est en train de refaire son plan d'affaires dans le but d'aller cogner à des portes et voir si elle peut obtenir des subventions pour son organisation « parce que en économie sociale il y a plein d'argent mais je ne sais pas pourquoi nous on n'a pas réussi à en avoir » (EÉS-13). Une personne nous a dit être exaspérée d'avoir constamment à se justifier pour obtenir un financement (EÉS-5). Deux gestionnaires ont souligné l'aide reçue par la CDEC de leur territoire respectif. Par ailleurs, l'une d'elle a parlé des délais entre les demandes de subvention et l'arrivée des fonds, ce qui oblige à attendre avant de réaliser les projets : « c'est

comme si on ramait toujours à contre courant. [...] Vivre de cette façon là, c'est tout un défi » (EÉS-10). En revanche, un groupe dont faisait partie une des gestionnaires interrogées a plutôt déploré le travail de la CDEC où une personne devait les accompagner pour une demande de subvention pour le plan d'affaires. Elle explique : « cette subvention nous a été refusée avec comme motif que notre objet ressemblait plus [à] un modèle OSBL. [...] Nous, on expliquait que notre modèle était une coopérative à but lucratif. Alors ce que la CDEC nous disait c'était qu'il fallait changer de modèle » (EÉS-14). Lorsque les organisations arrivent néanmoins à recevoir de l'aide financière, elles doivent encore compléter des rapports de reddition de comptes. Une gestionnaire a mentionné qu'elle passait 50 % de son temps à travailler sur ces rapports et demandes de subventions (EÉS-9).

c. La gestion des ressources humaines sous contrainte

Un autre aspect difficile que les répondants ont identifié est le manque de ressources humaines (EÉS-2, EÉS-4, EÉS-5). À ce sujet, certains ont parlé du programme de subvention salariale d'Emploi-Québec qui permet à une personne éloignée du marché du travail d'intégrer un emploi pour une durée de six mois (EÉS-2, EÉS-13, EÉS-15). Des répondants déplorent la courte durée de ces subventions qui entraînent un roulement de personnel puisqu'ils n'ont souvent pas les moyens de garder ces personnes en poste (EÉS-2, EÉS-13, EÉS-15). Aussi, il n'est pas facile de trouver une personne lorsque l'emploi requiert des connaissances particulières dans un champ d'activités (EÉS-13, EÉS-15). Une gestionnaire explique qu'Emploi-Québec leur a déjà envoyé une personne qui avait des études dans un domaine qui ne cadrerait pas avec les besoins de l'entreprise, tout en lui disant que la subvention n'est pas pour l'organisme mais pour aider les personnes (EÉS-13). Aussi, deux répondantes expriment que le temps requis pour former une personne équivaut au temps nécessaire pour effectuer les tâches (EÉS-13, EÉS-15). L'une d'elles explique : « Une fois, on a eu 3 personnes sur la même subvention parce que ça [ne] faisait pas notre affaire. Donc nous on est comme toujours à recommencer, recommencer, recommencer. Et c'est arrivé souvent, [...] que j'ai préféré faire les choses plutôt que prendre le temps parce que je savais déjà que ça n'allait rien donner. En tous cas. C'est très frustrant. » (EÉS-13) Par ailleurs, ce programme a aussi ses aspects positifs puisqu'une des gestionnaires a souligné avoir été très satisfaite du travail d'une personne ayant travaillé pour son organisation grâce à cette subvention (EÉS-15). Aussi, lorsqu'on regarde du côté de la recherche de bénévole, il semble qu'il ne soit pas facile de trouver lorsqu'on a des besoins de personnes ayant certaines connaissances précises (EÉS-15).

d. Les problèmes de relève

Deux personnes ont mentionné avoir des problèmes avec la relève (EÉS-5, EÉS-13). Selon une entrepreneure, ce problème est plus prononcé dans le domaine de l'économie sociale qu'ailleurs (EÉS-5). L'économie sociale demandant plus d'implication des gens, donc plus de travail, cela entraîne, aux yeux d'un répondant, un certain roulement de personnel (EÉS-3).

e. Le manque de ressources techniques

Aussi, une personne a relevé un problème au niveau des ressources techniques qui selon elle, sont trop peu nombreuses et mal connues ou offrent des services segmentés et inadéquats. Elle explique par exemple : « il y a des organismes de formation au démarrage mais l'accès n'est pas facile parce qu'ils sont mal connus. Et même si ces organismes font un bout il n'existe aucun plan très clair et complet pour faire de l'économie sociale. Il y aussi les répertoires en économie sociale mais la promotion se fait à l'intérieur, elle n'est pas tournée vers l'extérieur. Il y a aussi le Chantier de l'économie sociale qui est un regroupement d'entreprises d'économie sociale mais il n'est pas très connu » (EÉS-4). À ce propos, au moins trois gestionnaires rencontrés ont fait leurs démarches et trouvé leurs informations par eux-mêmes, par des lectures précises (EÉS-12) ou par la publicité présente dans les journaux, notamment celle portant sur le Fonds de développement des entreprises d'économie sociale (FDEÉS) (EÉS-6).

f. Le réseautage et les collaborations limités

Un gestionnaire trouve qu'il n'y a pas de réseau en économie sociale (EÉS-6). Ce dernier voudrait bien qu'il y ait un journal destiné aux acteurs de l'économie sociale mais il déplore : « Chacun est dans sa tranchée, il n'y a pas d'efficacité, pas de liens entre les entrepreneurs » (EÉS-6). Alors qu'une autre personne trouve au contraire qu'il y a beaucoup de réseautage mais que la réalité des organisations fait en sorte que chacun tente de réaliser ses propres activités et manque de temps pour travailler avec les autres (EÉS-4). Elle ajoute qu'il y a donc plus de collaborations que de partenariats (EÉS-4).

g. Le label « économie sociale » galvaudé

Enfin, selon une répondante, l'économie sociale aurait un problème de nom. La popularité de ce mouvement ferait en sorte que des gens se réclameraient de l'économie sociale sans pour autant en partager les valeurs de participation notamment (EÉS-3).

Obstacles caractéristiques des entreprises d'économie sociale

En demandant aux répondants s'ils pouvaient identifier des obstacles plus typiques d'entreprise d'économie sociale, ces derniers ont à nouveau parlé du financement et des ressources humaines. Mais ils ont aussi parlé de gestion interne, de promotion et de reconnaissance.

a. Ressources humaines

Trois personnes ont parlé des ressources humaines. La première trouve difficile le processus visant à réunir des gens autour d'un projet (EÉS-11). Pour la seconde personne la difficulté est d'assurer la relève avec des personnes qui n'ont pas créé l'entreprise (EÉS-2). La dernière

personne souligne que le fait d'embaucher des personnes vulnérables demande plus d'encadrement et de formation ce qui ralentit les résultats et donc l'entrée des profits qui doivent par ailleurs survenir assez rapidement pour couvrir les dépenses puisque les subventions ne suffisent pas (EÉS-10).

b. Gestion interne

Une seule personne a mentionné la gestion interne comme obstacle en disant que maintenant que les plus grandes difficultés avaient été largement amoindries dans les dix dernières années par la création de ressources, le soutien financier au démarrage et une plus grande considération de l'apport social au regard de l'apport financier au moment de faire valoir une entreprise d'économie sociale, les difficultés se situent maintenant davantage au niveau de la gestion et de la communication entre les employés (EÉS-3).

c. Promotion et reconnaissance

Quelques gestionnaires ont identifié un problème de promotion de l'économie sociale et conséquemment, de reconnaissance et ce, en lien avec différents aspects. D'abord, à l'extérieur du réseau de l'économie sociale, un gestionnaire dira qu'il est très difficile d'obtenir des fonds d'une banque, puisque les gens qui s'y trouvent ne sont pas sensibilisés à l'économie sociale : « On nous voit comme un OSBL, on est ça en partie mais on a aussi un profil plus entrepreneur. » (EÉS-4) Ce manque de promotion de l'économie sociale rendrait aussi difficile la recherche de partenaires (EÉS-4). De plus, cela entraînerait une confusion entre les entreprises d'économie sociale et les organismes communautaires « les gens ne comprennent pas qu'on fasse des profits ou qu'on accorde des bonus » (EÉS-8). Et pour ceux qui connaissent davantage l'économie sociale sans pour autant en faire eux mêmes, un gestionnaire ajoute : « On a des attentes envers l'économie sociale mais on ne reconnaît pas son apport. On s'attend toujours à des contrats bon marché. Aussi, le volume des budgets en économie sociale est toujours limité. Même quand on travaille avec la CDEC sur un projet, c'est toujours calculé sans marge de manœuvre » (EÉS-8). Outre le problème de promotion de l'économie sociale, un entrepreneur souligne la difficulté de faire connaître son entreprise (EÉS-7). Il raconte qu'il a tenté d'approcher les médias mais que ces derniers ne réagissaient pas (EÉS-7). Une occasion a fini par se présenter et il a fini par attirer les grands médias à l'entreprise (EÉS-7).

d. Financement

Le problème du financement a été nommé une seconde fois par plusieurs gestionnaires. Selon l'un d'eux, il est à la fois difficile de trouver une façon de rendre l'entreprise rentable à travers sa mission et de convaincre des bailleurs de fonds (EÉS-8). Un autre gestionnaire a eu beaucoup de difficulté à réunir le financement nécessaire au démarrage de l'entreprise et c'est pourquoi il a créé un seul poste de travailleur, les autres tâches sont donc acquittées par des bénévoles (EÉS-6). Cet entrepreneur a fini par obtenir un prêt au démarrage du gouvernement du Québec, puis il a obtenu un financement sur trois ans (EÉS-6), alors qu'une autre entreprise a dû démarrer

d'abord avec des fonds personnels, puis un prêt de pré-financement lui a été octroyé et finalement elle a obtenu un financement sur 3 ans avec la CDEC (EÉS-7). Une troisième gestionnaire a travaillé de façon bénévole pendant 2 ans et demi (EÉS-15). Elle a fait une demande de subvention à la CDEC qui a d'abord été refusée (EÉS-15). Puis, au bout de huit ou neuf mois de discussion avec la CDEC, elle a réussi à obtenir cette subvention (EÉS-15). Une gestionnaire qui n'a pas réussi à obtenir le FDÉES de la CDEC se dit qu'elle n'était peut-être pas capable de se vendre auprès de sa CDEC (EÉS-13). Sur le travail avec la CDEC, un gestionnaire nous dira que « ce n'est pas facile, elle est là, elle donne les papiers et énonce les conditions » (EÉS-7).

Une gestionnaire revient quant à elle sur le plan d'affaires en disant qu'elle a dû en faire un très diversifié pour arriver à financer l'entreprise : « il faut être très innovateur dans la recherche de fonds » (EÉS-5). Enfin, une gestionnaire déplore le manque de financement global : « il faut y aller par morceau, donc on ne peut mettre le paquet pour que le projet fonctionne bien, on ne peut partir avec toutes les chances de notre côté » (EÉS-10).

e. Absence de difficultés

Un gestionnaire a affirmé ne pas avoir connu de difficulté et c'est celui qui se trouve à l'extérieur de la région de Montréal. Il mentionne que pour l'instant, l'organisation où il travaille reçoit du soutien de partout et il ajoute, en guise d'explication, que la communauté voit peut-être cela comme du développement pour la région (EÉS-12).

