

2011

Portrait et impacts sociaux des entreprises d'économie sociale de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

ARSENEAU BUSSIÈRES S., ROY S., ARSENAULT C., GLAZER ALLARD J.D., SALL K. et TITA G.

Portrait et impacts sociaux des entreprises d'économie sociale de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Stéphanie ARSENEAU BUSSIÈRES¹, Sylvain ROY², Chantal ARSENAULT²,
Jean Daniel GLAZER ALLARD², Kadhidja SALL² et Guglielmo TITA¹

¹Centre de recherche sur les milieux insulaires et maritimes (CERMIM)
37, chemin Central
C.P. 2280, Havre-aux-Maisons
Îles-de-la-Madeleine (Québec) Canada G4T 5P4
Courriel : cermim@uqar.qc.ca

²Centre d'initiation à la recherche et au développement durable (CIRADD)
776, boulevard Perron
Carleton-sur-Mer (Québec) Canada G0C 1J0
Courriel : ciradd@cgaspesie.qc.ca

Juillet 2011

ISBN 978-2-9810817-6-6 (PDF)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011
Bibliothèque et Archives Canada, 2011

Ce document doit être cité comme suit :

Arseneau Bussièrès S., Roy S., Arsenault C., Glazer Allard J.D., Sall K. et Tita G. (2011). *Portrait et impacts sociaux des entreprises d'économie sociale de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine*. Centre de recherche sur les milieux insulaires et maritimes, Îles-de-la-Madeleine (Québec). X, 103 p. + annexes.

À force de mesurer ce qu'on valorise, on valorise ce qu'on mesure...
Et on finit par se référer à la richesse exclusivement en termes monétaires
et à la poser comme la finalité d'une société.
On nuit notamment à la réflexion collective
et à une prise en charge de l'économie par les citoyens.

Claude-André Guillotte et André Martin
www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/Publié le 30 août 2010

REMERCIEMENTS

Tout comme les entreprises d'économie sociale doivent souvent le faire pour « boucler leur budget », le présent travail a nécessité une diversification importante de ses sources de financement. La participation d'une foule d'acteurs a été nécessaire pour le rendre possible, une précieuse collaboration que nous ne pouvons passer sous silence. Ainsi, nos remerciements vont d'abord à la Conférence des élus Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (CRÉGÎM) et à tous les membres du Pôle régional d'économie sociale de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine, qui ont décidé d'appuyer ce projet. À l'ARUC-Économie sociale, au Réseau québécois de recherche partenariale en économie sociale (RQRP-ÉS), à la SADC des Îles-de-la-Madeleine, à la MRC de Haute-Gaspésie et à plusieurs CLD de la région : Îles-de-la-Madeleine, Rocher-Percé, Côte-de-Gaspé et Bonaventure. Merci également à Marie-Hélène Méthé du Chantier de l'économie sociale, de qui nous avons pu obtenir le questionnaire d'enquête préparé pour le Chantier de l'économie sociale. Ceci nous permet de présenter un portrait qui soit en plusieurs points comparable à ceux préparés sur l'ensemble du territoire.

Enfin, une étude de ce genre ne peut être réalisée sans la participation de nombreuses personnes, plus d'une centaine ayant accepté de jouer le rôle d'informateurs ou encore de prendre le temps de remplir notre questionnaire. Plusieurs nous ont accordé ce temps précieux alors que leurs activités battaient leur plein, nous en sommes d'autant plus reconnaissants. À toutes les EÉS qui ont participé, d'une façon ou d'une autre, à ce travail, à tous ceux d'entre vous que nous ne pouvons nommer sans rompre notre serment de confidentialité, merci.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS.....	IV
LISTE DES TABLEAUX.....	VII
LISTE DES FIGURES.....	VII
LISTE DES ACRONYMES.....	IX
RÉSUMÉ.....	X
1. INTRODUCTION.....	1
1.1 Un peu d’histoire et une définition.....	1
1.2 Notre défi	4
1.3 Considérations théoriques	6
2. LA RECHERCHE ET LA MÉTHODE	8
2.1 Nos objectifs	8
2.2 Population à l’étude : les EÉS madelinienne et gaspésiennes.....	9
2.2.1 Volet quantitatif	9
2.2.2 Volet qualitatif	10
2.3 La collecte et l’analyse de données.....	10
2.4 Limites de la recherche.....	12
2.5 Question d’éthique	12
3. PORTRAIT DES EÉS DE LA GASPÉSIE ET DES ÎLES	13
3.1 Identification et description des EÉS	13
3.1.1 Statut juridique.....	14
3.1.2 Secteurs d’activité.....	14
3.1.3 Années d’opération.....	16
3.1.4 Portée des EÉS	16
3.1.5 Synthèse de la section sur l’identification et la description des EÉS de la GÎM.....	17
3.2 Ressources financières	18
3.2.1 Immobilisations	18
3.2.2 Sources de financement	18
3.2.3 Utilisation des outils financiers	22
3.2.4 Revenus des EÉS.....	23
3.2.5 Budget d’opération.....	27
3.2.6 Dépenses.....	28
3.2.7 Synthèse de la section sur les ressources financières.....	28
3.3 Ressources humaines.....	29
3.3.1 Postes de direction/coordination	31
3.3.2 Emplois réguliers	32
3.3.3 Intégration à l’emploi.....	34
3.3.4 Scolarité des dirigeants	36
3.3.5 Conditions de travail et avantages sociaux	36
3.3.6 Bénévolat	37

3.3.7 Synthèse de la section sur les ressources humaines des EÉS de la région GÎM...	38
3.4 Vie démocratique	39
3.4.1 Conseils d'administration	40
3.4.2 Assemblées générales	41
3.4.3 Autres comités	41
3.4.4 Synthèse de la section sur la vie démocratique des EÉS de la région GÎM	42
4. IMPACTS SOCIAUX DES EÉS	43
4.1 Impacts externes, ou sur la collectivité	46
4.1.1 Qualité de vie	47
4.1.2 Vie économique	51
4.1.3 Territoire.....	54
4.1.4 Éducation	57
4.1.5 Environnement.....	59
4.1.6 Culture	60
4.1.7 Identité collective	62
4.1.8 Communication	64
4.1.9 Qualité des services	65
4.1.10 Système public	67
4.2 Impacts internes ou organisationnels	68
4.2.1 Structure	69
4.2.2 Démocratie	73
4.2.3 Réseautage	77
4.3 Impacts individuels des EÉS	78
4.3.1 La dimension éducationnelle	79
4.3.2 La dimension identitaire.....	81
4.3.3 La qualité de vie.....	84
4.3.4 La dimension économique.....	85
4.4 Impacts sociaux transversaux des EÉS de la GÎM	87
4.5 Lumière sur la distinction « sociale » des EÉS	93
CONCLUSION	96
Faits saillants concernant l'identification et la description des EÉS	96
Faits saillants concernant les ressources financières	97
Faits saillants concernant les ressources humaines	98
Faits saillants concernant la vie démocratique	98
Discussion sur les impacts sociaux et économiques des EÉS	99
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	102
ANNEXES	104

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Ventilation des taux de réponse par MRC.....	10
Tableau 2 : Répartition des participants au volet qualitatif par MRC, selon les secteurs d'activité.....	11
Tableau 3 : Caractéristiques démographiques et socioéconomiques des territoires.....	14
Tableau 4 : Pourcentage des principaux secteurs d'activité des EÉS par MRC	15
Tableau 5 : Revenus des EÉS	24
Tableau 6 : Total des revenus et dépenses des EÉS interrogées, par secteur d'activité.....	26
Tableau 7 : Nombre d'emplois au sein des EÉS sondées de la région GÎM	30
Tableau 8 : Salaire horaire pour les emplois réguliers, selon le sexe et le type d'emploi.....	34
Tableau 9 : Réunions des conseils d'administration des EÉS sondées	40
Tableau 10 : Tenue d'assemblées générales des membres des EÉS sondées.....	41
Tableau 11 : Autres comités au sein des EÉS	41
Tableau 12 : Impacts collectifs des EÉS de la GÎM	43
Tableau 13 : Impacts organisationnels des EÉS de la GÎM.....	69
Tableau 14 : Impacts individuels des EÉS de la GÎM	78
Tableau 15 : Grille d'évaluation de l'impact social des EÉS	90
Tableau 16 : Conséquences d'une privatisation éventuelle des EÉS de la GÎM.....	93

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Répartition des EÉS de la GÎM en fonction du secteur d'activité.....	15
Figure 2 : Répartition des EÉS selon la période à laquelle elles ont débuté leurs opérations.....	16
Figure 3 : Répartition des EÉS selon leur portée géographique	17
Figure 4 : Fractions d'EÉS possédant ou pas des biens immobiliers	18
Figure 5 : Part du financement en subvention pour les EÉS sondées.....	19
Figure 6 : Moyenne de la part des subventions dans les revenus totaux des EÉS pour la dernière année financière.....	19
Figure 7 : Part des ventes de biens ou de services sur les revenus chez les EÉS sondées.....	20
Figure 8 : Portion de revenus autonomes des EÉS par MRC, pour la dernière année financière.	20
Figure 9 : Part de revenus provenant de sources de financement autres que les subventions et la vente de produits et services.....	21
Figure 10 : Part de revenus des EÉS provenant de sources de financement autres que les subventions et la vente de produits et services, par MRC.	21
Figure 11 : Autres instruments de financement des EÉS sondées.....	22
Figure 12 : Recours à un financement provenant d'outils financiers, par MRC.	22
Figure 13 : EÉS ayant bénéficié de financement des organismes de soutien, selon la provenance.....	23
Figure 14 : Raisons pour avoir sollicité du financement.....	23
Figure 15 : Total des revenus moyens par EÉS, par secteur d'activité.	25
Figure 16 : Total des revenus et dépenses des EÉS interrogées, par MRC.	25
Figure 17 : Situation des budgets d'opération des EÉS sondées par rapport à la dernière année financière	27

Figure 18 : Évolution du budget d'opération, des EÉS sondées, au cours de la dernière année financière, par MRC.....	28
Figure 19 : Nombre de personnes par entreprise, occupant un poste de direction à temps plein, selon le genre.	31
Figure 20 : Nombre de personnes, par entreprise, occupant un poste de direction à temps partiel.	31
Figure 21 : Pourcentage d'EÉS selon le salaire horaire moyen relatif aux postes de direction et de coordination (temps plein) pour les deux sexes.....	32
Figure 22 : Répartition des emplois réguliers dans les EÉS au cours de la dernière année financière, selon le sexe et le type d'emploi.....	33
Figure 23 : Situation des employés avant leur embauche	34
Figure 24 : EÉS envisageant l'embauche de nouvelles ressources dans le courant de la prochaine année financière, en dehors de tout programme de financement.....	35
Figure 25 : EÉS ayant employé des personnes dans le cadre de programmes d'insertion au cours de la dernière année financière	35
Figure 26 : Scolarité du personnel occupant les postes de direction	36
Figure 27 : Avantages sociaux dont bénéficie le personnel rémunéré des EÉS sondées.....	37
Figure 28 : Moyenne d'heures de bénévolat effectuées (administrateurs non inclus) dans les EÉS sondées, pour la dernière année financière.....	37
Figure 29 : Répartition des bénévoles en fonction du secteur d'activité	38
Figure 30 : Personnes siégeant aux CA des EÉS sondées selon une segmentation basée sur l'âge et le sexe.....	40
Figure 31 : Structure des EÉS	70
Figure 32 : Impacts collectifs transversaux des EÉS de la GÎM	88
Figure 33 : Impacts organisationnels transversaux des EÉS de la GÎM	89
Figure 34 : Impacts individuels transversaux des EÉS de la GÎM	89

LISTE DES ACRONYMES

AGA	Assemblée générale annuelle
ARUC-ÉS	Alliance de recherche université-communauté en économie sociale
CA	Conseil d'administration
CERMIM	Centre de recherche sur les milieux insulaires et maritimes
CIRADD	Centre d'initiation à la recherche et d'aide au développement durable
CLD	Centre local de développement
CPE	Centre de la petite enfance
CRÉGÎM	Conférence régionale des élus Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
CSMO-ÉSAC	Comité sectoriel de main-d'œuvre en économie sociale et action communautaire
EÉS	Entreprise d'économie sociale
GÎM	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
ÎdM	Îles-de-la-Madeleine
ISQ	Institut de la statistique du Québec
MDEIE	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
MRC	Municipalité régionale de comté
OBNL	Organisme à but non lucratif
RQRP-ÉS	Réseau québécois de recherche partenariale en économie sociale
SADC	Société d'aide au développement des collectivités
TIC	Technologie de l'information et des communications
UQAR	Université du Québec à Rimouski
ZEC	Zone d'exploitation contrôlée

RÉSUMÉ

Le présent travail est le fruit d'une collaboration entre le CERMIM et le CIRADD, et son objectif est double. Nous souhaitons dans un premier temps répertorier les entreprises d'économie sociale (EÉS) de la région et en faire le portrait — un portrait qui soit comparable à ceux des autres régions.

Les principaux éléments du portrait concernent l'identification des EÉS, leurs ressources financières, les ressources humaines et la vie démocratique. Dans un second temps, nous voulions identifier les retombées sociales de ces entreprises dans nos milieux. La littérature nous a permis de diviser ces retombées, ou impacts, en trois catégories, selon qu'ils sont collectifs, individuels ou organisationnels. Les sphères de retombées sont multiples et dépendent des activités et des missions de chacune des EÉS de la région. Par ailleurs, nous avons été en mesure d'identifier des impacts transversaux, ou multisectoriels. Les indicateurs qualitatifs déclinés à partir de ces derniers offrent un outil d'évaluation qui pourra être repris par les EÉS elles-mêmes, ou par les communautés. Parce qu'au-delà du portrait et de leurs impacts, ce que veulent les EÉS, c'est d'être connues et reconnues, pour ce qu'elles sont et ce qu'elles font de mieux. Voilà ce que nous espérons avoir accompli.

1. INTRODUCTION

1.1 Un peu d'histoire et une définition

Mais qu'est-ce donc que l'économie sociale?

Le terme est connu, mais teinté de toutes sortes d'idées préconçues. Certains l'associent toujours à une « économie de pauvres », d'autres le confondent avec ce qu'on appelait il n'y a pas si longtemps encore, le « *Bien-être social* ».

Né en réaction au libéralisme il y a plus de deux siècles¹ et basé sur le principe d'égalité entre les humains, il a subi un renouveau au cours des années 1990. Au Québec, le concept réfère depuis longtemps à l'ensemble des coopératives, au Mouvement des caisses Desjardins, au monde agricole, aux mutuelles et associations. Mais depuis peu, c'est aussi tout un réseau en émergence, un développement économique dans le milieu des coopératives de travail, de solidarité et de consommation, dans les organismes communautaires et dans les entreprises à but non lucratif de secteurs des plus diversifiés. Au Québec, on parle de plus de 7 000 entreprises collectives qui représentent quelque 125 000 emplois (coopératives et OBNL). On parle de 17 milliards de chiffre d'affaires et de 6 % du PIB². Mais de leur plus grand mérite, de leur apport aux communautés, de leur impact social, on n'en parle pas, ou si peu : il ne se chiffre pas.

L'institutionnalisation de l'économie sociale québécoise est pourtant sans commune mesure avec ce qu'on retrouve dans les autres provinces canadiennes ou chez nos voisins du sud. L'économie sociale a reçu une reconnaissance institutionnelle sans précédent alors que le Sommet sur l'économie et l'emploi en 1996 adoptait son Plan d'action pour le développement de l'économie sociale au Québec. Ces travaux ont mené à la création du Chantier de

¹ Les premières coopératives québécoises ont fait leur apparition à Québec en 1755, tandis que la Gaspésie et les Îles-de-la-Madeleine ont dû attendre les années 1920 et 1930 respectivement pour être initiées à cette façon de faire de l'économie. En Europe, des formes d'économie sociale ont vu le jour au 16^e siècle.

² Chantier de l'économie sociale. (2009). [en ligne], [www.chantier.qc.ca/?module=document&uid=8711] (Consulté le 19 mai 2010). Ces données incluent les coopératives financières et les deux grandes coopératives agricoles Agropur et Fédérée.

l'économie sociale³, lieu de réseautage des entreprises d'économie sociale et certainement l'organisme de référence en matière d'économie sociale. C'est d'ailleurs à la suite de ce processus qu'un certain consensus a su prendre forme quant à la définition de l'économie sociale. Toutefois, les travaux de D'Amours (2002) sur l'intervention de l'État québécois en matière d'économie sociale nous permettent de différencier l'économie sociale comme façon de faire de l'économie — à cheval entre le marché et l'État — de ses sous-ensembles ou composantes que voici :

1. **L'économie sociale concurrentielle** : ce sont les coopératives d'épargne et de crédit et les grosses coopératives agricoles. On leur a autorisé les formes hybrides avec l'entreprise privée afin de permettre l'augmentation de leur capitalisation et leur capacité de soutenir la concurrence sur les marchés mondiaux;
2. Les **organismes d'action communautaire** : ils ne sont pas tenus à l'autofinancement ou à la tarification et sont non encadrés dans une démarche entrepreneuriale formelle. Ils se définissent par leur mission globale de transformation sociale et de développement de la citoyenneté, et par les ententes avec l'État pour la livraison de certains services;
3. Les **entreprises collectives s'inscrivant dans une démarche entrepreneuriale formelle** : celles-ci développent des marchés, vendent des produits ou services et tendent à l'autofinancement. Elles se distinguent de l'entreprise privée traditionnelle par leur caractère démocratique et de finalité sociale, et de l'entreprise publique par leur autonomie de gestion.

Si l'économie sociale dépasse la simple entreprise, il n'en demeure pas moins que le soutien gouvernemental au fil des ans, comme le souligne D'Amours (2002), s'est progressivement restreint aux entreprises d'économie sociale (EÉS) proprement dites (3^e composante). C'est pourquoi aujourd'hui, les définitions d'économie sociale et d'EÉS souvent se confondent.

Au Québec, il existe maintenant des pôles régionaux d'économie sociale, dont le rôle est « de promouvoir l'économie sociale et de favoriser la concertation et le partenariat entre les

³ En mars 1996, le Groupe de travail sur l'économie sociale était mis en place dans le cadre de la préparation du Sommet de l'économie et de l'emploi. Le Groupe a été invité à poursuivre, pour une durée de deux ans, ses activités de promotion et d'analyse. En avril 1999, le Chantier de l'économie sociale devenait une corporation autonome à but non lucratif.

intervenants locaux et régionaux afin d'harmoniser les interventions et d'en maximiser les effets » (D'Amours, 2006). Dans le cadre de ce présent travail, nous retenons la définition d'EÉS telle qu'adoptée par le Pôle régional de l'économie sociale de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine⁴ (GÎM), certes fortement inspirée de celle du Chantier de l'économie sociale, mais adaptée au milieu.

Malgré cette définition et tout le travail de recherche et de développement effectué au cours de la dernière décennie, cette façon de faire de l'économie demeure marginale et les entreprises dites d'économie sociale tardent à être regroupées selon des critères clairs, uniformisés et reconnus par la population et les élus. Les acteurs mêmes de l'économie sociale perçoivent des différences entre eux, et font parfois preuve de réticence devant la comparaison de situations qu'ils qualifient de divergentes. Certains OBNL se distinguent des coopératives, qu'elles accusent de viser la réalisation de profits, tandis qu'une scission semble exister entre les EÉS reconnues et donc financées par l'État, tels les CPE, les corporations d'aide à domicile, les ressourceries et les autres petites entreprises collectives dites indépendantes. Malgré leurs dissemblances, ces entreprises ont toutes beaucoup en commun et ont tout à gagner à être reconnues pour leur rôle majeur dans la société; leur impact social.

⁴ Pôle régional d'économie sociale de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine. Plan d'action 2009-2014. [en ligne], [www.cre-gim.net/dossiers/Pt_5_Plan_daction_pole_ES.pdf] (Consulté le 17 mai 2010).

Il s'agit d'entreprises issues d'initiatives du milieu, situées dans le secteur marchand et revêtant un caractère entrepreneurial qui s'articule autour d'une finalité sociale. Une telle entreprise présente les caractéristiques suivantes :

- Sa finalité première est de produire des biens, des services ou des activités répondant à des besoins économiques et sociaux, individuels ou collectifs;
- Centrés sur la personne, ses principes et ses règles de fonctionnement reposent sur :
 - un cadre réglementaire qui assure un processus de gestion démocratique impliquant usagères et usagers, travailleuses et travailleurs;
 - des activités favorisant chez les membres ou les clients la participation et la prise en charge individuelle et collective;
 - la primauté de la personne et du travail sur le capital, notamment dans la répartition des surplus et des revenus;
 - une propriété collective des capitaux et des moyens de production.
- Sa contribution se mesure à l'aune de son incidence sur le développement local et des collectivités, notamment par la création d'emplois durables, le développement de l'offre de nouveaux services, l'amélioration de la qualité de vie, etc.;
- Elle est soit une entreprise privée autonome dotée du statut d'OBNL ou de coopérative, soit un projet autonome porté par les autres composantes de l'économie sociale que sont les organismes communautaires ayant un volet entrepreneurial et les entreprises d'insertion.
- Sa viabilité repose en partie sur des revenus autonomes qu'elle tire de ses activités marchandes auprès de consommateurs privés ou publics. Une intervention de l'État, ponctuelle ou récurrente, peut être nécessaire puisque ces entreprises, bien qu'actives dans le secteur marchand de l'économie, interviennent dans des activités économiquement moins rentables ou caractérisées par un marché restreint ou insuffisant ».

1.2 Notre défi

Il existe, au Québec, le Conseil québécois de la coopération et de la mutualité qui fait office de référence en matière de coopération pour la province, alors qu'un registre des entreprises coopératives est géré au sein même du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE) par la Direction des coopératives. L'économie sociale, au sens large, ne détient pas d'équivalent. Le Chantier de l'économie sociale joue un rôle de référence en la matière, mais aucun statut légal ne définit ce champ de l'économie. À ce jour, répertorier les entreprises d'économie sociale de la province relève d'un travail minutieux de

recherche et de vérification auprès des différentes instances de chacune des régions, voire des entreprises elles-mêmes. Toutefois, le Chantier a mis sur pied et gère un outil de réseautage et d'information par son portail Économie sociale Québec, où un répertoire des EÉS québécoises est disponible. Celui-ci provient des informations fournies par les pôles régionaux de l'économie sociale, mais demeure très inclusif et dépendant des régions pour sa mise à jour. Or, l'ensemble des pôles ne détient pas d'outil uniformisé pour réaliser les portraits de leur région, et si chacun se réfère à un certain nombre de critères pour identifier les EÉS de leur territoire, les jugements demeurent subjectifs et les frontières floues. C'est ce qu'a pu constater le Pôle GÎM au cours des dernières années, ce qui l'a récemment amené à adopter un plan d'action qui vise entre autres une meilleure connaissance des EÉS de la région.

À ce travail d'identification des EÉS de notre région s'ajoute celui de leur reconnaissance, c'est-à-dire de la connaissance de leur valeur réelle au sein du milieu. « Sur le terrain de la compétition avec les entreprises privées, nous nous sentons minorisés moins par la taille de nos entreprises que par la non-reconnaissance de la contribution réelle de l'économie sociale dans les milieux locaux des affaires et de la gestion municipale » (Lachapelle, 2002 : 10).

Un des défis majeurs de l'économie sociale se trouve en effet au niveau de l'évaluation de ses impacts, souvent intangibles et difficilement chiffrables. Au même titre que toute entreprise, on peut lui imputer des données statistiques économiques, qui évoquent clairement leur poids en matière de développement des milieux. À ce sujet, les seules statistiques disponibles au moment de cette étude sont celles d'Économie sociale Québec (2010)⁵ présentées ci-dessous. Régionalement, les chiffres officiels sont les suivants :

Nombre d'EÉS en Gaspésie et aux Îles-de-la-Madeleine : 261
Chiffre d'affaires : 74 M\$
Longévité des EÉS : 61 % ont plus de 10 ans
Emplois : 1562 (47 % sont saisonniers)
Entre 2002 et 2004 : 27 entreprises mises sur pied

Or, la valeur des EÉS outrepassent ces données statistiques. Une première recherche évaluative (Comeau *et al*, 2001) a montré que les EÉS, présentes dans 16 secteurs d'activité (excluant le secteur financier), rendent des services qui pourraient difficilement être pris en charge par

⁵ Économie sociale Québec. [en ligne],

[http://economiesocialequebec.ca/userImgs/documents/root/documents_gen/portrait_gaspesie-les-iles.pdf] (Consulté le 20 mai 2010). La présente étude permet néanmoins de rectifier certains de ces chiffres, calculés à partir de critères redéfinis.

d'autres types d'entreprises (publiques ou privées). Qui plus est, « leur gouvernance démocratique et leur autonomie juridique leur confèrent une capacité d'adaptation de l'offre de service aux besoins locaux, tout en s'inscrivant dans les objectifs généraux de certaines politiques publiques » (*Ibid*). Néanmoins,

« ... une grande partie de la production socialement utile de l'économie sociale résiste à une quantification et à une mesure monétaire [...] Il n'existe, à ce jour, aucune méthodologie d'évaluation de la performance et des impacts sociaux et territoriaux de l'économie sociale qui fasse consensus pour dresser un portrait de la contribution de l'économie sociale au Québec. Une récente tournée de l'ensemble des régions du Québec a permis de constater que le besoin de développer des indicateurs de « rentabilité sociale » se fait sentir dans tous les secteurs de l'économie sociale et dans tout le territoire du Québec » (Bouchard *et al.*, 2003 : 9-11).

Bien que l'élaboration d'indicateurs qualitatifs ne soit pas une mince tâche, le Centre de recherche sur les milieux maritimes et insulaires (CERMIM) et le Centre d'initiation à la recherche et d'aide au développement durable (CIRADD) avec le soutien du Pôle GÎM ont conjointement décidé de relever le défi, en travaillant à la réalisation non seulement d'un portrait des EÉS de la région, mais aussi d'une étude sur l'impact social de ces dernières.

1.3 Considérations théoriques

Les travaux de Linda Binhas (2004-2005) sur l'élaboration d'indicateurs d'impact social ont été d'une grande utilité pour développer notre méthode de recherche, bien que nous l'ayons adaptée à la portée régionale et multisectorielle de notre étude. L'auteure insiste sur la nécessité de décortiquer chacune des actions entreprises par les EÉS afin d'évaluer leur impact, mais aussi leur portée, leur écho. Elle souligne de surcroît qu'il est important de rendre compte des spécificités sectorielles, mais d'abord et avant tout de sortir de la relation dichotomique et exclusive du social et de l'économique. L'analyse de ces actions se soldera par des indicateurs à portée sous-sectorielle ou transversale, c.-à-d. communs à plusieurs secteurs (CSMO, 2004).

Les travaux de Bouchard *et al.* (2003) et ceux de Jetté et Dumais (2005) ont plutôt été une source d'inspiration pour la conception de l'outil d'enquête et de l'analyse. Les premiers conçoivent l'évaluation de l'économie sociale selon trois dimensions distinctes, mais complémentaires, soit 1) la dimension organisationnelle, 2) la dimension d'utilité sociale et 3) la dimension institutionnelle. Si la première réfère au mode démocratique de gouvernance au sein même des EÉS (à l'interne), la troisième quant à elle relève des changements subits au niveau des comportements de l'administration publique et des mouvements sociaux (à

l'externe). Pour notre étude régionale, celle-ci, moins visible à petite échelle, a été intégrée à la deuxième dimension, plus collective. En ce qui a trait à cette dernière, les auteurs (Bouchard *et al.*, 2003 : 9) la définissent comme étant « la contribution au développement de la démocratie, le soutien à une citoyenneté active, l'amélioration de la qualité de vie, la préservation de l'environnement, l'emploi, la culture ». Jetté et Dumais (2005 : 59) ajoutent toutefois une autre dimension, qui analyse les impacts en termes d'effets sur les individus.

Nous avons donc retenu les dimensions suivantes pour la classification des impacts, soit les dimensions collectives, organisationnelle et individuelle. Ces dernières ont guidé l'analyse des impacts des EÉS de notre région, où nous avons effectué un travail d'identification qui permettra, nous l'espérons, une plus grande reconnaissance de ces dernières dans le milieu.

2. LA RECHERCHE ET LA MÉTHODE

Notre projet consiste dans un premier temps à réaliser un portrait approfondi des entreprises d'économie sociale, portrait qui soit comparable à ceux des autres régions de la province. Dans un deuxième temps, nous souhaitons en définir les impacts sociaux et leur apport au milieu. La méthodologie prévue pour ce projet se devait d'être diversifiée, jumelant la recherche qualitative à l'enquête quantitative. Cette double méthode a permis d'atteindre une dimension laissée en plan par la simple approche quantitative, souvent favorite pour la facilité de comparaison de ses données. En effet, l'impact social d'une EÉS s'avère complexe et fortement relié à l'identité et au sentiment d'appartenance partagé par les acteurs impliqués, ainsi qu'aux contextes dans lesquels ils opèrent. L'utilisation d'un questionnaire⁶, d'entrevues de groupe et d'entretiens individuels nous ont permis de prendre en compte l'ensemble de ces facteurs.

2.1 Nos objectifs

La double approche adoptée pour ce travail venait en réponse à une double préoccupation du pôle régional de l'économie sociale de la région, soit celle de mieux connaître les EÉS de la région, mais aussi de les voir reconnues pour ce qu'elles apportent au milieu. Ainsi, les objectifs suivants ont été poursuivis :

- Répertorier les entreprises d'économie sociale de la région selon des critères uniformisés (tels que définis par le Pôle régional d'économie sociale de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine);
- Effectuer le portrait socioéconomique des entreprises d'économie sociale de la région; un portrait qui est comparable à ceux des autres régions du Québec;
- Identifier les impacts sociaux des EÉS de la région :
 - Développer des indicateurs qualitatifs qui permettent ultérieurement de mesurer l'impact de l'économie sociale dans le milieu;

⁶ Par le soutien au travail de maîtrise de M^{me} Sophie-Émilie Morissette, le Chantier de l'économie sociale, en collaboration avec le Réseau québécois de la recherche partenariale et l'Université du Québec à Trois-Rivières, s'est doté d'un outil qui permet aux acteurs régionaux de l'économie sociale de disposer d'informations quantitatives uniformisées et commensurables. Nous avons utilisé ce canevas dans le cadre du présent projet.

- Faire connaître l'impact social et économique des EÉS dans le milieu :
 - Valoriser leur distinction sociale (par des conférences et ateliers d'information offerts aux élus et acteurs de développement).

2.2 Population à l'étude : les EÉS madelinienes et gaspésiennes

La région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine est composée d'une partie continentale, la péninsule gaspésienne, et d'une partie insulaire, l'archipel madelinot, ce dernier étant situé à environ 215 km de la péninsule. La superficie totale est de 20 272,2 km², pour une densité de population de 4,6 hab./km². Sa population, en 2010, est de 93 826 habitants⁷ et se répartit entre 6 MRC.

L'identification des EÉS de la région s'est avérée un défi en soi. On retrouve plusieurs répertoires, mais ceux-ci sont souvent désuets ou constitués à partir de critères plus ou moins bien définis. Ces listes ont toutefois été notre point de départ et ont pu être actualisées grâce à la collaboration de divers acteurs du milieu et à l'utilisation de critères uniformisés. Il importe cependant de demeurer conscient que le répertoire présenté à l'annexe 2 est en constante évolution et qu'il requiert une mise à jour régulière.

2.2.1 Volet quantitatif

Au total, 194 EÉS ont été répertoriées. Après avoir été jointes par téléphone pour leur expliquer les tenants et aboutissants de la recherche, le questionnaire leur a été envoyé. Or, le taux de réponse s'est avéré inégal entre les MRC. En effet, les Îles-de-la-Madeleine ont montré un taux de réponse plus élevé. Ceci peut être expliqué par les relations de proximité liées à leur situation insulaire et à la présence du groupe de référence en économie sociale, qui réunit déjà la presque totalité des EÉS.

Le tableau suivant donne le taux de réponse par MRC. Le taux global de réponse est de 49,7 %.

⁷ Institut de la statistique du Québec. [en ligne],

[www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/region_11/region_11_00.htm] (Consulté le 27 janvier 2011).