Obstacles associés au fait d'être immigrant

Quatre gestionnaires ont dit qu'il n'y avait pas d'obstacles liés au fait d'être immigrant en économie sociale (EÉS-5, EÉS-6, EÉS-11, EÉS-12). Les 12 autres personnes ont, en revanche, surtout parlé des conditions difficiles de mise sur pied d'une entreprise d'ÉS et de la perception qu'ont les immigrants eux-mêmes de l'ÉS. Trois personnes ont quant à elles identifié des problèmes comme la méfiance générale envers les immigrants, leur manque de crédibilité et le manque de soutien de leur communauté d'origine.

a. Conditions de mise sur pied d'une entreprise d'économie sociale

Selon un des gestionnaires interrogés, les immigrants qui arrivent veulent plutôt créer une petite entreprise familiale (EÉS-2). Ce n'est qu'après un certain temps que les gens s'installent, se regroupent et auraient les conditions pour mettre sur pied des entreprises collectives, mais la précarité de ces entreprises ne leur permet pas de répondre à leurs besoins (EÉS-2). Aussi, la connaissance de l'économie sociale serait inégale selon les origines des personnes immigrantes, certains pays ayant davantage développé ce mouvement même s'ils ne le nomment pas tous de la même façon (EÉS-3, EÉS-8). Ainsi, une gestionnaire croit que le problème est une méconnaissance des immigrants de l'économie sociale (EÉS-5). On relève deux autres difficultés

au niveau des connaissances. Il y a d'abord la méconnaissance du marché puis celle des ressources puisque la personne immigrante doit résider un certains temps dans son nouveau milieu pour les connaître (EÉS-4, EÉS-8). Au sujet de la méconnaissance des ressources, un gestionnaire nous dira que selon lui c'est la seule difficulté qui est plus grande pour un immigrant que pour un entrepreneur né au Québec (EÉS-4). De plus, selon un gestionnaire, du fait qu'ils ne sont pas encore connus des acteurs locaux, les personnes immigrantes doivent mettre plus d'efforts pour démontrer leur capacité à gérer une entreprise (EÉS-3). Enfin, une personne nous dit que les immigrants ont de la difficulté à obtenir un prêt pour leur entreprise parce que pour l'obtenir on demande aux personnes d'avoir un dossier de crédit (EÉS-3), ou alors pour faire une demande de subvention, on leur demande d'avoir des états financiers ainsi qu'un local (EÉS-7), ce dont ils ne disposent pas encore.

b. Perception de l'économie sociale

Des gestionnaires ont émis certaines hypothèses quant à la perception que certains immigrants pouvaient avoir de l'économie sociale. L'un d'eux avance que du fait que les entreprises d'économie sociale fonctionnent avec des subventions, des immigrants pourraient se sentir honteux de demander de l'argent à l'État tout en croyant à l'avance qu'ils devront essuyer un refus (EÉS-2). Aussi, en économie sociale on recherche des travailleurs qui seront des partenaires et non des employés et certaines personnes, lors de leur embauche, disent partager les valeurs de l'entreprise, mais une fois en poste ils ont un malaise (EÉS-8). Une dernière personne mentionne qu'il y a une méconnaissance de la façon de travailler en économie sociale (EÉS-4). Selon elle, le rythme est plus lent parce qu'on discute alors que les immigrants arrivent avec une expérience tirée de l'entreprise privée qui fonctionne avec des objectifs de rentabilité plus rapides (EÉS-4).

c. Méfiance

Trois personnes ont parlé d'une certaine méfiance ou d'une confiance plus difficile à établir pour les personnes immigrantes. L'une d'elles nous dit que bien que le Canada soit un pays ouvert qui accueille les immigrants, elle dit ressentir une méfiance envers les immigrants, qui n'est pas visible (EÉS-1). Un autre gestionnaire mentionne que la lourdeur de la bureaucratie fait en sorte qu'il est difficile de démarrer une entreprise pour tout le monde, mais selon lui le niveau de difficulté est plus grand pour un immigrant « parce qu'il faut établir la confiance, on doit être connu dans notre milieu. Ce n'est pas facile de se trouver un parrain. C'est possible, mais difficile » (EÉS-7). Une dernière gestionnaire ajoute que les entrepreneurs immigrants rencontrent plus de difficultés que les personnes nées au Québec et que pour les minorités visibles, c'est encore plus difficile (EÉS-10). Selon elle, les immigrants doivent faire une démonstration beaucoup plus évidente de la viabilité de leur projet. Aussi, pour arriver à vendre leurs produits à l'extérieur de leur communauté, embaucher un Québécois rend les choses beaucoup plus faciles (EÉS-10). Cette personne a expliqué qu'une Québécoise d'origine a été embauchée pour venir expliquer aux travailleuses comment aborder les clients et que par sa présence l'entreprise a pu aller frapper à certaines portes (EÉS-10).

d. Manque de soutien de la communauté d'origine

Une des personnes interrogées déplore le manque de soutien de sa communauté d'origine : « si les membres de la communauté ne sont pas les premiers clients, comment cela peut-il marcher? » (EÉS-1). Selon elle, dans sa communauté, les gens s'attendent à avoir une faveur parmi les gens de même communauté. Ainsi, ils consomment et disent qu'ils vont revenir payer mais ne reviennent jamais. Alors qu'ils paient pour les mêmes services chez les non-immigrants. Elle regarde d'autres communautés comme les Italiens et les Portugais. « Leur communauté est là! » (EÉS-1). Elle ajoute : « S'unir et travailler ensemble. Ils ne comprennent pas ça, donc les organismes tombent » (EÉS-1).

e. Crédibilité à l'international

Selon un gestionnaire, une des difficultés des entrepreneurs immigrants est que sur le plan international, un organisme québécois qui est dirigé par un Québécois d'origine aura plus de crédibilité qu'un organisme québécois qui est dirigé par une personne d'origine africaine (EÉS-1).

Liens et réseaux d'affaires des gestionnaires immigrants

Nous présentons ici l'ensemble des liens et réseaux d'affaires que les gestionnaires interrogés nous ont dit avoir avec le secteur de l'économie sociale ou hors de celui-ci.

a. Liens et réseaux en économie sociale

Lorsque nous avons demandé à l'ensemble des gestionnaires interrogés quels étaient leurs liens ou leurs réseaux en économie sociale, outre l'un d'eux qui nous a dit n'avoir aucun lien (EÉS-6), les autres ont nommé différentes organisations en économie sociale.

Du côté des regroupements en économie sociale, des répondants ont nommé le Chantier de l'économie sociale (EÉS-2, EÉS-3, EÉS-10, EÉS-11). Les liens vont de la lecture de documents que l'organisation produit jusqu'à une participation aux activités de l'organisation. Les gestionnaires ont aussi mentionné un membership ou une participation en lien avec les organisations suivantes: le comité économie sociale régional (EÉS-5), le Conseil de l'Économie sociale de l'Île de Montréal (CÉSIM) (EÉS-10), le Réseau d'entreprises d'économie sociale et solidaire (EÉS-10) et une entreprise d'économie sociale compte s'affilier au Pôle régional en économie sociale (EÉS-12).

Les gestionnaires répondants ont également parlé de leurs liens avec les organisations de soutien financier en économie sociale suivantes : le Réseau québécois de crédit communautaire (EÉS-3),

le Réseau canadien de crédit communautaire et coopératif (EÉS-3), le Fonds d'investissement en économie sociale (EÉS-10) et le RISQ (EÉS-14).

Aussi, des organisations ont parlé soit de travail, de partenariats ou d'échanges avec d'autres entreprises d'économie sociale (EÉS-3, EÉS-4, EÉS-6, EÉS-7, EÉS-9, EÉS-12, EÉS-14). De plus, trois organisations gérées par les répondants entretiennent des liens avec des regroupements sectoriels en économie sociale (EÉS-8, EÉS-9, EÉS-13). En outre, certains gestionnaires ont nommé des liens avec des organisations qu'ils associent à l'économie sociale, comme le CSMO-ÉSAC (EÉS-3), l'ARUC-ÉS (EÉS-3), la CDEC, (EÉS-10, EÉS-11) et le CLD (EÉS-12).

b. Liens et réseaux hors économie sociale

Parmi les liens que les gestionnaires ont dit avoir à l'extérieur du réseau de l'économie sociale on compte des organismes communautaires. Ainsi, six gestionnaires ont mentionné des liens avec au moins huit groupes communautaires (EÉS-1, EÉS-2, EÉS-4, EÉS-7, EÉS-14, EÉS-15). Quatre gestionnaires ont mentionné des liens avec six regroupements sectoriels (EÉS-4, EÉS-5, EÉS-7, EÉS-10). Aussi, deux gestionnaires ont mentionné deux fondations (EÉS-7, EÉS-10). D'autres ont mentionné des liens avec des acteurs locaux ou régionaux tels que la CDEC (EÉS-3, EÉS-4, EÉS-7, EÉS-15), le CLE (EÉS-12), le CRÉ de Montréal (EÉS-7), l'arrondissement (EÉS-11), le milieu des affaires et le secteur privé (EÉS-5, EÉS-8), et des liens qui peuvent aider dans la recherche de fonds (EÉS-5). En outre un gestionnaire a parlé de liens avec Environnement Canada, avec qui il a un projet (EÉS-4).

Autres points de vue des répondants

Au moment de terminer les entrevues téléphoniques et le groupe de discussion, nous demandions aux participants s'ils avaient des éléments à ajouter concernant le sujet de la recherche ou certaines de leurs réponses. Cinq d'entre eux ont mentionné n'avoir rien à ajouter (EÉS-3, EÉS-4, EÉS-6, EÉS-7, EÉS-9). Ainsi, nous retrouvons dans cette section les éléments nommés par les autres répondants.

a. Manque de soutien social et financier

Deux personnes ont souligné le manque de soutien pour les entrepreneurs en économie sociale. L'une d'elles évoque des difficultés qu'elle attribue davantage au fait d'être immigrant. Selon elle, les entreprises tenues par les immigrants n'ont pas une longue vie parce qu'ils manquent de fonds et de soutien social et financier de toutes parts ; d'abord de leurs clients/communauté puis des acteurs locaux et des milieux municipal et fédéral. (EÉS-1) Elle ajoute : « parfois nous sommes obligés de faire affaire avec eux mais ils ne croient pas à notre affaire. C'est dommage parce qu'il y a un potentiel d'immigrants qui pourraient se prendre en main au lieu d'aller chercher du travail » (EÉS-1). Un autre gestionnaire identifie un tout autre type de difficulté soit celui de l'attribution des subventions du FDEÉS. Ce gestionnaire trouve qu'il y a un traitement inégal entre les CDEC des différents quartiers et arrondissements en ce qui concerne la considération des critères d'accès au FDEÉS (EÉS-11). Il explique qu'à sa CDEC on s'est

aperçu que certains critères étaient trop « envahissants » pour juger de la viabilité économique d'une entreprise et il ajoute que ceci fait en sorte que beaucoup d'argent du FDEÉS dort (EÉS-11). À ses yeux, « c'est le résultat d'une trop grande rigidité sur les critères économiques notamment » (EÉS-11).

b. Manque d'information et de promotion

Selon un gestionnaire, les communautés culturelles manquent de connaissance des programmes et de savoir-faire (EÉS-2). Il suggère de passer par des organismes liés à des communautés culturelles pour toucher les gens et faciliter leur insertion dans la société (EÉS-2). En ce qui concerne l'économie sociale, une personne nous dit qu'il y a peu d'immigrants dans ce secteur parce qu'ils ne connaissent pas cette forme d'entreprise. (EÉS-4). Elle ajoute : « C'est difficile pour quelqu'un qui arrive d'avoir cette information, que l'économie sociale existe, il n'y a pas de promotion alors il y a une méconnaissance pour les immigrants » (EÉS-4). Ceci n'est toutefois pas une situation qu'elle a vécue puisque de son côté elle connaissait l'économie sociale avant d'arriver au pays (EÉS-4).

Une des gestionnaires interrogées soutient qu'il faudrait davantage faire la promotion des retombées économiques et sociales de l'économie sociale parce que, selon elle, actuellement ce n'est pas reconnu (EÉS-5). Elle explique que contrairement au secteur privé, les entreprises d'économie sociale reçoivent des subventions et que bien qu'il y ait une différence au niveau du travail de l'entreprise et de la clientèle reçue, « le milieu des affaires prend ça comme une compétition déloyale » (EÉS-5).

c. La meilleure voie d'intégration pour les immigrants et les minorités visibles

Selon un gestionnaire interrogé, l'économie sociale est un secteur économique comme un autre mais pour les immigrants, c'est le meilleur choix à faire parmi les quatre possibilités d'emploi qui se trouvent devant eux (EÉS-8). Il explique qu'ils peuvent d'abord aller vers la fonction publique mais que cela leur est quasiment impossible parce qu'ils doivent déjà être citoyens pour avoir un poste (EÉS-8). Ensuite, ils peuvent regarder du côté d'une entreprise privée mais cela ne sera pas plus simple parce qu'on ne reconnaîtra pas leurs diplômes (EÉS-8). Ils peuvent tenter de créer leur propre entreprise privée, ce qui est très difficile ou alors utiliser la voie de développement de l'économie sociale qui est plus axée sur des résultats stables et non sur la spéculation du profit (EÉS-8). Une autre personne abonde dans le même sens en disant qu'il y a beaucoup d'opportunités pour les communautés immigrantes en économie sociale, notamment pour lancer leur propre « business » ou leur donner les moyens de le faire (EÉS-12). Selon lui, il y a pour eux, en économie sociale, un meilleur cadre que dans l'entreprise privée (EÉS-12).

Un répondant avance que l'économie sociale pourrait également être développée par des personnes assistées sociales qui actuellement n'ont pas de vraie assistance, puisqu'on leur offre seulement l'assistance sociale et on les encourage à l'emploi dans le secteur privé (EÉS-8). Aussi, si ces personnes veulent devenir entrepreneur, on les pénalise parce qu'elles arrêtent alors de chercher de l'emploi (EÉS-8). Il ajoute que l'économie sociale peut ouvrir une voie puisque

souvent ces personnes ont fait des études et possèdent déjà des compétences (EÉS-8). Le gouvernement pourrait ainsi aider à former des groupes selon les compétences de chacun (EÉS-8). Dans le même ordre d'idées, une autre gestionnaire soutient que de la même façon qu'on a pu développer les entreprises d'insertion pour l'emploi, et qu'on a développé les CPE pour la petite enfance, elle croit qu'on devrait développer des créneaux en économie sociale pour les minorités visibles afin de faciliter leur intégration (EÉS-10). Elle suggère aussi que ce travail pourrait se faire avec la participation du MICC et du MAMROT (EÉS-10).