Tableau 1 : Ventilation des taux de réponse par MRC

MRC	Nb d'EÉS contactées	Questionnaires retournés	Taux de réponse (%)
Îles-de-la-Madeleine	30	26	87
Haute-Gaspésie	23	10	43
Côte-de-Gaspé	34	11	32
Rocher-Percé	17	8	47
Bonaventure	45	20	43
Avignon	45	21	47
Total	194	96	50

2.2.2 Volet qualitatif

Les participants au volet qualitatif, au nombre initial de 45, ont été choisis de façon à ce que chacun des secteurs de l'économie sociale présents sur le territoire soit consulté, et ce avec un souci de représentativité. Par ailleurs, une diversité d'acteurs en économie sociale a été impliquée, c.-à-d. des administrateurs (12), des dirigeants d'entreprise (27), des travailleurs-administrateurs (3) et des employés (3), pour permettre une pluralité de points de vue. À la suite des entretiens, deux organismes ont dû être retirés du répertoire, faute de répondre à la totalité des critères. Le nombre total d'EÉS retenue est donc de 43.

De plus, nous avons intégré les propos de 11 jeunes ayant participé à une étude parallèle réalisée par une étudiante de maîtrise en développement régional à l'UQAR (Houde *et al.*, 2011). Cette étude portait sur la relève au sein des EÉS des Îles. Tous âgés de 18 à 35 ans, ces 11 répondants ont participé à des entrevues individuelles semi-dirigées au cours desquelles certaines questions du schéma d'entrevue sur les impacts sociaux des EÉS ont été reprises. Les verbatims de ces entrevues ont donc été traités au même titre que l'ensemble des données qualitatives recueillies afin de bonifier et enrichir les conclusions de l'analyse qualitative.

2.3 La collecte et l'analyse de données

Les consultations ont été réalisées en deux temps et deux techniques d'enquête ont été choisies pour des raisons de logistique territoriale. D'abord, quatre groupes focus ont eu lieu aux Îles-de-la-Madeleine, rassemblant les sous-secteurs qui exercent des activités similaires. Par la suite, trois entretiens individuels ont été effectués à partir du même schéma d'entrevue, pour assurer la couverture de l'ensemble des secteurs. Pour les MRC gaspésiennes, l'importance de couvrir le territoire, mais aussi les secteurs d'activité rendait le groupe focus

difficile, soit trop coûteux en temps et en déplacement pour les participants. Il était en effet plus simple d'organiser une série d'entrevues où les chercheurs eux-mêmes se déplaçaient. Les chercheurs du CERMIM et du CIRADD se sont divisé le territoire, pour effectuer 10 entrevues respectivement.

Si l'entrevue de groupe a donné lieu à des échanges qui ont suscité l'émergence de nouvelles données et leur validation par les pairs, l'entretien individuel semi-dirigé a plutôt permis d'approfondir les éléments de réponses et de les nuancer. Le croisement de ces deux méthodes a donc permis de cumuler les avantages de chacune d'entre elles.

Le tableau ci-dessous présente la répartition des entrevues individuelles ou de groupe réalisées selon les secteurs et leur territoire.

Tableau 2 : Répartition des participants au volet qualitatif par MRC, selon les secteurs d'activité.

Secteurs	Avignon	Bonaventure	Percé	Côte-de-Gaspé	Haute-Gaspésie	ÎdM	Total
Agroalimentaire		1	1			3	5
Arts & culture	1	1		1		4	7
Commerce de détail						3	3
Environnement			1			1	2
Loisirs	1	1		1	1	9	13
Médias		1			1	1	3
Recherche					1		1
Ressources naturelles		1*			1		2
Santé			1*				1
Services aux personnes	2					1	3
Services de garde						1	1
Habitation	1					1	2
Transports				1		1	2
Total	5	5	3	3	4	25	45

* Ces entreprises ou organismes se sont révélés ne pas répondre aux critères de définition d'entreprises d'économie sociale.

L'analyse des données s'est effectuée de deux façons, selon le type de données colligées. Les données quantitatives ont été traitées par le CIRADD avec le logiciel SPSS tandis que les données qualitatives ont donné lieu à une analyse de contenu, effectuée au CERMIM à l'aide du logiciel NVivo. À partir de la perception des participants — certes subjective, mais validée

par une saturation des données⁸ — nous avons pu identifier des dimensions et des niveaux de retombées des EÉS, et les décliner en des indicateurs spécifiques et transversaux aux secteurs d'activité. Ces derniers, regroupés dans une grille, se veulent un outil qui puisse être repris par la suite, et qui permette une forme d'évaluation de la « performance sociale » des entreprises, utile aux entreprises elles-mêmes, ou encore aux organismes qui les soutiennent.

2.4 Limites de la recherche

Bien que les efforts déployés aient pu permettre l'identification de la quasi-totalité des EÉS, il est possible que certaines EÉS n'aient pas été identifiées et donc incluses dans le répertoire. Ce problème dérive du manque d'un mécanisme régional de recensement des EÉS, ce qui démontre la nécessité de doter la région d'instruments de liaison appropriés. Dans le volet qualitatif, les impacts présentés ici sont, comme nous l'expliquions plus haut, spécifiques aux activités des EÉS de notre région et élaborés en collaboration avec celles-ci. À ce jour, il ne semble pas y avoir de méthode d'évaluation rigoureuse et systématique offrant des résultats universels qui puisse être appliqués à l'ensemble des EÉS. En effet, les indicateurs transversaux se limitent au contexte dans lequel ils ont été élaborés. Par ailleurs, pour tous les secteurs touchés par l'étude, nous ne pouvons prétendre à une investigation en profondeur des impacts spécifiques à chaque EÉS, ni même à chaque secteur. Somme toute, nous offrons une grille d'analyse, qui non seulement offre des pistes pertinentes pour faciliter l'évaluation, mais qui permet aussi de mettre en lumière, régionalement, les impacts sociaux des EÉS.

2.5 Question d'éthique

Ce travail a été mené dans le respect des principes d'éthique en recherche avec des sujets humains. Une demande d'attestation a été soumise au comité d'éthique de l'Université du Québec à Rimouski et approuvée par ce dernier.

⁸ La saturation des données est une technique de validation de données qualitatives qui consiste à recueillir des données tant et aussi longtemps que de nouveaux éléments apparaissent. La saturation est atteinte quand les propos et les points de vue des répondants commencent à se répéter.

3. PORTRAIT DES EÉS DE LA GASPÉSIE ET DES ÎLES

Cette section présente l'analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête quantitative, celle-ci composée de quatre sous-sections. Une première répond aux questions d'identification et de description des EÉS, le deuxième et le troisième présentant les données concernant les ressources financières et humaines respectivement. Enfin, la quatrième sous-section traite de la vie démocratique, c'est-à-dire des structures mises en place pour la rendre possible. Lorsqu'il était pertinent, nous avons présenté les résultats de manière comparative entre les MRC, le croisement de certaines données nous permettant en effet de relever certaines divergences sur le territoire.

Rappelons que la région GÎM est composée de la péninsule gaspésienne et de l'archipel madelinot, regroupant six MRC au total. Sa population est de 93 826 habitants et détient un solde migratoire positif pour la première fois depuis de nombreuses années (146 hab. en 2009-2010)⁹.

3.1 Identification et description des EÉS

Les noms et coordonnées des EÉS de la région se trouvent à l'annexe 2 de ce document. Dans les pages qui suivent, nous présentons les données concernant leur statut juridique, leur secteur d'activité, leurs années d'opération ainsi que la portée de leurs activités ou services.

Le tableau 3 présente la répartition des EÉS en fonction de la population. Nous pouvons voir que la proportion d'individus desservis par EÉS varie en fonction des MRC, ce qui sous-entend une offre de service et une concentration inégale sur le territoire.

Selon le portrait des EÉS mis à jour dans la présente enquête et les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) de 2009¹⁰, nous remarquons que la MRC d'Avignon est celle où il y a le plus grand nombre d'EÉS par habitant et celle du Rocher-Percé, là où il y a le moins d'entreprises par habitant. D'après les données disponibles, il ne semble pas y avoir de corrélation entre la densité de population, le revenu par habitant et le nombre d'EÉS par habitant.

⁹ Institut de la statistique du Québec. [en ligne],
[www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/region_11/region_11_00.htm] (Consulté le 27 janvier 2011).

¹⁰ *Ibid.*

Tableau 3 : Caractéristiques démographiques et socioéconomiques des territoires¹¹

MRC	Population			Revenu disponible/hab. (2009)	Nb d'EÉS	Nb d'EÉS/ 10 000 hab.
	Hab.	%	Hab. /km ²			
Îles-de-la-Madeleine	13 047	14	64,2	23 232 \$	30	23
Haute-Gaspésie	12 143	13	2,4	18 628 \$	23	19
Côte-de-Gaspé	17 812	19	4,4	23 362 \$	34	19
Rocher-Percé	18 009	19	5,9	19 732 \$	17	9
Bonaventure	17 929	19	4,1	21 461 \$	45	25
Avignon	15 127	16	4,3	22 765 \$	45	30
Total région GÎM	93 826	100	4,6	21 580 \$	194	21

3.1.1 Statut juridique

Tout d'abord, il est apparu que les organismes qui œuvrent dans le cadre de l'économie sociale sont en grande majorité des OBNL (près de 90 %). Les autres organismes sont des coopératives (de consommation, de production, de travail et de solidarité)¹² et ne représentent que 10 % des EÉS. Notons toutefois qu'aux Îles-de-la-Madeleine, les coopératives constituent 20 % des EÉS.

3.1.2 Secteurs d'activité

À l'heure actuelle, on dénombre 15 secteurs d'activité touchés par l'économie sociale en GÎM. Le secteur dominant est celui des loisirs et du tourisme avec 24 % des EÉS. Il est suivi du secteur des arts et de la culture (14 %), pour ensuite donner lieu à une répartition plus ou moins égale entre les autres secteurs. Notons toutefois qu'aucune EÉS de la région ne se situe dans les secteurs manufacturiers et de la santé.

Le tableau 4 présente la répartition des EÉS par secteur et par MRC. Il est intéressant de noter qu'en dépit d'une différence importante dans le nombre d'EÉS par habitant entre les MRC (de 9 à 23 EÉS par 10 000 hab.), le nombre de secteurs demeure sensiblement le même par territoire. En effet, ce dernier varie de 9 à 13 secteurs, ce qui signifie que pour l'ensemble des MRC, les EÉS offrent des services très diversifiés.

¹¹ *Ibid.*

¹² Bien que la région compte près d'une dizaine de coopératives d'habitation, celles-ci ne sont pas retenues comme des EÉS proprement dites puisqu'elles ne sont pas créatrices d'emploi.

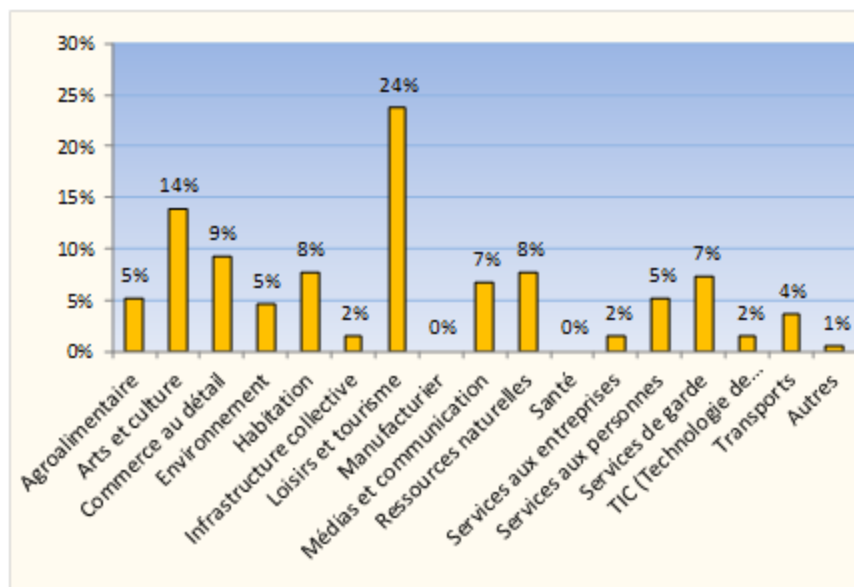


Figure 1 : Répartition des EÉS de la GÎM en fonction du secteur d'activité

Tableau 4 : Pourcentage des principaux secteurs d'activité des EÉS par MRC

Secteurs	ÎdM	Avignon	Bonaventure	Rocher-Percé	Haute-Gaspésie	Côte-de-Gaspé
Agroalimentaire	13	2	2	6	13	
Arts et culture	20	16	4	12	9	24
Commerce au détail	13	11	11	12		6
Environnement	3	2	4	18	4	3
Habitation	7	18	9			3
Infrastructure collective	3	2			4	
Loisirs et tourisme	20	24	31	18	30	15
Manufacturier						
Médias et communication	3	2	7	12	9	12
Ressources naturelles	3	2	13	12	9	9
Santé						
Services aux entreprises			4			3
Services aux personnes	3	9	2		9	6
Services de garde	7	9	9	6	4	6
Technologie de l'information et des communications (TIC)						9
Transports	3	2	2	6	4	6
Autres					4	

3.1.3 Années d'opération

La figure ci-dessous présente les EÉS de la région selon l'année à laquelle elles ont commencé leurs opérations. Il révèle que plus de 57 % des EÉS opèrent depuis 20 ans et plus, et que 12 % ont commencé leurs opérations avant 1960. Il est à noter que 84 % des entreprises d'économie sociale ont plus de 10 ans d'existence, ce qui confirme une fois de plus la durabilité des entreprises collectives.

Par ailleurs, plus de la moitié (56 %) des entreprises sondées ont ouvert leurs portes entre les années 80 et l'an 2000, période où l'État a tranquillement commencé à se retirer de certains secteurs d'activité autrefois couverts par le système public.

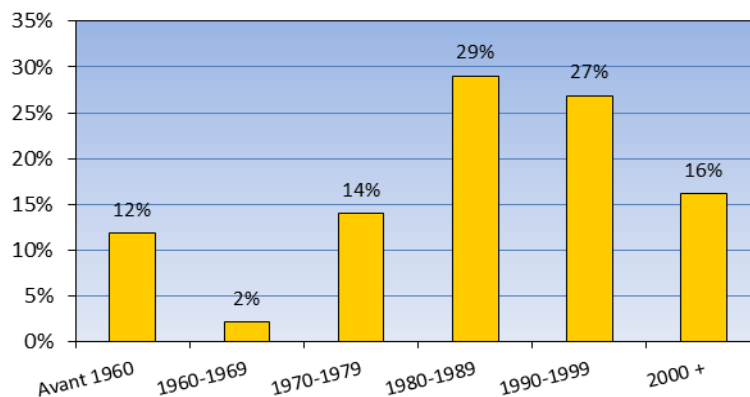


Figure 2 : Répartition des EÉS selon la période à laquelle elles ont débuté leurs opérations

3.1.4 Portée des EÉS

La portée des EÉS fait référence aux territoires touchés par leurs services et à leur clientèle visée. Une entreprise peut desservir plusieurs territoires et les EÉS interrogées avaient donc la possibilité de cocher plus d'une réponse. Les résultats illustrent toutefois de façon claire que le milieu local est davantage visé par les activités des EÉS. Plus des deux tiers des EÉS (67 %) ont affirmé avoir d'abord une portée locale. Ce taux chute à 48 % pour une portée régionale, tandis que seulement 15 % affirme toucher une clientèle à un niveau international.

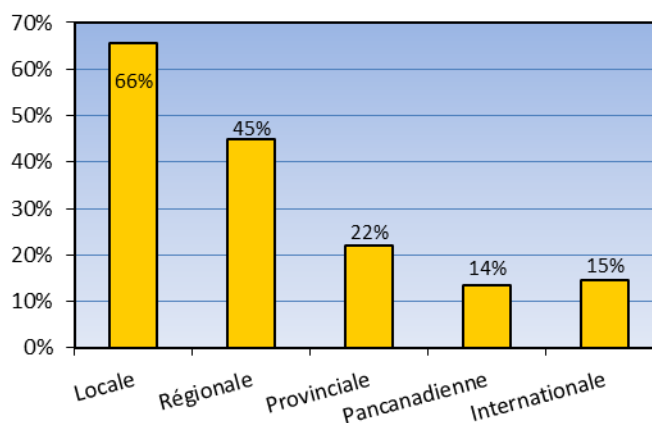


Figure 3 : Répartition des EÉS selon leur portée géographique

3.1.5 Synthèse de la section sur l'identification et la description des EÉS de la GÎM

La région compte 194 EÉS. Nous ne pouvons faire de lien entre la densité de population et le nombre d'EÉS, mais remarquons cependant que les MRC où le revenu disponible par habitant est le plus faible correspondent à celles dont le taux d'EÉS est le plus bas.

Près de 90 % des EÉS ont le statut d'OBNL. Les autres entreprises sont des coopératives de consommation, de production, de travail et de solidarité, et ne représentent que 10 % des EÉS. Les coopératives d'habitation ne sont pas considérées comme des EÉS, ces dernières ne créant pas d'emploi. Le secteur d'activité le plus représenté est celui des loisirs et du tourisme (24 %), une industrie fort importante pour la région. Ensuite vient le secteur des arts et de la culture (14 %).

Nous notons qu'en dépit d'une différence importante dans le nombre d'EÉS par habitant entre les MRC (de 9 à 23 EÉS par 10 000 habitants), le nombre de secteurs d'activité demeure sensiblement le même pour chaque territoire. En effet, ce dernier varie de 9 à 13 secteurs, ce qui signifie que pour l'ensemble des MRC, les EÉS offrent des services très diversifiés.

La plupart des EÉS de la région ont commencé leurs activités depuis plus de 20 ans, alors que 84 % des EÉS ont plus de 10 ans! Ces chiffres soutiennent l'idée selon laquelle les entreprises collectives sont des entreprises durables.

Plus des deux tiers des EÉS affirment avoir une portée locale et très l'international, un constat qui s'inscrit dans la logique proximité de l'économie sociale.

3.2 Ressources financières

Les EÉS ont été interrogées à propos de leurs immobilisations, leurs sources de financement, leur budget d'opération, leurs revenus et leurs dépenses. Ces données sont présentées dans les pages qui suivent.

3.2.1 Immobilisations

Un nombre important d'EÉS n'ont pas répondu à cette question, abaissant le nombre d'EÉS répondantes à 64. Parmi ces dernières, plus des trois quarts (78 %) ont dit posséder des biens immobiliers. La valeur médiane des biens immobiliers se situe à 330 068 \$. La valeur totale des immobilisations déclarées par les répondants est de 119 071 144 \$.

En ce qui a trait à la possession des biens immobiliers par MRC, nous remarquons que c'est dans la MRC Côte-de-Gaspé que les EÉS ont le plus haut taux de possession et dans la MRC Rocher-Percé, le plus bas taux.

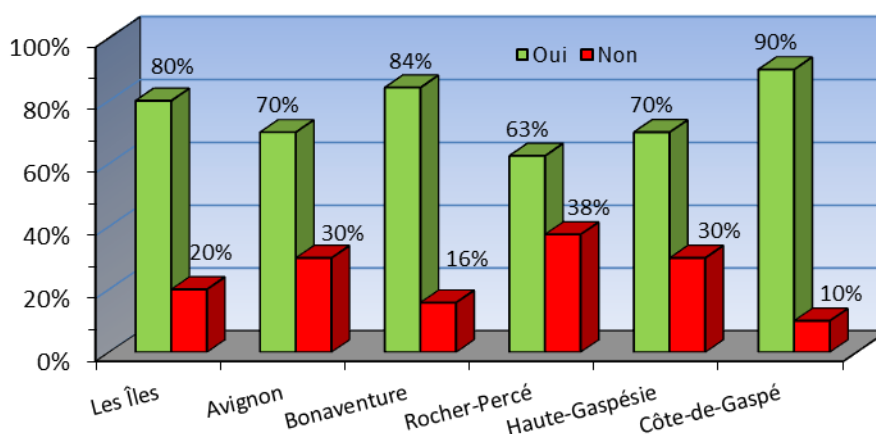


Figure 4 : Fractions d'EÉS possédant ou pas des biens immobiliers

3.2.2 Sources de financement

Nous avons demandé aux EÉS quelles étaient leurs sources de financement pour la dernière année financière. On peut regrouper en trois grandes catégories les sources de financement des EÉS, soit les subventions, les revenus générés par la vente de biens et services et les autres instruments de financement (marge de crédit, cotisations, etc.).

Les sources de financement utilisées par les EÉS sont assez diversifiées et varient selon les entreprises. Les figures qui suivent présentent l'utilisation des trois catégories de sources en modulant par pourcentage d'utilisation.

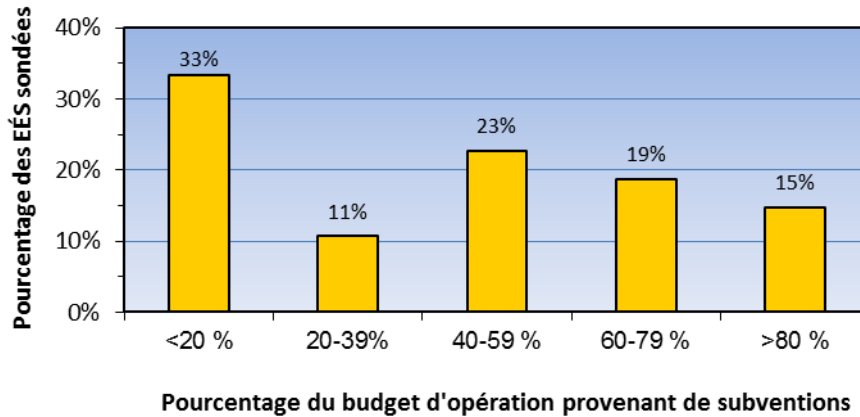


Figure 5 : Part du financement en subvention pour les EÉS sondées

Si 15 % des entreprises sondées attribuent 80 % de leurs revenus à des subventions, plus du tiers des entreprises (35 %) comptabilise moins de 20 % de leurs revenus en subventions.

La figure 7 illustre toutefois un certain écart dans la distribution des subventions sur le territoire. On remarque que les MRC où les EÉS sont les plus nombreuses (Avignon, Bonaventure et ÎdM) sont aussi celles où un plus grand nombre d'EÉS présentent un pourcentage de subvention plus important, par rapport aux revenus totaux. En tête de liste, ce sont les EÉS des Îles-de-la-Madeleine, dont 21 % reçoivent en moyenne plus de 80 % de leurs revenus en subventions, suivies de près par celles de la MRC d'Avignon, avec 20 %, et finalement de Bonaventure et de la Côte-de-Gaspé, qui ont respectivement 17 % de leurs entreprises financées à ce taux. Par ailleurs, dans tout le territoire à l'exception de la Haute-Gaspésie, on note que les EÉS ayant recours à peu de subventions sont en plus grande proportion.

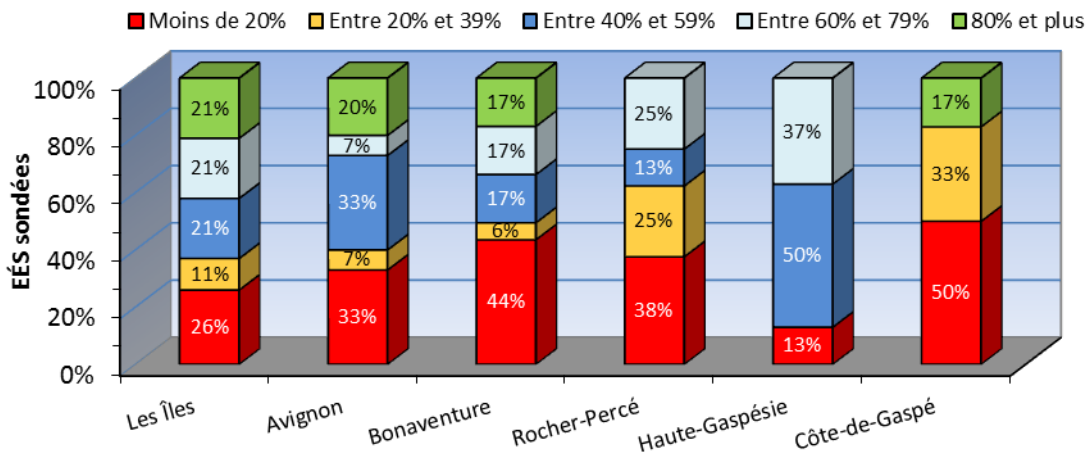


Figure 6 : Moyenne de la part des subventions dans les revenus totaux des EÉS pour la dernière année financière

En ce qui a trait aux revenus provenant de la vente de biens et services (ou revenus autonomes), plus du tiers des EÉS sondées s'autofinancent à 80 % et plus. À l'autre bout du spectre, 14 % des EÉS ont moins de 20 % de revenus autonomes. Pourtant, on retrouve parmi les critères d'identification des EÉS l'idée selon laquelle elles devraient pouvoir aspirer à l'autofinancement. Si aucun seuil n'est fixé par ces critères, plusieurs CLD exigent un minimum de 20 %.

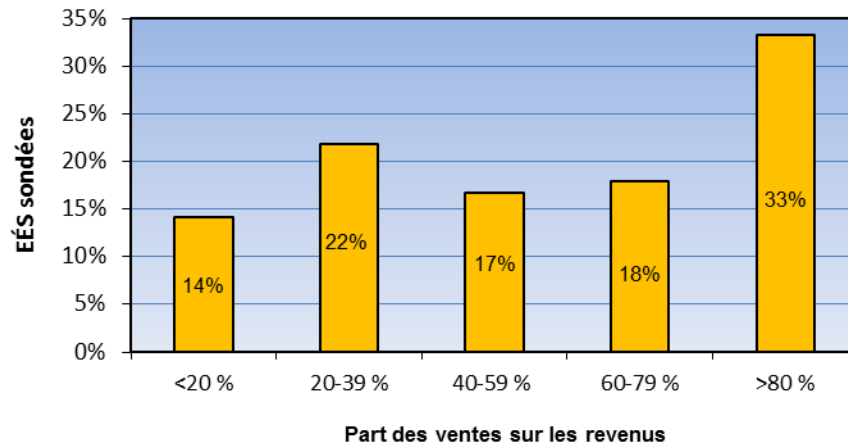


Figure 7 : Part des ventes de biens ou de services sur les revenus chez les EÉS sondées

Parmi les EÉS ayant une plus large part de revenus autonomes, nous comptons celles des MRC de la Côte-de-Gaspé, suivie de celles de Bonaventure et des Îles-de-la-Madeleine.

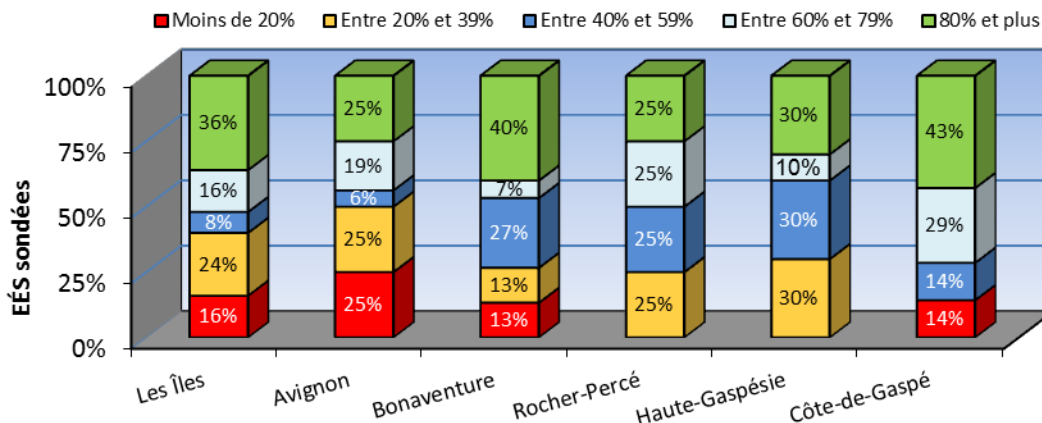


Figure 8 : Portion de revenus autonomes des EÉS par MRC, pour la dernière année financière.

Nous remarquons que pour la majorité des répondants, soit 74 %, le recours au financement provenant d'activités ou de sources diverses (autres que la vente de biens et de services) ne représente guère une source majeure de revenus. Pour une majorité d'EÉS, ces sources totalisent moins de 20 % de leurs revenus.

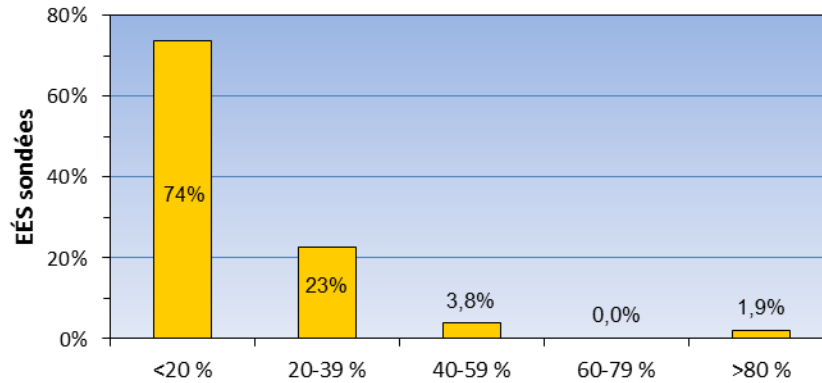


Figure 9 : Part de revenus provenant de sources de financement autres que les subventions et la vente de produits et services

Si ces sources de revenus sont pour la plupart marginales, des EÉS de la MRC d'Avignon semblent néanmoins y avoir recours avec environ 8 % des EÉS ayant 80 % et plus de leurs revenus provenant de sources de financement autres que les subventions et la vente de produits et services.

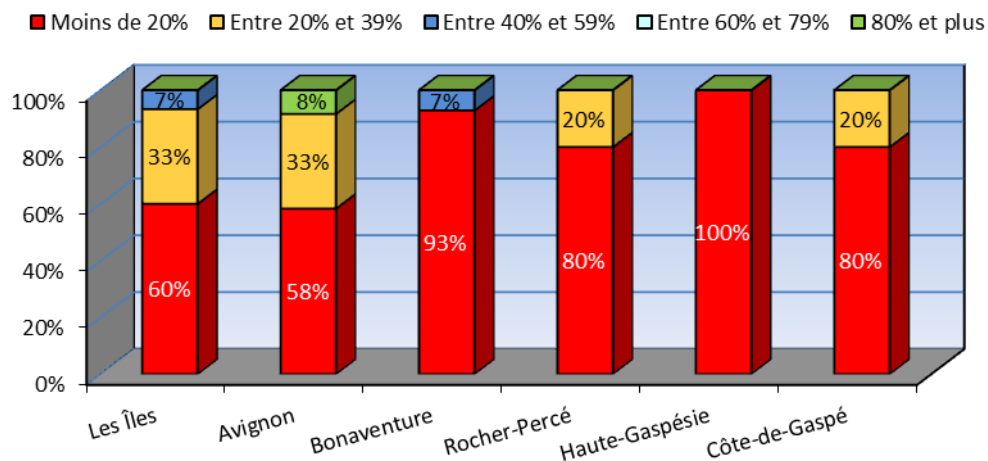


Figure 10 : Part de revenus des EÉS provenant de sources de financement autres que les subventions et la vente de produits et services, par MRC.

Parmi ces autres sources de financement, utilisées par les entreprises concernées, les cotisations des membres (42 %) dominent. Les demandes de dons, commandites et marges de crédit constituent des outils de financement secondaires, avec un taux respectif de 16 %.

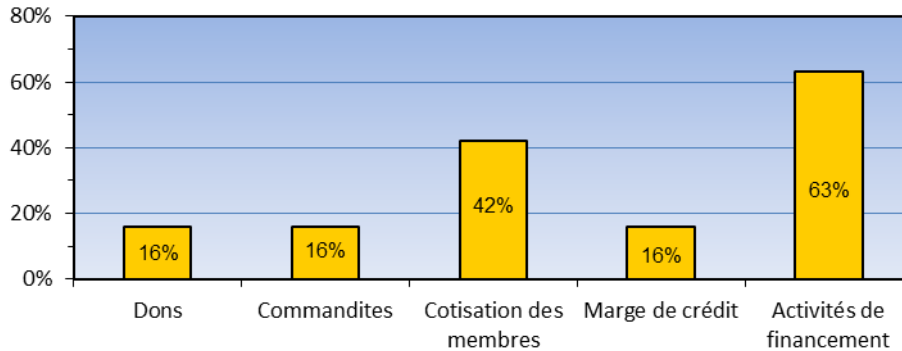


Figure 11 : Autres instruments de financement des EÉS sondées

3.2.3 Utilisation des outils financiers

L'utilisation d'outils financiers par les EÉS n'est pas le fait de la majorité. En effet, depuis leur démarrage, 66 % des EÉS sondées n'ont reçu aucun financement mis en place pour l'économie sociale. Parmi les entreprises ayant fait appel à cette forme de soutien, les EÉS de La Haute-Gaspésie sont les plus nombreuses (56 %). Le taux le plus faible est pour la MRC d'Avignon, où seulement 24 % des EÉS y ont eu recours.

Cependant, au cours de ce travail, plusieurs EÉS nous ont dit ignorer l'existence de fonds de soutien spécifiques à l'économie sociale, en dehors de l'appui de leur CLD. La divergence dans les résultats peut ainsi être liée au degré de connaissance de ces derniers.

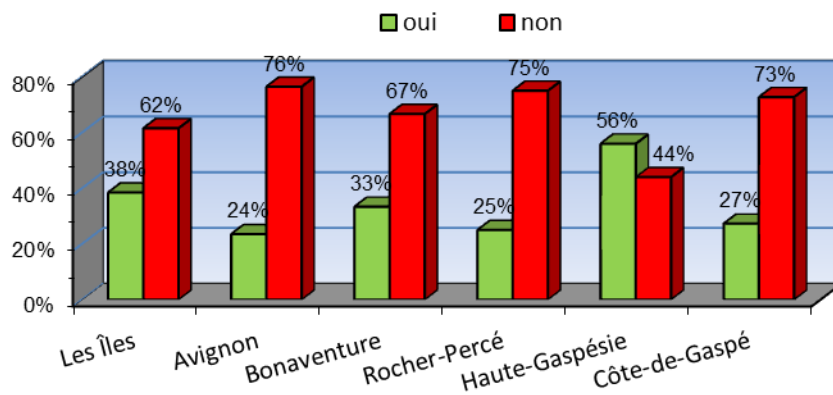


Figure 12 : Recours à un financement provenant d'outils financiers, par MRC.

Parmi les 34 % des EÉS qui disent avoir reçu du financement provenant des outils financiers mis en place pour l'économie sociale, 21 % ont eu recours à Investissement Québec, 38 % au CLD de leur localité et un peu moins du tiers (29 %) aux autres organismes de soutien (SADC, CRÉGÎM, organismes locaux, etc.)

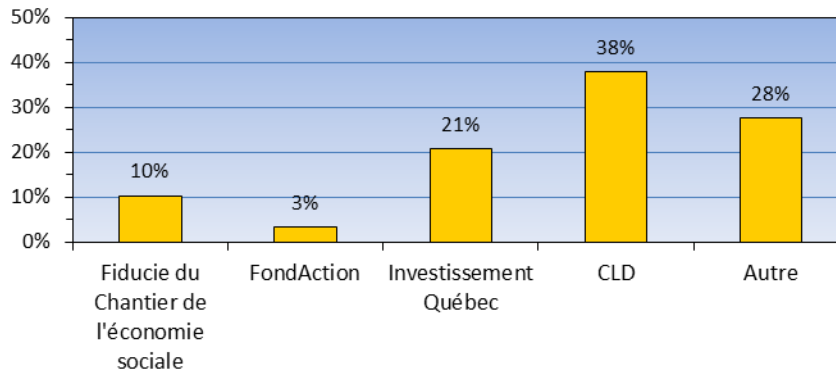


Figure 13 : EÉS ayant bénéficié de financement des organismes de soutien, selon la provenance.

Un peu plus de la moitié des entreprises sondées (52 % environ) ont sollicité un financement pour leur consolidation et environ 48 % d'entre elles, pour le développement d'un nouveau projet.

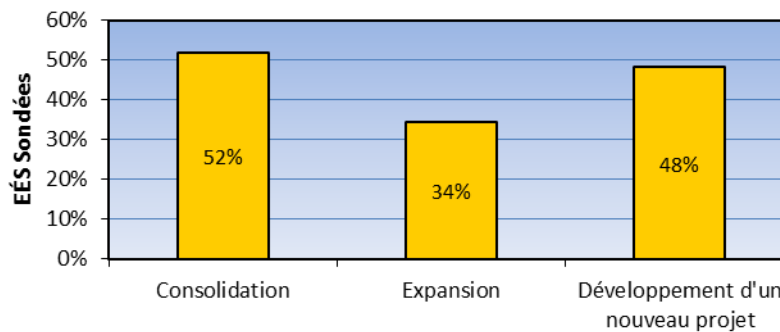


Figure 14 : Raisons pour avoir sollicité du financement

3.2.4 Revenus des EÉS

Pour la moitié des 89 EÉS ayant répondu à cette question, le revenu médian est de 400 000 \$. Près du quart (24 %) de ces dernières ont des revenus inférieurs à 200 000 \$. Pour 9 % des EÉS par contre, les revenus excèdent 2 millions de dollars, ce qui dénote un certain écart entre les très grosses EÉS et celles qui génèrent moins de revenus. Pour ces 89 EÉS sondées, les

revenus totalisent 96 695 011 \$. Il faut toutefois souligner que six de ces entreprises (6,7 %) contribuent à elles seules avec plus de 41 900 000 \$ (43,3 %) des revenus totaux.

Tableau 5 : Revenus des EÉS

Classe de revenu	N	%	% Cumulatif
Pas de réponse	7	7	7,3
< 200 000 \$	25	26	33
200 000 - 399 999 \$	20	21	54
400 000 – 599 999 \$	14	15	69
600 000 – 799 999 \$	4	4	73
800 000 – 999 999 \$	6	6	79
1 000 000 – 1 199 999 \$	6	6	85
1 200 000 – 1 399 999 \$	0	0	85
1 400 000 – 1 599 999 \$	2	2	88
1 600 000 – 1 799 999 \$	3	3	91
1 800 000 – 1 999 999 \$	0	0	91
> 2 000 000 \$	9	9	100
Total	96	100	100

La figure suivante nous présente les moyennes de revenus présentées par secteur. Pour cette question, le nombre total de répondants chute à 73 EÉS (n=73). Nous remarquons rapidement que les secteurs des ressources naturelles et du commerce de détail sont ceux qui génèrent les revenus moyens les plus élevés, avec près de 5 millions de dollars par entreprise. Les services de garde viennent en troisième place avec des revenus moyens de près de 1,2 million dollars, les services aux personnes suivant de près avec de 1,1 million de dollars.

Les EÉS de la région sont indéniablement des acteurs économiques importants. En masse salariale seulement, les EÉS de la GÎM ayant répondu à notre enquête retournent près de 37 millions dans la communauté. Le total de leurs dépenses s'élève à près de 79 millions et leurs revenus à plus de 96 millions. Ces données, rappelons-le, proviennent uniquement des entreprises interrogées, où le taux de réponse, pour cette section du questionnaire, a été de 40 %. Si celui-ci ne nous permet pas d'estimer de façon fiable les totaux pour l'ensemble de la région, elles laissent néanmoins présager de l'impact économique généré par les EÉS.

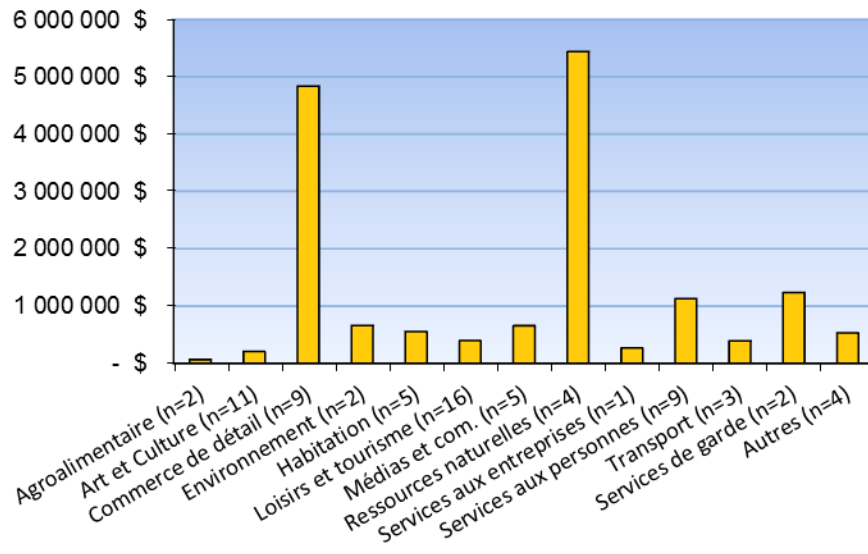


Figure 15 : Total des revenus moyens par EÉS, par secteur d'activité.

La figure suivante illustre le total de la masse salariale, des dépenses et des revenus des EÉS sondées par MRC, en valeurs absolues. Il ne nous est donc pas permis de comparer ces montants entre MRC puisqu'ils dépendent du nombre de questionnaires remplis. On peut noter, pour les EÉS de Bonaventure, un léger excès des dépenses par rapport aux revenus, ce qui peut laisser supposer certaines difficultés financières.

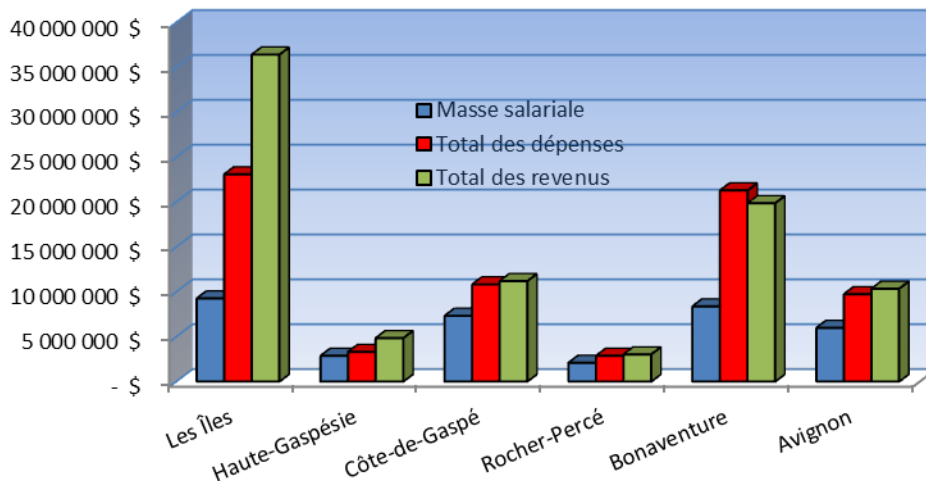


Figure 16 : Total des revenus et dépenses des EÉS interrogées, par MRC.

Le tableau 6 reprend, en valeurs absolues, les données concernant la masse salariale, les dépenses totales, les revenus des entreprises par secteur, ainsi que le nombre (n) de répondants par secteur. Toutefois, lorsque le nombre de répondants à des questions particulières était inférieur au nombre total de participants au sondage, le nombre de répondants est précisé entre parenthèses. Par ailleurs, lorsqu'on retrouve une seule entreprise dans un secteur (n=1), les données ont été retirées de façon à préserver la confidentialité des résultats. La dernière colonne indique le rendement moyen des entreprises, obtenu en soustrayant les dépenses des revenus et en calculant le pourcentage de bénéfiques ou de pertes par rapport au revenu du secteur. Dans le cas où les *n* différaient entre le total des dépenses et des revenus, seuls les questionnaires complets ont servi au calcul du rendement. Notons que deux secteurs seulement présentent un rendement déficitaire pour la dernière année financière, dont celui des ressources naturelles, qui a fort probablement été touché par la crise forestière.

Tableau 6 : Total des revenus et dépenses des EÉS interrogées, par secteur d'activité.

Secteur	N	Masse salariale (\$)	Total des dépenses (\$)	Total des revenus (\$)	Rendement (%)
Agriculture	3	283 258	146 281 ¹³	132 202 (n=2)	12%
Arts et Culture	11	8 22 086	2 142 966	2 268 143	6%
Commerce de détail	9	6 811 424	21 472 301	43 529 077	51%
Environnement	2	956 980	1 160 213	1 316 321	12%
Habitation	5	1 043 518	2 551 609	2 773 381	8%
Loisirs et tourisme	16	2 819 601	5 700 997	6 353 389	10%
Médias et com.	5	1 944 588	2 472 170 (n=4)	3 700 125	6%
Ressources naturelles	6	11 118 750	23 011 790 (n=5)	13 724 250 (n=5)	-16%
Services aux entreprises	1	-	-	-	12%
Services aux personnes	9	7 620 865	10 200 723 (n=8)	10 059 565	-1%
Transports	3	376 414	1 140 474	1 175 827	3%
Services de garde	2	1 355 858	1 736 693	2 472 935	30%
Autres	4	1 575 657	6 778 659	2 170 796	21%
Total	76	36 839 999	78 749 876	96 695 011	
Rendement moyen					12%
Rendement médian					8%

¹³ Le fait que les dépenses totales soient, dans ce cas-ci, inférieures à la masse salariale (qui normalement devrait être incluse dans les dépenses) laissent supposer que certains répondants ont omis d'inclure ces données. La valeur réelle des dépenses totales est ainsi fort probablement supérieure au montant présenté.

La moyenne de rendement de tous les secteurs confondus, en fonction des données fournies par les répondants à cette enquête, est de 12 %, pour un rendement médian de 8%; des données encourageantes pour le secteur de l'économie sociale.

3.2.5 Budget d'opération

De façon générale, la situation financière des EÉS de la région se porte assez bien, si l'on se fie à l'évolution de leur budget d'opération. Si 39 % des EÉS ont dit avoir augmenté leur budget au cours de la dernière année financière, 36 % sont demeurées stables tandis que 20 % ont vu leur budget diminuer.

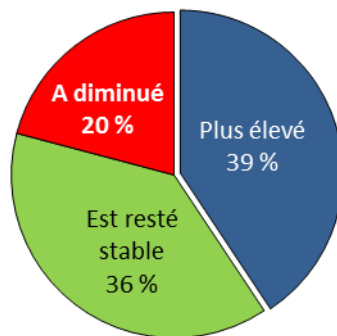


Figure 17 : Situation des budgets d'opération des EÉS sondées par rapport à la dernière année financière

Par rapport à l'évolution du budget par MRC, on note que les EÉS de trois d'entre elles ont majoritairement augmenté leurs opérations depuis l'année précédente. La Côte-de-Gaspé est la MRC où on enregistre la proportion la plus importante d'EÉS ayant connu une augmentation de leur budget au cours de la dernière année financière. En cela, elle est suivie de près par les MRC de la Haute- Gaspésie et Bonaventure. Par ailleurs, la MRC La Côte-de-Gaspé est celle qui compte la proportion la plus faible d'entreprises ayant enregistré une baisse de budget par rapport à la dernière année financière. C'est dans la MRC d'Avignon que l'on compte la plus forte proportion d'EÉS ayant enregistré une diminution de budget.

Il serait intéressant d'explorer, dans une éventuelle étude, certaines hypothèses pouvant expliquer la situation observée à la figure 18. En effet, une diminution du budget d'opération pourrait être due à différentes raisons, par exemple, l'impact de la récente crise économique. Par ailleurs, il serait intéressant de comparer ces données relatives aux EÉS à celles des autres entreprises privées.

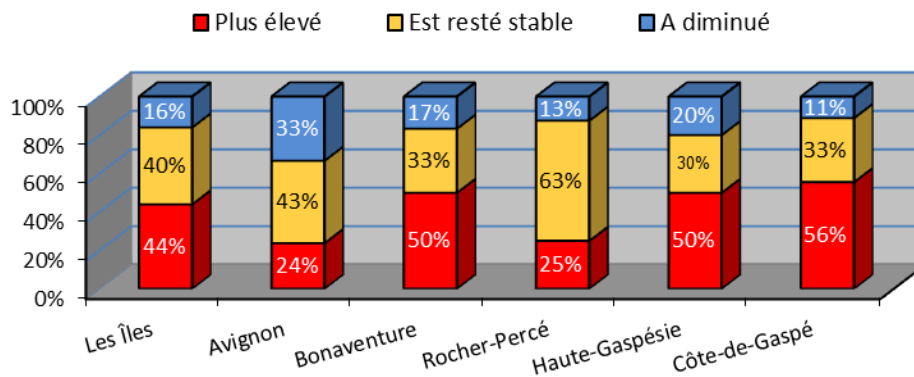


Figure 18 : Évolution du budget d'opération, des EÉS sondées, au cours de la dernière année financière, par MRC.

3.2.6 Dépenses

Nous avons demandé aux EÉS à combien s'élevaient leurs dépenses au cours de la dernière année financière. Soixante-treize EÉS ont déclaré des dépenses totalisant près de 79 millions de dollars, ce qui représente une moyenne de 1,1 million de dollars par entreprise.

En ce qui a trait à la masse salariale, les répondants ont déclaré des dépenses d'environ 37 millions de dollars. Cela donne une masse salariale moyenne de 484 737 \$ par entreprise.

3.2.7 Synthèse de la section sur les ressources financières

Plus des trois quarts des EÉS répondantes affirment posséder des biens immobiliers.

Les sources de financement utilisées par les EÉS sont assez diversifiées et varient d'une entreprise à l'autre. Nous les avons présentées en trois catégories, soit les subventions, les revenus autonomes et les sources de financement divers.

Si 15 % des entreprises sondées reçoivent 80 % et plus en subventions, plus du tiers des entreprises (35 %) les comptent pour moins de 20 % de leurs revenus. Près de 9 % des EÉS ne reçoivent aucune subvention.

Parmi les EÉS recevant plus de 80 % de leurs revenus en subventions, celles des Îles-de-la-Madeleine sont les plus nombreuses, avec 21 %, suivies de près par celles de la MRC d'Avignon, avec 20 %, et finalement de Bonaventure et de la Côte-de-Gaspé, avec 17 % respectivement. Toutefois, dans tous les territoires à l'exception de la Haute-Gaspésie, la majorité des EÉS n'ont recours qu'à très peu de subventions.

En ce qui a trait aux revenus autonomes, c'est plus du tiers des EÉS sondées qui s'autofinancent à 80 % et plus.

Un taux assez élevé d'EÉS (14 %) compte moins de 20 % de revenus autonomes dans leur budget. Or, pour plusieurs CLD de la région, un minimum de 20 % de revenus autonomes est exigé pour être admissible aux programmes d'aide en économie sociale.

Les secteurs d'activité les plus subventionnés sont les arts et culture et les TIC, avec 7 % des EÉS financées à plus de 50 % par des subventions.

Les autres sources de revenus, soit les cartes de membre, les dons et commandites et la marge de crédit sont pour la majorité des EÉS des revenus marginaux.

La majorité des EÉS sondées (66 %) n'a eu recours, depuis leur démarrage, à aucun outil financier mis en place pour l'économie sociale. Qui plus est, parmi celles y ayant fait appel, 68 % ont dirigé leur demande vers les organismes locaux ou régionaux tels les CLD, les SADC, la CRÉ, ce qui laisse sous-entendre une méconnaissance des autres outils disponibles.

En termes relatifs, ce sont les EÉS de La Haute-Gaspésie qui ont le plus recours aux outils financiers mis en place pour l'économie sociale (56 %). Le taux le plus faible est pour la MRC d'Avignon, où seulement 24 % des EÉS ont eu recours aux outils de financements mis en place pour l'économie sociale.

La situation financière des EÉS de la région se porte assez bien, si on se fie à l'évolution de leur budget d'opération : 39 % des EÉS ont vu leur budget augmenter au cours de la dernière année financière et 36 % sont demeurés stables.

Le revenu médian des EÉS de la région est de 400 000 \$. Toutefois, près du quart (24 %) de ces dernières ont des revenus inférieurs à 200 000 \$ tandis que pour 9% des EÉS, les revenus excèdent 2 millions de dollars. On constate donc un écart important dans les revenus des EÉS.

Mises ensemble, les EÉS sondées génèrent des revenus totalisant près de 97 M\$. Toutefois, 6 entreprises génèrent à elles seules des revenus de 41,9 M\$.

Les dépenses déclarées par les EÉS de la GÎM s'élèvent à un peu moins de 79 M\$.

La masse salariale selon les données recueillies s'élève à un peu moins de 37 M\$. Cela donne une masse salariale moyenne de 484 737 \$ par entreprise.

3.3 Ressources humaines

Cette section porte sur les résultats du volet ressources humaines de l'enquête menée auprès des EÉS. Nous y présentons successivement les résultats ayant trait aux emplois de direction ou de coordination au sein des EÉS, aux emplois réguliers, au rôle que jouent les EÉS de la région dans l'intégration à emploi, à l'organisation syndicale, aux avantages sociaux du personnel rémunéré et à la question du bénévolat.

Tout d'abord, notons que les chiffres reliés au nombre d'emplois en économie sociale pour la région diffèrent largement de ceux présentés sur le site officiel d'Économie sociale Québec¹⁴. Alors qu'on y indique 1562 emplois, le tableau ci-dessous offre un paysage beaucoup plus positif de la réalité. On y dénombre 2 767 emplois, et ce pour les EÉS interrogées seulement. Parmi ceux-ci, 56 % sont des emplois à temps plein et 19 % à temps partiel. La qualité de saisonnier a été comptabilisée pour les emplois réguliers seulement (excluant les postes de direction) et sans distinction entre temps partiel et temps plein, ce qui peut porter à confusion. Selon nos chiffres, les emplois saisonniers représentent 25 % des emplois créés par les EÉS sondées de la région. Le taux présenté sur le site d'Économie sociale Québec est de 47 %¹⁵.

Nous pouvons supposer que le moment où le questionnaire a été distribué (de l'été à la fin de l'automne 2010) ait pu jouer un rôle dans les réponses, car certaines EÉS saisonnières se trouvaient en période d'inactivité. Par ailleurs, le questionnaire ne séparant pas le saisonnier en temps partiel et temps plein, il est possible que certains répondants aient favorisé une catégorie plutôt qu'une autre, créant un doute dans nos résultats. De plus, plusieurs dirigeants ont un poste saisonnier, une situation qu'ils pouvaient difficilement exprimer dans le questionnaire utilisé. Et en effet, à notre connaissance, le taux de travail saisonnier dans la région (où l'industrie des pêches et du tourisme jouent un grand rôle) est significatif. Ainsi, dans le tableau suivant, notre attention se tourne davantage vers le nombre total d'emplois créés.

Tableau 7 : Nombre d'emplois au sein des EÉS sondées de la région GÎM

Postes	Type d'emploi	Emplois
Poste de direction	Temps plein	212
	Temps partiel	54
Emplois réguliers	Temps plein	1 331
	Temps partiel	484
	Saisonnier	686
Total		2 767

¹⁴ Économie sociale Québec. [en ligne],

[http://economiesocialequebec.ca/userImgs/documents/root/documents_gen/portrait_gaspesie-les-iles.pdf] (Consulté le 20 mai 2010).

¹⁵ *Ibid.*

3.3.1 Postes de direction/coordination

Sexe des employés occupant un poste de direction ou de coordination

Les résultats de l'enquête ne révèlent pas une différence notable entre hommes et femmes en ce qui a trait à l'occupation de postes de direction ou de coordination à temps plein au sein de ces organismes. La figure ci-dessous montre que le nombre de postes de direction occupés par les hommes et les femmes est à peu près équivalent.

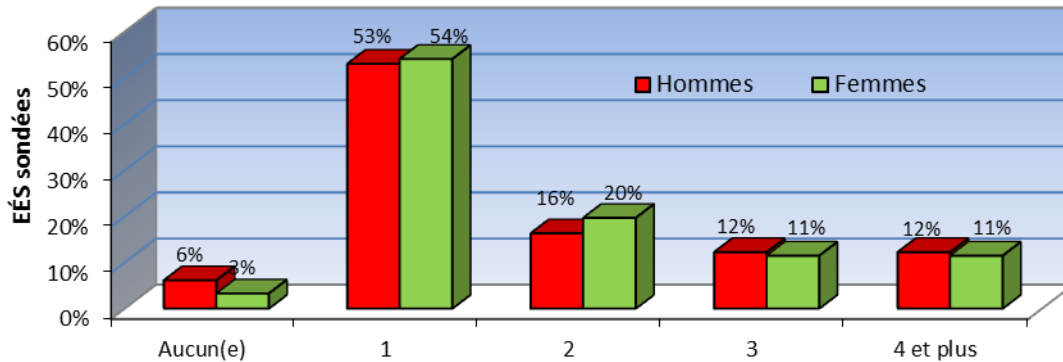


Figure 19 : Nombre de personnes par entreprise, occupant un poste de direction à temps plein, selon le genre.

Toutefois, les résultats varient sensiblement en prenant en considération les emplois de direction à temps partiel. Si le nombre d'hommes occupant ce poste semble légèrement supérieur à celui des femmes, ces dernières sont plus nombreuses dans les lieux où les postes de coordination sont multiples. Vingt-cinq pour cent (25 %) des femmes occupant des postes de direction ou de coordination à temps partiel travaillent dans des EÉS où l'on retrouve 3 postes et plus, contre 12 % des hommes dans la même situation.

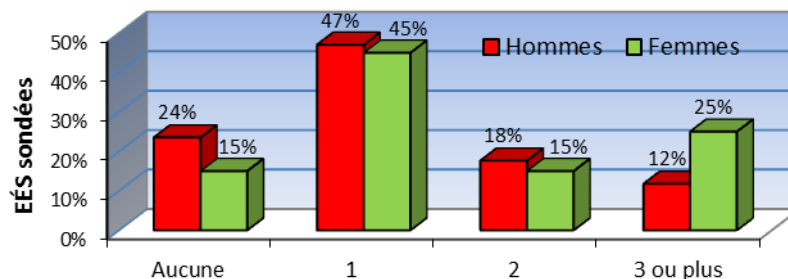


Figure 20 : Nombre de personnes, par entreprise, occupant un poste de direction à temps partiel.

Rémunération selon le sexe des employés occupant un poste de direction ou de coordination

L'enquête démontre que pour les postes de direction, le salaire demeure en dessous de 25 \$/h pour les dirigeants de 75 % des EÉS, tous genres confondus.

Plus en détail, on note que 41 % (n=15) du personnel féminin occupant des **postes de direction ou de coordination à temps plein** au sein des entreprises sondées gagnent entre 20 \$/h et 29,99 \$/h, tandis que 5 % (n=2) seulement gagnent 30 \$/h et plus. Notons que 38 % (n=10) des hommes occupant ces mêmes postes gagnent entre 20 \$/h et 29,99 \$/h, alors qu'environ 8 % (n=2) gagnent 30 \$/h et plus. Bien que le taux en pourcentage des hommes est plus haut, le nombre réel des répondants gagnant 30 \$ et plus l'heure demeure le même entre les sexes, ce qui ne permet pas de conclure qu'il y a inégalité salariale.

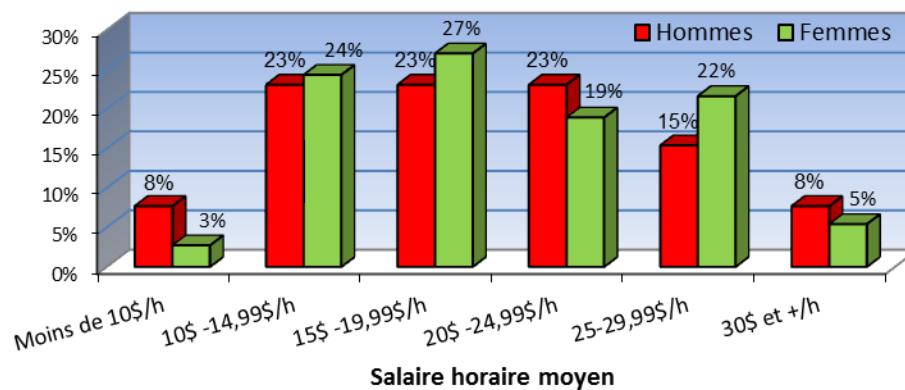


Figure 21 : Pourcentage d'EÉS selon le salaire horaire moyen relatif aux postes de direction et de coordination (temps plein) pour les deux sexes

En ce qui a trait aux **postes de direction et de coordination à temps partiel**, le nombre réel de répondants demeure si faible qu'il est impossible de tirer des conclusions significatives sur la différence des conditions salariales entre les sexes. Nous avons 11 répondants féminins et 6 masculins occupant des postes de direction à temps partiel.

3.3.2 Emplois réguliers

Le terme emplois réguliers regroupe ici l'ensemble des employés rémunérés (à temps plein, à temps partiel et saisonniers), à l'exception des postes de direction, de coordination, et des emplois dans le cadre de programmes d'insertion.

Dans cette catégorie, les femmes (52 %) (n=1313) sont davantage représentées que les hommes (48 %) (n=1188), bien que l'écart soit relativement faible. Concernant les emplois à temps plein, on enregistre un faible écart de pourcentages entre les hommes (27 %) et les

femmes (26 %). Toutefois, celui-ci se creuse lorsqu'il s'agit d'emplois à temps partiel ou saisonniers. Plus de deux fois plus de femmes (13 %) (n=330) que d'hommes (6 %) (n=154) travaillent à temps partiel, tandis que pour les travaux saisonniers, ce sont les hommes qui sont le plus représentés avec 15 % (n=376) contre 13 % (n=310).

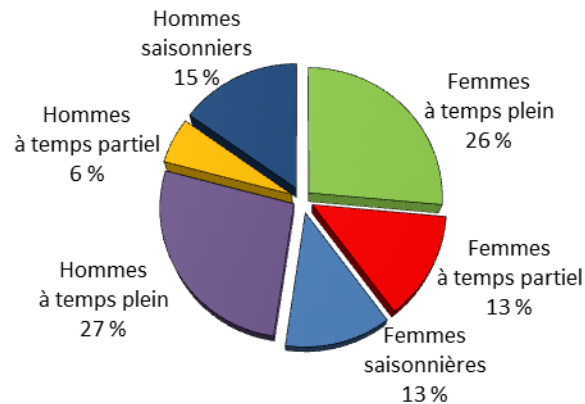


Figure 22 : Répartition des emplois réguliers dans les EÉS au cours de la dernière année financière, selon le sexe et le type d'emploi.

En ce qui concerne le salaire moyen, les statistiques montrent que les hommes occupant des emplois réguliers, toutes catégories confondues, gagnent en moyenne 13,34 \$/h. Pour les femmes, ce taux chute à 12,66 \$/h.

Le salaire moyen selon le sexe et le type d'emploi fait en effet apparaître une certaine disparité entre les hommes et les femmes quant au taux horaire pour les emplois à temps partiel et saisonniers. Pour ces types d'emploi, les hommes sont, en moyenne, plus cher payés que les femmes. Notons toutefois que les emplois à temps plein sont ceux où l'écart est le plus faible entre les hommes et les femmes.

L'analyse multisectorielle ne permet pas d'identifier les causes de cette disparité, ni même de vérifier si cette dernière persiste pour le même type d'emploi. Ces données indiquent donc une situation globale, mais ne permettent pas d'expliquer, ni de tirer quelque conclusion.

Tableau 8 : Salaire horaire pour les emplois réguliers, selon le sexe et le type d'emploi.

	Salaire horaire moyen (\$)	Écart type (\$)
Femmes		
Temps plein	13,11	4,70
Temps partiel	13,87	8,44
Saisonnier	10,96	5,74
Hommes		
Temps plein	13,16	4,03
Temps partiel	15,16	10,72
Saisonnier	11,70	5,95

3.3.3 Intégration à l'emploi

Les résultats de l'enquête indiquent clairement que les EÉS participent favorablement à la réduction du nombre de prestataires d'assurance-emploi : 61 % des entreprises sondées ayant employé des personnes qui se disaient « au chômage » avant d'être embauchés.

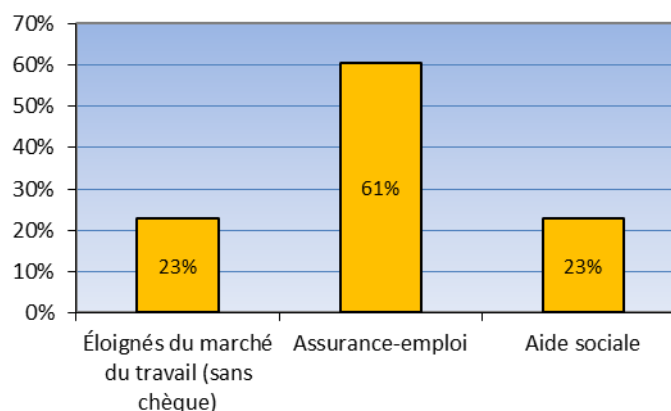


Figure 23 : Situation des employés avant leur embauche

Par ailleurs, 45 % des EÉS sondées envisagent l'embauche de nouveau personnel au cours de la prochaine année financière. Pour la région, ce nombre équivaut à 129 nouveaux emplois. Par extension, nous pouvons estimer que près de 250 nouveaux emplois seront créés, et ce, par l'ensemble des EÉS de la région.