Conclusion de l'enquête auprès des gestionnaires

En préalable à la cueillette de donnée pour cette première phase d'enquête, nous avons d'abord dû établir une liste de base (ou population) de gestionnaires immigrants en économie sociale. Malgré une volonté d'élargir notre collecte de données à plusieurs régions du Québec, c'est presque qu'exclusivement à Montréal que nous avons pu l'effectuer. La région de Montréal accueillant 88 % de la population immigrante (Québec, 2004), faisait statistiquement de cette région l'endroit où il devait aussi y avoir plus de gestionnaires immigrants en économie sociale. Par ailleurs, nous ne nous attendions pas à ce que la recherche de ce profil nous mène à une si courte liste à l'extérieur de la région de Montréal. Ceci nous laisse croire, même si notre méthode n'était pas systématique, que la population de gestionnaires immigrants en économie sociale à Montréal et au Québec, est somme toute assez restreinte.

Nous avons alors tenté d'identifier et de comprendre les facteurs menant à cet état de fait. Pour ce faire, nous avons contacté des gestionnaires immigrants en économie sociale. Cette méthode avait l'avantage de nous fournir des données sur le parcours et l'expérience de plusieurs années des répondants. En revanche, elle ne nous informait qu'à partir de modèles de réussites et non sur ceux qui avaient abandonné leur projet en cours de route ou l'avaient mis en veille pour une période indéterminée.

Ce sont 16 gestionnaires qui ont accepté de participer à la recherche. Ces derniers nous ont parlé de leur vision de l'économie sociale et des raisons qui les ont conduits à diriger ce type d'entreprise. Ils nous ont ensuite fait part de leur appréciation de l'économie sociale, des obstacles rencontrés et des liens et réseaux qu'ils entretiennent. Certains d'entre eux nous ont aussi fourni des données sur les travailleurs et les bénévoles de l'organisation qu'ils dirigent.

Concernant les éléments de définition de l'économie sociale, nous avons pu constater des visions diverses s'attachant tantôt davantage à l'aspect économique et tantôt davantage à l'aspect social. Quant au choix de travailler en économie sociale, les gestionnaires ont parlé de valeurs telles que le bien commun, la démocratie et le partage. Pour d'autres, il s'agissait surtout de convictions personnelles allant d'une réaction négative à l'entreprise privée au désir de créer une organisation ayant un impact positif sur les gens ou sur leurs conditions de vie. Une autre raison de travailler en économie sociale est celle de répondre à un besoin exprimé par la communauté.

En adéquation avec les valeurs de démocratie et de solidarité, nombre de gestionnaires ont dit aimer l'économie sociale à cause de cet équilibre entre les aspects économiques et sociaux qui

permet le partage à la fois du travail, de la gestion et des profits et stimule les partenariats plutôt que la concurrence. On nous a également parlé de soutien aux personnes pour les aider à prendre leur place; soit pour l'intégration de personnes démunies ou d'immigrants n'ayant pas encore d'expérience de travail au Canada. Cette sensibilité aux personnes qu'on lie à l'économie sociale est appréciée. En outre, même le manque de ressources est apprécié par quelques gestionnaires qui trouvent que cela stimule leur créativité.

Quant aux irritants qu'on lie à l'économie sociale, si deux gestionnaires parlent des revers de la démocratie qui rend la prise de décision plus lourde, en revanche, plus de la moitié d'entre eux nous ont parlé du manque de ressources financières qui entraîne de grandes frustrations. Aussi, lorsqu'ils arrivent à obtenir des subventions, il y a encore un délai d'attente et la reddition de comptes à faire. De plus, le manque de ressources financières entraîne une difficulté à trouver des ressources humaines. Pour y remédier, certains gestionnaires font appel au programme de subvention salariale d'Emploi-Québec qui a plutôt été conçu non pas pour soutenir les entreprises mais pour stimuler l'intégration de personnes éloignées du marché du travail. Ainsi, les avantages envisagés par les gestionnaires font souvent place à de grandes déceptions puisqu'ils investissent beaucoup de temps dans la formation de la personne et demeurent dans l'impossibilité de la garder en emploi au-delà de la subvention. En outre, même lorsqu'il s'agit de remplacer du personnel dans des postes consolidés, trois gestionnaires disent avoir de la difficulté à trouver de la relève. Une personne suggère que le niveau d'implication qu'exige ce type d'entreprise pourrait jouer un facteur déterminant. On parle de plus de manque de ressources techniques pour promouvoir l'économie sociale, informer et former les éventuels entrepreneurs. Le réseautage a aussi été nommé dans les irritants, soit pour déplorer son absence, soit pour déplorer le manque de temps pour y participer. Enfin, une personne fait une mise en garde en mentionnant que certains veulent profiter de la popularité de l'économie sociale en s'y affichant, mais ne partagent pas pour autant les valeurs associées à ce type d'entreprise.

Concernant les obstacles typiques des entreprises d'économie sociale, les gestionnaires ont insisté sur les difficultés de gestion des ressources humaines, dans des phases de démarrage de projets, pour assurer de la relève, et pour l'embauche et la formation de personnes vulnérables. Une personne a mentionné la gestion interne alors que trois autres ont plutôt souligné les lacunes au niveau de la promotion et conséquemment de la reconnaissance de l'apport de l'économie sociale. Le problème se répercuterait sur la recherche de financement, de partenaires et sur les attentes envers ces entreprises ou organisations. D'ailleurs, dans cette section, plus de la moitié des gestionnaires ont réaffirmé les obstacles de financement. Bien que la majorité d'entre eux aient fini par en obtenir, ils ont dû y investir bénévolement beaucoup de temps, insister et faire preuve d'une grande créativité pour y arriver. Il est intéressant de souligner que le seul gestionnaire qui nous a dit ne pas avoir connu de difficulté et être soutenu par la communauté est celui qui se trouve à l'extérieur de la région de Montréal.

Ainsi, les gestionnaires immigrants qui ont participé à l'étude, font nomment état des difficultés qui ne sont pas spécifiques à leur situation d'immigrant. Ils parlent des mêmes problèmes ou irritants que l'ensemble des entrepreneurs en économie sociale pourraient aborder. Nous leur avons donc posé la question directement à savoir si, selon eux, il y avait en économie sociale des obstacles particulièrement liés aux immigrants. Sur les 16 gestionnaires immigrants interrogés, quatre d'entre eux nous ont mentionné qu'il n'y en avait pas. Six autres ont mentionné des

éléments liés aux immigrants eux-mêmes : désir de créer plutôt une entreprise de type familial, perception négative de l'économie sociale, connaissance de l'économie sociale inégale selon le pays d'origine des personnes, méconnaissance du marché et des ressources d'un territoire à l'arrivée, absence d'un dossier de crédit nécessaire à l'obtention de prêts. Trois personnes ont parlé d'une confiance plus difficile à établir ou même d'une méfiance envers les immigrants. L'une d'elle mentionne qu'il faut se faire connaître des acteurs locaux pour stimuler la confiance et se trouver un parrain. Selon une autre personne, démarrer une entreprise est difficile pour tout le monde mais encore pire pour les personnes identifiées aux minorités visibles qui doivent démontrer la viabilité de leur projet de façon beaucoup plus évidente. Une dernière personne déplore le manque de soutien des membres de sa communauté d'origine qui selon lui devraient être les premiers à se soutenir les uns les autres. Il souligne de plus, que dans son pays d'origine, les organisations gérées par des Québécois d'origine ont une meilleure crédibilité que celles gérées par les membres de sa communauté – les premiers ayant meilleure réputation auprès des populations locales.

Concernant les liens et réseaux des organisations gérées par les gestionnaires interrogés, 13 organisations sur 16 en ont avec l'économie sociale. Il s'agit de liens avec des regroupements sectoriels ou non, des organisations qui offrent un soutien financier ou d'autres entreprises d'économie sociale. Seulement trois organisations ont parlé d'implication active avec ces réseaux. Pour les autres, il s'agit le plus souvent de liens ponctuels, d'un projet de membership ou d'un membership passif. Les gestionnaires interrogés ont davantage mentionné des liens à l'extérieur des réseaux de l'économie sociale. Ainsi 11 gestionnaires ont nommé des liens avec plus de 24 organisations telles que des groupes communautaires, des regroupements sectoriels, des fondations et des acteurs locaux.

Quant aux autres informations que les gestionnaires étaient libres d'aborder ou d'ajouter en fin d'entrevue, certains ont insisté à nouveau sur le manque de soutien social et financier pour les entrepreneurs en économie sociale, le manque d'information des communautés culturelles au sujet de l'économie sociale, le manque de sensibilisation et de promotion à l'extérieur du réseau de l'économie sociale (tel que dans le milieu des affaires). Dans un angle plus positif, des gestionnaires ont en outre parlé de l'économie sociale comme meilleure voie d'opportunité, d'intégration et de participation sociale pour les immigrants et les minorités visibles.

Second volet d'étude : **enquête quantitative auprès des travailleurs et des bénévoles**

Dans cette étape de la recherche, nous nous sommes donné comme objectif de recueillir et de comparer des données sur la vision et l'expérience des travailleurs et des bénévoles, immigrants ou natifs, sur leur milieu de travail.

MÉTHODE D'ENQUÊTE

Population à l'étude et stratégie d'enquête

Dans le cadre de ce volet quantitatif, nous avons voulu approfondir nos données sur les travailleurs et sur les bénévoles membres de conseil d'administration quant à leur appréciation de leur expérience en économie sociale. Nous voulions, de plus, être en mesure de réaliser une comparaison entre les réponses des immigrants et celles des natifs afin d'aller vérifier si des écarts existaient entre ces groupes et dans cette éventualité, identifier les zones de contraste. Nous avons ainsi procédé à l'administration d'un questionnaire auprès des deux types de répondants en ciblant 10 organisations ou entreprises d'économie sociale ou ayant un volet économie sociale et situées à Montréal. Nous nous intéressons alors à la vision et à l'expérience des travailleurs et des bénévoles, immigrants ou non, d'organisations ou d'entreprises d'économie sociale de Montréal.

Il faut souligner que pour la présente enquête, le terme « travailleur » inclut toutes les personnes exerçant une activité rémunérée à l'intérieur de l'organisation ou de l'entreprise d'économie sociale. Ce terme inclut ainsi les travailleurs permanents et les travailleurs temporaires tels que ceux qui sont embauchés sous octroi de subvention ou dans le cadre de programmes d'insertion. À nos yeux, ces personnes vivent toutes une expérience de travail à l'intérieur d'organisations ou d'entreprises d'économie sociale et à cet effet, leur vision de cette expérience ne devait pas être négligée dans le cadre de cette étude puisque ces travailleurs constituent une part du portrait de l'économie sociale. Quant au terme « bénévole » à moins de précision contraire, il réfère aux membres des conseils d'administration des organisations ou entreprises d'économie sociale ciblées. Nous nous sommes limités à interroger ce type de bénévoles à cause de leur rôle administratif qui revêt un caractère plus spécifique à l'économie sociale.

Méthodologie, recrutement, échantillon retenu

Afin de constituer notre liste de 10 organisations ou entreprises d'économie sociale ou ayant un volet économie sociale, nous avons exploré le terrain en tenant compte de nos premières constatations à l'effet que les réseaux de l'économie sociale ont une connaissance approximative des entreprises et des entrepreneurs de leur territoire. Aussi, le Répertoire des entreprises d'économie sociale du Chantier de l'économie sociale donne accès à une liste considérable (4 778 organisations) mais non exhaustive des EÉS au Québec. Ce répertoire regroupe les entreprises en 20 secteurs d'activités et selon les 17 régions administratives. Le répertoire ne donne pas de détails sur la taille des entreprises ni d'information sur la présence de personnes immigrantes. Il en est de même pour le Répertoire du Comité d'économie sociale de l'île de Montréal (CÉSÎM) qui regroupe 1 066 EÉS. Il n'est donc pas possible d'avoir une idée précise de notre population de référence, que ce soit les immigrants qui travaillent dans les entreprises ou ceux qui, comme bénévoles, siègent sur leurs conseils d'administration.

Nous avons alors fait le choix stratégique de ratisser large dans la deuxième phase de notre recherche, en nous intéressant tant aux immigrants qu'aux natifs afin de produire des données comparatives entre ces deux groupes. Nous avons fixé un échantillon raisonné sur la base de caractéristiques d'entreprises, en variant les secteurs de l'économie sociale, les quartiers où sont situées les entreprises et les formes d'entreprises. Le tableau 4 illustre la variété intrinsèque de l'échantillon ciblé d'entreprises.

Tableau 4.
Secteurs, quartiers et formes d'entreprises ciblées

Secteurs de l'ÉS	Quartiers de Montréal**	Formes d'entreprises
Aide domestique	Centre-Sud	Coopérative de travailleurs
Alimentaire	Centre-Ville	Entreprise d'économie sociale
Culture	Hochelaga-Maisonneuve	Entreprise d'insertion
Finance*	Montréal-Nord	OBNL – volet économie sociale
Habitation	Montréal-Ouest	
Loisirs	Pointe-aux-Trembles	
Manufacturier	Rosemont – Petite-Patrie	
Petite enfance	Saint-Laurent	
Recyclage	Saint-Michel	
Services aux entreprises	Verdun	
	Villeray	

* L'entreprise ciblée du secteur financier n'a finalement pas pu participer à la recherche.