En considérant la répartition par MRC, les perspectives d'embauche pour l'année à venir sont nettement supérieures dans les MRC de La Haute-Gaspésie et de La Côte-de-Gaspé avec 90 % et 89 % des EÉS ayant affirmé prévoir l'embauche de nouvelles ressources humaines, et

ce, en dehors de tout programme de financement. Avignon (30 %) et Rocher-Percé (29 %) sont les MRC pour lesquelles ce taux est le plus faible.

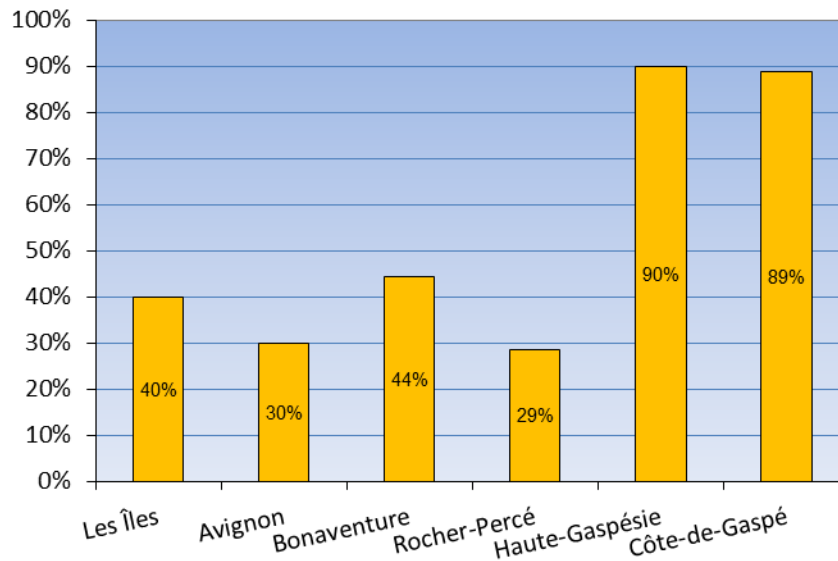


Figure 24 : EÉS envisageant l'embauche de nouvelles ressources dans le courant de la prochaine année financière, en dehors de tout programme de financement.

Dans la région, très peu d'EÉS (10 %) sont dotées d'une désignation particulière reconnue (*entreprise d'insertion* ou *entreprise adaptée*), bien que plusieurs remplissent ce rôle officieusement. Ainsi, nombreuses sont celles ayant embauché des personnes dans le cadre de programme d'insertion, au cours de la dernière année financière. Ce sont le tiers des EÉS (33 %) de la région. Ces entreprises sont pour la plupart présentes dans les MRC de La Côte-de-Gaspé (50 %), des Îles-de-la-Madeleine (48 %) et de Rocher-Percé (43 %).

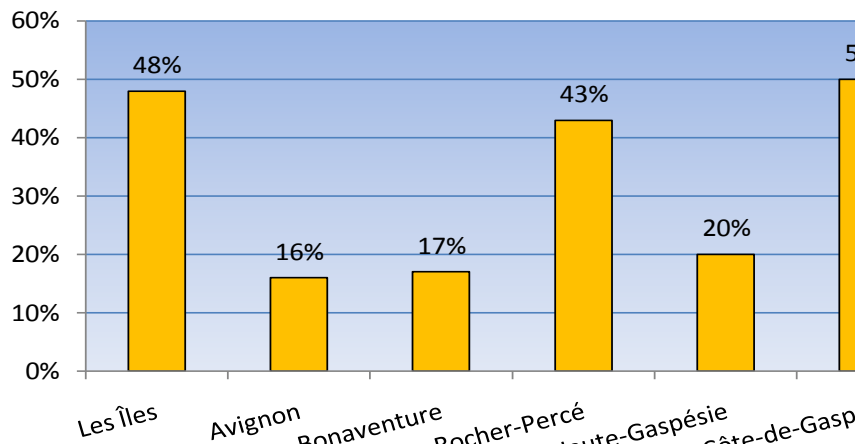


Figure 25 : EÉS ayant employé des personnes dans le cadre de programmes d'insertion au cours de la dernière année financière

3.3.4 Scolarité des dirigeants

Un grand nombre de personnes occupant les postes de direction ou de coordination des EÉS détiennent un diplôme universitaire, tandis qu'un nombre important de dirigeants ont plutôt en main un diplôme d'études collégiales ou un diplôme d'études secondaires ou professionnelles¹⁶. Ces données révèlent deux choses : les EÉS offrent des possibilités d'emplois en région à des personnes graduées, mais elles sont aussi des lieux où on laisse la chance d'obtenir des postes de dirigeants à des gens dont la scolarité est plus faible.

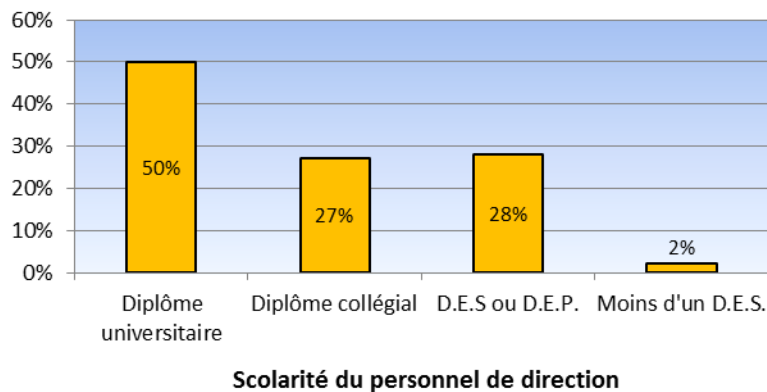


Figure 26 : Scolarité du personnel occupant les postes de direction

3.3.5 Conditions de travail et avantages sociaux

La majorité des EÉS sondées (92 %) affirment ne pas avoir de syndicat. Ce taux n'est aucunement surprenant, considérant la nature collective et la structure démocratique des EÉS. Nous reviendrons sur ce point à la section 4.2.2. De ces EÉS non syndiquées, seulement 20 % bénéficient d'une entente négociée collectivement.

Une majorité d'EÉS (63 %) s'est toutefois dotée d'une politique de conditions de travail et/ou d'une politique salariale. Quant aux avantages sociaux dont bénéficie le personnel rémunéré, ils ont trait, pour la plupart, aux obligations familiales et aux congés parentaux (35 % des EÉS), ainsi qu'aux plans d'assurance collective (26 % des EÉS). Le régime de retraite collective est un avantage que les employés retrouvent dans seulement 18 % des EÉS sondées.

¹⁶ Le total des pourcentages est supérieur à 100%, résultat qui s'explique par le fait que certaines EÉS ont plus d'un dirigeant, et ont ainsi donné plus d'une réponse.

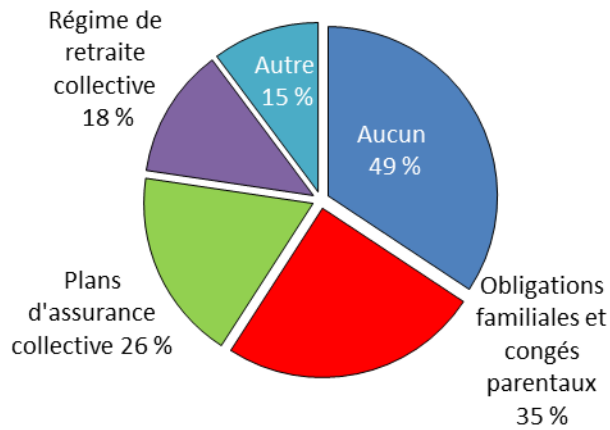


Figure 27 : Avantages sociaux dont bénéficie le personnel rémunéré des EÉS sondées

3.3.6 Bénévolat

Cinquante et un pour cent (51 %) des EÉS sondées bénéficient de la participation de bénévoles autres que leurs administrateurs. Au cours de la dernière année financière, un peu plus de la moitié de ces bénévoles ont offert jusqu'à 300 heures de leur temps, bien que 34% des EÉS sondées ont bénéficié de moins de cent heures de bénévolat. Le quart des EÉS ont pu profiter de plus de 700 heures de bénévolat.

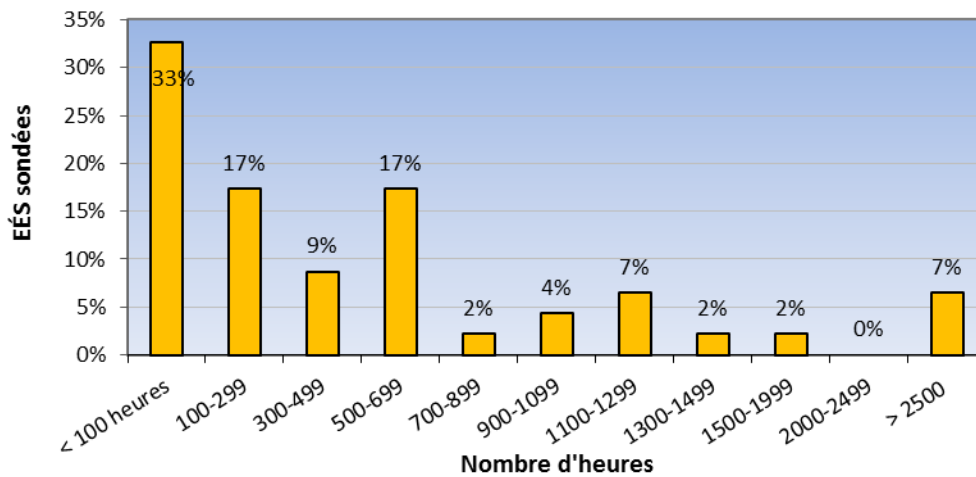


Figure 28 : Moyenne d'heures de bénévolat effectuées (administrateurs non inclus) dans les EÉS sondées, pour la dernière année financière.

Les secteurs où le bénévolat est le plus présent sont ceux des loisirs et tourisme, et celui des arts et culture. Le secteur des loisirs et tourisme représente 24 % des entreprises d'EÉS et

attirent 28 % des activités bénévoles. Pour ce qui est des arts et culture, ce secteur représente 14 % des entreprises et attire 17 % des bénévoles.

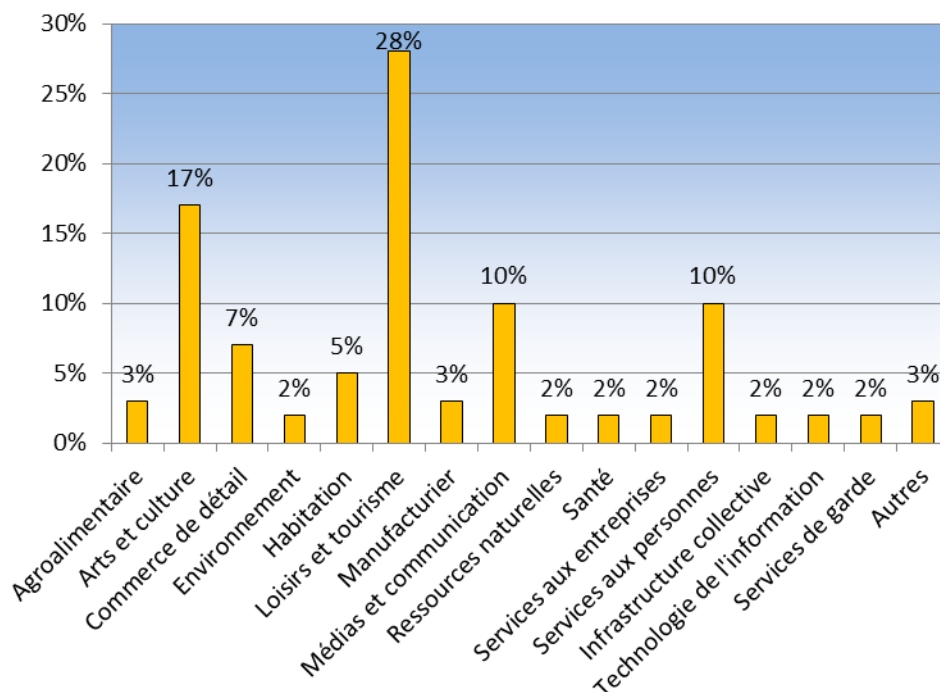


Figure 29 : Répartition des bénévoles en fonction du secteur d'activité

3.3.7 Synthèse de la section sur les ressources humaines des EÉS de la région GÎM

Au sein des EÉS ayant participé à l'enquête quantitative, on compte 266 postes de coordination ou de direction et 2501 emplois réguliers, pour un total de 2 767 emplois. De ceux-ci, 56 % sont à temps plein et 19 % à temps partiel. Les emplois saisonniers ont été comptabilisés pour les postes réguliers seulement et représentent 25 % de ces derniers.

Les résultats révèlent que l'occupation des postes de direction ou de coordination à temps plein est assurée par des proportions à peu près équivalentes pour les hommes et les femmes.

En ce qui concerne le taux du salaire moyen, les statistiques montrent que les hommes occupant des emplois réguliers gagnent en moyenne 13,34 \$/h, et les femmes 12,66 \$/h. Effectivement, les hommes sont en moyenne plus cher payés que les femmes, qu'il s'agisse d'emplois à temps plein (13,16 \$ pour les hommes contre 13,11 \$ pour les femmes), à temps partiel (15,16 \$ contre 13,87 \$) ou saisonniers (11,7 \$ contre 10,96 \$).

Pour les postes de direction, les salaires demeurent relativement bas, soit en dessous de 25 \$/h

pour les dirigeants des trois quarts des EÉS, tous genres confondus.

En matière de création d'emploi, les EÉS de la MRC de La Haute-Gaspésie et de La Côte-de-Gaspé occupent la première position. C'est là qu'on retrouve les pourcentages les plus élevés (90 % et 89 %) d'EÉS envisageant embaucher au cours de la prochaine année financière, et ce, en dehors de tout programme de financement. C'est là également qu'on retrouve le plus d'entreprises (50 %) ayant employé des personnes dans le cadre de programmes d'insertion au courant de la dernière année financière.

Dix pour cent (10 %) des EÉS sont officiellement reconnues comme des entreprises d'insertion ou entreprises adaptées, bien que plusieurs remplissent ce rôle, officieusement. Au cours de la dernière année financière, le tiers des EÉS ont embauché des personnes dans le cadre de programme d'insertion.

Plus de la moitié des postes de dirigeants sont occupés par des personnes détenant un diplôme universitaire, tandis qu'ils sont aussi nombreux à détenir un diplôme d'études collégiales, secondaires ou professionnelles.

Parmi les EÉS sondées, très peu sont dotées d'une organisation syndicale (8 %). Chez les EÉS non syndiquées, moins du quart affirme bénéficier d'une entente négociée collectivement (20 %).

Les principaux avantages sociaux dont bénéficient les membres du personnel rémunéré sont ceux liés aux obligations familiales et congés parentaux (35 %), suivis de ceux relatifs aux plans d'assurance collective (26 %).

Au cours de la dernière année financière, un peu plus de la moitié des EÉS ont bénéficié du travail de bénévoles autres que leurs administrateurs. Si la moitié de ces bénévoles y ont consacré moins de 300 heures de travail, le quart y ont mis plus de 700 heures. Les secteurs où l'action bénévole est la plus présente sont ceux des loisirs et tourisme, et des arts et de la culture. Il s'agit non seulement d'un apport important pour les EÉS, mais également d'un gage de leur ancrage dans la communauté.

3.4 Vie démocratique

Il sera présenté, dans cette section, les principaux résultats ayant trait à la composition et aux activités des assemblées générales des EÉS de la GÎM, des conseils d'administration, des comités de direction/coordination et des autres comités.

3.4.1 Conseils d'administration

Les conseils d'administration des EÉS sont composés à 59 % d'hommes et à 41 % de femmes. En moyenne, le conseil d'administration d'une EÉS de la région comprend 7 personnes, dont 3 femmes. Un peu moins du tiers des membres des conseils ont 35 ans et moins, dont 20 % de femmes et 12 % d'hommes. Ceci nous permet de dire que chez les jeunes, les femmes sont plus nombreuses à s'impliquer auprès des CA, alors que les hommes dominent toujours chez les plus âgés.

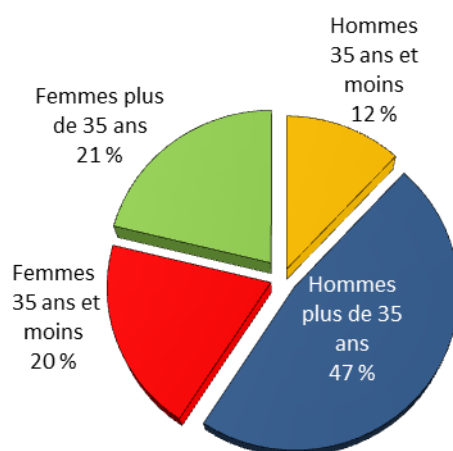


Figure 30 : Personnes siégeant aux CA des EÉS sondées selon une segmentation basée sur l'âge et le sexe

Plus de la moitié des EÉS ayant répondu au questionnaire (51 %) affirment avoir un représentant du personnel siégeant au conseil d'administration, avec droit de vote. Si ce résultat peut sembler élevé, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit là d'un critère d'identification des EÉS et que toutes, en théorie, devraient s'y conformer.

Au moins 50 % des EÉS interrogées nous disent avoir tenu au plus 9 réunions de CA au cours de la dernière année financière, et un peu plus de 3 %, au moins 18 réunions. En moyenne, 9 réunions de CA ont été tenues dans le courant de la dernière année financière.

Tableau 9 : Réunions des conseils d'administration des EÉS sondées

	Moyenne	Écart-type
Nombre de réunions	9 réunions	3,7
Durées des réunions	2,4 heures	0,7
Nombre de membres convoqués	8 membres	9,1
Nombre de membres présents	8 membres	14,5

3.4.2 Assemblées générales

Le tableau suivant nous montre que les EÉS ont tenu en moyenne une assemblée générale au courant de la dernière année financière. Quatre pour cent (4 %) environ affirment en avoir tenu au moins deux. La durée moyenne d'une assemblée générale est de 2 heures et sur une moyenne de 290 personnes convoquées, 37 y ont répondu, équivalant à un taux de présence de 13 %.

Tableau 10 : Tenue d'assemblées générales des membres des EÉS sondées

	Moyenne	Écart-type
Nombre d'assemblées	1 A.G.A.	1,2
Durées des assemblées	2,1 heures	0,68
Nombre de membres convoqués	290	610
Nombre de membres présents	37	49

3.4.3 Autres comités

En plus de leur CA, plusieurs EÉS se sont dotées de comités pour coordonner certaines de leurs activités. Le tableau suivant présente les rencontres de ces autres comités au sein des EÉS de la région. Il apparaît ainsi que durant la dernière année financière, il s'est tenu en moyenne 6 réunions de comités de direction/coordination. Toutefois, il semble que le nombre de ces réunions soit assez variable d'une entreprise à l'autre. En moyenne, 4 personnes ont siégé aux conseils de direction/coordination.

D'autres comités divers ont réuni les membres des EÉS au cours de la dernière année financière. Le nombre de réunions de ce genre est très variable d'une EÉS à l'autre. Cependant, en moyenne, 7 réunions ont eu lieu, celles-ci ayant rassemblé en moyenne 6 membres.

Tableau 11 : Autres comités au sein des EÉS

	Comités de direction/coordination		Divers comités		
	Moyenne	Écart-type		Moyenne	Écart-type
Nombre de réunions	6 réunions	11,3	Nombre de réunions	7 réunions	14,94
Durée	1,4 heure	0,95	Durée	3,5 heures	7,3
Nombre de membres convoqués	4 membres	9	Nombre de membres convoqués	7 membres	11,7
Nombre de membres présents	4 membres	9	Nombre de membres présents	6 membres	8,42

3.4.4 Synthèse de la section sur la vie démocratique des EÉS de la région GÎM

Les conseils d'administration des EÉS de la GÎM comptent en moyenne plus d'hommes que de femmes, une tendance qui semble s'inverser chez les jeunes de 35 ans et moins. Ceux-ci sont néanmoins minoritaires au sein des conseils, ne représentant qu'un peu plus du tiers des membres administrateurs.

Les CA se réunissent en moyenne neuf fois par année.

Bien que la présence d'un représentant du personnel doté du droit de vote au CA fasse partie des critères d'identification des EÉS de la région, seulement 51 % des EÉS adhèrent à ce principe. Il peut toutefois s'agir d'un manque de connaissance de ces critères, qu'il importe de corriger.

Les résultats de l'enquête révèlent que les EÉS de la GÎM tiennent en moyenne une assemblée générale par année, à laquelle on enregistre un faible taux de participation (13 % en moyenne).

Enfin, la formation de divers comités constitue une façon de répartir le pouvoir au sein des EÉS. Bien que le nombre de rencontres soit très variable, le taux de participation y est très fort (86 %).

4. IMPACTS SOCIAUX DES EÉS

Les pages qui suivent présentent, expliquent et illustrent l'ensemble des impacts relevés, ceux-ci déclinés en indicateurs qualitatifs dans chacun des tableaux. Ces derniers rendent compte de l'analyse des entrevues menées, où les missions, les activités, les publics cibles et les impacts sociaux des EÉS ont été discutés. S'il peut paraître fastidieux de lire chacun des points présentés, nous avons néanmoins jugé opportun de les inclure au rapport afin de bien comprendre l'étendue du rôle joué par les EÉS de notre région. En effet, les impacts sociaux des EÉS se comptent par centaines, et ce, sans parler des échos ou de la portée qu'ils peuvent avoir dans d'autres sphères ou à d'autres niveaux. Les impacts sont exponentiels, puisque chacun d'entre eux ont leurs propres répercussions, qui elles ont les leurs, et ainsi de suite. Ce fut notre premier constat : nous ne pouvons atteindre, ni même prétendre approcher une quelconque exhaustivité des retombées.

Ainsi, afin de pouvoir localiser rapidement les impacts dans le texte, nous avons mis les mots-clés, ou indicateurs, en caractères gras. Les tableaux sont organisés de façon à voir les dimensions et les sous-dimensions sur lesquelles agissent les EÉS, ainsi que les façons dont elles le font, traduites en indicateurs. Nous présentons, dans l'ordre, les impacts selon leur aspect collectif, organisationnel et individuel. Par la suite, trois figures regroupent les sphères d'impacts qui sont communes à la plupart des secteurs, c'est-à-dire qu'elles sont transversales et donc plus fortement associées aux EÉS.

Tableau 12 : Impacts collectifs des EÉS de la GÎM

Dimensions	Sous-dimensions	Indicateurs d'impact social
Qualité de vie	Dynamisme de la communauté	1. Nombre d'activités dans la communauté
		2. Synergie créée entre les acteurs
	Création de liens sociaux	3. Socialisation des enfants
		4. Bris de l'isolement, de la solitude.
		5. Contacts intergénérationnels
		6. Offre d'un lieu de rencontre
		7. Rassemblements favorisés
	Soutien au développement de l'enfant	8. Offre d'activités éducatives
		9. Offre une stabilité aux enfants plus fragilisés
	Soutien aux jeunes en difficulté	10. Permet l'épanouissement pour des jeunes vivant des difficultés
		11. Insertion sociale pour des jeunes marginalisés

Dimensions	Sous-dimensions	Indicateurs d'impact social
	Santé	12. Amélioration de l'alimentation
		13. Augmentation de l'activité physique
		14. Soutien psychologique et moral
		15. Offre de répit
	Milieu de vie	16. Accès au logement
		17. Maintien à domicile
		18. Offre un milieu de vie
	Déplacements	19. Permet des déplacements
	Sécurité	20. Présence d'équipement d'urgence
		21. Surveillance de personnes à risque
Vie économique	Accès aux produits et services	22. Produits accessibles en termes de coût
	Soutien aux entreprises locales	23. Achats locaux
		24. Attrait touristique
		25. Promotion des produits locaux
	Création d'emplois	26. Création d'emplois locaux
		27. Insertion
		28. Diminution du travail au noir
	Vitalité d'un secteur	29. Vitalité d'un secteur
		30. Diversité des secteurs
	Solidarité sociale	31. Échanges de services
		32. Dons, soutien aux projets locaux
	Alternative au capitalisme	33. Proximité du pouvoir décisionnel
		34. Préservation des emplois locaux
Territoire	Démographie	35. Enracinement
		36. Retour des jeunes
		37. Frein à l'exode
	Rayonnement	38. Image positive projetée
		39. Exportation de produits
		40. Reconnaissance accrue
	Occupation du territoire	41. Développement de la ruralité
		42. Revitalisation de secteurs
		43. Rétention des habitants
		44. Perception de proximité
	Attrait touristique	45. Offre diversifiée
		46. Rétention des visiteurs
		47. Déviation du flot touristique
	Accès au territoire	48. Accès libre à la population
		49. Accès aux ressources
		50. Diversification des moyens d'accès

Dimensions	Sous-dimensions	Indicateurs d'impact social		
	Resserrement des liens	51. Mobilisation de la région 52. Connaissance accrue entre les municipalités		
Éducation	Changement des mentalités	53. Changement de perception 54. Ouverture 55. Modification de comportement		
		Apprentissage	56. Acquisition de connaissances 57. Partage de valeurs 58. Éducation coopérative	
		Autonomie	59. Outils pour rendre autonome 60. Apprentissage social	
	En lien avec les institutions scolaires	61. Favorise le retour à l'école 62. Persévérance scolaire		
		Environnement	Réduction de l'impact sur le milieu	63. Réduction des déchets 64. Réduction des déplacements 65. Revalorisation de matériaux 66. Utilisation de matériaux recyclés
		Meilleure gestion des ressources	67. Meilleure utilisation des ressources 68. Protection des ressources	
Culture	Accès à la culture	69. Présence d'événements culturels 70. Activités culturelles accessibles à tous 71. Accès à des formations 72. Connaissance de l'événement 73. Lieu de diffusion artistique		
		Diversification de l'offre culturelle	74. Développement de nouveaux créneaux 75. Diversification des publics 76. Permet la création artistique	
			Mise en valeur	77. Reconnaissance des artistes
		Identité collective		78. Fierté collective 79. Crée un sentiment d'appartenance 80. Prise en charge collective 81. Protection du patrimoine 82. Transmission
	Communication		Accès	83. Information adaptée au milieu 84. Informations locales et régionales 85. Accès aux ondes par la population
				Cohésion locale

Dimensions	Sous-dimensions	Indicateurs d'impact social	
		87. Communication entre les acteurs	
		88. Sert d'intermédiaires entre acteurs	
	Sécurité	89. Équipement disponible pour urgence	
		90. Référence en cas de situation particulière	
Qualité des services	Augmentation de la qualité	91. Professionnalisation des services	
		92. Produits adaptés	
		93. Accès à une qualité de produits et services	
		94. Atteinte de standards	
		95. En réponse à un réel besoin	
		Proximité des services	96. Liens avec le milieu
			97. Autonomie de la région
		Innovation	98. Mission innovatrice
			99. Façons de faire innovantes
Système public	Complément au réseau de la santé	100. Prévention	
		101. Retarde l'entrée dans le réseau	
		102. Accès aux soins	
		Exécution de tâches pour un ministère	103. Protection des ressources (surveillance)
			104. Suivis et prélèvements divers

4.1 Impacts externes, ou sur la collectivité

Par impacts externes, nous entendons toute répercussion qui touche la collectivité, en totalité ou en partie. Parfois, il s'agit d'impacts qui s'appliquent aux usagers des entreprises directement, mais bien souvent, les retombées vont au-delà de la simple clientèle. Ces impacts, contrairement aux impacts organisationnels et individuels, sont généralement dérivés des activités et des missions des entreprises et donc plus spécifiques à ces dernières. Si l'implication dans une EÉS pour un individu et la structure même de l'EÉS peuvent avoir des retombées dites plus « universelles », plusieurs impacts collectifs sont propres aux actions mêmes des entreprises. Par ailleurs, aucune différence notable n'a été soulevée entre les impacts des EÉS de la Gaspésie et celle des Îles, si ce n'est que des secteurs soient totalement absents d'un territoire ou de l'autre.

Dix dimensions sont ressorties de l'analyse, ce qui nous permet d'affirmer que les entreprises collectives de la Gaspésie et des Îles jouent un rôle au niveau de la qualité de vie, de la vie

économique locale, du territoire, de l'environnement, de l'éducation, de la culture, de l'identité collective, de la communication, de la qualité des services rendus, et sur ce qui semble être en complément aux services publics.

4.1.1 Qualité de vie

Cette dimension, par sa définition plus large, regroupe un nombre important d'impacts. La qualité de vie est un concept qui a été largement utilisé dans les sciences économiques et politiques (où le pouvoir d'achat est souvent considéré comme un de ses principaux indicateurs), mais il réfère également, et ce, de façon plus générale, aux notions de bien-être, de bonheur, de santé, etc.¹⁷ Nous avons inclus dans cette catégorie toutes les retombées qui selon nous, améliorent la qualité de vie en général.

Nous avons donc comme première sous-dimension le **dynamisme**. Une communauté dynamique est une communauté où il y a du mouvement, où des projets sont créés, où l'on sent une collaboration entre ses acteurs. Les entreprises d'économie sociale de notre région jouent un rôle majeur à ce niveau, et ce, dans plusieurs secteurs d'activité. Certes on parle de stimulation de l'activité économique, mais l'activité se crée de diverses autres façons également. Plusieurs parlent de synergie, ou d'interactions bénéficiaires où plusieurs acteurs joignent leurs efforts pour réaliser des projets communs, souvent à l'extérieur des activités régulières de l'entreprise. Ils se perçoivent comme des catalyseurs.

Plusieurs se sentent avant-gardistes, et n'hésitent pas à s'impliquer dans les projets locaux, utilisant souvent l'entreprise pour porter le projet. D'autres conçoivent leur dynamisme davantage de façon économique, et voient leur entreprise tel un moteur économique pour le milieu ou pour le secteur d'activité.

La création de liens sociaux, de contacts humains ou de relations interpersonnelles constitue un élément important des retombées sociales. Certains exemples sont probants, tels les services de garde qui offrent un lieu de socialisation aux enfants de moins de cinq ans et qui offrent de surcroît des relations saines et stables aux enfants issus des familles vivant des difficultés. Les EÉS permettent également à des personnes âgées de créer des liens, de **briser l'isolement**, et aux personnes atteintes d'un handicap sévère de sortir de leur domicile et de rencontrer des gens.

¹⁷Wikipedia. [en ligne], [http://fr.wikipedia.org/wiki/Qualit%C3%A9_de_vie] (Consulté le 7 décembre 2010).

« Il y a beaucoup de personnes handicapées qui étaient à la maison et qui sont maintenant en contact avec le reste de la population. C'est un gros impact social. Il y a des gens qui travaillent et qui ne travaillaient pas. » (Secteur des transports)

« Pour eux aussi, c'est leurs amis. Ils viennent ici et ils sont heureux. C'est leur lieu de socialisation. Ils y trouvent une raison de vivre. En temps normal, à 21 ans eux, ils sont chez eux et ils se bercent. Ils regardent la télévision. » (Services aux personnes)

De façon plus large, certaines EÉS voient l'impact relationnel de leurs activités s'appliquer au niveau de la communauté. Elles deviennent un **lieu de rencontre**, et permettent la création de liens **entre les générations**. Des personnes peuvent s'impliquer dans un projet de manière ponctuelle, sans nécessairement être membres, administrateurs ou usagers de l'entreprise.

Un participant à l'étude parle du rôle **rassembleur** de son entreprise, trait maintes fois soutenu par les autres répondants des autres secteurs.

« They are proud of it and talk to other people, it kind of rallies people together, they've got something in common. » (Secteur des ressources naturelles)

« Les gens ont pris une habitude. Parce qu'en moyenne, les spectacles à Bonaventure, c'est 1300 personnes [...] qui viennent ou qui sont habituées. Ça a remplacé, je dirais, le perron de l'église d'autrefois. Les gens se rassemblent ici. Et c'est un peu ce qui est en train de se produire à Carleton et à Grande-Rivière. » (Secteur récréotouristique)

Plusieurs entreprises de notre territoire ont un impact direct sur le **développement de l'enfant**, tandis que d'autres vont **soutenir les jeunes en difficulté** par leurs activités. On parle entre autres d'intégration de jeunes adolescents à des projets divers et stimulants, où ils ont la chance d'acquérir des savoir-faire et aussi de s'épanouir. Pour les enfants d'âge préscolaire, des jeux éducatifs et des situations d'apprentissage sont offerts par un personnel formé, mais nous avons aussi l'assurance, pour certains enfants plus démunis, « *de savoir qu'à tous les matins, la même personne sera là quand ils vont arriver. C'est de leur offrir une stabilité qu'ils ne peuvent avoir ailleurs* ». (Secteur des services de garde)

La **santé** est un élément important de la qualité de vie et elle-même se compose de divers éléments : le physique, le mental, le curatif, le préventif, etc. Certaines EÉS vont toucher ces aspects par leurs activités, que ce soit leur objectif premier ou une retombée indirecte de ces dernières.

L'alimentation est un élément intrinsèquement relié à la santé et celle des personnes âgées se voit améliorée, tant par les services d'aide à domicile que par les maisons d'hébergement

présentes dans la région. « *Leurs enfants nous disent que depuis que leurs parents sont ici, ils mangent beaucoup mieux. Parce que tout seuls, ils ne prennent pas le temps de manger...* »

« Il y a une présence aussi, on parlait de solitude tantôt. Et ça augmente leur qualité de vie [...] Le volet alimentation, la différence entre bien s'alimenter, pas s'alimenter et s'intoxiquer, parce que ça arrive aussi! Et tout le volet des troubles cognitifs, présence, surveillance, il y a ça aussi. »

Toujours en santé préventive, **l'activité physique** est de plus en plus reconnue comme un facteur déterminant et plusieurs entreprises collectives jouent un rôle dans ce domaine.

« Nous, on touche presque 200 jeunes par semaine, même en hiver. Aux Îles, 200 jeunes, c'est énorme! Deux cents jeunes qui, en général, ne sont pas intéressés par le hockey, ni le soccer. Des jeunes qui ne faisaient pas de sport et qu'on est allé chercher pour faire bouger! ». (Secteur des arts)

Même constat du côté gaspésien :

« On fait bouger les jeunes, de un. Ça, c'est monumental. On a des experts pour les faire bouger. Juste au niveau des saines habitudes de vie, les développer avec les jeunes, c'est nouveau... » (Secteur des arts)

Les acteurs de l'aide à domicile soulignent leur rôle joué dans le **soutien moral et psychologique** qu'ils apportent parfois aux bénéficiaires de services, une aide rarement nommée, mais d'autant plus nécessaire. Les maisons d'hébergement qui offrent aussi du répit aux familles dont un membre est atteint d'un trouble quelconque parlent de soutien essentiel.

« Ça leur permet de ne pas sombrer dans la dépression bien souvent. Il y a des parents qui vivent ça aussi! On leur permet d'avoir un souffle de plus ». (Secteur des services aux personnes)

L'offre de **répit** constitue en effet une retombée importante pour plusieurs personnes de la communauté. Si une participante lance à la blague que les services de garde permettent aux parents de respirer un peu, c'est avec un moins grand sourire qu'on nous parle du besoin de répit pour les familles dont un membre est atteint de la maladie d'Alzheimer. Ce service est offert en Gaspésie et aux Îles par des EÉS, par exemple dans une maison d'hébergement, qui profite de ses chambres libres pour y accueillir d'autres personnes dans le besoin.

Les services dispensés par certaines EÉS vont jusqu'à offrir à des personnes un **milieu de vie, un accès au logement** pour certains, mais aussi un lieu pour des personnes âgées qui ne peuvent plus assumer seules les responsabilités inhérentes à l'entretien d'une maison ou d'un logement. Pour d'autres, toutes tranches d'âge confondues, c'est un milieu de vie permanent ou de jour, alors que leurs limites physiques ou intellectuelles ne leur permettent ni de fréquenter

les institutions scolaires, ni d'être actifs sur le marché du travail. Une directrice d'un centre de jour nous rapporte :

« Moi, la plus belle phrase que j'ai entendue, c'est « vous me permettez d'avoir mon enfant avec moi, sinon je ne pourrais pas. Il faudrait qu'il soit dans une institution ou dans une famille d'accueil... » Je veux dire, ça c'est merveilleux. » (Secteur des services aux personnes)

L'offre d'un milieu de vie est étroitement liée au maintien à domicile, l'impact le plus important des services à domicile selon ses acteurs. Aux Îles seulement, 55 % de la clientèle bénéficiant de ces services ont plus de 75 ans, et sont souvent en légère perte d'autonomie¹⁸. Les soins apportés permettent de retarder leur entrée dans des centres d'hébergement, c'est-à-dire qu'ils rendent possible pour les personnes qui le désirent de demeurer dans le confort de leur foyer.

Un autre élément essentiel à la qualité de vie, mais qui semble aller de soi pour quiconque n'a pas été confronté à une telle limite, est la notion de **déplacements**. Spécifique au secteur des transports, elle affecte néanmoins plusieurs sphères de la vie que ce soit l'accès au travail, aux activités récréatives et aux soins de santé, pour ne nommer que ceux-ci.

« J'ai vu une madame, elle avait 40 ans et c'était la première fois qu'elle sortait de chez elle. C'est pour dire... d'autres ne sortaient pas souvent. Des fois, c'est juste un handicap physique. C'est même pas intellectuel. » (Secteur des transports)

Si la honte explique en partie ce comportement heureusement peu commun, le non-accès à un transport adapté rendait difficile le déplacement d'une personne en fauteuil roulant. Aujourd'hui s'ajoute le transport collectif nouvellement implanté dans la région, et le nombre d'usagers est grandissant. L'augmentation de la possibilité des déplacements ouvre une porte sur toute une foule de nouvelles opportunités.

Un dernier aspect de la qualité de vie consiste en la **sécurité**, aspect certes préventif, mais utile pour la communauté. Celui-ci se répercute à deux niveaux, soit dans la présence **d'équipement d'urgence**, mis en place par une EÉS pour intervenir en cas de catastrophes ou de sinistres, mais aussi dans la **surveillance de personnes à risques**, dans le secteur des services aux personnes et de l'habitation.

« Le gros nerf de la guerre, c'est notre équipement d'urgence. S'il y a une inondation, s'il y a une érosion des sols, c'est déjà tout prévu, on a deux génératrices, on peut aller diffuser de la Butte du vent, si jamais il arrive quoi que ce soit, on a des lits de camp dans la cave [...] On se met prêt, on a

¹⁸ Information, non vérifiée, reçue lors d'un focus groupe.

tout ce qu'il faut. [...] C'est sûr que les impacts sociaux, parce que CFIM, dans la communauté... quand il y a de quoi qui ne va pas, on est la première référence. » (Secteur des médias)

« Il y a beaucoup de gens qui sont inquiets de leurs parents. Quand ils vivent tous seuls. Quand ils sont ici, on voit le soulagement des enfants, ils savent ... Même pour les personnes seules aussi. Ils savent que même la nuit, ils pèsent sur un piton et une personne est là en quelques secondes. Ça en rassure beaucoup. Autant les résidents que les familles des résidents. » (Secteur de l'habitation)

4.1.2 Vie économique

« On est vraiment fier! On n'a pas eu d'argent pour du développement économique, mais on est en train de faire du développement économique en se servant du social. Et ça, c'est capoté. » (Secteur des arts)

Pourquoi parlons-nous d'impacts économiques en pleine démonstration d'impacts sociaux? Parce qu'il importe, comme l'écrit Linda Binhas (2005 : 64) de rompre avec le principe d'exclusivité entre le social et l'économique. S'il s'agit de deux univers distincts, ils sont parfois si rapprochés qu'il est malaisé de les différencier. Les impacts qui suivent font partie de cet interstice entre le social et l'économique : des effets relevés dans la collectivité et générés par la présence d'entreprises collectives.

Que ce soit dans le secteur des services, de l'habitation ou dans celui du commerce au détail, la question de **l'accès des produits et des services** demeure primordiale pour les EÉS. Pour certaines, l'accessibilité pour les personnes à faible revenu est au cœur même de la mission, c'est-à-dire de pouvoir offrir tel ou tel produit à un prix abordable. Or, d'autres répondants incluent dans leurs constatations la qualité du produit, voire sa simple présence en région éloignée. C'est le cas des arts de la scène, jugés professionnels et de qualité en dépit de notre situation géographique. Même constat dans le secteur agroalimentaire : des EÉS permettent la production et la mise en marché de produits locaux et biologiques, moins accessibles dans les marchés traditionnels.

Les EÉS, bien que distinctes des entreprises privées par leur structure et leur mode de fonctionnement, **soutiennent** bien souvent ces dernières par leurs activités et leur mission. Les exemples sont nombreux où les impacts ressentis dans la communauté se font au niveau des **entreprises privées**, celles-ci non moins utiles à la communauté. Que ce soit par les achats locaux que les EÉS semblent préconiser, ou par le propre de leur mission, qui vise la **promotion des produits locaux**, l'activité économique de plusieurs entreprises privées se voit

bonifiée par leurs homologues à caractère social. Dans certains cas, leur existence même dépend largement de la présence de l'EÉS.

« En étant une coop, on n'aide pas juste aux travailleurs et aux membres. On a des campements forestiers, on doit acheter de la nourriture et on essaie toujours de le faire dans les petites épiceries du coin. On ne fait pas affaire avec les gros supermarchés. On va encourager les plus petits. Quand on va acheter l'essence pour nos camions, on va encourager toute la région, on n'ira pas acheter en vrac. C'est sûr que ça fait moins de profits pour nous, mais ce n'est pas le but. » (Secteur des ressources naturelles)

« Nous, notre mission, c'est d'offrir des produits carnés de 2^e et de 3^e transformation, tout en assurant un service d'abattage pour les producteurs. C'est un service qu'on a failli perdre et qu'on ne peut pas se permettre de perdre. Ça voudrait dire qu'il n'y aurait jamais plus d'élevage ici, ce serait impossible. Ça prend un abattoir reconnu, et ça couterait une fortune d'avoir à en rouvrir un.[...] T'as les coops qui font toute sorte de choses, les sangliers, t'as Côte à Côte, t'as le Veau de Nathaël, ça permet de tenir toutes ces entreprises-là. Ça répond à un besoin commun, chacun ne pourrait pas soutenir ça tout seul. » (Secteur agroalimentaire)

L'attrait touristique des EÉS, impact sur lequel nous reviendrons plus loin, affecte également les entreprises locales, qui bénéficient d'un accroissement de l'achalandage. S'il n'est pas de notre ressort de chiffrer cette retombée, plusieurs EÉS en sont conscientes et la perçoivent comme un élément important.

Le nombre d'emplois créés par les EÉS de la Gaspésie et des Îles est présenté dans la section précédente. Il s'agit d'une donnée factuelle, sur laquelle nous ne nous attarderons pas ici. Néanmoins, il importe de rappeler que la **création d'emplois** est non seulement un critère de reconnaissance des EÉS, mais également une partie de la mission d'un grand nombre d'entre elles. Elles sont unanimes, leur nombre d'employés chuterait considérablement si elles venaient qu'à devoir privatiser leur structure et préconiser d'abord la recherche de profits. C'est avec fierté que ces acteurs nous mentionnent le nombre d'emplois créés, et la majorité vise à offrir une stabilité à leurs employés. Qui plus est, plusieurs entreprises adhèrent à des programmes de réinsertion, que ce soit pour des personnes sans emploi¹⁹ ou pour de jeunes décrocheurs.

¹⁹ Plusieurs EÉS madeliniennes ont fait référence à l'importante diminution du nombre de bénéficiaires des programmes d'aide sociale comme impact de leur présence dans milieu, ce qui n'est vrai qu'en partie. En effet, après vérification auprès du Centre local d'emploi, on apprend que si les EÉS sont une porte d'entrée importante pour le marché du travail, la récente modification du système de comptage

Toujours en lien avec la création d'emplois, un des impacts considérables de la création des EÉS de certains secteurs a été la **réduction du travail au noir**, avec tout ce que cela signifie pour la société. En effet, les services de garde et les soins à domicile sont deux secteurs où le travail non déclaré a chuté considérablement depuis la formation des entreprises. Le sous-financement que connaissent les entreprises en soins à domicile et leur difficulté à augmenter les salaires de leurs employés jouent par ailleurs sur le désir de certaines d'entre elles de retourner travailler « à leur compte ».

Telle que l'évoquait l'un des répondants du secteur agroalimentaire, la présence de la coopérative permet à ses membres producteurs de poursuivre leurs activités et à de nouvelles entreprises de voir le jour. Aux Îles-de-la-Madeleine, ce secteur de l'industrie demeure marginal bien qu'il joue un rôle crucial et grandissant dans le développement socioéconomique de l'archipel. On peut aussi penser au tourisme gastronomique, un sous-secteur émergeant tout autant dans la péninsule gaspésienne que dans l'archipel. La viande locale a la cote auprès des visiteurs et par conséquent auprès des restaurateurs locaux. Ainsi, affirmer que les EÉS ont un impact sur la **vitalité d'un secteur** n'est aucunement exagéré.

Cette vitalité est soutenue par l'implication de bénévoles — fréquente et indispensable pour certaines EÉS — et assurée par des projets ou la poursuite d'activités à caractère unique. La piste de course du Centre Alfred Gallant en est un exemple, devenue, au fil des ans et des fermetures des autres entreprises similaires, la seule piste équestre de la province. Situation semblable pour une petite entreprise de la Haute-Gaspésie, qui continue à offrir des services de reliure à toute la région, « *chose de plus en plus rare depuis la concentration de cette industrie à Drummondville.* »

Les EÉS ont la particularité de pouvoir exister dans des sphères de l'économie où le privé n'y voit d'intérêt, c'est-à-dire où la rentabilité est plus difficilement atteinte. Cela signifie que bien souvent, bon nombre d'entre elles doivent développer des activités marchandes à côté, pour permettre à leur mission première d'être remplie. Ces efforts, s'ils jouent sur la vitalité des secteurs, permettent de surcroît une plus grande **diversité** de ceux-ci. « *Ça donne des emplois en théâtre aussi, et ça, c'est rare! C'est un débouché pour des artistes, même en région!* » (Secteur des arts)

statistique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale explique également la baisse du nombre de prestataires. (Source : CLE des Îles-de-la-Madeleine)

Les **échanges de services** semblent être monnaie courante entre les EÉS, généralement enclines à soutenir la communauté de quelque façon que ce soit. Parfois, ceux-ci prennent davantage la forme de dons en services, mais aussi en argent. Si les coopératives sont tenues par leurs propres règles de redistribuer leurs profits, les autres EÉS le font souvent par solidarité, conscientes de l'importance de l'entraide entre organismes. Pour plusieurs, les EÉS perpétuent une **solidarité sociale** entre les acteurs économiques.

« On le fait parce qu'on collabore avec les organismes, on le fait pour les aider, on leur prête notre remorque, on va les chercher, et on va continuer de le faire, mais ce n'est pas rentable. » (Secteur de l'environnement)

Un dernier impact dans la dimension économique réside dans l'**alternative** que représente l'économie sociale face **au capitalisme** grandissant. Dans certains cas, la propriété collective et locale permet à une communauté de se prémunir d'un service autrement contrôlé par une entreprise éloignée qui en détient le monopole. C'est le cas des médias écrits de la Gaspésie, propriétés du groupe Québecor à l'exception des quelques EÉS qui se dédient à cette activité. Les retombées de cette mainmise des EÉS sur ce média sont de l'ordre de la proximité et de l'assurance que l'information répond bel et bien à un besoin.

Les EÉS favorisent également le recours à une **main-d'œuvre locale**, contrairement aux multinationales qui tendent à chercher les avantages comparatifs. Ceci se répercute souvent en un déplacement de la main-d'œuvre, vers des lieux où elle est moins coûteuse.

« C'est sûr que ce n'est pas évident d'être concurrentiel en vendant des produits bio, parce qu'aux US, eux ils engagent des Mexicains pour ramasser leurs légumes. » (Secteur agroalimentaire)

4.1.3 Territoire

Le concept de territoire a été largement discuté en science, où il réfère notamment à la géographie humaine et à la géographie physique. La présente dimension regroupe les impacts qui sont en lien avec ces deux notions, c'est-à-dire le territoire et ses ressources, ses paysages, ses caractéristiques physiques, mais aussi le flux de sa population, ses attraits et les relations que ses occupants entretiennent. Six impacts ont été classés dans cette catégorie.

Un premier impact des EÉS est d'ordre **démographique**, trois éléments ressortent sur le sujet : l'**enracinement** des nouveaux arrivants, le **retour des jeunes** et le **frein à l'exode** de la population. Certes, il serait naïf de croire que seules les EÉS sont responsables de ces mouvements, mais elles constituent indubitablement un facteur d'attrait pour les communautés.

Tel qu'il apparaît précédemment, les EÉS influent sur la qualité de vie, les relations sociales et l'accès à l'emploi, tous des critères de rétention des jeunes en région, natifs ou nouveaux arrivants, selon une étude effectuée sur le sujet par Malenfant *et al.* (2010).

« Il n'y a plus moyen de me sortir d'ici! Il y a beaucoup de monde qui vient et qui évolue avec des gens d'ici. Je trouve que c'est en s'impliquant dans les choses comme ça que tu participes et que tu te sens à ta place. » (Secteur agroalimentaire)

La diversité des secteurs touchés par l'économie sociale permet à des personnes, comme nous le mentionnions plus tôt, de s'épanouir dans des domaines qui les intéressent, mais qui sont souvent moins rentables. « *Moi, c'est parce que je m'intéressais à l'histoire que je suis ici. Ce sont mes racines et quand tu veux développer une place, c'est bien des racines* » (Secteur de la recherche). La spécificité développée par certaines EÉS permet par ailleurs à la région d'attirer de nouveaux arrivants, comme nous le confirme un acteur du secteur des arts :

« En ce moment, je vais te dire, dans le personnel qui travaille dans l'école de cirque, il n'y a pas un chat qui vient de la Gaspésie. Sur les 2 cohortes d'instructeurs, en moyenne 14 par années, il n'y a pas un chat qui vient... non, il y avait 4 personnes de la Gaspésie. Entre 17 et 32 ans. Sur ces jeunes-là, il y en a... 5-6, dans la prochaine année, au moins 8 qui se sont ou vont s'installer en Gaspésie. » (Secteur des arts)

Les opportunités d'emploi créées par les EÉS aident également à mettre un frein à l'exode comme le démontrent ces propos : « *Of course it helps keeping young people! Before, they didn't have any job and they had to go outside to find work. Now, they can stay and work here.* » (Secteur des ressources naturelles)

Les entreprises travaillant à la mise en valeur des produits locaux contribuent certainement à l'accroissement de la connaissance du territoire de provenance de ces produits. Pour reprendre leurs propres termes, ils influent sur le **rayonnement** du territoire. Au-delà des simples produits exportés, l'image projetée et les idées véhiculées à propos d'une région peuvent être modifiées grâce aux activités d'une entreprise sociale.

Plusieurs EÉS de la région se sont aussi vu décerner des prix au cours des années précédentes, de prestigieuses récompenses qui ajoutent au rayonnement de leurs entreprises, mais aussi de toute la région. Que ce soit par le Gala des Masques, les prix Rideau ou Les Grands Prix du tourisme, la qualité des services et du leadership est reconnue et contribue à rendre l'offre attrayante pour la région.

Certaines retombées se font plutôt sentir localement, soit au niveau de **l'occupation du territoire**. Les entreprises du secteur agroalimentaire arguent qu'elles favorisent le

développement de la ruralité en soutenant l'agriculture, tandis que certains villages, plus petits et éloignés des centres, sont maintenant reliés par un réseau de transport en commun favorisant la **rétenion de ces habitants**. En hiver par exemple, certains habitants de l'île du Havre-Aubert avaient l'habitude de déménager sur l'île centrale pour réduire les risques de la conduite hivernale. Certaines localités se voient **revitalisées** depuis l'ouverture d'une EÉS, que ce soit celle de la Dune-du-Sud aux Îles, où les gens n'y voyaient qu'un dépotoir avant l'ouverture de la Ressourcerie, ou encore la petite communauté de Val d'Espoir, qui semble reprendre vie sous les initiatives des Bio-Jardins. Des commerces rouvrent leurs portes et des jeunes viennent y acheter des terres pour les cultiver. La présence de services permet par ailleurs de transformer la **perception** qu'on peut avoir d'une localité, comme l'exprime ce répondant du secteur récréotouristique : « *À partir du moment où on a des services de qualité, on n'est pu loin, on est proche. Ça part d'ici, au lieu d'être loin!* »

Bien que **l'attrait touristique** d'une région puisse être considéré comme un élément de la dimension économique, nous avons choisi de l'inclure aussi dans la question de territoire pour diverses raisons. D'abord, il ne suffit pas de chiffrer l'impact touristique, mais plutôt de souligner de quelle façon celui-ci se déploie dans notre région. L'offre touristique se trouve bonifiée et diversifiée par les activités des EÉS, tandis que plusieurs tentent de « *montrer aux visiteurs qu'il y a une autre façon de vivre les Îles (ou la Gaspésie). C'est pas juste les boutiques, c'est la nature dehors, c'est la pêche qui est une grosse partie de nos villages* ». L'objectif de « **retenir les visiteurs** » en Gaspésie, où ces derniers ne font souvent « *que passer* », est également visé par les EÉS de la péninsule. Développer les possibilités de découverte de l'arrière-pays, offrir des activités à chacun des points d'arrêt, et **dévier les visiteurs de la route** principale sont les retombées directes de plusieurs EÉS.

« Plus ça va, plus le monde vient ici et reste 3-4 jours. L'impact, c'est la rétenion... Le visiteur reste plus qu'une journée. Si on n'était pas là, le visiteur partirait ailleurs. »

L'accès au territoire :

« On veut pas une pancarte « privée » qui empêche le monde de passer sur le site. C'était justement pour éviter qu'un propriétaire privé s'accapare du lot et en fasse un complexe touristique privé [...] Les gens viennent marcher, les jeunes des Îles, les familles ont encore accès à la plage de l'Étang du Nord, la seule entre le poste de police et la Martinique qui n'est pas privée. Ça fait une grosse différence. » (Secteur récréotouristique)

L'aspect collectif de l'EÉS assure à la population un **accès aux ressources** du territoire, comme nous le démontre l'exemple précédent. Les ZECS (Zones d'exploitation contrôlée) permettent également à leurs membres d'accéder à ces ressources, autrement protégées d'une exploitation draconienne. Pour d'autres entreprises du secteur récréotouristique, il s'agit de permettre aux usagers de vivre le territoire autrement, d'y accéder par des voies autres que celles habituellement accessibles. « *Notre mission? C'est de faire découvrir ce coin de la Gaspésie par voie de mer, de terre et de rivière... en kayak de mer, en canot, à la voile.* »

Le dernier impact de cette dimension se situe à la frontière entre la notion de territoire et celle des relations sociales, puisqu'elle consiste en un **resserrement des liens** entre les localités. Si les EÉS se connaissent très peu entre elles, plusieurs travaillent à augmenter les liens entre les sous-régions. Certains voient leur projet comme étant rassembleur : « ... *Ce sera le plus grand projet de mobilisation d'une région...* » (Secteur des arts) Sans nécessairement référer à la mobilisation, d'autres parlent plutôt d'une connaissance accrue de son voisin, de sa région.

« Faire en sorte que La Haute-Gaspésie parle au Sud et que Gaspé sache ce qui se passe sur Les Plateaux. [...] Il y a aussi ce besoin-là qui est apparu plus tard, c'est d'avoir une espèce de rapprochement régional. » (Secteur des médias)

4.1.4 Éducation

Étymologiquement, « éducation » signifie l'action de « tirer hors de ». Hors de quoi? Le mot ne le dit pas. S'agit-il d'un changement dans l'état d'une personne? Dans l'état de ses connaissances et de ses capacités? La dimension éducationnelle dans laquelle se situent les impacts de plusieurs EÉS s'oriente en ce sens, c'est-à-dire une éducation au sens large, qui pourrait être considérée comme de l'éducation populaire. Cette dernière est une éducation qui reconnaît à chacun la volonté et la capacité de progresser et de se développer, à tous les âges de la vie²⁰. Elle ne se limite pas à la diffusion de la culture académique, bien que certaines activités des EÉS de la région soient en lien avec le parcours scolaire d'individus.

Un premier impact relevé réside dans un **changement de mentalité** de la population en général ou encore auprès des usagers ou bénéficiaires des EÉS. L'action des EÉS provoque parfois un choc des idées, nécessaire à l'**ouverture** et à l'adoption de **nouveaux comportements**. Qui plus est, les exemples sont nombreux, où des gens de la communauté vont **changer leurs**

²⁰ Wikipedia. [en ligne], [http://fr.wikipedia.org/wiki/%C3%89ducation_populaire] (Consulté le 7 décembre 2010).

perceptions, grâce à l'action des EÉS. Le Centre d'interprétation du phoque, où le travail réalisé permet de présenter une autre perception de la réalité que celle généralement véhiculée dans les médias — souvent victimes de campagnes massives de désinformation — illustre précisément ce volet éducatif.

« Les personnes handicapées, il y avait des hontes. Les gens les gardaient cachées. J'ai vu des personnes, des parents qui ont pris des informations et un moment donné, leurs enfants sont sortis... La population en général, au fur et à mesure que les personnes handicapées vont sortir, sera plus sensibilisée, à leur présence, à leur existence. » (Secteur des transports)

« La réaction des gens était « *retourne dans la ville, t'es un gars de la ville* ». Je me suis fait traiter de fou pendant deux ans. Un moment donné ça a décollé. Cette année, j'ai gagné le prix « Jeune leader » par la chambre des commerces. C'est une reconnaissance du travail. » (Secteur des arts)

Parfois, ce sont les comportements qui changent tranquillement, que ce soit au niveau du transport, du recyclage. Les exemples, encore une fois, sont nombreux.

L'éducation, nous le disions plus haut, peut référer à l'**acquisition de connaissances**, mais il s'agit également d'un **partage de valeurs**. Les musées, les médias écrits, les centres de recherche, mais aussi les théâtres contribuent à la diffusion de connaissances et de valeurs.

« C'est tout un paquet de valeurs essentielles, de notions, d'enseignements, qui passent par le spectacle. Je travaille beaucoup avec les écoles. Je pense que le spectacle est un véhicule assez hallucinant pour passer des valeurs. » (Secteur des arts)

Les **valeurs coopératives**, autrefois, étaient transmises au sein de ce que les pionniers appelaient les « cercles d'études » (Arseneau Bussièrès et Chevrier, 2007). Dans les cuisines, les hommes se rassemblaient pour faire ce qu'on nomme aujourd'hui de l'éducation coopérative. Celle-ci ne se fait plus de façon explicite que très rarement. Néanmoins, au sein même de coopératives, cette forme d'éducation subsiste et plusieurs y voient un lieu de formation.

À un tout autre niveau, l'éducation revient à sa base, c.-à-d. apprendre à l'autre à **devenir autonome** ou du moins lui offrir les outils pour le devenir. « *Ce que je veux dire, ils sont dans une cuisine et ils ne savent pas... Nous, on leur a montré à éplucher une carotte. Faire le repas le midi, c'est eux qui le font.* » (Secteur des services aux personnes)

« Le projet est de les aider... ils ont chacun un jardin à eux autres. Ils commencent à faire des semis, ils ont des cours avec ça, ils apprennent à faire un plan de jardin, ils aident à faire le suivi, l'entretien paysager. Ils font toute sorte d'activités. Ils ont des cours de cuisine, ils apprennent à arranger les légumes. Les cuisines... ils ont des ateliers de créativité aussi. On se dit, un jeune en décrochage, il

a besoin de savoir c'est quoi travailler, et développer sa créativité... C'est par des activités de créativité qu'il va pouvoir s'affirmer de façon équilibrée. Ensuite, ils ont des activités communautaires, ils sont en insertion sociale, ils doivent faire des liens avec la communauté. » (Secteur agroalimentaire)

Régulièrement, des liens sont faits avec les **institutions scolaires**. Que ce soit par des formations offertes à l'intérieur même des écoles, par l'obligation des jeunes à poursuivre leurs études en même temps que leurs activités, ou encore par des partenariats entre écoles et EÉS, plusieurs actions contribuent à la fois à la **persévérance scolaire** et au **retour des jeunes à l'école**. Pour plusieurs, l'impact des EÉS se situe au niveau de la motivation des jeunes, facteur clé de la réussite. Par ailleurs, certaines EÉS vont permettre à des individus de développer des talents qu'ils n'exploiteraient pas autrement. Le secteur des arts et de la culture y est propice, mais celui des médias aussi, ainsi que le secteur récréotouristique.

Le rôle d'éducation des EÉS ne se limite toutefois pas à la sphère collective. Nous le verrons plus loin, les individus impliqués dans des EÉS y voient une grande opportunité de formation, d'apprentissage.

4.1.5 Environnement

Que ce soit pour des raisons économiques, parce que le propre de la mission consiste à travailler à la protection de l'environnement, ou encore pour suivre une tendance générale qui se dessine envers l'enjeu environnemental, chacune des entreprises rencontrées était en mesure de nous citer un exemple de leur conduite « verte ». Utilisation de papiers recyclés, économie d'eau, réduction des déplacements, pour ne nommer que ceux-là. Il serait naïf de croire en une absolue supériorité des EÉS en matière de protection de l'environnement. Néanmoins, les priorités des EÉS peuvent laisser une plus grande place à cette valeur qui semble toucher une portion grandissante de la population. Nous disons « peut laisser » parce que la situation économique des EÉS est rarement enviable, et la nécessité de rentabiliser des activités souvent peu rentables est bien réelle. C'est pourquoi plusieurs avouent que derrière leur choix « vert » se trouvent des considérations plus économiques. Par ailleurs, tout le secteur des ressourceries au Québec est géré par des EÉS qui elles, visent directement une meilleure gestion des matières résiduelles.

Les impacts des EÉS relevés dans le domaine de l'environnement sont donc multiples, peu importe leurs motivations. Ils se divisent en deux sous-catégories, soit 1) la réduction de l'impact sur le milieu et 2) une meilleure gestion des ressources. En matière de réduction de l'impact, on retrouve la **réduction des déchets**, la **réduction des déplacements** (et donc de

la consommation de carburants), l'**utilisation de matériaux recyclés** et la **revalorisation de matériaux**. La meilleure gestion, comme retombée collective, se concrétise par une **meilleure utilisation des ressources** et par la **protection des ressources**.

L'**impact minimal** sur le milieu est un élément plus fréquemment soulevé par les entreprises récréotouristiques, en lien avec leurs activités et excursions en nature. Leurs produits, souvent écologiques, bénéficient d'un capital de sympathie grandissant auprès des visiteurs.

La **réduction des déplacements** concerne inévitablement les entreprises de transport en commun, bien que plusieurs autres entreprises, dont les centres de services à domicile, favorisent les services de proximité réduisant ainsi les impacts reliés au transport. La prévalence des achats locaux telle que mentionnée par des EÉS de tous les secteurs y joue également un rôle.

Si l'ensemble des EÉS affirme diminuer leur consommation de papier et **utiliser les fibres recyclées**, la **réduction des déchets** et la **revalorisation** est directement assurée par les entreprises du secteur environnement: « *C'est entre 50 et 100 tonnes de matériel par année qui ne se retrouvent pas sur le bord des routes...* » et qui sont revendues à un prix accessible à tous, nous devons-nous d'ajouter.

La protection des ressources quant à elle, réfère entre autres à l'action des ZECS, EÉS mises en place par le gouvernement dans le but de mieux gérer les ressources autrement exploitées par les grandes compagnies. En effet, en ce qui concerne la couverture forestière en Gaspésie et l'état des pêches le long des côtes, il devient on ne peut plus important de contrôler l'accès aux ressources pour les sauvegarder et pour pérenniser des activités de type récréatif. On parle ici d'une **meilleure utilisation**, mais de **protection des ressources** également.

4.1.6 Culture

« La culture devrait être comme la santé et l'éducation. On ne calcule pas combien ça coute pour dire que c'est rentable. » (Secteur des arts et culture)

Un nombre important d'EÉS se situent dans le secteur des arts et de la culture (plus de 13 % des EÉS répertoriées). S'il s'agit d'un secteur difficilement rentable financièrement, c'est aussi un de ceux où le plus grand nombre d'individus s'engagent bénévolement. Ces entreprises répondent à un besoin non chiffrable et jouent un rôle sur le dynamisme d'un lieu, son attrait, sa qualité de vie. Les impacts de la dimension culturelle sont encore une fois nombreux et fort variés, et leur écho se reflète à plusieurs niveaux.

Dans un premier temps, les EÉS de ce secteur, bien que non exclusivement, jouent un rôle dans **l'accessibilité à la culture**, parfois perçue comme un luxe que seuls les mieux nantis peuvent s'offrir.