** On compte plus de quartiers que d'entreprises visitées parce que l'une d'elles a divers points de services.

Nous avons également choisi des entreprises de tailles différentes, la plus petite employant moins de 10 personnes et la plus grande, environ 350 travailleurs, pour une moyenne de 80 travailleurs par entreprise; de quatre à 12 personnes siégeant sur les CA. Nous avons fait le choix de cibler des entreprises où il y avait une proportion importante de travailleurs immigrants afin d'assurer nos visées comparatives. Les entreprises ciblées comptent de 11 % à 68 % de personnes immigrantes sur le total de leur personnel et de 0 % à 71 % sur le total de leurs bénévoles au CA.

Un court questionnaire a été constitué pour la collecte de données. Ce sondage, de 36 questions pour les travailleurs et de 29 pour les bénévoles, a été mené par les chercheurs de l'UQAM. Un pré-test administré à quatre travailleurs et à quatre bénévoles d'une entreprise d'économie sociale, nous a permis de confirmer la cohérence et la clarté de notre questionnaire. L'administration s'est effectuée dans les entreprises en complétant le sondage dans la demi-heure dégagée par les organisations ou en le retournant par la poste. La collecte s'est faite de décembre 2009 à avril 2010. Pour l'ensemble des entreprises visitées, nous obtenons des travailleurs un taux de réponse global de 55 % (305/555¹⁴). Du côté des bénévoles membres d'un conseil d'administration nous obtenons un taux de réponse global de 42 % (32/77).

Limites méthodologiques

Nous avons pu constater que certaines organisations étaient très sollicitées pour des recherches alors que d'autres peu ou pas du tout. Est-ce à dire qu'une partie du terrain est « brûlé »? Dans les faits, deux entreprises sur 10 ont refusé de participer à notre étude pour cette raison. Nous avons pu remplacer l'une de ces entreprises par une organisation qui s'est tout de suite montrée intéressée.

Une autre limite est liée à la méthode de collecte de données jumelée à la population de l'enquête. En effet, un seul questionnaire a été construit pour être distribué dans l'ensemble des entreprises de tous les secteurs ciblés. Aussi, quelques questions se sont avérées plus difficiles à interpréter dans le contexte de certaines entreprises. De plus, la population de travailleurs était très diversifiée, notamment en ce qui a trait au niveau de scolarité et à la maîtrise du français. Dans quelques cas, des travailleurs avaient des difficultés de lecture, alors que d'autres manifestaient des problèmes de compréhension du sens de certains mots ou du sens de certaines phrases.

Finalement, si les travailleurs rencontrés ont participé à l'étude en grand nombre, il est intéressant de mentionner qu'au moment de la présentation de l'étude lorsque l'objectif de faire un « portrait de la place des communautés culturelles dans l'économie sociale » était mentionné, on remarquait, dans le langage non verbal de travailleurs immigrants, une certaine circonspection, de l'étonnement, voire quelque appréhension ou méfiance, suite à l'expression « communauté culturelle » retenue dans la présentation de l'étude en concordance avec le Plan d'action du Chantier de l'économie sociale.

¹⁴ Nombre total de questionnaires distribués à ne pas confondre avec le nombre total de travailleurs annuels des entreprises qui se chiffre à 802. Il n'était pas possible de rejoindre l'ensemble des travailleurs surtout à cause de l'emploi saisonnier ou de l'emploi temporaire dans certaines entreprises.

RÉSULTATS D'ENQUÊTE

Au total, nous avons analysé 305 questionnaires de travailleurs et 32 questionnaires de bénévoles membres de CA. Voici les résultats obtenus.

Profil des travailleurs enquêtés

Dans l'ensemble de notre échantillon de travailleurs, près de la moitié de nos répondants sont immigrants, soit 47 % (144/305)¹⁵.

Parmi l'ensemble de nos répondants, on compte une majorité de femmes (62 %) et de personnes âgées entre 26 et 45 ans (52 %). Un tiers des répondants ont complété un niveau de scolarité secondaire (34 %) et un autre tiers, une scolarité universitaire (35 %).

Les répondants, natifs et immigrants, ont complété leur scolarité universitaire dans les mêmes proportions (I=34 %, Na=36 %)¹⁶. Les immigrants sont toutefois plus nombreux à avoir complété le niveau de scolarité collégial (I=30 %, Na=21%). (Voir tableau 5.)

Parmi les immigrants, on compte une plus grande proportion de femmes que d'hommes que parmi les natifs (FI=68%, HI=32 %; FNa=57%, HNa=43%).

Les immigrants paraissent un peu plus âgés que les natifs. En effet, 64 % (93/144) des immigrants ont entre 26 et 45 ans, alors que 52 % (84/161) des natifs ont 35 ans ou moins. (Voir tableau 5.)

Les répondants nés à l'extérieur du Canada sont issus de 44 pays. Mais on compte relativement plus de répondants de l'Algérie (12 %, 15/130), d'Haïti (19 %, 25/130) et du Maroc (12 %, 16/130). Les répondants sont arrivés au Canada entre 1968 et 2010, mais 46 % sont arrivés au cours des quatre dernières années. Près de la moitié (48 %) sont maintenant citoyens canadiens et trois personnes ont indiqué être réfugiées.

Concernant la reconnaissance de leurs diplômes, 49 % des immigrants ont mentionné qu'ils avaient été reconnus.¹⁷ Nous pouvons cependant penser que certains répondants ont confondu reconnaissance et équivalence formelle des formations supérieures. Cela dit, plus de la moitié des immigrants (55 %) ont repris des études depuis leur arrivée au Canada : c'est le cas de

¹⁵ L'échantillon total de 305 répondants est constitué de 161 natifs et 144 immigrants. Cependant, en raison des « ne sais pas » et des « non-réponses » aux diverses questions d'enquête, le nombre de répondants baisse parfois sous ces nombres, jusqu'aux alentours de 270 pour certaines questions.

¹⁶ Pourcentage ou nombre d'immigrants (I) ou de natifs (Na) ; par contraste au total de l'échantillon (N).

¹⁷ Sur cette proportion, 19 % (8/42) avaient un niveau d'études primaire ou secondaire.

presque la moitié des immigrants ayant un niveau de scolarité primaire ou secondaire et de 57% de ceux qui ont déjà une scolarité universitaire.

Tableau 5.
Profil des travailleurs enquêtés

	NATIFS (N=161)	IMMIGRANTS (N=144)
TOTAL (N=305)	47 %	52 %
SEXE (N=305)	%	%
hommes	43,5	32
femmes	56,5	68
ÂGE (N=305)	%	%
25 ans ou moins	28,5	13
26 à 35 ans	23,5	33
36 à 45 ans	17	31
46 à 55 ans	22	13
56 à 65 ans	9	8
66 ans ou plus	0	2
SCOLARITÉ (N=304)	%	%
primaire / élémentaire	4	6
secondaire	39	30
collégial	21	30
universitaire	36	34

Enfin, 49 % (141/290) de l'ensemble des répondants ont indiqué qu'ils travaillaient dans leur domaine de formation.

La situation des travailleurs en économie sociale

La très grande majorité (80 % ou 237/294) des répondants ont dit qu'ils n'avaient pas travaillé dans une organisation ou une entreprise d'économie sociale avant leur actuel emploi. Cette proportion est légèrement plus élevée chez les immigrants (82 % ou 115/140) que chez les natifs (78 % ou 122/156). Concernant la manière dont ils ont connu l'organisation pour laquelle ils travaillent, 46 % ont mentionné que c'était surtout par un ami ou une connaissance et 32 %

(97/302) par une offre d'emploi¹⁸. Les immigrants paraissent avoir eu plus souvent affaire à des amis ou connaissances (I=49%; Na=43 %) et moins souvent à une offre d'emploi que les natifs (I=26%; Na=38%)¹⁹.

Concernant la durée d'emploi, on constate de grandes variations dans l'ensemble. Il y a des travailleurs en poste depuis moins d'un mois et d'autres, depuis 25 ans, pour une moyenne de 40 mois (N=288). Un peu plus du tiers (37 %) des répondants occupent leur emploi depuis 6 mois ou moins. Or parmi ces personnes, il y plus d'immigrants. Ce sont en fait 47 % (63/133) des répondants immigrants comparativement à 28 % (43/155) des répondants natifs qui ont aussi peu d'ancienneté dans l'entreprise.

La majorité des répondants ont un emploi permanent (70 %, 201/288) et travaillent à temps plein (81 %). Si la proportion de travailleurs à temps plein est tout à fait comparable chez les immigrants (82 %) et chez les natifs (80 %), il est intéressant de souligner que la situation est différente en ce qui a trait à la permanence des emplois. En effet, la grande majorité des travailleurs natifs (85 %, 128/151) occupent un emploi permanent, mais seulement la moitié des immigrants ont ce statut (53 %, 73/137).

Ces dernières données doivent être nuancées par le fait que notre échantillon comporte une bonne part de travailleurs en insertion (98/305 ou 32%) dont l'emploi est d'une durée déterminée et en lien avec une formation à l'emploi. Parmi ces travailleurs, on compte une bonne proportion de personnes nées à l'extérieur du Canada. Ainsi, même si notre échantillon ne comptait que deux entreprises d'insertion sur le total des neuf entreprises visitées, le fait qu'elles comptent beaucoup de travailleurs conduit à une surreprésentation de ce statut de travailleurs. Sauf exception, les entreprises qui embauchent des personnes par le biais des programmes d'employabilité sont les entreprises d'insertion.

Toutes les entreprises visitées comptent des travailleurs nés à l'extérieur du pays. Au moment de répondre au questionnaire, 96 % des répondants avaient connaissance que l'organisation pour laquelle ils travaillaient embauchaient des immigrants.

En résumé, nous constatons qu'avant leur actuel emploi, la majorité des répondants n'ont jamais travaillé dans une entreprise d'économie sociale, qu'ils ont surtout connu l'organisation pour laquelle ils travaillent par un ami ou une connaissance, que les répondants occupent surtout des emplois à temps plein. Mais les immigrants occupent leur emploi depuis moins longtemps que les natifs et, aussi, en moins grande proportion un emploi permanent. Par ailleurs, ajoutons que 70 % des immigrants disent ne pas travailler dans leur domaine de formation comparativement à 35 % des natifs.

¹⁸ Question à choix multiples, le pourcentage a été calculé sur le N=302 et non sur le nombre total de sélections (312).

¹⁹ *Idem*.

Appréciation des travailleurs sur leur parcours d'emploi et leur milieu de travail

a. Données comparatives entre travailleurs natifs et travailleurs immigrants

Notre analyse s'est d'abord concentrée sur la comparaison entre les immigrants et les natifs en ce qui a trait à leur appréciation de l'économie sociale ou à leur expérience au sein de l'organisation ou de l'entreprise d'économie sociale où ils travaillent. Une série de 18 questions leur était alors adressée et portait, d'une part, sur différents aspects du travail dans une organisation ou une entreprise d'économie sociale et, d'autre part, sur le fonctionnement de l'organisation ou l'entreprise où ils travaillaient. Le graphique 1 illustre les résultats de cette comparaison, où sont présentées les deux courbes des cotes moyennes d'appréciation pour chacune des 18 questions d'enquête.²⁰

Voulant savoir si nos répondants avaient déjà reçu des services de l'organisation où ils travaillent, la plupart ont répondu « pas du tout » mais dans une proportion beaucoup plus élevée pour les natifs (78 %, 122/156) que pour les immigrants (50 %, 65/130).

Un second thème visait à connaître les perceptions des travailleurs sur l'effet de leur présence au sein de l'organisation où ils travaillent. Il est intéressant de remarquer que lorsqu'on demande aux participants s'ils sentent que leurs « compétences sont mises à profit » ou qu'ils « contribuent à la mission de l'organisation », les natifs se montrent un peu plus confiants ou affirmatifs que les immigrants en répondant davantage « tout à fait ». (Voir tableau 6.)

Tableau 6.

Appréciation des travailleurs à l'affirmation « Vos compétences sont mises à profit dans l'organisation où vous travaillez » (N=294)

	Pas du tout	Un peu	Beaucoup	Tout à fait	TOTAL
Immigrants	11 %	21 %	36,5 %	31,5 %	100 % (N=155)
Natifs	7 %	11 %	34 %	48 %	100 % (N=139)

²⁰ Les répondants devaient évaluer de 1 à 4 si les affirmations correspondaient : 1. « pas du tout », 2. « un peu », 3. « beaucoup » ou 4. « tout à fait » à leur expérience. Les chiffres présentés correspondent aux moyennes des réponses de chaque groupe.

Tableau 7.
Appréciation des travailleurs à l'affirmation « Vous sentez que vous contribuez à la mission de l'organisation où vous travaillez » (N=295)

	Pas du tout	Un peu	Beaucoup	Tout à fait	TOTAL
Immigrants	1,5 %	9,5 %	42 %	47 %	100 % (N=158)
Natifs	3 %	17 %	30 %	50 %	100 % (N=137)

Posant l'hypothèse que l'économie sociale peut jouer un rôle de tremplin vers d'autres milieux de travail ou formes d'entreprises et ce, particulièrement pour les personnes nées à l'extérieur du Canada, nous avons demandé aux répondants si leur actuel emploi leur donnait de l'expérience pour obtenir un autre emploi. Ce à quoi, plus de la moitié des immigrants (51 % ou 70/137) et 41 % (64/155) des natifs répondent « tout à fait ».

Quant aux salaires, ils ne semblent pas très intéressants autant pour les natifs que pour les immigrants qui nous disent qu'ils ne sont « pas du tout » intéressants ou « un peu » intéressants dans une proportion de 80 % (111/138) pour les immigrants et 70 % (107/152) pour les natifs. Par contre, les natifs et les immigrants trouvent que l'atmosphère de l'organisation où ils travaillent est « beaucoup » ou « tout à fait » agréable ou chaleureuse (I= 81%, Na=90%) et trouvent que l'entreprise pour laquelle ils travaillent est « tout à fait » ouverte aux différences de chacun (I= 63%, Na= 58%).

En résumé, il y a peu de divergence dans les appréciations globales des natifs et des immigrants, comme le dénote la ressemblance des deux courbes du graphique 1. Certes, les immigrants sont plus nombreux à avoir reçu des services de l'organisation où ils travaillent (question 2), ils se montrent moins affirmatifs que les natifs en ce qui a trait à leur perception selon laquelle leurs compétences sont mises à profit (question 4) ou qu'ils contribuent à la mission de l'organisation où ils travaillent (question 6). De plus, ces derniers expriment dans une plus grande proportion que les natifs que leur actuel emploi leur donne de l'expérience pour obtenir un autre emploi (question 7). Mais globalement, c'est une majorité dans l'ensemble des deux groupes qui s'accorde à dire, par exemple, que les travailleurs trouvent l'atmosphère agréable et chaleureuse, que l'organisation pour laquelle ils travaillent est ouverte aux différences de chacun, mais que les salaires ne sont pas intéressants. (Voir le graphique 1 pour l'ensemble des résultats sur les 18 questions d'appréciation. Voir le tableau 8 pour les moyennes des cotes sur ces mêmes éléments, ainsi que les khi² (x²) qui indiquent sur quelles questions les écarts sont significatifs.)

Graphique 1

Courbes des cotes d'appréciation des natifs et des immigrants aux 18 questions d'enquête²¹

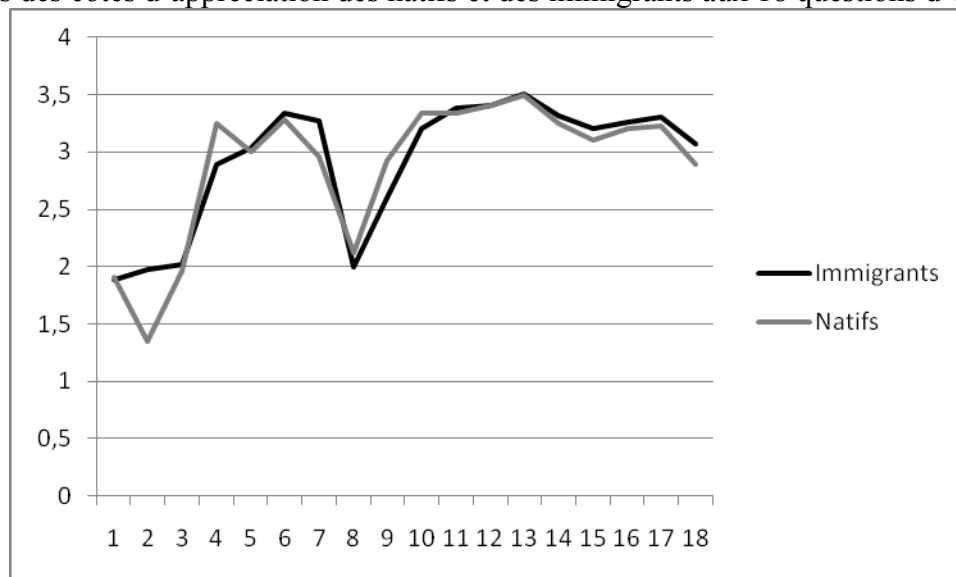


Tableau no 8

Cotes moyennes d'appréciation des natifs et des immigrants (et khi²) à 18 questions

Questions	Immigrants (N≈138)	Natifs (N≈158)	X ²
<i>Vous avez choisi de travailler dans cette organisation ou cette entreprise parce que :</i>			
1. Elle est située près de chez vous	1,8841	1,9108	<0.05
2. Vous y avez déjà reçu des services	1,9764	1,3526	<0.05
3. Vous y rencontrez des gens de votre culture	2,0147	1,9675	***
4. Vos compétences y sont mises à profit	2,8921	3,2468	<0.05
5. Vous vous y sentez soutenu et encadré	3,0365	3,0065	***
6. Vous sentez que vous contribuez à la mission de l'organisation	3,3431	3,2785	***
7. Cela vous donne de l'expérience pour obtenir un autre emploi	3,2774	2,9613	<0.05
8. Les salaires sont intéressants	1,9928	2,1250	***
9. Les emplois sont stables	2,6045	2,9231	<0.05
10. L'atmosphère y est agréable et/ou chaleureuse	3,2086	3,3397	<0.05
<i>Cette organisation :</i>			
11. Embauche des personnes nées à l'extérieur du Canada	3,3869	3,3355	***
12. Répond à un besoin exprimé par le milieu ou la communauté	3,4015	3,4114	***
13. Est ouverte aux différences de chacun	3,5109	3,4937	***
14. Respecte le rythme d'apprentissage de chacun	3,3139	3,2532	***
15. A une gestion démocratique et collective	3,2059	3,1046	***
16. Demande une implication importante	3,2612	3,2038	***
17. Est stable et solide	3,3088	3,2293	***
18. Trouve facilement de la relève	3,0667	2,8974	<0.05

²¹ Les répondants devaient apprécier chaque affirmation (ou question) par une cote de 1 à 4 : 1. « pas du tout », 2. « un peu », 3. « beaucoup » ou 4. « tout à fait ». Il s'agit ici des cotes moyennes des deux groupes.

Données comparatives entre travailleurs permanents et travailleurs temporaires

Constatant somme toute, peu de différences dans l'appréciation de leur expérience en économie sociale de la part des immigrants au regard de celle des natifs, nous avons voulu vérifier si de plus grands écarts seraient exprimés en comparant cette fois les travailleurs permanents aux travailleurs temporaires. Concernant les questions d'appréciation, nous nous limitons ici à présenter les résultats statistiquement significatifs.

a. Profil des travailleurs permanents et des travailleurs temporaires

Notre échantillon est composé d'une majorité de travailleurs permanents (70 %, 201/288) et par près d'un tiers de travailleurs temporaires (30%, 87/288).

On constate que relativement moins de femmes que d'hommes occupent un emploi permanent : 64 % d'entre elles (116/181) comparativement à 79 % (85/107) parmi les hommes. (Voir tableau 9.)

Il y a un lien entre la scolarité et le statut d'emploi. La proportion de personnes occupant un poste permanent augmente en fonction du niveau de scolarité : 80 % (83/104) des répondants ayant un niveau universitaire et 68,5 % (50/73) des répondants ayant un niveau collégial, mais 63 % (60/95) de ceux qui ont un niveau secondaire et 53% (8/15) de ceux qui ont un niveau élémentaire. En revanche, il n'y a pas de différences marquées en fonction de l'âge. En effet, on retrouve presque autant de permanents chez les « 25 ans ou moins » (70,5%, 43/64) que dans la tranche des « 36 à 45 ans » (71%, 48/68) ou celles des « 46 à 55 ans » (79%, 42/53). Seuls les « 26 à 35 ans » sont sous-représentés chez les travailleurs permanents (62 %, 50/81). (Voir tableau 9.)

La majorité des travailleurs permanents disent travailler dans leur domaine de formation (59 %, 113/192). À l'inverse, la majorité des travailleurs temporaires (72,3 %, 60/83) disent ne pas travailler dans leur domaine. ($N=275$ et $x^2 < 0.05$) (Voir tableau 10.)

La plupart des travailleurs permanents ont connu l'EÉS où ils travaillent par une offre d'emploi (41 %, 83/201) ou par un ami ou connaissance (40%, 80/201). Or, du côté des travailleurs temporaires, on a encore plus souvent connu l'EÉS par un ami ou connaissance (57 %, 49/86), mais aussi deux fois plus souvent par un service d'employabilité (22 %, 19/86) que par offre d'emploi (12%, 10/86). ($N=287$ et $x^2 < 0.05$)

Rappelons ici que notre échantillon est composé à plus du tiers (37 %, 106/288) de répondants occupant leur emploi depuis 6 mois ou moins, et qu'il comprend une bonne part de travailleurs en entreprise d'insertion (38 %, 99/ 274).

Tableau 9.
Profil des travailleurs permanents et des travailleurs temporaires (% horizontaux)

	PERMANENTS (N=201)	TEMPORAIRES (N=87)
TOTAL (N=288)	70 %	30 %
SEXE (N=288)	%	%
hommes	79	21
femmes	64	36
ÂGE (N=288)	%	%
25 ans ou moins	70,5	29,5
26 à 35 ans	62	38
36 à 45 ans	71	29
46 à 55 ans	79	21
56 à 65 ans	74	26
66 ans ou plus	50	50
SCOLARITÉ (N=287)	%	%
primaire / élémentaire	53	47
secondaire	63	37
collégial	68,5	31,5
universitaire	80	20

Quand nous avons demandé aux répondants s'ils étaient embauchés sur un programme d'employabilité, cette question a fait ressortir de la confusion ou un manque d'information de la part des répondants. Ainsi, bien que selon des informations organisationnelles, seules trois entreprises sur 9 ont des travailleurs embauchés sur des programmes d'employabilité, des travailleurs de cinq des 6 autres entreprises enquêtées ont dit être embauchés sur de tels programmes.

En résumé, plus d'hommes ont un emploi permanent, l'âge ne semble pas affecter la permanence, mais la scolarité a un effet significatif. Les travailleurs permanents oeuvrent davantage dans leur domaine de formation. Ils occupent leur emploi depuis plus longtemps que les travailleurs temporaires. Ils ont connu l'organisation pour laquelle ils travaillent davantage

par une offre d'emploi ou par un ami ou une connaissance, alors que les travailleurs temporaires ont moins recours aux offres d'emploi mais davantage aux services d'employabilité.

b. Appréciation des travailleurs permanents et des travailleurs temporaires

Le graphique 2 illustre pour l'ensemble des 18 éléments d'appréciation les cotes d'appréciation des travailleurs permanents et des travailleurs temporaires. Encore ici, on observe des différences entre les deux groupes, mais assez légères. (Voir le tableau 10 pour les moyennes des cotes sur ces mêmes éléments, ainsi que les χ^2)

Quand on demande aux travailleurs s'ils ont reçu des services de l'organisation pour laquelle ils travaillent, la majorité répond négativement. Cependant, les travailleurs permanents le disent dans une plus grande proportion (83 %, 162/196 n'en ont « pas du tout » reçu ou « un peu ») que les travailleurs temporaires (74 %, 55/74) (N=270).

De la même façon, lorsqu'on demande aux répondants s'ils sentent que leurs compétences sont mises à profit dans l'emploi qu'ils occupent, la plupart nous disent « beaucoup » ou « tout à fait » mais dans une proportion plus grande pour les permanents (78 %, 154/197) que pour les temporaires (69 %, 55/80) (N=277).

Quant à la perception des travailleurs selon laquelle leur actuel emploi leur donne de l'expérience pour obtenir un autre emploi, ce sont les travailleurs temporaires (88 %, 71/81) plutôt que les permanents (70 % 136/194) qui affirment en plus grande proportion que leurs acquis pourront être transférés. (N=275)

Concernant la stabilité des emplois, sans surprise, nous constatons que 71 % (139/196) des travailleurs permanents disent qu'ils sont « beaucoup » ou « tout à fait » stables. À l'inverse, 59 % (47/80) des travailleurs temporaires indiquent plutôt que les emplois sont « pas du tout » ou « un peu » stables. (N=276)

Malgré tout, une large part des répondants s'entendent pour dire que l'atmosphère au travail est « beaucoup » ou « tout à fait » agréable ou chaleureuse et ce, presque autant pour les temporaires (84 %, 70/83) que pour les permanents (86 %, 169/196). (N=279)

En outre, les travailleurs temporaires (89 %, 73/82) expriment dans une plus grande proportion que les permanents (81 %, 160/197) que l'organisation pour laquelle ils travaillent respecte « beaucoup » ou « tout à fait » le rythme d'apprentissage de chacun. (N=279) Aussi, lorsqu'on leur demande si l'organisation pour laquelle ils travaillent trouve facilement de la relève, les travailleurs temporaires (83 %, 69/83) répondent plus souvent que les permanents (63 %, 123/195) « beaucoup » ou « tout à fait ». (N=278)

En résumé, les travailleurs permanents, plus que les temporaires n'ont pas ou très peu reçu de services de l'organisation pour laquelle ils travaillent mais ils trouvent davantage que leurs compétences y sont mises à profit. Quant aux travailleurs temporaires, ils expriment dans une plus large mesure que leur actuel emploi leur donne de l'expérience pour obtenir un autre emploi, que l'organisation pour laquelle ils travaillent respecte le rythme d'apprentissage de chacun et trouve facilement de la relève. Dans des proportions semblables, les deux groupes de répondants trouvent que l'atmosphère de leur lieu de travail est agréable ou chaleureuse mais les avis sont opposés concernant la stabilité des emplois. (Pour les moyennes et leurs écarts significatifs (χ^2), voir le tableau 10.)