« Ici, nous nivelons les inégalités d'accès à la culture en offrant un produit de qualité [...] C'est sûr qu'en offrant les spectacles gratuits, c'est une opportunité pour les gens de voir un spectacle et qui peut-être n'auraient pas les moyens d'aller dans une salle de spectacles et payer 30 \$. » (Secteur des arts et culture)

L'accessibilité se déploie de multiples façons. Que ce soit au niveau de la **formation artistique** que certaines EÉS peuvent offrir, de la **qualité** atteinte par quelques-unes de leurs prestations, de **l'accès physique** proprement dit avec les entreprises de transport qui assurent le déplacement des personnes à mobilité réduite à des événements culturels spécifiques, et enfin de la **connaissance de l'événement**, que les médias locaux permettent de diffuser, l'art et la culture sont démocratisés par les entreprises sociales de notre région.

« Au niveau de la création... Ce n'est pas seulement nous, c'est l'ensemble des produits culturels de la Baie-des-Chaleurs. Il y a une grosse effervescence. Qu'on prenne de Carleton à Paspébiac, il y a une effervescence dans ce secteur-là [...] Et au niveau du choix des artistes [...] La mission qu'on s'est donnée, c'est d'aller vers des artistes émergents. On ne prend pas un artiste qui a déjà produit 5 disques et qui vient lancer... C'est vraiment le début des carrières, pour aider au lancement. » (Secteur récréotouristique)

L'accès est, comme nous le démontre le paragraphe précédent, à double sens. Les entreprises offrent à la population diverses activités culturelles et parallèlement un **lieu de diffusion** aux artistes, un **lieu de création**. Ceci nous amène à notre deuxième sous-dimension, soit celle de la **diversification de l'offre**, non seulement permise, mais générée par certaines EÉS. La plus faible densité de population en région explique en grande partie l'offre artistique et culturelle réduite par rapport à celle des grands centres. Cette même densité de population rendrait difficile pour l'entreprise privée de se consacrer uniquement au développement de nouveaux créneaux. L'entreprise d'économie sociale aura souvent pour mission, et certes avec le soutien gouvernemental ou d'organismes de développement local, d'innover, d'expérimenter, d'oser aller dans des sphères non traditionnelles. « *C'est apporter un peu ce qui se fait à l'extérieur, le court-métrage, l'animation pour adulte, plus engagée, plus conscientisée. Et ça marche! On a démystifié le dessin animé!* » (Secteur des arts et culture)

« T'sais, ça peut arriver qu'on va faire un show de musique actuelle pis ça va attirer 7 personnes, mais que de fil en aiguille, 3 ans après, eux vont faire le même show de musique actuelle, pis il va y avoir

50 personnes. C'est dans notre mission de se « sacrifier » un peu pour la cause..., sensibiliser à du nouveau. » (Secteur des arts et culture)

Des entreprises ont certes pour objectif de diversifier leur offre, mais les publics également doivent varier pour répondre aux critères de financement. Conséquemment, les jeunes enfants sont visés, les personnes âgées pareillement.

Enfin, la **mise en valeur** de produits culturels, du patrimoine, de collections, d'œuvres d'art, etc. constitue un des éléments de la mission de plusieurs EÉS, tout comme elle offre la **reconnaissance aux artistes** impliqués. Elles constituent une vitrine pour plusieurs éléments de notre culture et de notre mode de vie, lesquels contribuent à leur tour à renforcer notre sentiment identitaire et notre fierté collective; ce qui nous amène au point suivant.

4.1.7 Identité collective

Le sentiment identitaire partagé par les gens d'un même milieu dépend d'une multitude de facteurs. Une image collective est créée, à laquelle les gens s'associent à un degré variable. Les EÉS contribuent à la modulation de cette image dans un milieu donné, une contribution qui, nous posons l'hypothèse, est accentuée par l'éloignement et la faible population d'une région. Les activités et l'implication d'une entreprise collective dans sa communauté prennent une ampleur particulière qui laisse rarement indifférents les gens qui gravitent autour. Des composantes de ce que nous concevons comme l'identité collective d'une communauté sont en effet perçues comme des impacts déterminants des EÉS.

Les entreprises collectives sont soutenues à divers degrés par leurs membres. Ceux-ci y développent une **fierté** : premier élément en importance dans les propos recueillis. La fierté semble se vivre par les employés, les dirigeants, mais aussi les bénévoles voire la population en général.

« Nous, on favorise une augmentation de la production et des ventes des entreprises, de l'emploi dans chacune des entreprises. Une fierté aussi. Finalement, ce qu'on fait, c'est de la qualité, des sous qui restent dans la communauté, et c'est stimulant d'être dans un milieu où t'es fier d'être. »
(Secteur récréotouristique)

Est-ce que la fierté engendre le développement d'un **sentiment d'appartenance** ou est-ce l'appartenance ressentie qui rend fier? La question rappelle celle de l'œuf et de la poule certes, mais plusieurs expriment néanmoins le profond sentiment d'appartenance à la communauté en lien avec leur engagement au sein d'une entreprise qu'ils perçoivent comme étant leur. Une coopérative du secteur des ressources naturelles a d'ailleurs fait imprimer des autocollants et

fabriquer des casquettes à l'effigie de la coopérative. Son directeur s'étonne lui-même de constater qu'un nombre grandissant de voitures arborent son image et que des gens, ni membres ni employés de la coopérative, portent fièrement leur casquette.

« C'est sûr que quand l'école a fermé, les terres ont été abandonnées, beaucoup sont partis, les gens avaient beaucoup la nostalgie de la côte des Pères. Le fait qu'on s'est installé ici, qu'on a repris les terres, les gens du village le disent, c'est notre Coop. Tout le monde est membre de la Coop, utilisateur ou travailleurs, il y a un gros sentiment d'appartenance de dire c'est notre Coop. » (Secteur agroalimentaire)

« Depuis que les gens du canton de Gros-Cap ont repris possession du camping en 95, ce n'est plus seulement un camping. L'organisme établit un contrat social avec la population afin d'assurer la prise en charge collective de ce patrimoine naturel. » (Secteur récréotouristique)

La notion de **prise en charge collective**, étroitement liée avec le sentiment d'appartenance, est, comme l'évoque l'exemple précédent, à la source de la fondation même de l'entreprise. De multiples illustrations similaires ont été rencontrées au cours de cette étude, où la structure même des entreprises consiste en une mise en commun des forces pour répondre à un besoin perçu par un nombre important de membres d'une communauté. « *Le Camp, au départ, a été créé par des parents qui avaient des jeunes avec un grand intérêt pour le théâtre, mais qui n'arrivaient pas à recevoir une formation en théâtre ici...* » Une fois mise en place, l'entreprise continue, par sa structure, de permettre la prise en charge collective de plusieurs individus.

« On s'est organisé en partie au début pour donner un espèce de levier collectif commun, pour se procurer des articles qui avaient trait à l'agriculture, soit de la nourriture, soit des pesticides, soit des trucs reliés à l'agriculture. Collectivement, on avait faim ensemble. On s'est doté d'une entreprise qui va nous aider à faire ça. » (Secteur agroalimentaire)

Nous pensions inclure la notion de **patrimoine** dans la dimension culturelle des impacts avant de finalement trancher pour le côté identitaire auquel il est très lié. Plusieurs entreprises de plus d'un secteur voient leur rôle se jouer au plan, certes, de la **conservation** et de la **transmission** d'une richesse identitaire, mais aussi au niveau même de la **connaissance** de celle-ci. Elles permettent à une collectivité de savoir d'où elle vient, de comprendre qui elle est et de se faire connaître selon des traits qui lui sont propres. Les musées, les théâtres, mais aussi les entreprises récréotouristiques sont une fenêtre sur tout ce qui a trait au patrimoine d'une région donnée.

« C'était beaucoup ça, faire travailler des gens en ayant accès à des programmes. Il y a aussi tous les répertoires de généalogie. C'est tous les mariages, les naissances, les décès dans la région... C'est

un service qu'on a offert. Ils ont mis ça sur des fiches, la collection... bref, c'est l'édition de livres qui ont rapport avec la région. Des histoires de familles, il y a plein de choses comme ça qui ont été faites au cours des années. » (Secteur de la recherche)

« Un livre de recettes typiquement gaspésiennes, qui viennent d'une famille qui vient de la Gaspésie avec l'histoire de transmettre le patrimoine vivant d'une génération à une autre. Il ne faut pas que ça se perde... des recettes de boulettes de morue, des choses comme ça. Donc là, on se met à faire un livre. » (Secteur des médias)

4.1.8 Communication

Les impacts communicationnels sont indubitablement présents dans tout le secteur des médias, étant le propre de leur mission. Or, certaines entreprises des autres secteurs permettent l'échange d'informations ou favorisent la concertation entre les gens du milieu, notamment le secteur agroalimentaire et de l'habitation. Le premier impact ressortant de ce volet concerne **l'accès à l'information**, rendu possible par le travail des médias, mais aussi par la structure transparente des entreprises collectives.

Certains parlent **d'accès aux nouvelles** et aux événements locaux et régionaux, alors que d'autres évoquent les **ondes, rendues accessibles** à la population et aux organismes locaux pour **l'information** et le **divertissement**. Par ailleurs, la proximité de la population et la préoccupation constante des EÉS de répondre à ses besoins font en sorte que les moyens de communication mis en place sont **adaptés** à l'ensemble de la population, comme l'illustre l'exemple suivant :

« À la limite, je te dirais que c'est même pour les gens qui ne savent pas lire, parce que c'est une réalité importante en Gaspésie, dont les chiffres varient selon la définition qu'on donne à l'analphabétisme [...] Mettons ça large, entre 25 et 40 % à peu près en Gaspésie. Donc [...] pour que les gens qui ne savent pas lire puissent s'informer à travers le journal. Il y a des sections qui ont 150 mots, c'est des nouvelles brèves. Il faut que ce soit très court. On a des sections où il y a énormément de visuels. Il y a des sections où c'est des textes de 700 ou 800 mots. [...] Les choses sont mises en relief pour qu'il puisse toujours y avoir différents niveaux de lecture dans un texte, pour que les gens puissent surveiller, avoir un peu d'informations, même s'ils ne sont pas capables de soutenir la lecture. » (Secteur des médias)

Toujours en lien avec la communication et à travers nos rencontres, nous avons pu constater qu'une **cohésion locale** était soutenue, voire créée par les activités des EÉS. Une meilleure connaissance des institutions, organismes et autres acteurs entre eux était facilitée par le travail rassembleur de plusieurs EÉS.

« Avec les institutions, c'est sûr qu'on a beaucoup plus d'écoute et on a un rôle plus grand à jouer. Ce qu'on arrive à faire aussi dans le domaine institutionnel, maintenant c'est essayer de faire en sorte que les institutions se parlent dans différents domaines, alors qu'elles ne se parlaient peut-être pas avant. On a aussi ce rôle de cohésion, moi je trouve... » (Secteur des arts)

« C'est un instrument de communication sociale qu'on a développé depuis nos états généraux, on a ouvert nos valves là-dessus dans le sens que la radio se doit d'être plus qu'un équipement d'urgence ou qu'un moyen d'information ou de divertissement. La radio se doit vraiment d'être impliquée dans son milieu pour assurer le côté communication sociale, le lien entre les gens, entre les entreprises, entre les organismes, que les gens se servent de la radio pour mieux communiquer. » (Secteur des médias)

Un dernier impact de cette dimension consiste en la **sécurité**, évoquée ci-haut et assurée par une entreprise d'économie sociale en cas de situation d'urgence. Celle-ci s'est donné le mandat de fournir un équipement d'urgence en cas de catastrophe ou de sinistre, en plus de servir de **référence** en cas de situation particulière. La question de référence est cependant abordée par d'autres EÉS, qui, en discutant de leurs activités, ont pris conscience de leur rôle de médiateur ou d'intermédiaire entre divers acteurs, servant souvent de première référence dans un domaine précis.

« Il y a des inégalités, et ils viennent nous voir. On se bat, parce que nous, on siège sur plein de tables nationales et provinciales et régionales, pour justement essayer de faire changer les normes et les adapter à notre milieu. [...] On donne aussi un service public. Les gens viennent nous voir des fois [...] On est vraiment une boîte où les.... Les personnes appellent à la Municipalité et la Municipalité leur dit appelez-les. Les personnes appellent leur député et il leur dit de nous appeler.» (Secteur de l'habitation)

4.1.9 Qualité des services

L'impact des EÉS sur la qualité des produits et des services est intéressant à analyser, puisqu'il peut paraître d'une certaine façon paradoxal. Si d'un côté quelques EÉS cherchent à « tirer par le haut » par une professionnalisation de leurs services et une innovation qui impose de nouveaux standards, d'autres, et parfois les mêmes, se consacrent tout autant à leur base, en s'assurant que leurs produits et services soient adaptés à l'ensemble de la communauté. Les visées sont aussi diverses que les individus qui les orientent.

Capables de développer les stratégies nécessaires pour améliorer leurs services, plusieurs répondants ont mentionné le **caractère professionnel** de leur apport à la communauté.

« Avant, les gens devaient aller se former à l'extérieur de la région. Elles sont rares les compagnies où les guides sont aussi instructeurs. On offre un service professionnel qu'il n'y avait pas avant ». (Secteur récréotouristique)

« Même si c'est une petite salle, on tient à offrir un standard, quelque chose de calibre professionnel. Même si on propose des spectacles un peu plus amateurs des fois, on s'assure que les jeunes sont dirigés là-dedans, pour que les jeunes développent un calibre professionnel. » (Secteur des arts)

Le souci de rejoindre l'ensemble des gens avec des **produits adaptés** est toutefois bien présent :

« La notion d'accessible, qui veut dire qu'il faut que ce journal-là s'adresse à l'ensemble de la population... Ce n'est pas un journal qui doit être à une tranche particulière, mais à tout le monde. Accessible et de qualité, parce qu'on ne veut pas seulement faire du sensationnalisme » (Secteur des médias)

Cette adaptation des services et des produits aux besoins de la population ou d'une partie d'entre elle est le propre même de l'entreprise d'économie sociale, qui naît de ce même besoin. À partir du moment où ce qu'elles offrent n'a plus d'écho dans la population, sa raison d'être se dissipe et l'entreprise est vouée à sa perte, ou à un changement majeur d'orientation.

La question de la **qualité des produits et des services** est abordée par plusieurs répondants. L'affiliation de nombreuses EÉS à des fédérations ou l'exigence des organismes subventionnaires, notamment des secteurs agroalimentaires et des services de garde, incite en effet à l'atteinte d'un niveau de qualité, en plus de ce qu'exige la simple loi du marché. « *Des standards plus élevés. On a des standards qu'avant il n'y avait pas. Ça a apporté au secteur plus de services et de la qualité.* » (Secteur des services de garde)

« Il y a des éleveurs qui se sont mis ensemble pour sortir un veau de type standard. Un bœuf d'un poids de 800 lb, qui sont des critères d'un cahier de charge qui nous a été donné, pour avoir des animaux qui sont... constants, parce que des fois c'est gras, des fois c'est tout croche. » (Secteur agroalimentaire)

La notion de local constitue la pierre angulaire des EÉS de la région. Ces dernières soutenues à la base par un groupe de personnes et, dépendantes de l'engagement de ses membres et de ses usagers, la **proximité à la communauté** devient un atout incontournable des EÉS. Cette proximité s'exprime toutefois de diverses façons, assurément dans l'**écoute de leurs besoins**, mais également dans leur soutien et leur présence auprès des autres acteurs de la communauté, leurs **liens avec le milieu** et leur relation étroite avec ce dernier. Si

l'éloignement et la taille des communautés jouent forcément un rôle dans ces relations de proximité, les EÉS le disent ouvertement, leur mandat est bien plus large que de gérer une entreprise. Ils travaillent avec le milieu.

Par ailleurs, certaines EÉS peuvent se vanter de contribuer à une relative **autonomie de la région**, autonomie de services rendus par la proximité de ces derniers. En effet, des activités offertes dans le cadre de l'économie sociale peuvent, comme nous l'avons souligné précédemment, éviter à des usagers d'avoir à se déplacer vers les grands centres pour avoir accès à certains services.

Enfin, nous le mentionnions précédemment, l'économie sociale permet **l'innovation** au sein d'une collectivité, une innovation qui peut être motivée par la mission éducative dont plusieurs se dotent, mais qui peut aussi dépendre de l'implication de toute une foule de personnes dans l'entreprise et ce, à différents niveaux. L'ouverture permise par la structure démocratique laisse place au développement d'idées nouvelles, et l'innovation se déploie à la fois dans les façons de faire et dans les produits et services offerts comme l'illustrent les exemples suivants.

« Et là, il y a du monde qui nous disent, ben, une maison d'édition, ça vous tente-tu? Moi, j'aurais peut-être des projets de livre, je pourrais venir vous voir avec ça. Tu vois à quel point le mouvement, l'innovation amènent à se questionner. Là, on se questionne au conseil d'administration de dire, est-ce qu'on pourrait...? On l'étudie... » (Secteur des médias)

« En bout de ligne, oui. Et je le vois déjà avec ce qu'on fait à Chandler. Quand on va réussir à tous être connectés, ce qu'on a fait à St-Anne-des-Monts, ça dérange. On arrive dans des endroits, on amène des nouvelles manières de fonctionner, des nouvelles manières de penser, on dérange... » (Secteur des arts)

4.1.10 Système public

Les répercussions que les EÉS peuvent avoir sur les entreprises privées de leur communauté ont été abordées dans la dimension de la vie économique. Ce qu'elles peuvent apporter au système public est traité ici, dans cette dernière dimension des impacts collectifs des EÉS de la Gaspésie et des Îles. Il s'agit d'impacts spécifiques à certaines entreprises seulement, mais qui n'en sont pas moins importants.

Dans la tendance du gouvernement provincial à se départir de certaines responsabilités jadis assumées, plusieurs services ont été relégués à des EÉS, avec un certain soutien financier qui se doit toutefois d'être renégocié régulièrement. Au niveau de la santé, les impacts se trouvent beaucoup dans la **prévention**, où les CSSS demeurent d'ailleurs des partenaires importants

pour le référencement de la clientèle, mais aussi au niveau du transport adapté, où **l'accès** même aux soins et aux différents services est assuré par les EÉS.

Tout le secteur des soins à domicile est fortement lié au réseau de la santé, pour qui les services permettent de désengorger voire **retarder l'entrée** de nouveaux patients en CHSLD. « *On a fait le calcul et on permet à 52 personnes de ne pas être hébergées par le CSSS. 52!* »

Au niveau de l'environnement, tout le réseau des ressourceries fait économiser d'importantes sommes aux municipalités et donc à la collectivité; un impact qui peut se chiffrer, mais dont la portée, environnementale, se mesure plus difficilement. Il en est de même pour les autres entreprises spécialisées dans le recyclage. Quant aux zones d'exploitation contrôlée (ZECS), elles remplissent clairement un rôle d'exécution de tâches demandées par l'État. Que ce soit au niveau des quotas ou des permis accordés, l'État conserve un certain contrôle sur ces entreprises environnementales. Ces dernières assurent de surcroît une **surveillance** contre le braconnage et **exécutent des tâches**, tels des prélèvements dentaires sur les animaux abattus, lesquels servent aux études menées par le ministère des Ressources naturelles et de la Faune (MRNF). Ainsi, ces impacts sont indubitablement collectifs, mais peut-être de façon plus indirecte.

4.2 Impacts internes ou organisationnels

Le statut d'entreprise d'économie sociale se définit par son mode de gestion et de fonctionnement, par ses pratiques et ses valeurs; éléments qui feront en sorte qu'elle sera considérée comme telle. Or, certains de ces facteurs sont tributaires du bon vouloir des individus qui s'y impliquent. La pluralité de gestionnaires, par contre, favorise le respect d'un cadre de mieux en mieux défini, un cadre d'économie sociale qui influence la gouvernance et l'organisation à l'interne. On parle ici des impacts internes qui découlent du fait d'être une EÉS. Paradoxalement, certains de ces impacts sont également des critères exigés pour être reconnus comme EÉS, rappelant encore une fois la question de l'œuf et de la poule. Les rencontres des EÉS nous ont toutefois permis d'aller au-delà des simples critères et de voir de quelle manière ces derniers sont intégrés, mis en application, développés.

Trois sphères d'impacts internes ont été identifiées au cours de l'étude, soit au niveau de la structure de l'entreprise, de la démocratie et du réseautage possible.

Tableau 13 : Impacts organisationnels des EÉS de la GÎM

Dimensions	Sous-dimensions	Indicateurs	
Structure		1. Bénéficie de privilèges	
		2. Implication de bénévoles	
		3. Juste répartition des profits	
		4. Responsabilité collective	
		5. Éthique	
		6. Gestion transparente	
		7. Pérennité de l'entreprise	
		8. Autonomie de gestion	
		9. Contrôle local	
Démocratie		10. Partage du pouvoir	
	Participation du CA		11. Participation aux orientations
			12. Assure le bon fonctionnement
			13. Dynamisme de l'EÉS
			14. Représentation des secteurs
	Participation employés	des	15. Représentant des employés siégeant au CA
			16. Représentation des idées des employés au CA
			17. Mécanisme de consultation
			18. Climat d'ouverture et d'écoute
	Participation bénéficiaires	des	19. Représentant au CA
des		20. Espace de participation offert	
Réseautage		21. Apprentissage	
		22. Formation	
		23. Mise en commun des efforts	
		24. Reconnaissance de l'EÉS	
		25. Représentation	

4.2.1 Structure

Tout en haut de son organigramme, l'entreprise d'économie sociale situe ses membres. Ensuite viennent le conseil d'administration, la direction, les employés et les bénévoles. Bien qu'il s'agisse d'un schéma et que la réalité varie d'une entreprise à l'autre, cette structure semble inhérente à l'ensemble des EÉS et génère des impacts sur les entreprises elles-mêmes, sur leur fonctionnement et sur la perception que la collectivité s'en fait. Si la pyramide est inversée pour signifier que ce sont les membres, en théorie, qui détiennent le plus de pouvoir, ces derniers forment aussi l'ancrage de l'entreprise, ses racines. Mais comme

l'exprimait un répondant, « *ça, c'est le théorique. Mais l'action dépasse la structure et la structure n'a pas le temps de suivre!* »

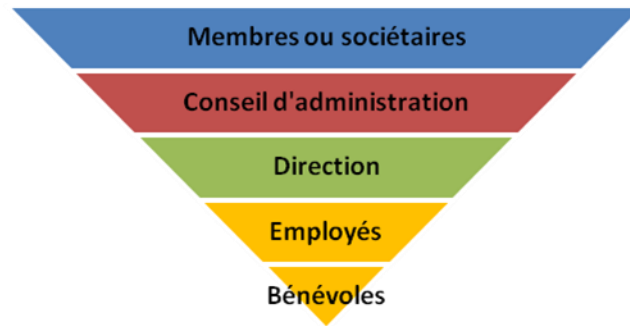


Figure 31 : Structure des EÉS

La structure dans laquelle le pouvoir est réparti au sein d'une multitude de personnes fait en sorte que certains **privileges** sont accordés aux entreprises. On entend par privilèges toute une foule de services, de prêts et de dons octroyés aux entreprises par différents acteurs ou groupes d'acteurs. Pour la totalité des répondants, il est clair que la générosité des « donateurs » est suscitée par leur caractère non lucratif et collectif. Les exemples sont nombreux, que ce soit par un prêt de locaux, don de machinerie, prêt de terres agricoles...

« Le groupement forestier a utilisé ces terres-là pour du reboisement et de la coupe, mais il y avait une partie zonée agricole avec laquelle ils ne pouvaient rien faire. On est allé les voir, on leur a parlé de notre projet, et ils ont accepté de nous céder la gestion de 80 hectares de terres, et le terrain pour qu'on puisse construire l'infrastructure... On en a la gestion. Si on avait été privé, jamais on aurait eu des terres. » (Secteur agroalimentaire)

L'attraction de bénévoles n'est pas étrangère à ces motivations d'ordre collectif. Plusieurs personnes se joignent aux activités des EÉS de façon volontaire, un trait dont peu d'entreprises privées ou d'institutions publiques peuvent se doter. C'est une forme de don de temps et d'expertise, certes qui rapporte à l'individu, mais qui constitue une ressource importante pour plusieurs EÉS (51 % des EÉS sondées), comme nous l'avons vu au point 3.3.6.

« Il avait envie de faire de la vidéo pour nous autres. On a le site Internet, il nous fait des vidéos pour le site. Il y en a des fois, qui vont débarquer, comme ça : « Je fais des costumes. » Et ils vont s'impliquer bénévolement... » (Secteur des arts)

Un autre impact de la gestion collective de l'entreprise réside dans la **juste répartition des profits**. L'assurance de travailler au sein d'une structure où une seule personne « *ne s'en met*

pas plein les poches » suffit à en attirer plusieurs au sein de l'entreprise. Pour un jeune impliqué dans le secteur des médias, les EÉS sont une façon de redonner à l'économie ses lettres d'honneur : « *C'est une belle façon de voir l'économie pis toutes ces choses-là. Ça enlève du négatif dans le mot économie.* »

La redistribution est perçue à deux niveaux, c'est-à-dire qu'elle s'effectue au bénéfice de la communauté, des usagers ou des membres (par une réduction des tarifs, une amélioration des services), ou encore auprès des travailleurs de l'entreprise (par l'embauche d'une ressource supplémentaire, une amélioration des conditions de travail des employés, ou par l'acquisition d'équipement). La reconnaissance de cette répartition profite par ailleurs à certaines entreprises, comme l'illustrent les propos suivants :

« Le fait qu'on est une coop, j'ai l'impression qu'on est mieux vu auprès des donneurs d'ouvrages, les industriels, les ministères... Quand on a des contrats plus difficiles, on parle toujours du salaire que les travailleurs vont gagner. On met de la pression et ils savent que cet argent-là n'ira pas directement dans nos poches. On fait tout en fonction du travailleur, le plus possible. De ce côté-là, on a une meilleure crédibilité au niveau des donneurs d'ouvrages. » (Secteur forestier)

Si les bénéfices des EÉS sont répartis de façon **collective**, les **responsabilités** sont également portées par un ensemble d'individus plutôt que par un seul. Il incombe en effet à plusieurs personnes d'assurer la bonne marche de l'entreprise, ce qui, pour certains, offre une zone de confort pour en assumer la gestion.

« Oui, c'est un peu comme mon bébé que je dois partager, mais c'est aussi une question de personnalité. Je suis forte, je suis solide, mais je ne pourrais pas, je serais terriblement stressée de posséder ma propre entreprise et de ne pas savoir si je vais faire faillite ou non, je ne pourrais pas. J'aime 100 fois mieux travailler pour une entreprise qui ne m'appartient pas et ne pas avoir à vivre les problèmes financiers. Je les vis ici, mais je n'en ai pas l'entière responsabilité [...] C'est à tout le monde et ce n'est pas à personne. » (Secteur de l'agroalimentaire)

Le fait d'être une entreprise d'économie sociale joue également un rôle sur la perception que les gens se font de l'**éthique** des entreprises. La gestion administrative reposant sur une pluralité de personnes, plusieurs y voient une garantie du respect des valeurs morales et humaines prônées par ces dernières. Le degré de « surveillance » imposé à plusieurs EÉS par les organismes subventionnaires est également garant d'une saine gestion des affaires. En effet, toute dépense se doit d'être justifiée, exigence qui se distingue encore une fois de ce qui peut être vécu au privé, selon certains. Un nombre important d'EÉS relevant plus ou moins

directement de ministères, certaines normes doivent s'appliquer, ce qui accroît l'assurance d'une saine gestion.

« Le Bureau de normalisation du Québec... faut maintenant faire partie du bureau des pratiques d'aménagement sylvicole et on est surveillés, par des agents qui viennent sur le terrain, qui voient les conditions et la transparence. » (Secteur forestier)

Ces derniers propos nous mènent à un sixième impact structurel de l'économie sociale : sa **transparence**. Reconnue et vantée par l'ensemble des répondants, cette répercussion se fait sentir à la fois parmi les membres, qui ont accès à des informations régulières, mais aussi au niveau des employés, qui vont jusqu'à être consultés dans divers dossiers. Les chiffres sont dévoilés annuellement en assemblée générale. Si la participation à ces dernières est très variable, il n'en demeure pas moins que tous savent l'information accessible.

La **pérennité** de l'entreprise est un autre élément de répercussion associé à la structure des EÉS, chose non surprenante considérant le nombre de personnes qui les soutiennent. Nombreuses sont les illustrations de cet appui populaire, où l'implication bénévole a souvent permis de faire le pont durant une période financièrement difficile.

« Nous, c'est beaucoup la collaboration du CA qui a permis... Ça fait 3 ans qu'on essaie de remonter l'aspect financement, subventions. Là, on a engagé quelqu'un qui va gérer le tout, et avec l'entraîneur-chef, ça sera moins le CA bientôt... On sera là pour les orientations, les réunions. Jusqu'à maintenant, le CA a fait beaucoup de travail, mais ça commence à prendre de l'envol. » (Secteur des arts)

Par ailleurs, la formule coopérative elle-même ne favorise pas la fermeture de l'entreprise, obligeant plutôt certaines à cesser leurs activités durant un certain temps avant de renaître sous une nouvelle forme, avec une énergie et un leadership renouvelés.

Enfin, la structure de l'économie sociale, tout comme un de ses critères l'exige, assure son **autonomie de gestion**. Bien qu'elle puisse paraître relative aux yeux des EÉS fortement subventionnées par certains ministères, elle permet, selon plusieurs, de maintenir le pouvoir à un niveau local.

« Les membres font partie de l'AGA, faut une carte de membre. Si t'es accepté comme membre, là tu peux postuler pour le CA. Dans la charte, tu dois venir de La Haute-Gaspésie pour devenir membre. On ne veut pas que du monde de l'extérieur prenne le contrôle. » (Secteur récréotouristique).

Les frontières du « local » varient toutefois d'une entreprise à l'autre, certaines d'entre elles réservant des sièges au CA pour chacune des municipalités du territoire pour assurer ce même

« contrôle local ». Finalement, l'autonomie de gestion des EÉS est également vécue par plusieurs comme un idéal, à mi-chemin entre « *le public et sa lourde gestion, et le privé, plus simple, mais moins collectif* ».

4.2.2 Démocratie

Le Nouveau Petit Robert (2009) définit la démocratie comme la doctrine politique selon laquelle la souveraineté doit appartenir à l'ensemble des citoyens. La structure ou les règles selon lesquelles cette démocratie est exercée ne sont pas explicitement définies, tout comme la perception de la démocratie varie sensiblement d'une EÉS à l'autre. Pour les uns, on parle davantage d'un travail d'équipe. Pour d'autres, le système d'un membre : une voix, exprimée en assemblée générale annuelle, réduit le pouvoir des membres à un rôle symbolique puisque les décisions réelles se prennent entre le CA et les dirigeants de façon néanmoins consensuelle. Les termes de « hiérarchie malléable », ou « horizontalité du pouvoir » semblent faire écho à l'idée que se font plusieurs EÉS du pouvoir. Ainsi à partir du moment où l'on postule que la démocratie signifie un **partage du pouvoir** décisionnel, les EÉS répondent bel et bien au critère démocratique par lequel elles se distinguent.

« Moi, le sens de la démocratie.... Je vais te donner un exemple. On a monté un plan d'action, j'avais pensé le projet, j'ai travaillé une action avec mon CA, avec une autre qui m'accompagnait là-dedans. Toutes les raisons d'être de l'école, les orientations, on a fait ça en CA. Y avait pas de question d'être en démocratie, on faisait ça en équipe. Les valeurs de l'école, on a décidé ça en équipe. J'avais une adjointe et c'est sûr qu'il fallait le travailler le projet, ces gens-là sont bénévoles... mais on a besoin de leurs cellules grises. » (Secteur des arts)

« Oui, c'est vrai. Le pouvoir est pas mal éparpillé... il y a le directeur, mais aussi il y a plein de responsables de secteur. Pis, entre responsables de secteur, on se parle pis on dialogue. » (Secteur récréotouristique)

Sur un ton qui révèle parfois un certain malaise, des directeurs mentionnent toutefois la nécessité d'avoir au sein de l'équipe une personne qui tire les rennes : « *Ça prend un capitaine au navire* », nous dit l'un d'entre eux. Plusieurs évoquent des limites à la démocratie et à la concertation outre mesure, bien que la présence d'une tête dirigeante au niveau des opérations ne réduise en rien la place occupée par les autres acteurs de l'économie sociale. La participation du CA, des employés, des bénéficiaires et des membres est sollicitée à divers degrés, comme le présentent les points suivants.