Graphique 2

Courbes des cotes d'appréciation des travailleurs permanents et des travailleurs temporaires aux 18 questions d'enquête²²

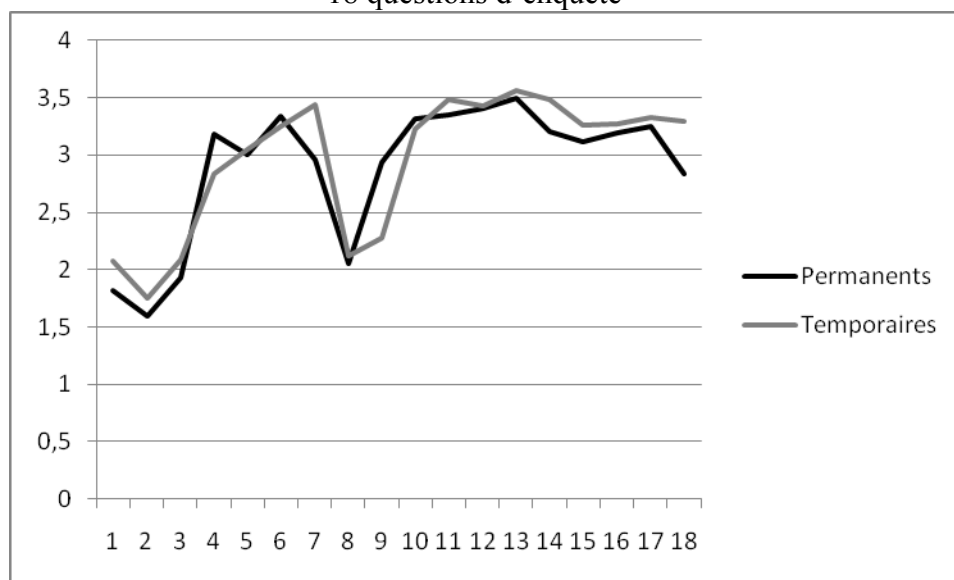


Tableau 10

Cotes moyennes d'appréciation des permanents et des temporaires (et khi²) à 18 questions

Questions	Permanents (N≈197)	Temporaires (N≈83)	X ²
<i>Vous avez choisi de travailler dans cette organisation ou cette entreprise parce que :</i>			(*** non-significatif)
1. Elle est située près de chez vous	1,8223	2,0741	***
2. Vous y avez déjà reçu des services	1,5918	1,7465	<0.05
3. Vous y rencontrez des gens de votre culture	1,9282	2,0897	***
4. Vos compétences y sont mises à profit	3,1837	2,8375	<0.05
5. Vous vous y sentez soutenu et encadré	3,0000	3,0500	***
6. Vous sentez que vous contribuez à la mission de l'organisation	3,3401	3,2469	***
7. Cela vous donne de l'expérience pour obtenir un autre emploi	2,9588	3,4444	<0.05
8. Les salaires sont intéressants	2,0515	2,1235	***
9. Les emplois sont stables	2,9333	2,2785	<0.05
10. L'atmosphère y est agréable et/ou chaleureuse	3,3163	3,2289	<0.05
<i>Cette organisation :</i>			
11. Embauche des personnes nées à l'extérieur du Canada	3,3542	3,4815	***
12. Répond à un besoin exprimé par le milieu ou la communauté	3,4031	3,4337	***
13. Est ouverte aux différences de chacun	3,4924	3,5679	***
14. Respecte le rythme d'apprentissage de chacun	3,2030	3,4878	<0.05
15. A une gestion démocratique et collective	3,1204	3,2561	***
16. Demande une implication importante	3,1897	3,2750	***
17. Est stable et solide	3,2462	3,3293	***
18. Trouve facilement de la relève	2,8351	3,2892	<0.05

²² Les répondants devaient apprécier chaque affirmation (ou question) par une cote de 1 à 4 : 1. « pas du tout », 2. « un peu », 3. « beaucoup » ou 4. « tout à fait ». Il s'agit ici des cotes moyennes des deux groupes.

Données comparatives selon que l'entreprise est à forte ou à faible proportion de travailleurs immigrants

La proportion de travailleurs immigrants dans une organisation ou une entreprise d'économie sociale influence-t-elle l'appréciation des travailleurs quant à leur expérience dans ce type d'organisation ? Pour répondre à cette question, nous avons réalisé une 3^e comparaison en triant notre échantillon sur la base de la proportion de travailleurs immigrants dans chaque organisation.

Notre classement d'entreprise à forte ou à faible proportion d'immigrants s'est fait selon qu'une entreprise comptait moins du tiers de travailleurs nés à l'extérieur du Canada (considérée à faible proportion d'immigrants) ou au moins un tiers de travailleurs immigrants (forte proportion). Dans les faits, et par rapport à notre échantillon, les cinq entreprises classées dans la catégorie à *faible proportion* comptaient entre 11 % et 36 % de travailleurs immigrants. Les quatre entreprises nous avons classées à *forte proportion* comptaient entre 53 % et 68 % de travailleurs immigrants. Selon ce classement, notre échantillon compte davantage de travailleurs dans les entreprises à forte (55 %, 166/304) qu'à faible (45 %, 138/304) concentration.

Posons maintenant un nouveau regard sur l'appréciation des répondants au sujet de leur expérience en économie sociale selon qu'ils travaillent dans une organisation à forte ou à faible proportion d'immigrants. Le graphique 3 illustre l'ensemble des cotes d'appréciation des travailleurs en fonction de notre classement d'entreprise. (Voir le tableau 11 pour les moyennes des cotes sur ces mêmes éléments, ainsi que les χ^2 .) Comme dans la section précédente, nous mettons en relief les résultats statistiquement significatifs dans ce qui suit.

Les répondants travaillant dans une organisation à forte proportion d'immigrants indiquent un peu plus souvent (Forte = 56 %, 89/158; Faible = 51 %, 69/136) que leur lieu de travail n'est « pas du tout » situé près de chez eux. (N=294)

Lorsque nous demandons s'ils ont déjà reçu des services de l'organisation où ils travaillent, la plupart des répondants disent « pas du tout » mais ceux qui travaillent dans une entreprise à faible proportion d'immigrants l'affirment davantage (71 %, 94/132) que ceux d'entreprise à forte proportion d'immigrants (61 %, 93/153). (N=285)

Nous avons vu qu'une bonne part des répondants trouve que les salaires sont peu intéressants. Cet avis est encore plus prononcé chez les répondants identifiés aux entreprises à faible proportion d'immigrants (82 % ou 107/131) qu'à ceux à forte proportion d'immigrants (70 % ou 110/158). (N=289)

Enfin, concernant quatre questions d'appréciation sur l'entreprise où ils travaillent (1. elle embauche des personnes nées à l'extérieur du Canada, 2. elle respecte le rythme d'apprentissage de chacun, 3. elle est stable et solide et 4. elle trouve facilement de la relève), ceux qui travaillent dans une organisation à forte proportion d'immigrants répondent davantage « beaucoup » ou « tout à fait ». (Voir tableau 11.)

Tableau 11.

Pourcentage des ayant répondu « beaucoup » ou « tout à fait » aux questions d'appréciation sur l'organisation, selon la proportion d'immigrants dans l'entreprise

Cette organisation :	Faible proportion d'immigrants	Forte proportion d'immigrants	N
Embauche des personnes nées à l'extérieur du Canada	75 %	90 %	292
Respecte le rythme d'apprentissage de chacun	78 %	89 %	294
Est stable et solide	75 %	91 %	293
Trouve facilement de la relève	61 %	76 %	293

En résumé, notre échantillon compte davantage de travailleurs dans les entreprises à forte proportion d'immigrants. Les répondants travaillant dans une organisation à forte proportion d'immigrants indiquent légèrement plus souvent que l'entreprise n'est pas située près de chez eux, et qu'elle embauche des personnes nées à l'extérieur du Canada, respecte le rythme d'apprentissage de chacun, est stable et solide, ou trouve facilement de la relève. En revanche, ceux qui travaillent dans une entreprise à faible proportion d'immigrants affirment dans une majorité plus élevée qu'ils n'y ont « pas du tout » reçu de services et que les salaires y sont peu intéressants. (Voir tableau 12.)

Graphique 3

Courbes des cotes d'appréciation des travailleurs aux 18 questions d'enquête, selon la proportion d'immigrants dans l'entreprise ²³

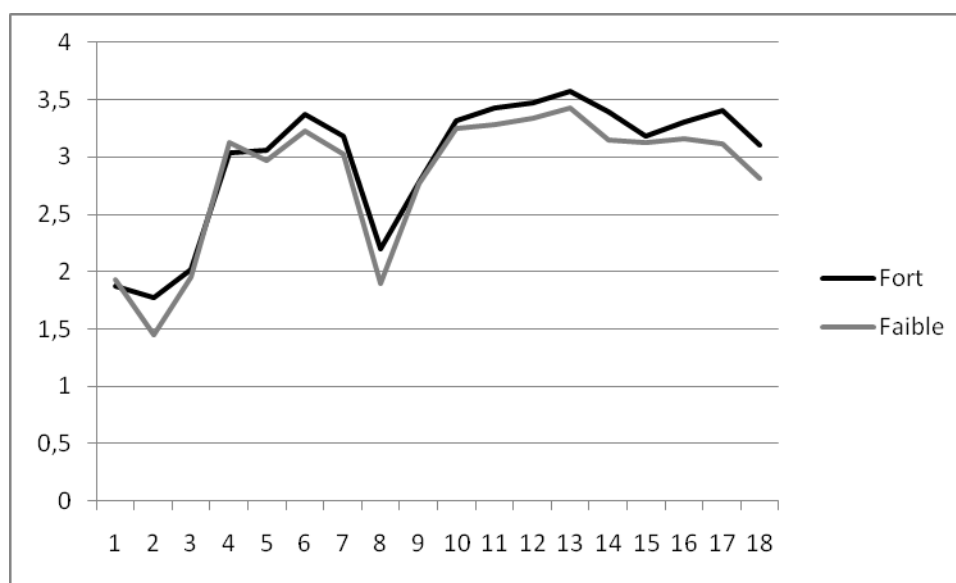


Tableau 12

Cotes moyennes d'appréciation selon la proportion d'immigrants (et khi²) à 18 questions

Questions	Forte (N≈161)	Faible (N≈136)	X ²
Vous avez choisi de travailler dans cette organisation ou cette entreprise parce que :			(*** non-significatif)
1. Elle est située près de chez vous	1,8734	1,9338	<0.05
2. Vous y avez déjà reçu des services	1,7733	1,4545	<0.05
3. Vous y rencontrez des gens de votre culture	2,0194	1,9552	***
4. Vos compétences y sont mises à profit	3,0380	3,1269	***
5. Vous vous y sentez soutenu et encadré	3,0570	2,9699	***
6. Vous sentez que vous contribuez à la mission de l'organisation	3,3711	3,2296	***
7. Cela vous donne de l'expérience pour obtenir un autre emploi	3,1824	3,0303	***
8. Les salaires sont intéressants	2,2025	1,9008	<0.05
9. Les emplois sont stables	2,7756	2,7669	***
10. L'atmosphère y est agréable et/ou chaleureuse	3,3125	3,2537	***
Cette organisation :			
11. Embauche des personnes nées à l'extérieur du Canada	3,4340	3,2868	<0.05
12. Répond à un besoin exprimé par le milieu ou la communauté	3,4750	3,3358	***
13. Est ouverte aux différences de chacun	3,5723	3,4296	***
14. Respecte le rythme d'apprentissage de chacun	3,4000	3,1493	<0.05
15. A une gestion démocratique et collective	3,1772	3,1308	***
16. Demande une implication importante	3,3013	3,1567	***
17. Est stable et solide	3,4025	3,1128	<0.05
18. Trouve facilement de la relève	3,1056	2,8154	<0.05

²³ Les répondants devaient évaluer de 1 à 4 si les affirmations correspondaient : 1. « pas du tout », 2. « un peu », 3. « beaucoup » ou 4. « tout à fait » à leur expérience. Les chiffres présentés correspondent aux moyennes des réponses de chaque groupe.

Conclusion de l'enquête auprès des travailleurs

Nous avons comparé l'appréciation de l'économie sociale en classant les travailleurs de trois façon : par lieu de naissance (immigrants, natifs), par statut d'emploi (permanents, temporaires) et par la proportion de travailleurs immigrants dans l'entreprise (forte, faible).

Grosso modo, et c'est ce qui peut être le plus marquant de notre enquête, trois constats généraux ressortent. Premièrement, il y a peu d'écarts importants entre immigrants et natifs sur l'ensemble des questions, comme l'indique la ressemblance des courbes du graphique 1. Deuxièmement, dans le tableau 8, peu d'énoncés recueillent des positions extrêmes (« pas du tout » ou « tout à fait ») avec des cotes moyennes autour du minimum (1) ou du maximum (4). Troisièmement, les écarts paraissent un peu plus prononcés entre les travailleurs permanents et temporaires qu'entre immigrants et natifs.