Le rôle du CA, bien que la fréquence des rencontres, leur affluence et l'implication de ses membres varient d'une EÉS à l'autre, se définit d'une façon quasi unanime. Ces personnes

impliquées dans l'administration de l'entreprise contribuent, dans un premier temps, aux **orientations** de cette dernière. Les grandes décisions, le respect de la mission et la réponse aux besoins du milieu sont assurés par le « contrôle » qu'effectuent les membres du conseil.

Une confiance semble régner entre les conseils d'administration et leurs dirigeants, confiance dont ces derniers sont reconnaissants. Ils réalisent toutefois que le rôle du CA se situe également dans une relative surveillance du **bon fonctionnement** de l'entreprise. « *Le CA est là pour voir à la bonne marche. Si je m'en va pis je dérape en masse, le CA est là pour me dire : He! Calme-toi les nerfs, Pat²¹!* » La présence du conseil sert à discuter et à évaluer les risques de divers projets, et s'il peut lui-même générer de nouvelles initiatives, il s'assure en même temps que les désirs irréalistes d'une seule personne ne puissent pas mettre en péril la santé de l'entreprise.

Certains CA sont perçus par les employés et dirigeants comme une source d'inspiration, l'implication active des membres contribuant au **dynamisme** de l'entreprise. Les idées qui peuvent émerger des discussions permettent en effet la conception de nouveaux projets, comme nous l'exprime ce jeune directeur.

« Ce qui tient vraiment en forme, ce qui rend vraiment vivant une EÉS, c'est son CA actif, un vrai CA dynamique qui amène des idées, qui amène des développements, en respect avec la mission première et puis qui te garde dans cette orientation-là ». (Secteur récréotouristique)

Finalement, le fait de répartir la direction de l'entreprise entre ses dirigeants et ses administrateurs influence son organisation et la nature de ses activités. Un dernier impact de la présence du CA consiste en l'intégration d'individus issus de **divers secteurs**, qui viennent appuyer l'entreprise par leurs expertises respectives et représenter un pan de la population, d'un secteur économique, d'une industrie, d'un territoire. Une majorité de CA ont en effet des critères de sélection de leurs membres qui viennent assurer la diversité des représentations et par ricochet, la proximité de la communauté et de la réponse au besoin.

En théorie, chaque EÉS, pour être reconnue comme telle, devrait avoir un **représentant des employés** siégeant au CA, avec droit de vote. Il s'agit d'un critère que nombreuses d'entre elles respectent, tandis que d'autres ignorent tout simplement ce point. Cependant, toutes ont affirmé faire preuve d'une ouverture, d'une écoute de leurs employés, d'une considération de leur opinion.

²¹ Il s'agit d'un pseudonyme que nous utilisons pour protéger l'anonymat du participant.

« C'est un des rares emplois où je me fais demander mon opinion. Souvent, avant de prendre des décisions, elle vient me voir! » (Employé du secteur des transports)

« J'avise tout mon personnel quand il va y avoir un CA, je vais voir les employés. S'ils ont des idées ou des sujets à discuter... pis ça arrive qu'ils se présentent carrément au CA pour présenter une idée. Ça, c'est arrivé 7 ou 8 fois depuis que je suis là, qu'un employé vienne présenter quelque chose. » (Secteur récréotouristique)

La hiérarchie moins rigide, ou plutôt le fait que ces entreprises situent la personne au centre de leurs préoccupations, permet aux employés de se sentir plus impliqués. Certains voient ainsi leurs **idées représentées** au conseil, alors que d'autres y siègent littéralement.

« Ceux qu'on tente d'amener sur le CA ce sont les chialeux. Ceux qui ont de l'influence. Souvent, ce sont des gens qui parlent beaucoup sans vraiment savoir le pourquoi du pourquoi. On les amène sur le CA. « *Vous avez des idées à dire, venez nous les dire* ». Ce qui arrive c'est qu'ils se rendent compte que c'est différent. Des choses qu'on n'a pas tout le temps le temps d'expliquer à nos membres, la raison du pourquoi, elle est tout le temps là quelque part. Ils vont avoir une meilleure influence sur les autres travailleurs, les garder informés. Un leader négatif qu'on transforme en leader positif. » (Secteur forestier)

Des directeurs déplorent néanmoins l'absence de **mécanismes fixes de consultation** des employés, prétextant entre autres le fait que ces derniers soient souvent temporaires et peu enclins à s'impliquer. En effet, une dirigeante d'entreprise nous mentionnait que ses employés l'avaient priée de les représenter au CA, ceux-ci y voyant davantage une charge non rémunérée. Par ailleurs, une coopérative a récemment mis en place un moyen de consultation de ses travailleurs, soit des fiches d'évaluation ou de suggestions remises régulièrement à ces derniers.

« Tout le monde a eu sa fiche à remplir. On n'a pas eu un taux de réponse extravagant, mais quand même, on a eu 12 fiches. » (Secteur forestier)

Ce mode de consultation offre un espace d'expression, un outil de communication. Au-delà des moyens de consultation, la question de l'atmosphère de travail et du climat d'ouverture qui y règne est revenue à plusieurs reprises dans les propos des répondants. Considérant que cet élément dépend grandement des personnes en place, nous ne l'avons pas considéré comme un impact en soi de l'économie sociale. Force est toutefois de constater que la structure mise en place et l'importance de la personne au-delà de la recherche de profits sont des éléments favorisant un climat de travail des plus agréables.

Au même titre que les employés, au moins un représentant des usagers se voit accorder un droit de vote au conseil d'administration. Ce critère est respecté pour l'ensemble des EÉS. Il s'agit encore une fois d'assurer que les activités dispensées répondent au besoin de la population ciblée. Des moyens supplémentaires ont été mis en place par certaines EÉS pour recueillir les commentaires de leurs membres, telles les boîtes à suggestions placées dans les commerces au détail. Les personnes rencontrées dans le cadre de cette étude ont toutes montré un réel intérêt à une **participation des membres**, une participation qu'ils souhaiteraient même accrue.

« À l'AGA, on livre les chiffres, pis la performance de l'année, le rapport du directeur, le rapport du président, pis t'as une assemblée qui est là pour t'écouter, pis on fait état de nos avancements, nos forces, nos faiblesses, ce qu'on vise pour l'année suivante. On rend des comptes. Moi je ressens plus de démocratie à ce niveau-là qu'au niveau politique. [...] pis j'ai le droit de lever ma main, pis de faire une proposition. Les procédures pis les quorums sont respectés. » (Secteur récréotouristique)

On traite ici de l'exercice de la démocratie, notamment du droit de parole des membres. Mais les lignes qui suivent évoquent un tout autre constat :

« L'AGA sans être un moment, un tournant, ça serait le fun que les gens soient là et qu'ils voient notre plan d'action, qu'ils réalisent ce qu'on fait, qu'ils connaissent les défis. Je sais que tous les organismes c'est de même. Des fois il manque du monde et on attend 15 minutes pour avoir une personne de plus. Tout le monde est occupé. » (Secteur des arts)

La structure favorise la démocratie, nous l'avons vu. L'intérêt de plusieurs personnes pour l'implication y est : « *les TLM* », comme nous le mentionnait un répondant avant de s'esclaffer, « *toujours les mêmes* ». Il est vrai que le nombre d'élections annuelles pour l'ensemble des EÉS regroupées demeure bas. Il est également vrai que la question des quorums est souvent problématique, pour l'avoir expérimenté nous-mêmes au sein d'EÉS. L'objectif de cette étude est toutefois d'identifier les impacts sociaux des EÉS, et au niveau de leur organisation interne, elles offrent incontestablement un **espace de participation** pour les membres. Et puis, comme l'évoque tout bonnement un directeur : « ... *If no one turns up, that's a good thing. You know things are running well, no complain, right?* » Des propos qui vont dans le sens d'un administrateur d'un tout autre secteur, selon lequel les pires années de l'entreprise servent à rallier les troupes.

4.2.3 Réseautage

La question de réseautage est un atout important pour plusieurs entreprises collectives, bien que toutes ne bénéficient pas de ces liens privilégiés. Pour répondre à des besoins divers, des EÉS deviennent membres de fédérations ou encore se regroupent au sein d'un même secteur, ce qui peut générer des retombées positives. Celles-ci ont été identifiées à cinq niveaux, explicités ci-dessous.

L'apprentissage. L'affiliation à une fédération ou à un quelconque regroupement constitue un lieu d'échange, d'où on peut retirer un certain apprentissage. Pour le secteur forestier, elle permet d'aller chercher une expertise absente de leurs propres entreprises et de bénéficier de l'expérience d'autres entreprises coopératives :

« Ils ont des ingénieurs. Ils ont des bonnes idées, ils sont au courant... Ce qui fait que maintenant, quand il y a des réunions, on veut y aller, voir comment ça fonctionne ailleurs aussi. On a beaucoup à apprendre des autres coops, il y en a qui sont là depuis 40-50 ans. » (Secteur forestier)

Toujours en lien avec l'aspect « formateur » d'être en réseau, des **formations** peuvent être offertes aux entreprises qui, seules, n'auraient pas les moyens de se les offrir. Par ailleurs, une **mise en commun d'activités** peut découler d'un regroupement d'entreprises, alors que l'éloignement et l'isolement relatifs de notre région rendent propices les envois groupés pour réduire les coûts de transport. De tels exemples sont également ressortis au niveau de la promotion et de la visibilité, entre autres en créant des mouvements de voyageurs au sein d'entreprises récréotouristiques. Il importe toutefois de rappeler que ce point n'est pas exclusif à l'économie sociale, et que les regroupements peuvent comprendre différents types d'entreprises.

À l'échelle gouvernementale, des EÉS ont acquis une **grande reconnaissance**; les CPE, les ressourceries (un concept qui a d'ailleurs été exporté en France!), les services de soins à domicile, les Groupes ressources techniques en logement collectif, ainsi que toutes les EÉS reconnues par les programmes de réinsertion. Ces EÉS peuvent bien souvent bénéficier d'une meilleure **représentation** auprès de diverses instances gouvernementales. Malgré cela, une foule d'autres entreprises avouent se sentir davantage soutenues grâce à leur statut d'OBNL ou de coopérative, celui d'EÉS tardant à être reconnu. La reconnaissance apportée par le réseautage demeure donc partielle, puisque plusieurs continuent d'offrir leurs produits et services sans avoir aucune affiliation, et que pour ceux-ci, « *la meilleure des reconnaissances est celle qu'on a de nos paires, des gens du milieu.* »

4.3 Impacts individuels des EÉS

Il n'a pas toujours été facile de distinguer le caractère collectif d'un impact de sa qualité individuelle. La collectivité étant dans sa plus simple définition un ensemble d'individus groupés naturellement, certaines retombées semblaient prendre un caractère individuel jusqu'à ce que nous réalisions que l'ensemble des individus touchés devenait, en quelque sorte, collectif. Nous avons finalement décidé de considérer comme individuels les impacts ressentis par les personnes s'impliquant dans les EÉS — soit les administrateurs, les dirigeants, les employés et les bénévoles laissant au collectif les impacts touchant les usagers des services et la population en général.

À l'instar des sections précédentes, les impacts individuels peuvent être classés selon des grandes catégories ou dimensions, selon qu'ils agissent sur les sphères éducationnelle, identitaire, de la vie économique et de la qualité de vie. Les paragraphes qui suivent présentent les différents impacts relevés par les acteurs de l'économie sociale eux-mêmes, et le tableau synthèse regroupe l'ensemble de ceux-ci.

Tableau 14 : Impacts individuels des EÉS de la GÎM

Dimensions	Indicateurs
Éducation	1. Initiation à la gestion
	2. Lieu d'apprentissage
	3. Professionnalisation
	4. Polyvalence
	5. Acquisition de valeurs
	6. Éveil citoyen (éducation politique)
Identité	7. Épanouissement personnel
	8. Fierté, valorisation
	9. Appartenance, ancrage au milieu
	10. Confiance en soi, estime de soi
	11. Sentiment de contribuer au milieu
Qualité de vie	12. Création de liens sociaux
	13. Soutien des gens en difficulté
Vie économique	14. Accès au travail
	15. Emplois locaux
	16. Conditions de travail relativement avantageuses

4.3.1 La dimension éducationnelle

D'emblée, les retombées éducatives des entreprises d'économie sociale ont été soulevées par l'ensemble des répondants, et ce peu importe le rôle joué par ces derniers au sein de l'entreprise. Or, ce côté éducatif est pluriel par les formes qu'il revêt. Les EÉS deviennent, aux yeux de leurs acteurs, un lieu de formation, une école de vie, un centre de professionnalisation, mais elles permettent aussi l'éveil citoyen. Si nous considérons certains impacts comme relevant davantage de l'apprentissage, *l'empowerment* est un second volet considérable qui rend, selon nous, les citoyens plus... aguerris. Ces deux volets sont explicités ci-après.

« Ce que ça nous apporte?... Moi, dans mon cas, je suis atterri là par accident. Je ne connaissais pas ça et l'économie sociale, ça m'était totalement étranger. Ça m'a grandi de pas mal de pouces et je suis bien content! Je commence à découvrir un monde, un univers que je ne connaissais absolument pas. Rencontrer des gens passionnés, les gens du conseil qui étaient là avant moi. C'est un éclairage que je n'aurais jamais eu si je n'avais pas eu cette occasion-là de travailler... »
(Employé du secteur des arts)

Que ce soit pour les employés, les dirigeants ou les administrateurs, **l'apprentissage** fait au sein de l'entreprise dépasse bien souvent les simples tâches reliées à leur rôle initial. L'implication de tout un chacun dans la **gestion**, à différents niveaux certes, mais facilitée par une structure plus transparente, leur permet d'approfondir la compréhension de leur travail, mais surtout le contexte dans lequel celui-ci s'effectue. « *Les gens apprennent collectivement à gérer...* » Tant les administrateurs, qui s'initient souvent à l'administration par cette implication bénévole, que les employés, habitués à être à l'écart des tâches administratives, tous affirment avoir énormément appris au sein de ce type d'entreprise. Les propos recueillis traitent certes de l'apprentissage de la gestion, mais plusieurs parlent d'une école de vie.

« C'est une école pour moi d'être ici. Là, oui, j'apprends à gérer des projets, mais il y a aussi le côté humain [...] Et puis il y a des jeunes qui arrivent ici et qui apprennent à faire des choses, qui comprennent que la vie c'est pas juste faire du 4 roues ou bien de boire une bière sur le quai. C'est t'ouvrir sur le monde en faisant d'autres choses que ce que ton père faisait... » (Employé du secteur récréotouristique)

La **polyvalence** est également perçue comme un effet collatéral de l'implication au sein d'une EÉS, et un élément définitivement formateur. Que ce soit causé par les contraintes budgétaires ou plutôt grâce à la confiance qui semble régner dans ces entreprises, les employés, tout comme les administrateurs et les dirigeants, sont amenés à élargir leur champ d'action. « *Je me suis impliqué comme trésorier, mais ça n'a pas été long que j'ai dû servir de menuisier!* »,

« *Il faut que l'employé fasse la job de 5 employés, il faut apprendre à être super polyvalent!* », nous disent-ils.

Une certaine **professionnalisation** est par ailleurs rendue possible par le passage dans une EÉS. Soit celle des employées qui, souvent, vont débiter dans le domaine sans avoir la formation autrement requise, mais aussi parmi les administrateurs, qui ont à parfaire leurs stratégies pour assurer la survie de l'entreprise.

« Je suis convaincu qu'on crée des jobs et qu'on est une école de formation pour du monde qui bien souvent n'aurait pas eu d'outils, de formation théorique. On est vraiment une école de formation... Ceux qui sont rendus dans l'autre entreprise... tu leur demandes : Les années ici leur ont servi à quoi? Et c'est ça, une école. Du monde des fois quasi analphabètes, à qui il faut montrer une caisse enregistreuse, et tu le sais, mais ils ne te le disent pas, et ils apprennent à devenir serveur, et à manipuler la caisse. Et le double défi, c'est de garder ta couleur locale, mais c'est un double défi énorme de formation avec peu de ressources de formation. Comme avec un employé, qui ne sait pas c'est quoi un café fin, mais qui doit pouvoir faire un cappuccino, un espresso... » (Secteur récréotouristique)

« Mon premier CA, quand je suis arrivé, leur implication consistait en la cueillette de bouteilles et en soupers spaghetti. J'ai dit non, je ne passerai pas une semaine à coordonner un souper spaghetti pour faire vivre une entreprise. Oui, l'esprit de mobilisation y était, mais ce n'est pas en ramassant des canettes qu'on va rendre ça professionnel! » (Secteur des arts)

Toujours dans le volet apprentissage, une plus grande **connaissance du milieu** est acquise également par l'implication, souvent au niveau du conseil d'administration. En plus d'accroître leur compréhension du fonctionnement de la communauté, les relations que les dirigeants et administrateurs doivent établir favorisent certes l'élargissement du réseau de contacts, mais aussi la connaissance du territoire et de ses principaux acteurs. « *N'étant pas originaire d'ici, toute ma connaissance de la Gaspésie s'est développée dans le cadre de mon travail.* » (Secteur des médias)

*L'empowerment*²², comme son nom l'indique, est le processus d'acquisition d'un « pouvoir » par autonomisation ou capacitation. C'est la prise en charge de l'individu par lui-même, de sa destinée économique, professionnelle, familiale et sociale. Mais c'est aussi, au plan individuel, la façon par laquelle l'individu accroît ses habiletés, favorisant l'estime de soi, la confiance en soi, l'initiative et le contrôle. Nous reviendrons sur ce prochain point sous peu. Le processus de la prise de pouvoir, que nous appelons aussi l'éveil citoyen, nécessite certaines prises de

²² Wikipedia. [en ligne], [<http://fr.wikipedia.org/wiki/Empowerment>] (Consulté le 23 novembre 2010).

conscience et apprentissages, ceux-ci facilités, semble-t-il, par le passage dans une entreprise collective. En effet, des éléments tels la **compréhension du fonctionnement de la société**, la conscience de **l'accessibilité au pouvoir** et **l'élargissement des réseaux de contacts et des possibilités** permettent à plusieurs acteurs de l'économie sociale d'incorporer des bases essentielles à l'exercice de leur citoyenneté.

« C'est sûr que moi, je trouve ça important de s'impliquer dans sa communauté. Si tu ne t'impliques jamais, tu ne vas jamais comprendre le fonctionnement communautaire. Moi j'ai appris comment les Îles fonctionnent (...) Pis je pense que c'est plus facile d'apprécier le travail des autres, des autres organismes, je comprends leur importance. » (Secteur des arts)

Certes, il y a la compréhension des rouages de la communauté, mais il y a aussi la volonté de s'y impliquer. La prise en charge collective que constituent les EÉS offre un espace où la prise de décision est possible et nécessaire. C'est peut-être à la base de toute implication politique, où certains y font un apprentissage. « *Comment dire?... Moi je pense que c'est la prise de conscience que tout est possible* ».

« T'sais, avec la politique aujourd'hui, je suis tellement dégoûtée. Mais en même temps, on ne veut pas délaissé ça complètement. Ici, on sait que notre vote a une signification [...] Avec ce genre d'entreprise là, on sent qu'on peut s'investir, avoir un impact, construire. C'est évolutif et moi, je suis sortie d'ici vraiment fière d'avoir plus de pouvoir. » (Secteur des médias)

Enfin, la **confrontation des idées** inhérente à la gestion collective entraîne la discussion, la réflexion et la prise de position, mais aussi un **partage des valeurs** qui rappelle les cercles d'étude de la coopération des années 1930 aux Îles. Il s'agit d'un apprentissage, d'un éveil, qui se poursuit souvent dans la vie des acteurs voire à l'extérieur de l'entreprise.

« On transmet quelque chose, on véhicule des valeurs, par rapport à ce qu'on fait, à la façon dont on le fait. Il y a certainement une part d'éducation qu'on fait comme ça. » (Secteur agroalimentaire)

4.3.2 La dimension identitaire

Une deuxième catégorie d'impacts individuels se situe au niveau de l'identité même de l'acteur, qui se transforme à travers son implication dans l'entreprise collective. Ceci peut faire référence à la seconde partie de la définition de *l'empowerment*. À ce propos, cinq niveaux de retombées directes des EÉS sur ses acteurs sont ressortis, chacun pouvant se décliner en des impacts plus précis. Il s'agit de **l'épanouissement personnel**, la **fierté/valorisation**, la **confiance en soi**, **l'appartenance/ancrage au milieu** et enfin le sentiment d'utilité ou de **contribution au milieu**.

Des gens passionnés. Si je voulais caractériser les acteurs de l'économie sociale ayant participé à ce travail de recherche, la passion est certainement un trait qui les unit. L'entreprise collective semble offrir un espace où l'**épanouissement** est possible, par la liberté octroyée aux acteurs, par le défi qu'elle représente, ou encore par la diversité des tâches et des relations créées. Tant chez les dirigeants que chez les employés, les conditions salariales suffisent rarement à expliquer leur attachement à l'entreprise. C'est un constat fait dans la majorité des secteurs, « *au salaire qu'ils font, on parle de vocation! ... C'est un travail de missionnaire!* »

L'implication des administrateurs, et des bénévoles également, permet l'épanouissement personnel. « *C'est une façon de vivre notre passion et de la transmettre!* », nous rapporte un administrateur du secteur récréotouristique. Le plaisir partagé est également évoqué, certes comme un impact mais aussi comme une raison de l'implication initiale dans l'entreprise — chose qui n'est pas étrangère au fait que les EÉS naissent souvent là où les gens sentent un besoin non comblé par l'économie de marché. « *Ça me paraît bien d'avoir une place, en région, où même les intellectuels peuvent s'épanouir.* » (Secteur de la recherche)

Pour certains, la **fierté** ressentie par le travail dans une EÉS vient du fait qu'ils participent à un projet communautaire, c.-à-d. qu'ils contribuent au développement du milieu, comme nous y reviendrons sous peu. Mais parfois, la fierté et la valorisation résident dans de petites choses, comme le fait de voir apparaître son nom dans un procès-verbal pour avoir appuyé une proposition à une réunion précédente. Il faut se rappeler que plusieurs EÉS ont un volet de réinsertion et que pour ces personnes, il s'agit de voir que leur présence est remarquée, voire utile.

« Elles lèvent la main, timidement. Pis c'est intéressant parce que quand ils font la lecture du PV à l'AGA, ils lisent les noms et là tu le vois sur leur visage... elles voient leur nom sur le gros PowerPoint, c'est beaucoup de fierté pour elles! » (Secteur récréotouristique)

Il s'agit d'un sentiment partagé encore une fois par l'ensemble des acteurs, des bénévoles aux administrateurs. Ils en retirent une valorisation, une gratification, rattachée au fait d'être impliqués dans une entreprise qu'ils considèrent comme « de valeur ». C'est également un espace où les acteurs se définissent dans ce qu'ils aiment, ce qu'ils font.

« Ils n'ont pas souvent l'occasion de montrer aux gens c'est quoi leur métier, mais au moins à travers l'aquarium, ils sont fiers de ramener les espèces, celles qui sont bizarres, inhabituelles, les homards à 4 pattes... on en a plein des homards à 4 pattes parce qu'ils trouvent ça, ils sont super étonnés et ils ont envie de montrer ça aux autres. Et c'est important pour eux. » (Secteur culturel)

Très près de la fierté vient la **confiance en soi**, l'**estime de soi** dont plusieurs ont mentionné l'importance en termes d'impact sur l'individu. Certes, c'est le cas de l'employé qui accède à un travail par lequel il est considéré, mais aussi pour les administrateurs et dirigeants, qui jouent un rôle sur le plan décisionnel et qui se font connaître dans le milieu.

« Je pense qu'elles sentent qu'elles ont de l'impact aussi. Que, ouais, peut-être que nous autres, notre travail est plus « devant », parce qu'on accueille le monde, pis on est avec les clients, pis on a les remerciements immédiatement. Mais les femmes de ménage sont aussi importantes. Et c'est de leur montrer qu'elles ont de l'importance, pis que dans la vie, ce n'est pas rien que la lumière qui flashe qui est importante. C'est tout le système électrique. » (Secteur récréotouristique)

« C'est beaucoup de choses. Moi, j'étais, je suis passionné par ça, donc forcément, je suis à mon meilleur. Je suis dans mon élément, je fais des contacts. Je me fais appeler pour des choses, juste à cause de mes connaissances en histoire, des gens m'appellent. Ça me fait une réputation aussi. Ça a permis de me faire connaître autrement dit. » (Secteur de la recherche)

Sans contredit, la participation à l'EÉS crée chez ses acteurs un **sentiment d'appartenance** que plusieurs sentent différent de celui ressenti dans le privé ou au public. Si les membres des coopératives sont légalement propriétaires de leur entreprise, ce n'est pas le cas des autres formules d'entreprises à but non lucratif. Or, il n'en demeure pas moins que les gens s'y attachent et y voient un point d'ancrage au territoire. Certains parlent de continuité, de suivre les traces des pionniers avant eux, d'autres visualisent la pierre qu'ils sont en train de poser, tandis que certains s'impliquent pour les générations futures. « *T'sais, ce n'est pas à nous autres, mais on en prend soin comme si c'était à nous.* » (Secteur agroalimentaire) « *C'est comme un attachement, et l'appartenance aussi... Ils ont l'impression de participer à quelque chose, ils sont attachés au lieu.* » (Secteur des arts)

Certains nous parlent des bénévoles qui viennent donner un coup de main, ou des gens de la place qui ne font que passer « *parce qu'un peu chez eux* ». L'aspect collectif de l'entreprise démocratise sa propriété et l'engagement que les gens développent en est affecté.

« I don't think you'd have the same loyalty if it was a private enterprise. It's not the same if you don't own it. They kind of look for it. They come and look around if it's windy. They drive by if they see something blowing around. It's theirs. It wouldn't be the same kind of respect. They are owner of this place, it belongs to them. It's a common good. » (Secteur de ressources naturelles)

Enfin, cette appartenance créée au sein des entreprises est renforcée par le sentiment de **contribuer au milieu**, celui-ci générateur de fierté. Ces impacts sur le plan individuel sont en

effet très près les uns des autres, tout en étant distincts et si importants pour la survie même des entreprises. Comme nous le verrons dans une section ultérieure, l'engagement des bénévoles ne serait possible sans ces attraits de l'EÉS. Ainsi la conscience de se sentir utile semble importante pour plusieurs, tous secteurs confondus.

Ce sentiment d'utilité revêt cependant plusieurs formes, dont celle du poids politique joué par l'implication au sein de l'entreprise. « *Un désir de solidarité, oui, mais surtout de voir que dans le fond, c'est possible que tes idées aboutissent à quelque chose, d'avoir un vrai pouvoir de changer les choses* ». Une administratrice de services de garde retire de son implication le sentiment de contribuer au développement des enfants :

« Je ne serais pas faite pour travailler en garderie. Je n'ai pas le profil du tout. Mais ça me permet, avec mes aptitudes... j'ai un impact. Les décisions que je prends, des fois, c'est loin, mais j'ai quand même l'impression d'avoir un impact sur le bien-être des enfants. D'être là. »

L'idée d'améliorer la vie dans la communauté revient également dans les propos des participants, où l'un d'entre eux affirme que si le spectacle ne sauve pas le monde, il a bel et bien un impact sur celui-ci. « *Je crois au pouvoir du spectacle sur les esprits. Vraiment, j'y crois fort que ça change le monde... un petit peu* », conclut-elle avant de s'esclaffer. L'impression d'ajouter à la qualité de vie du milieu aussi motive ou suit l'implication.

Ainsi, que ce soit par une confiance en soi accrue, une source d'épanouissement et de valorisation, un ancrage et une contribution au milieu, l'implication des individus dans une EÉS a des retombées qui affectent positivement la sphère identitaire de la personne. Ajouté au côté plus formateur, plus « politisant », on cadre bel et bien dans ce que constitue *l'empowerment*.

4.3.3 La qualité de vie

Si la section précédente démontre amplement l'impact que la présence des EÉS peut avoir sur la qualité de vie des citoyens dans notre région, il reste que certaines retombées de cette même dimension se font plutôt sentir sur le plan individuel. Ainsi, la **création de liens sociaux** pour les personnes qui s'impliquent dans une entreprise, bénévolement ou non, ainsi que le **soutien aux personnes en difficultés** sont de ce registre.

La **création de contacts**, la rencontre de nouvelles personnes et l'élargissement du cercle social sont indéniablement rendus possibles par quelque lieu de travail que ce soit. Toutefois, ce qui ressort de cette étude, c'est que l'implication de personnes motivées d'abord par un intérêt personnel partagé favorise le développement de relations qui ne se créent pas d'emblée

dans d'autres sphères. Paradoxalement, certains affirment développer des liens avec des personnes de tous azimuts, c.-à-d. qu'ils n'auraient pas rencontrées autrement.

« Dans le temps, on ne fraternisait pas avec les gens des autres villages et ce qui me frappait dans cette gang-là (EÉS), c'est qu'ils venaient de Fatima, de Grande-Entrée, d'en dehors. Mais on avait tous la même passion. C'est le décroisement des œillères, ça m'a fait un bien énorme! » (Secteur des médias)

« Pour moi, c'est un mode de vie. Ça me permet de me faire des amis... Les rencontres du conseil, c'est plus une rencontre entre chums. On prend des grandes décisions, mais c'est le fun! » (Secteur culturel)

Or, au-delà du développement de nouvelles amitiés, certains y voient un moyen d'élargir leurs horizons, avec des visées qui peuvent être autres.

« Définitivement. Un CA, c'est surtout un réseau de contacts. Je dirais que c'est beaucoup plus facile de s'impliquer dans les EÉS que dans les entreprises privées. Les personnes qui sont sur mon CA se retrouvent sur d'autres CA. C'est tout le temps les mêmes personnes qui s'impliquent partout. [...] Donc t'arrives, pis si tu peux t'intégrer par une porte, il y en a beaucoup qui vont s'ouvrir. Pis tu rentres dans le cercle. Il n'y a pas de réseautage officiel, c'est tout informel, mais il y en a beaucoup dans les CA des EÉS. » (Secteur du commerce au détail)

Le rôle d'insertion joué officiellement ou officieusement par plusieurs EÉS de la région influence également la qualité de vie des personnes bénéficiant de ces programmes. Le simple fait d'avoir accès à un emploi augmente indubitablement leur chance de s'intégrer, et ce, à divers niveaux. Plusieurs exemples ont été évoqués, d'employés ayant pu se sortir de dépressions ou d'un cercle vicieux dans lequel ils s'étaient enfoncés, par la réintégration du marché du travail. L'emphase mise sur la personne plutôt que sur la rentabilité permet en effet ce genre de soutien offert aux personnes vivant des difficultés.

4.3.4 La dimension économique

Les considérations économiques ne sont pas au centre de notre investigation. En effet, nous avons consciemment évité de discuter des chiffres lors des entretiens, d'abord parce que ce volet était traité dans la section « portrait » et ensuite parce que c'est souvent sur ce point que les EÉS sont désavantagées par rapport aux entreprises privées. Comme le soulignait Linda Binhas (2004), il peut s'agir d'impacts dont la dominante est sociale, mais avec une composante économique. Les impacts présentés ici sont définitivement de ce type. Ainsi les impacts relevant de la vie économique chez l'individu se situent à deux niveaux, soit **l'accès à**

un travail chez des personnes dont la formation ou l'expérience peut être déficiente, et au niveau des conditions de travail, sujet qui suscite toutefois des avis mitigés.

Le critère de la primauté de la personne sur le profit, tel que se définit l'EÉS, semble permettre à des employés d'être embauchés malgré un parcours professionnel inhabituel, ou absent. Le rôle formateur que veulent bien s'attribuer les EÉS de la région laisse place à une ouverture qui peut être plus difficile à maintenir au sein d'une entreprise dont l'objectif premier est de rentabiliser au maximum les activités. De nombreux exemples sont ressortis des propos des participants, quant à la chance que les EÉS ont pu offrir à des personnes de leur communauté. En effet, les EÉS avouent offrir des emplois d'abord aux gens du milieu.

« *Donnes-y une chance!* » Il me dit tout le temps « *Toi aussi, quand tu es arrivé ici, t'avais la casquette croche pis les souliers délacés...* » Pis combien de fois je me suis dit : Cette personne-là? Plus ou moins. Pis que le directeur me disait : « *Essaye-la, on va le former pis on va lui montrer.* » (Secteur récréotouristique)

« Ils m'ont donné une chance que je n'étais pas capable de trouver ailleurs... Comparativement au privé qui va vouloir aller chercher la personne compétente tout de suite et où ils ne te donneront pas la chance de démontrer que tu es capable. » (Secteur des services aux personnes)

Au sujet des conditions de travail, les situations diffèrent d'un secteur à l'autre, mais aussi d'une entreprise à l'autre. Si les coopératives semblent pouvoir offrir à leurs employés des salaires supérieurs à ce que leurs homologues accordent au privé, les dirigeants s'acquittent souvent de leurs tâches pour un salaire moindre de ce qui pourrait leur être offert ailleurs. Au sein des OBNL, les postes de dirigeants sont également sous rémunérés, une situation toutefois partagée avec celle de leurs employés.