Autrement dit, il se pourrait fort bien que ce soit la combinaison des deux facteurs, le fait d'être immigrant et d'avoir un emploi temporaire, qui distingue le mieux les appréciations des travailleurs au sein des entreprises d'économie sociale. D'emblée, les données sociodémographiques de notre échantillon laissaient présager de tels constats. Cela dit, les positions de l'ensemble des répondants ne versent pas dans les extrêmes.

Les résultats de notre enquête viennent en quelque sorte pondérer les constats très défavorables des études statistiques sur le sous-emploi des immigrants, sans les nier. Nos données laissent aussi croire que la discrimination n'est pas endémique, mais pouvoir vraiment lever le voile sur les dynamiques à l'œuvre dans les milieux de travail étudiés. La cohabitation, nous l'avons vu dans d'autres études, ne signifie pas des relations interculturelles harmonieuses et peut se limiter à une proximité respectueuse. Nos résultats montrent que les entreprises d'économie sociale constituent une mise en route vers l'emploi pour les immigrants, mais qu'elles n'apportent pas forcément des opportunités à long terme, en leur sein ou ailleurs.

Profil des bénévoles de l'enquête

Vu le nombre plus restreint de répondants dans la catégorie bénévole, nous nous sommes limités à présenter ici les résultats essentiels et les croisements les plus pertinents.

Parmi les 32 répondants bénévoles²⁴ membres de conseil d'administration, on compte beaucoup plus de natifs (84 %, 27/32) que d'immigrants. Ces derniers sont originaires d'Afrique du Nord, d'Europe, et du Moyen-Orient. Ils sont arrivés au pays entre 1971 et 2003 et sont tous citoyens canadiens.

²⁴ L'échantillon total de 32 répondants est constitué de 27 natifs et 5 immigrants. En raison des « non-réponses » aux diverses questions d'enquête, le nombre de répondants baisse parfois sous ces nombres.

On compte à peu près autant de femmes (52 %, 16/31) que d'hommes bénévoles au total, et il en va de même parmi les immigrants (3 hommes et 2 femmes).

Plus de la moitié (56 %) des bénévoles ont entre 46 et 65 ans. De plus, leur niveau de scolarité est élevé : 81 % des bénévoles ont un niveau de scolarité universitaire, et cela se répercute à (60 %) chez les immigrants (3/5) et à 85 % chez les natifs (3/27).

Les bénévoles et leur parcours en économie sociale

La plupart des répondants (63 %) n'ont pas fait auparavant de bénévolat dans une autre entreprise d'économie sociale. Or, c'est le cas de l'ensemble des immigrants mais de la moitié (56% ou 15/27). Ceux qui en ont fait auparavant ont indiqué des EÉS du secteur de l'habitation, de la culture, du loisir et de l'alimentation.

Le tiers (10/32) des répondants ont connu l'organisation où ils sont bénévoles par un organisme communautaire ou par une autre EÉS (mais ce n'est le cas d'aucun immigrant) Pour environ un autre tiers (9/32), cela s'est fait par un ami ou une connaissance (de même que pour un seul des 5 bénévoles immigrants). Parmi les autres références évoquées, on retrouve des travailleurs de l'entreprise (3/32), des fondateurs de l'entreprise (2/32) et des gens qui reçoivent des services de l'organisation (2/32).

Quant à la durée de l'actuel bénévolat, elle varie de 6 mois à 20 ans pour l'ensemble des répondants (en moyenne, sept ans). Mais chez les immigrants elle varie de 6 mois à trois ans. La moitié (15/31²⁵) des répondants occupe l'un des postes exécutifs au CA (président, vice-président, secrétaire, trésorier) et d'autres (13 %) siègent au comité exécutif. Quant aux immigrants, ils occupent tous un poste à l'exécutif (président, vice-président ou trésorier).

Ainsi, bien que ce ne soit pas le cas de tous les bénévoles enquêtés, bon nombre de répondants ont inscrit dans le temps leur implication envers l'entreprise d'économie sociale. D'ailleurs, dans le cadre d'une de nos visites en entreprise, un gestionnaire déplorait le fait que plusieurs organisations limitaient le mandat des administrateurs. Il se demandait pourquoi on empêchait quelqu'un de s'impliquer aussi longtemps qu'il le désire en argumentant que cela fournissait une stabilité à l'organisation.

Appréciation des bénévoles natifs et immigrants sur leur parcours et leur milieu

²⁵ Question à choix multiples, nombre de répondants = 31, nombre de réponses = 34.

Les bénévoles administrateurs devaient répondre à une série de 17 questions d'appréciation de l'économie sociale. Nous présentons ici les résultats obtenus.

Une majorité de bénévoles (77 % ou 23/30) n'ont « pas du tout » reçu de services de l'organisation où ils font du bénévolat, alors que deux immigrants sur 5 y ont déjà reçu « beaucoup » de services.

Lorsqu'on a demandé aux participants s'ils sont au conseil d'administration parce qu'on les a approchés, 60 % (18/30) ont répondu « tout à fait ». De la même façon, lorsqu'on leur a demandé s'ils se sentent contribuer à la mission de l'organisation, 60 % (18/30) répondent « tout à fait ».

Par ailleurs 70 % (21/30) des répondants disent que leur bénévolat ne donne « pas du tout » d'expérience pour obtenir un emploi, ce qui est aussi le cas de deux immigrants sur 5, les autres considérant que cela leur donne « un peu » (3/5) d'expérience.

Enfin, 71 % (22/31) des répondants trouvent que l'organisation où ils font du bénévolat est « tout à fait » stable et solide (N=31), et 65 % (20/31) pense qu'elle trouve facilement (soit « beaucoup » ou « tout à fait ») de la relève.

En résumé, il y a peu de différences dans les réponses des natifs et des immigrants bénévoles aux questions de notre enquête. Une majorité des bénévoles enquêtés siègent au conseil d'administration parce qu'on les a approchés. Ils sont nombreux à penser qu'ils contribuent à la mission de l'organisation. Cependant, une bonne part estiment que leur bénévolat ne leur sera pas utile pour obtenir un autre emploi. Par contre, tous les répondants se montrent plus nuancés lorsqu'on leur demande si cette expérience peut leur être utile à l'entrée dans un autre milieu. Enfin, les répondants trouvent généralement que l'organisation où ils font du bénévolat est stable et solide et qu'elle trouve facilement de la relève. Cela dit, si la plupart des bénévoles enquêtés n'ont « pas du tout » reçu de services de l'organisation où ils font du bénévolat, les quelques répondants immigrants évoquent qu'ils en ont reçu un peu plus que les natifs.

Conclusion générale

Les résultats d'enquête présentés dans ce rapport nous donnent une première esquisse de la place des immigrants en économie sociale à Montréal et, d'une certaine manière, au Québec, *du moins là où leur présence est significative*. C'est dans la suite du plan d'action du Chantier de l'économie sociale envers les communautés culturelles et en référence à diverses études portant sur les pratiques d'intégration d'organismes communautaires et sur le marché de l'emploi que nous avons interrogé 16 entrepreneurs immigrants et investigué auprès de 300 travailleurs et une trentaine d'administrateurs d'entreprises d'économie sociale.

D'emblée, le fait même de traiter de la question immigrante a paru susciter des réactions mitigées de plusieurs répondants. Comme si certains voulaient se fondre dans la majorité ou ne pas attiser une situation déjà assez litigieuse quand on la voit traitée par les médias. Par ailleurs, on peut dire des répondants à notre enquête qu'ils ont été sélectionnés parce qu'ayant réussi à s'insérer sur le marché de l'emploi et dans la société d'accueil. Cela vient contraster ce que rapportent souvent les médias, ou même d'autres recherches récemment publiées au Québec et qui apportent leur propre éclairage, souvent plus critique et plus affirmé quant à la présence de blocage ou de discrimination envers les immigrants. À notre avis, il est aussi important de voir l'autre côté de la médaille, comme la présente enquête a pu le mettre en lumière.

Nos résultats montrent que l'économie sociale n'est pas fermée aux immigrants, au contraire. Il y a des ouvertures pour les entrepreneurs; il y a des milieux chaleureux pour les travailleurs; il y a des sièges d'administrateurs qui ne sont pas que de l'apparat. Ils nous informent un peu plus précisément sur la place des immigrants.

Les gestionnaires immigrants que nous avons interrogés partagent les valeurs de solidarité et d'humanisme véhiculées par l'économie sociale, ou encore une préoccupation pour le soutien aux communautés de base. À côté de cela, en revanche, ils critiquent les mécanismes, parfois bancals, de financement de la main-d'œuvre, et d'autres leviers de promotion. Enfin, peut-être parce qu'ils se considèrent comme des gagnants, ils tendent à minimiser leurs difficultés en tant qu'immigrants et vont jusqu'à faire une certaine autocritique.

Les données d'appréciation que nous avons colligées auprès des travailleurs immigrants et natifs sont, montrent globalement peu de différences entre ces deux groupes. Les avis sont en général fort positifs, comme par exemple en ce qui concerne le climat de travail. Qu'ils soient immigrants ou natifs, les travailleurs se sentent bien contribuer à la mission de l'entreprise et y être reconnus. Cela dit, on a observé que plus de natifs y trouvaient de tels avantages. Dans notre analyse, nous avons tenté de comprendre ces nuances en regardant si le statut d'emploi affectait les appréciations des répondants, et nous avons corroboré que les employés à statut temporaire, où l'on retrouve davantage d'immigrants, rapportent une moins bonne appréciation de leur situation que les travailleurs permanents.

Nos données d'enquête ne vont pas en profondeur sur la question des dynamiques réelles se jouant sur le terrain des entreprises. Mais elles tendent à valider les constats de recherche dénotant un sous-emploi des immigrants, même en économie sociale. Nos données laissent voir une sous-représentation des gestionnaires immigrants en économie sociale, et une certaine méconnaissance de ses réseaux institués. Du côté des travailleurs, nos analyses donnent un éclairage sur des entreprises contribuant fortement à l'insertion des immigrants, mais font entrevoir le secteur de l'économie sociale comme un tremplin vers autre chose de plus permanent pour eux et en adéquation avec leurs aspirations.

Notre méthode n'était pas systématique et les chiffres qui en ressortent ne peuvent être généralisés sans nuances à l'ensemble du tiers secteur. En outre, nous n'avons pas ici un échantillon de répondants choisis pour leurs expériences difficiles, comme le mettent en relief des études produites récemment au Québec et qui jettent leur propre éclairage. Tous ces éléments

nous aident à appréhender à leur juste valeur les particularités émanant de nos résultats jusqu'à présent. En effet, la spécificité de la situation immigrante ressort très peu. En outre, elle brosse un portrait moins alarmiste que d'autres études récentes en ce qui concerne la discrimination. Cependant, en raison du fait que nous ayons sélectionné uniquement des entreprises où il y avait une présence relativement importante d'immigrants, d'autres méthodes de recherche, comparatives, pourraient être mises en place. Et les problématiques de recherche pourraient être ajustées en conséquence. Enfin, ne minimisons pas le risque de « brûler le terrain » dans les recherches futures sur les immigrants en économie sociale car nous avons pu constater combien certaines organisations étaient sollicitées pour des recherches à côté d'autres moins connues.

Enfin, cette recherche, en faisant un geste modeste pour dresser le portrait des immigrants en économie sociale, indique aussi qu'il est urgent de mieux apprécier la situation des immigrants au vu du défi démographique et économique à venir au Québec.²⁶

²⁶ Durant cette recherche, nous avons été à même de constater, avec le Comité d'orientation du CES, l'utilité de produire des données sur les immigrants par l'intermédiaire des dispositifs d'économie sociale. Par exemple, les CDEC et CLD tentent de mettre sur pied une base commune d'information qui serait fort utile, à moyen et long termes, pour avoir un portrait à jour de la situation des entrepreneurs immigrants.

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRES

QUESTIONNAIRE DES TRAVAILLEURS

Portrait de la place des communautés culturelles dans l'économie sociale

But de la recherche :

- Faire le « portrait » de la place que prennent les communautés culturelles dans l'économie sociale en comparant la vision et l'expérience des immigrants avec celle des personnes nées au Québec.
- Interroger les participants sur : leur parcours avant leur immigration au Québec, s'ils sont immigrants (origines, formations), leurs motivations à travailler en économie sociale, leur appréciation de ce milieu, leur parcours pour arriver à cet emploi (expériences de travail antérieures).

Participation et anonymat :

Votre participation consistera à répondre à quelques questions et devrait durer environ dix (10) minutes. Veuillez noter qu'en aucun moment votre nom ou celui de l'organisation où vous travaillez ne seront mentionnés dans les résultats de recherche de façon à préserver l'anonymat le plus complet. Notez également que cette recherche a reçu l'approbation du Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM (CIÉR).

Travaux du RQRP :

Pour en savoir davantage sur les travaux du RQRP, vous pouvez consulter nos publications disponibles sur le site web suivant : www.aruc-es.uqam.ca

Document préparé par le Réseau québécois de recherche partenariale (RQRP) dans le cadre de la recherche *Projet économie sociale et personnes issues de l'immigration*.

Décembre 2009

DÉFINITION DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

« ce mouvement poursuit des objectifs à la fois économiques et sociaux : économiques parce qu'il regroupe des entreprises et des organisations produisant des biens et des services et sociaux parce que la recherche de profits y est subordonnée à la promotion de valeurs telles que la démocratie, la solidarité, l'amélioration de la qualité de vie ou le développement durable. »

(Source : RQRP, www.aruc-es.uqam.ca)

DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

1. Vous êtes?

_____ une femme

_____ un homme

2. Quel âge avez-vous?

_____ 25 ans ou moins

_____ entre 26 et 35 ans

_____ entre 36 et 45 ans

_____ entre 46 et 55 ans

_____ entre 56 et 65 ans

_____ 66 ans ou plus

3. Quel est le niveau de scolarité le plus élevé que vous avez complété?

_____ primaire/élémentaire

_____ secondaire

_____ collégial

_____ universitaire

4. Êtes-vous né(e) au Canada?

_____ non → **passez à la question 5**

_____ oui → **passez à la question 11**

7. Quel est votre statut d'immigration?

_____ travailleur (ou résident) permanent, étudiant étranger, parrainé ou gens d'affaires (programmes :

Entrepreneurs, investisseurs ou

Travailleurs autonomes)

_____ citoyen canadien

_____ travailleur temporaire

_____ réfugié

5. Quel est votre pays d'origine ?

6. En quelle année êtes-vous arrivé(e)

au Canada?

8. Quelle était votre formation (ou domaine d'études) avant votre arrivée au Canada ?

9. Vos diplômes ont-ils été reconnus ? oui _____ non _____ non applicable _____

10. Avez-vous entrepris des études depuis votre arrivée au Canada ? oui _____ non _____

11. Travaillez-vous dans votre domaine de formation ? oui _____ non _____

EMPLOIS PRÉCÉDENTS

12. Dans vos emplois précédents, avez-vous travaillé dans une entreprise d'économie sociale?

non _____ oui _____ → Si oui, dans quelle(s) organisation(s) ou entreprise(s) ?

EMPLOI ACTUEL

13. Comment avez-vous connu l'entreprise ou l'organisation où vous travaillez ?

_____ par une offre d'emploi

_____ par un ami ou une connaissance

_____ par un service d'employabilité

_____ autre, précisez : _____

14. Depuis combien de temps occupez-vous l'emploi actuel ? _____

15. Vous êtes un employé :

_____ permanent

_____ temporaire

16. Vous travaillez :

_____ à temps plein

_____ à temps partiel

17. Vous êtes embauché sur un programme d'employabilité :

_____ non

_____ subvention salariale

_____ PRIIME (Programme d'aide à l'intégration des immigrants

et

des minorités visibles en emploi)

_____ autre, précisez :

18. Parmi les travailleurs de l'entreprise ou de l'organisation, y'a-t-il des personnes nées à l'extérieur du Canada?

non _____ oui _____

Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez cocher la réponse correspondant le mieux à votre expérience.

Vous avez choisi de travailler dans cette organisation ou cette entreprise parce que :	pas du tout	un peu	beaucoup	tout à fait
19. Elle est située près de chez vous				
20. Vous y avez déjà reçu des services				
21. Vous y rencontrez des gens de votre culture				
22. Vos compétences y sont mises à profit				
23. Vous vous y sentez soutenu et encadré				
24. Vous sentez que vous contribuez à la mission de l'organisation				
25. Cela vous donne de l'expérience pour un obtenir un autre emploi				
26. Les salaires sont intéressants				
27. Les emplois sont stables				
28. L'atmosphère y est agréable et/ou chaleureuse				

Cette organisation :	pas du tout	un peu	beaucoup	tout à fait
29. Embauche des personnes nées à l'extérieur du Canada				
30. Répond à un besoin exprimé par le milieu ou la communauté				
31. Est ouverte aux différences de chacun				
32. Respecte le rythme d'apprentissage de chacun				
33. A une gestion démocratique et collective				
34. Demande une implication importante				
35. Est stable et solide				
36. Trouve facilement de la relève				

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION!

QUESTIONNAIRE DES BÉNÉVOLES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Portrait de la place des communautés culturelles dans l'économie sociale

But de la recherche :

- Faire le « portrait » de la place que prennent les communautés culturelles dans l'économie sociale en comparant la vision et l'expérience des immigrants avec celle des personnes nées au Québec.

- **Interroger les participants sur : leur immigration au Québec, s'ils sont immigrants (origines et année), leurs motivations à faire du bénévolat en économie sociale, leur appréciation de ce milieu, leur parcours pour arriver à ce bénévolat en économie sociale (expériences de bénévolat antérieures).**

Participation et anonymat :

Votre participation consistera à répondre à quelques questions et devrait durer environ dix (10) minutes. Veuillez noter qu'en aucun moment votre nom ou celui de l'organisation où vous travaillez ne seront mentionnés dans les résultats de recherche de façon à préserver l'anonymat le plus complet. Notez également que cette recherche a reçu l'approbation du Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM (CIÉR).

Travaux du RQRP :

Pour en savoir davantage sur les travaux du RQRP, vous pouvez consulter nos publications disponibles sur le site web suivant : www.aruc-es.uqam.ca

Document préparé par le Réseau québécois de recherche partenariale (RQRP) dans le cadre de la recherche *Projet économie sociale et personnes issues de l'immigration*.

Décembre 2009

DÉFINITION DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

« ce mouvement poursuit des objectifs à la fois économiques et sociaux : économiques parce qu'il regroupe des entreprises et des organisations produisant des biens et des services et sociaux parce que la recherche de profits y est subordonnée à la promotion de valeurs telles que la démocratie, la solidarité, l'amélioration de la qualité de vie ou le développement durable. »

(Source : RQRP, www.aruc-es.uqam.ca)

DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

1. Vous êtes?

_____ une femme

_____ un homme

2. Quel âge avez-vous?

_____ 25 ans ou moins

_____ entre 26 et 35 ans

_____ entre 36 et 45 ans

_____ entre 46 et 55 ans

_____ entre 56 et 65 ans

_____ 66 ans ou plus

3. Quel est le niveau de scolarité le plus élevé que vous avez complété?

_____ primaire/élémentaire

_____ secondaire

_____ collégial

_____ universitaire

4. Êtes-vous né(e) au Canada?

_____ non → **passez à la question 5**

_____ oui → **passez à la question 8**

7. Quel est votre statut d'immigration?

_____ travailleur (ou résident) permanent, étudiant étranger, parrainé ou gens d'affaires (programmes :
 Entrepreneurs, investisseurs ou
 Travailleurs autonomes)

5. Quel est votre pays d'origine ?

_____ citoyen canadien

_____ travailleur temporaire

6. En quelle année êtes-vous arrivé(e) au Canada?

_____ réfugié

BÉNÉVOLAT PRÉCÉDENT

8. Avez-vous déjà fait du bénévolat dans une autre entreprise d'économie sociale avant de siéger au conseil d'administration de l'actuelle organisation ou entreprise d'économie sociale?

non _____ oui _____ → **Si oui, dans quelle(s) organisation(s) ou entreprise(s) ?**

BÉNÉVOLAT ACTUEL

9. Comment avez-vous connu l'entreprise ou l'organisation où vous faites du bénévolat ?

_____ par une annonce dans un journal ou une affiche

_____ par un ami ou une connaissance

_____ par un organisme communautaire ou une entreprise d'économie sociale

_____ autre, précisez : _____

10. Depuis combien de temps faites-vous du bénévolat dans l'entreprise ou l'organisation actuelle ?

11. Quelle fonction occupez-vous présentement au sein du conseil d'administration (CA)?

_____ président

_____ vice-président

_____ secrétaire

_____ trésorier

_____ administrateur

_____ membre du comité exécutif

_____ autre comité du CA, précisez :

12. Parmi les membres du conseil d'administration, y'a-t-il des personnes nées à l'extérieur du Canada?

non _____ oui _____

Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez cocher la réponse correspondant le mieux à votre expérience.

Vous avez choisi de faire du bénévolat dans cette organisation ou cette entreprise parce que :	pas du tout	un peu	beaucoup	tout à fait
13. Elle est située près de chez vous				
14. Vous y avez déjà reçu des services				
15. Vous y rencontrez des gens de votre culture				
16. Vos compétences y sont mises à profit				
17. On vous a demandé d'être membre de son conseil d'administration				
18. Vous sentez que vous contribuez à la mission de l'organisation				
19. Cela vous donne de l'expérience pour un obtenir un emploi				
20. Cela peut apporter une expérience utile à l'entrée dans un autre milieu				
21. L'atmosphère y est agréable et/ou chaleureuse				

Cette organisation :	pas du tout	un peu	beaucoup	tout à fait
22. Embauche des personnes nées à l'extérieur du Canada				
23. Répond à un besoin exprimé par le milieu ou la communauté				
24. Est ouverte aux différences de chacun				
25. Respecte le rythme d'apprentissage de chacun				
26. A une gestion démocratique et collective				
27. Demande une implication importante				
28. Est stable et solide				
29. Trouve facilement de la relève				

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION!

BIBLIOGRAPHIE

ALLAIRE, Richard, Sébastien CHARTRAND, Jean-Marc FONTAN, Jean LAFONTANT, Sambou NDIAYE et Siné NDEYE (2007). *Politiques publiques de la gestion de la diversité et portraits des quartiers de Villeray, Saint-Michel et Parc-Extension*, Montréal, Cahiers de l'ARUC-ÉS No C-12-2007, février 116 p.

BOUDARBAT, Brahim, et Maude BOULET (2010). *Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail*, Montréal, CIRANO, Rapport de projet 2010RP-05, avril, 88 p.

CHICHA, Marie-Thérèse, et Éric Charest (2008). L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux. Montréal, Institut de recherches en politiques publiques, Vol 14, no 2, mars, 62 p. <www.irpp.org>

CHICHA, Marie-Thérèse (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*, Montréal et Ottawa, Le Centre Métropolis du Québec, septembre, 136 p. <im.metropolis.net/frameset_f.html>

Comité sectoriel de la main-d'oeuvre en économie sociale et action communautaire (2009). Les repères en économie sociale et en action communautaire. Panorama du secteur et de sa main-d'oeuvre, Montréal, CSMO-ÉSAC, septembre, 51p.

DUMAIS, Lucie et Valérie CHAMBERLAND (avec la collaboration de Jean-Marc FONTAN) (2008). *Étude exploratoire sur l'économie sociale et les communautés culturelles ; Quelle est la vision et quelle sont les caractéristiques du développement social et économique portées par les communautés culturelles de Côte-des-Neiges*, Montréal, UQAM, Cahiers du LAREPPS 08-03, 65 p.

DUTRISAC, Robert (2010) « Québec a mal évalué sa capacité d'intégrer les immigrants ». *Le Devoir*, vol. CI (105), p. A1 et A8

FONTAN, Jean-Marc, Julie ALLARD, Anaïs BERTRAND-DANSEREAU et Julien DEMERS (2007). *Enquête auprès d'entrepreneurs sociaux*, Montréal, Cahiers de l'ARUC-ÉS No RQ-03-2007, mars 89 p.

GERMAIN, Annick, 2004. Capital social et vie associative de quartier en contexte multiethnique : quelques réflexions à partir de recherches montréalaises. *Revue de l'intégration et de la migration internationale*, vol.5, n°2, p. 191-206.

GIRARD, Magali, Michael SMITH et Jean RENAUD (2008). « Intégration économique des nouveaux immigrants : adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration ». *Canadian Journal of Sociology*, 33 (4), p. 791-814.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2008). *Économie sociale – Pour de communautés plus solidaires. Plan d'action gouvernemental pour l'entrepreneuriat collectif*, ministère des Affaires municipales et des Régions, 28 p.

LABELLE, Micheline, François ROCHER et Rachad ANTONIUS et (2009). *Immigration, diversité et sécurité : les associations arabo-musulmanes face à l'État au Canada et au Québec*, Montréal, Presses de l'université du Québec, 180 p.

MCANDREW, Marie, Denise, HELLY et Caroline TESSIER, 2005. *Pour un débat éclairé sur la politique canadienne du multiculturalisme : une analyse de la nature des organismes et des projets subventionnés (1983-2002)*, Montréal : Politique et Sociétés, vol. 24, n°1, pp. 49-71.

PROHET, Alexandra, et Valérie Chamberland (s.l.d. Lucie Dumais) (2009). *Enquête sur l'action communautaire auprès des immigrants : ce que disent les adultes au centre de francisation à Côte-des-Neiges*, Montréal, UQAM, Cahiers du LAREPPS 09-03, 69 p.

PROHET, Alexandra (s.l.d. Lucie Dumais) (2009). *Exploration des pratiques d'accueil et d'intégration de certains organismes communautaires monoethniques du quartier Côte-des-Neiges*, Montréal, UQAM, Cahiers du LAREPPS 09-04, 33 p.

ROSE, Damaris, et Katia Iankova, avec la coll. de B. Ray (2005). Proximité spatiale, distance sociale : les rapports interethniques dans un secteur défavorisé de Montréal vus à travers les pratiques de voisinage », dans *La proximité : construction politique est expérience sociale*, s.l.d. A Bourdin, A Germain, MP Lefebvre, Paris : L'Harmattan.

TÉTREAULT, Hugues (2009). *Évaluation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi*, Direction de l'évaluation, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, novembre, 7 p. <consulté 15 janvier 2010>