« On se le fait dire encore, on exploite les femmes. Elles sont sous-payées. Mais nous autres, si on paie plus, grosso modo, 4 semaines, et on devra fermer les portes. Pour arriver à un salaire respectable, on fermerait nos portes après quelques mois. » (Secteur des services aux personnes)

La difficulté d'œuvrer dans une sphère souvent non rentable de l'économie, conjuguée à un essoufflement du financement des organismes de soutien, rend difficile la tâche de rentabiliser les EÉS. Pourtant, la mission même des entreprises qui visent d'abord la création d'emplois fait en sorte que les activités se poursuivent, et l'accent est mis ailleurs que sur les avantages pécuniaires.

« Je parlais de mes employés... avec les salaires qu'ils gagnent, depuis 20 ans, c'est honteux. Avec l'expertise, l'expérience, les services qu'ils rendent. Moi je viens de l'extérieur, j'ai accepté de travailler à ce salaire-là, j'aurais le double ailleurs. [...] Si on regarde conditions de travail pour

conditions de travail, le plaisir pèse beaucoup dans la balance. Et il compense pour les avantages sociaux qu'on n'a pas. » (Secteur des arts)

Les conditions de travail sont donc perçues selon certains comme étant avantageuses, celles-ci faisant référence au climat de travail et au plaisir de travailler dans un domaine où l'épanouissement personnel est possible. Pour les autres, elles sont plutôt de piètre qualité, une situation frustrante qu'ils voudraient bien voir améliorée.

4.4 Impacts sociaux transversaux des EÉS de la GÎM

Les sections qui précèdent ont présenté la totalité des impacts des EÉS tels que perçus par des acteurs de tous les secteurs. Il suffisait qu'une seule entreprise démontre que ses activités avaient tel ou tel impact pour que celui-ci soit considéré. C'est une vue d'ensemble, qui certes ne prétend pas à l'exhaustivité, mais qui approfondit le portrait et constitue un premier pas vers la reconnaissance des EÉS. Or, certaines retombées de ces entreprises sont communes à une majorité de secteurs d'activité, ces retombées dites transversales ou multisectorielles. Pour être retenues, elles devaient avoir été mentionnées par des personnes issues de plus de six secteurs, c.-à-d. qu'elles touchent à plus de la moitié des secteurs présents sur notre territoire. Les trois figures ci-dessous présentent ces impacts, selon qu'ils sont collectifs, organisationnels et individuels. Les indicateurs développés pour chacun d'entre eux se trouvent dans le tableau 15 présenté un plus loin.



Figure 32 : Impacts collectifs transversaux des EÉS de la GÎM

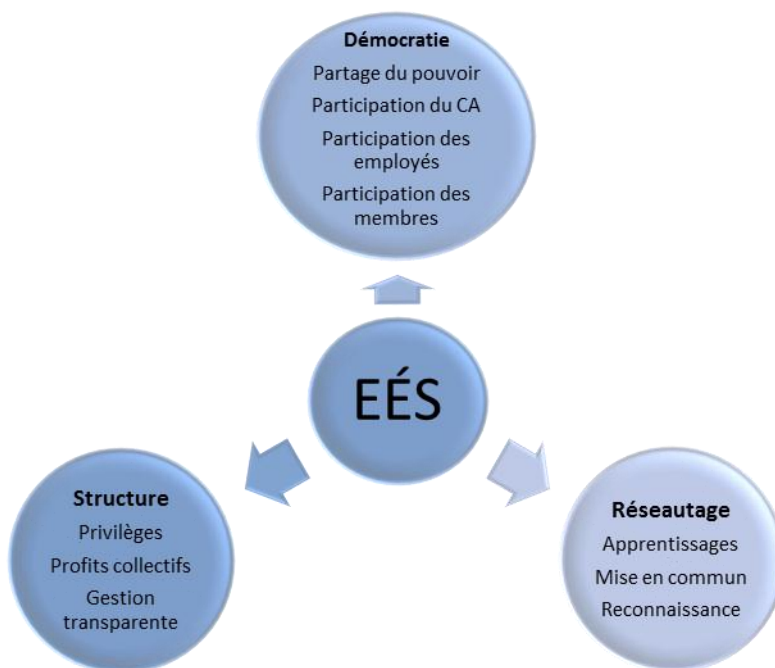


Figure 33 : Impacts organisationnels transversaux des EÉS de la GÎM



Figure 34 : Impacts individuels transversaux des EÉS de la GÎM

Un des objectifs de ce travail était d'élaborer un outil qui puisse à la fois reconnaître les sphères d'impacts sociaux des EÉS et permettre la mesure de leur degré d'impact. À l'aide d'indicateurs qualitatifs découlant de la mission, des activités et du fonctionnement de l'entreprise, une évaluation peut être effectuée. Si chaque EÉS est responsable de sa propre image, il peut être pertinent de les doter de cet outil d'autoévaluation et de reconnaissance de leur valeur, comme entreprise, mais comme groupe d'entreprises également. En effet, dans le contexte où le Pôle régional d'économie sociale vise à promouvoir et travailler à la reconnaissance de l'EÉS, cette grille devient un moyen d'accroître la visibilité du rôle joué par l'économie sociale dans nos collectivités. Nous pensons notamment aux Chambres de commerce qui récompensent chaque année des entreprises pour leur performance dans différents domaines. L'impact social pourrait venir s'ajouter à ces performances, un domaine où les EÉS ont indubitablement un avantage.

La grille présentée ci-dessous, laquelle est un exemple d'utilisation de ce travail, peut être reprise par les entreprises elles-mêmes, par un jury extérieur ou par des membres d'une communauté donnée. Appliquée à une ou plusieurs EÉS, elle permet en effet de mesurer l'impact tel que perçu par une communauté de gens. Si chacun de ces indicateurs est multisectoriel, tous les impacts qu'ils représentent ne sont peut-être pas concrétisés au même degré et de la même façon par toutes les EÉS. Ainsi pour remplir cette grille, il importe de se demander à quel niveau l'EÉS a cet effet dans notre milieu. Les réponses ainsi compilées offriront enfin une mesure au « *non-mesurable* ».

Tableau 15 : Grille d'évaluation de l'impact social des EÉS

À quel degré l'entreprise génère-t-elle les retombées suivantes dans la collectivité?	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Beaucoup
Qualité de vie				
1. Augmentation des activités socioéconomiques ou culturelles dans la communauté;				
2. Synergie créée entre divers acteurs, organismes ou EÉS;				
3. Offre un lieu de rencontre;				
4. Insertion de personnes vivant une situation de vulnérabilité;				

Qualité de vie	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Beaucoup
Vie économique				
5. Offre des produits accessibles en matière de coût;				
6. Contribue à la vitalité d'un secteur d'activité;				
7. Diversifie les secteurs d'activité;				
8. Favorise les achats locaux;				
9. Création d'emplois locaux;				
10. Dons, soutien aux projets locaux;				
Territoire				
11. Favorise l'enracinement ou l'ancrage dans le milieu;				
12. Contribue à une image positive du milieu;				
13. Contribue à une reconnaissance accrue de territoire;				
14. Aide au développement de la ruralité;				
15. Offre des services de proximité;				
Éducation				
16. Change les perceptions dans la communauté;				
17. Permet l'acquisition de connaissances;				
Qualité des services				
18. Donne accès à une qualité de produits et services;				
19. Répond à un besoin du milieu;				
20. Entretien d'étroites relations avec d'autres acteurs du milieu;				
21. Accroît l'autonomie de la région par rapport à ses services;				
22. Innove par sa mission;				
23. Innove par ses façons de faire;				

À quel degré l'EÉS vit-elle les impacts internes suivants?	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Beaucoup
Structure				
24. Bénéficie de privilèges;				
25. Redistribution collective des profits;				
26. Gestion transparente;				
Démocratie				
27. Répartition du pouvoir;				
28. Participation du CA aux grandes orientations de l'EÉS;				
29. Représentation de divers secteurs;				
30. Représentation des employés au CA;				
31. Climat d'ouverture et d'écoute;				
32. Espace de participation offert aux membres;				
Réseautage				
33. Nouveaux apprentissages;				
34. Mise en commun des efforts;				
35. Reconnaissance de l'EÉS;				
À quel degré l'EÉS génère-t-elle les retombées suivantes chez les individus s'y impliquant?	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Beaucoup
Éducation				
36. Offre un lieu d'apprentissage;				
37. Permet la professionnalisation de ses acteurs;				
38. Favorise l'éveil citoyen;				
Identité				
39. Permet l'épanouissement personnel;				
40. Favorise la fierté, la valorisation;				
41. Suscite l'appartenance au milieu;				
42. Suscite le sentiment de contribuer au milieu;				
Qualité de vie				
43. Favorise la création de liens sociaux;				
Vie économique				
44. Offre un accès au travail;				

4.5 Lumière sur la distinction « sociale » des EÉS

Les impacts sociaux des entreprises d'économie sociale, quels qu'ils soient, sont on ne peut plus nombreux. Or, plusieurs petites entreprises privées sont apparues au cours des dernières années et ont elles aussi entraîné un vent de dynamisme sur la région et diversifié son industrie. En effet, plusieurs impacts présentés ci-haut ne sont guère exclusifs à l'économie sociale. C'est pourquoi nous avons conclu nos entretiens, individuels et de groupe, par la question de ce que leur apporte cette distinction de l'économie sociale. En d'autres mots, quelles seraient les conséquences d'un changement de statut de leur entreprise ou d'une privatisation? Serait-elle seulement possible?

Les EÉS de neuf des douze secteurs présents dans la région ont évoqué divers scénarios qui rappellent la plus-value ajoutée par la distinction « sociale ». Le tableau ci-dessous répartit, par secteur, les impacts qu'aurait un changement de statut des EÉS.

Tableau 16 : Conséquences d'une privatisation éventuelle des EÉS de la GÎM

Secteurs	Fermeture inévitable	Plus de frais	Mission réduite	Réduction du nombre d'employés	Réduction du bénévolat	Qualité réduite	Moins de prise de risque	Moins d'accès au territoire
Agroalimentaire	x		x	x				
Arts et culture	x		x	x	x	x	x	
Commerce de détail		x	x	x				
Habitation		x				x		
Loisirs et tourisme	x	x	x	x	x		x	x
Médias		x	x	x	x			
Petite enfance		x						
Services aux personnes	x				x			
Transports	x	x						

Certainement drastique, la fermeture de l'entreprise a été énoncée comme l'impact inévitable d'une privatisation des entreprises de plusieurs secteurs. « *Ça n'existerait pas, en fait, ça n'aurait même pas le droit d'exister* », nous rapporte un participant du secteur de l'agroalimentaire aux Îles-de-la-Madeleine. La formule coopérative et l'engagement de certains membres ont fait en sorte que, malgré les années difficiles, l'entreprise est demeurée active. Ayant acquis des droits avant la modification des normes ministérielles, une réouverture à la suite d'une fermeture serait beaucoup trop coûteuse et donc impensable. Même chose pour les arts du cirque : « *On resterait avec une trampoline et c'est tout, on devrait tout simplement fermer* ».

Les secteurs pour lesquels il demeure envisageable de poursuivre les activités sous la formule privée sont ceux où on retrouve déjà des entreprises privées du même type, mais où les prix sont plus élevés. Ainsi, on a les entreprises œuvrant dans le secteur de l'habitation, des médias, de la petite enfance, et enfin du commerce de détail. Nous n'avons qu'à penser aux garderies non subventionnées, aux médias privés (qui ont pour la plupart été achetés par le Groupe Québecor) et enfin aux logements locatifs réguliers où les loyers mensuels sont souvent à peine plus élevés que le montant total versé par l'aide sociale pour la même période. Dans chacun de ces cas (sauf peut-être le commerce de détail où les conditions d'emploi avantageuses obligent les entreprises à maintenir des prix comparables à ceux de leurs concurrents), l'impact d'une privatisation revient alors à celui évoqué par le plus grand nombre d'entreprises, soit une hausse inévitable des prix ou des frais de service.

En effet, la distinction « entreprise d'économie sociale » assure souvent un coût de service minimal, à la fois rendu possible par l'absence de profits personnels de ses dirigeants, mais aussi par l'aide financière des organismes de soutien.

Cette aide extérieure permet sans aucun doute de répondre à des missions dont certains volets ne sont pas rentables. « *Quand on parle d'éducation ou de recherche,* » nous dit un participant du secteur des arts et de la culture, « *ce n'est tout simplement pas rentable* ». « *On pourrait survivre,* rajoute un autre, *on deviendrait un hôtel de passage.* » Ainsi on se rend compte que la plupart des volets, que ce soit éducatif, en lien avec la santé ou la culture, seraient supprimés pour ne conserver que les activités profitables financièrement. Par ailleurs, l'assurance du juste prix permet d'élargir l'accès des produits et services aux personnes moins bien nanties.

Le nombre d'emplois aussi diminuerait considérablement. Puisque plusieurs entreprises, au-delà de leur mission première, visent à être créatrices d'emplois pour leur communauté. Une grande partie des surplus sert souvent à augmenter le nombre d'employés et ainsi bonifier les services. Dans près de la moitié des secteurs, les activités des EÉS pourraient se poursuivre, mais avec un personnel réduit, ce qui affecterait indéniablement la qualité des services.

Le développement et l'innovation engendrent généralement une prise de risque qui peut paraître moins angoissante lorsque la responsabilité est partagée. Des acteurs des secteurs des arts et de la culture et des loisirs ont fait cette réflexion, alors que l'éventualité d'un échec incombé sur leur seule personne les rebuterait à oser. « *Dans notre mission, le risque est de mise puisqu'on est là pour éduquer, pour proposer de la nouveauté, élargir les horizons* ». Si, de manière individuelle, certaines personnes sont plus sujettes à prendre des risques et foncer,

la structure collective de l'EÉS et le soutien extérieur sont des facteurs favorisants, ce qui engendre des résultats souvent bien intéressants!

CONCLUSION

L'objectif de ce travail était double. Nous souhaitions dans un premier temps répertorier les EÉS de la région et en faire le portrait — un portrait qui soit comparable à ceux des autres régions — mais nous voulions également identifier les retombées sociales de ces entreprises dans nos milieux. Ce dernier volet a davantage permis de débroussailler le terrain pour repérer des dimensions et des indicateurs d'impact social que d'effectuer une véritable évaluation de ces retombées. Les outils d'évaluation d'impacts sont rarissimes et nous pensons que cette étude a permis de faire des progrès dans cette direction.

Par ailleurs, l'idée préconçue selon laquelle « l'économie sociale s'adresse aux pauvres » est définitivement démentie par ce portrait. Les 94 entreprises participantes nous ont montré que si certaines d'entre elles visaient des clientèles en particulier, plusieurs offraient des services qui bénéficiaient à l'ensemble de la population. Rappelons qu'en Gaspésie et aux Îles, les EÉS se retrouvent dans 12 secteurs d'activité différents, souvent là où ni le privé, ni le public ne sont présents.

Pour cette étude, 45 personnes se sont prêtées à des entretiens de nature qualitative et 94 questionnaires ont été remplis. Le taux de réponse de l'enquête quantitative a été de 50 %.

Faits saillants concernant l'identification et la description des EÉS

- Au total, 194 EÉS ont été répertoriées pour la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. L'identification de ces dernières s'est avérée un exercice difficile, car si les critères ont été clairement définis, ils peuvent parfois laisser place à différentes interprétations. Par ailleurs, les organismes de la région ne détiennent pas tous la même définition, ce qui rend la diffusion de ce travail d'autant plus importante.
- Les EÉS de la région sont en grande majorité des OBNL, les coopératives ne représentant que 10 % des EÉS.
- Le secteur d'activité où les EÉS sont les plus présentes est celui des loisirs et du tourisme (24 %). Considérant la place qu'occupe l'industrie touristique dans notre région, il est alors aisé d'affirmer l'importance des EÉS pour notre milieu.
- Ce portrait confirme l'idée selon laquelle les entreprises collectives sont des entreprises durables, alors que 84 % d'entre elles offrent leurs services depuis plus de 10 ans.

- La portée des EÉS est d'abord locale, puis régionale, ce qui concorde avec leur rôle d'offrir des services de proximité pour les communautés qui les font vivre. En effet, les données qualitatives abondent également en ce sens : les EÉS répondent et s'adaptent aux besoins locaux et créent par ailleurs un sentiment d'ancrage dans la communauté.

Faits saillants concernant les ressources financières

- L'évolution des budgets d'opération des EÉS de la région GÎM indique une santé financière relativement bonne, 80 % d'entre eux ayant connu une augmentation ou une stabilité au cours de la dernière année financière. Toutefois, la rencontre de plusieurs représentants d'EÉS nous donne un tout autre son de cloche, ceux-ci déplorant souvent leur précarité et la difficulté de rentabiliser leur entreprise.
- Les sources de financement des EÉS sont diversifiées et réparties plus ou moins inégalement à travers la région. Par ailleurs, malgré ce que plusieurs pourraient croire, seulement 15 % des EÉS retirent 80 % de leurs revenus de subventions diverses, tandis que plus du tiers (35 %) ont plus de 80 % de leurs revenus qui proviennent de la vente de produits ou de services.
- Un minimum de 20 % de revenus autonomes est exigé par les CLD aux EÉS qui souhaiteraient obtenir un appui financier. Or, 14 % des EÉS sondées n'atteignent pas ce taux. Pour celles-ci, la situation financière est donc précaire.
- Plus des deux tiers des EÉS de la région n'ont pas eu recours aux outils financiers mis en place expressément pour l'économie sociale depuis leur démarrage. Parmi celles y ayant fait appel, 68 % ont dirigé leur demande vers les organismes locaux ou régionaux tels les CLD, les SADC, la CRÉ, ce qui laisse sous-entendre une méconnaissance des autres outils disponibles.
- Les revenus des EÉS de la région sont très importants, mais aussi inégaux. Pour un total de 96,7 M\$, 41,9 M\$ sont générés par 6 % des EÉS. Notons toutefois que ces données sont partielles puisqu'elles réfèrent aux EÉS interrogées et que le taux de réponse a été de 50 %.
- Les dépenses des EÉS sondées s'élèvent à près de 79 M\$, pour une masse salariale d'environ 37 M\$.

Faits saillants concernant les ressources humaines

- Au total, les EÉS interrogées sont responsables de 2 767 emplois dans la région. Un peu plus de la moitié sont des postes à temps plein. Le quart des emplois réguliers créés sont saisonniers.
- Pour la prochaine année financière, on peut estimer le nombre d'emplois créés à près de 250 au sein de toutes les EÉS de la région.
- Les moyennes salariales au sein des EÉS de la région demeurent basses (13,83 \$/h pour les emplois réguliers et sous les 25 \$/h pour les trois quarts des postes de direction) et les hommes sont légèrement plus cher payés que les femmes, tous secteurs et types d'emploi confondus.
- Au cours de la dernière année financière, le tiers des EÉS ont embauché des personnes dans le cadre de programme d'insertion, et ce, bien que seule une petite minorité soit reconnue officiellement *entreprise d'insertion*.
- Le bénévolat constitue toujours une ressource importante pour plus de la moitié des EÉS. Le quart a bénéficié de plus de 700 heures de travail non rémunéré au cours de la dernière année. Ces données s'additionnent à tout le travail offert par les administrateurs, celui-ci étant non comptabilisé. Il s'agit non seulement d'un apport important pour les EÉS, mais également d'un gage de leur ancrage dans la communauté.

Faits saillants concernant la vie démocratique

- À peine un peu plus de la moitié des EÉS offrent un siège votant à un représentant de leur personnel, malgré que ce point soit inscrit dans les critères définis par le Pôle et le Chantier de l'économie sociale.
- Bien que les CA se réunissent en moyenne neuf fois par année et que chacune des EÉS organise son assemblée générale annuelle, le taux de participation des membres demeure faible (13 % des membres convoqués).
- La participation augmente par la formation de divers comités, où le taux atteint cette fois 86 %.

Discussion sur les impacts sociaux et économiques des EÉS

Les données statistiques réussissent à démontrer l'ampleur de l'économie sociale dans la région, leur poids économique, mais aussi les secteurs d'activité touchés, les emplois et les types d'emplois créés, leur masse salariale, les opportunités d'implication créées. Les données qualitatives nous permettent quant à elles de voir de quelle façon ces entreprises sont importantes pour le milieu, comment elles constituent une valeur ajoutée, collective, pour le milieu.

En ce qui a trait aux retombées sociales, nous avons dû nous rendre à l'évidence : elles sont extrêmement nombreuses, voire exponentielles, par leurs propres répercussions. Néanmoins, à partir des perceptions d'acteurs de l'économie sociale de tout le territoire ainsi que des activités et des missions d'EÉS de tous les secteurs, nous avons pu faire ressortir l'ensemble des impacts liés à l'économie sociale dans la région. De ceux-ci, un certain nombre sont communs à la plupart des secteurs. Ces impacts, dits transversaux, offrent un aperçu des sphères touchées par l'économie sociale, mais aussi un outil qui puisse être repris par les EÉS elles-mêmes ou par les communautés, pour une éventuelle évaluation de ces derniers.

À partir de ce que nous avons recensé dans la littérature, nous avons regroupé les sphères touchées par les EÉS en trois niveaux, soit celui de la collectivité, de l'individu et de l'organisation interne. Au niveau de la collectivité, les EÉS agissent sur la qualité de vie, sur le territoire, sur la vie économique, sur l'éducation et sur la qualité des services. Chacune de ces sphères se décline en indicateurs qualitatifs parmi lesquels on retrouve le dynamisme du milieu, sa vitalité, l'accessibilité à des produits et services, l'attachement à la communauté, la création de liens sociaux, etc.

Au niveau de l'individu, les impacts se font sentir sur l'éducation, l'identité de la personne, sa qualité de vie et sa vie économique. Les EÉS semblent être des lieux permettant l'acquisition de connaissances et une certaine professionnalisation, en plus de l'épanouissement personnel, la fierté, l'appartenance et l'éveil citoyen. Pour reprendre les mots de plusieurs participants, ces entreprises sont souvent des écoles de vie!

Enfin, au niveau des impacts internes, c'est-à-dire au sein même de l'organisation des EÉS, le fait d'être EÉS a des effets sur la structure, sur l'exercice de la démocratie et sur le réseautage. Si ce niveau peut paraître moins pertinent dans le cadre de cette étude, il permet par ailleurs de mieux comprendre l'attrait des EÉS comme lieu de travail, en dépit des conditions salariales et avantages sociaux parfois moins avantageux. Une grande écoute entre dirigeants et

employés, une gestion transparente et égalitaire et la place de la personne au centre des priorités semblent être le lot de la majorité des EÉS.

Les structures mises en place pour assurer les processus démocratiques ne sont peut-être pas des plus efficaces, comme le laissent croire les faibles taux de participation aux assemblées. Toutefois, les entretiens qualitatifs nous indiquent que les gens vivent bel et bien un partage de pouvoir, celui-ci rendu possible par les échanges entre administrateurs et dirigeants, une attitude d'ouverture entre employés et dirigeants. Il semble donc que les structures laissent place à une plus grande démocratie sans toutefois que celle-ci s'exerce de façon orthodoxe. Les administrateurs permettent d'élargir les bases de l'entreprise, servant à la fois de représentants du milieu et de référence en matière d'orientation.

Plusieurs des impacts positifs des EÉS semblent être rendus possibles par la non recherche de profits à tout prix. Certes, la question de rentabilité en préoccupe plus d'un et comme toute entreprise, les EÉS doivent être rentables. Mais la place laissée par l'absence de profits personnels pécuniaires permet à ces entreprises collectives de mieux répondre aux besoins collectifs, de mieux traverser les périodes difficiles également. Chiffres à l'appui, ces entreprises sont un beau pilier de développement durable pour les communautés.

Comme pour tout travail de recherche, nous espérons que celui-ci portera fruit. Les EÉS de la région sont encore méconnues et il était dans nos objectifs d'offrir un outil qui remédierait à cette situation. Au sein même de l'économie sociale, nous remarquons que les acteurs connaissent peu les ressources disponibles et se connaissent peu entre eux. Des mesures de leur impact, à partir de la grille d'évaluation suggérée, permettraient de valoriser, voire de récompenser les EÉS, comme le sont déjà plusieurs entreprises privées de notre région. Nous croyons fermement que les entreprises ont tout à gagner à être reconnues pour ce qu'elles sont, pour ce qu'elles apportent au milieu. Elles constituent une réelle richesse collective et doivent mettre en lumière ce qu'elles font de mieux.

Voici quatre pistes d'actions proposées à la suite de cette étude :

- Présenter la démarche, les critères et les résultats aux principaux organismes de soutien de l'économie sociale, tels les CLD, SADC, CLE, Carrefour jeunesse-emploi, municipalités, CEDEC, etc., de façon à ce qu'ils s'approprient la définition et le répertoire;
- Présenter la démarche et les résultats à l'ensemble des EÉS de la région pour permettre une prise de conscience de leur apport au milieu et une sensibilisation au respect des critères qui les distinguent;

- Mettre sur pied une activité régionale de reconnaissance des EÉS (ou intégrer les activités existantes) où certaines d'entre elles pourront se voir récompensées pour leur apport social. La grille d'évaluation des impacts a été créée dans cette optique;
- Développer des outils de promotion des EÉS où leurs impacts sociaux sont mis de l'avant (livret, label, etc.).

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Arseneau Bussièrès S. et Chevrier H. (2007). *Coopération et développement social et économique aux Îles-de-la-Madeleine*. Îles-de-la Madeleine : Centre de recherche sur les milieux insulaires et maritimes, vii + 89 p.
- Bertrand-Dansereau A. et Langevin-Tétreault A. (2007). « Jeunes et économie sociale au Québec en 2006 : Un portrait exploratoire » *Cahier de l'ARUC-ÉS C-11-2007* [en ligne], [www.politiquestsociales.net/IMG/pdf/C-11-2007.pdf] (Consulté le 23 novembre 2009).
- Binhas L. (2004). *Indicateurs de rentabilité sociale ou indicateurs d'impact économique? Comment les définir, et comment les construire*. Comité sectoriel de main-d'œuvre- Économie sociale action communautaire (CSMO-ÉSAC), 36 p.
- Binhas L. (2005). « Des indicateurs de rentabilité sociale ou des indicateurs d'impacts économique pour l'économie sociale » in Saucier C. et Bouchard M. J., *Économie et solidarité, Revue du CIRIEC-Canada*, PUQ, vol. 36, n° 1; p. 64-75.
- Bouchard M.- J., Fontan J.-M., Lachance É. et Fraisse L. (2003). *L'évaluation de l'économie sociale, quelques enjeux de conceptualisation et de méthodologie*. [en ligne], [https://depot.erudit.org/id/001341dd] (Consulté le 23 novembre 2009).
- Bouchard M. J. (2003). « Vers une évaluation multidimensionnelle et négociée de l'économie sociale ». *Cahiers du CRISES - Collection internationale - IN0302*. [en ligne], [https://depot.erudit.org/bitstream/001340dd/1/IN0302.pdf] (Consulté le 23 novembre 2009).
- Côté D. et Maurice M.-P. (2006). *Économie sociale, genre et gouvernance décentralisée le cas de l'économie sociale dans sept régions du Québec*. ORÉGAND et Relais-femmes [en ligne], [http://uqo.ca/econsoc/economie_fichiers/region11.htm] (Consulté le 20 août 2009).
- D'Amours M. (2002). « Économie sociale au Québec; Vers un clivage entre entreprise collective et action communautaire » *Revue internationale de l'économie sociale*, n° 284, p. 31-44.
- D'Amours M. (2006). *L'économie sociale au Québec, cadre théorique, histoire, réalités et défis*. Ed. St-Martin, 150 p.
- Dumais L. et Jetté C. (2005). « À la recherche d'indicateurs d'impact social », in Saucier C. et Bouchard M. J. (dir.). *Économie et solidarités, économie sociale et indicateurs de développement*, PUQ, vol. 36, n°1, p. 43-63.
- Gadrey J. (2005). « L'invention de l'utilité sociale des associations en France : à la recherche de conventions, de régulations, de critères et de méthodes d'évaluation », in Saucier C. et Bouchard M. J. (dir.) *Économie et Solidarités, Économie sociale et indicateurs de développement*, PUQ, vol. 36, n°1, p. 7-26.
- Houde D., Arseneau-B. S. et Lewis N. (2011). *Que recherchent et retrouvent les jeunes dans les entreprises d'économie sociale des Îles-de-la-Madeleine? Des éléments de réflexions pour les*

- entreprises d'économie sociale madelinienne*. Cahiers de l'ARUC – Développement territorial et coopération, Série « Étude » n° 6, avril 2011, 70 p.
- Jetté C., Mathieu R., Dumais L. (2002). « Piste d'analyse concernant l'impact social des activités du tiers secteur d'économie sociale dans quatre arrondissements de la Ville de Montréal », in Théolis M. et Thomas D. (dir.) *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 15, n° 2 : p. 87-103.
- Lachapelle R. (2002). *L'entrepreneuriat collectif comme contribution à l'occupation du territoire* Quinzièmes Entretiens du Centre Jacques Cartier, Économie sociale et développement local [en ligne], [www.ciriec.uqam.ca/pdf/eccc.pdf] (Consulté le 23 novembre 2009).
- Lévesque B. (1999). « Le développement local et l'économie sociale : deux éléments incontournables du nouvel environnement. » Cahier du CRISES n° ET9905 [en ligne]. [<https://depot.erudit.org/bitstream/001716dd/1/ET9905.pdf>] (Consulté le 2 décembre 2009).
- Malenfant É., Côté S. et Tita G. (2010). *Les facteurs de rétention des jeunes migrants dans la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine*. Université du Québec à Rimouski, Rimouski (Québec), Centre de recherche sur les milieux insulaires et maritimes, Îles-de-la-Madeleine (Québec). Rapport de recherche présenté à la Commission jeunesse Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et la Fondation communautaire Gaspésie-Les Îles, vii + 45 p.
- SADC de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine. (2006). *Les entreprises d'économie sociale, portrait régional*. Îles-de-la-Madeleine, 56 p.

Sites Internet consultés

- Chantier de l'économie sociale [www.chantier.qc.ca/?module=document&uid=871]
- Économie sociale Québec [www.economiesocialequebec.ca] et [http://economiesocialequebec.ca/userImages/documents/root/documents_gen/portrait_gaspesie-les-iles.pdf]
- Institut de la statistique du Québec [www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/region_11/region_11_00.htm]
- Pôle régional d'économie sociale de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine [www.cre-gim.net/dossiers/Pt_5_Plan_daction_pole_ES.pdf]
- Wikipédia [http://fr.wikipedia.org/wiki/Qualit%C3%A9_de_vie] et [<http://fr.wikipedia.org/wiki/Empowerment>]

ANNEXES

Annexe 1 : Liste des secteurs et sous-secteurs d'activité des EÉS

Cette liste est une adaptation de celle présentée par le Chantier de l'économie sociale.

Agroalimentaire	Hébergement avec services communautaires	Autres
Distribution		Services aux personnes
Production agricole	Loisirs et tourisme	Aide domestique
Transformation alimentaire	Activités récréatives	Centre de jour
Autres	Centres de loisirs et de sports	Employabilité et formation
Arts et culture	Villégiature et hébergement	Soutien et entraide
Arts de la scène	Agences de voyages	Assurances
Arts visuels et métiers d'arts	Manufacturier	Préparation de repas
Cinéma et vidéo	Emballage et manutention	Services funéraires
Production et diffusion	Ébénisterie	Autres
Littérature	Textiles	Infrastructures collectives
Musées et patrimoine	Imprimerie	Location de salles et de bureaux
Autres	Autres	Marina
Commerce de détail	Médias et communication	Autres
Alimentation	Journaux et périodiques	Technologie de l'informatique et de la communication (TIC)
Photocopie et impression	Radiodiffusion	Câblodistribution
Accessoires	Télédiffusion	Formation
Librairie et papeterie	Autres	Fournisseur de services
Machines agricoles et quincaillerie	Ressources naturelles	Internet
Meubles	Foresterie	Matériel informatique
Restauration, bar et traiteur	Pêcherie	Services-conseils
Stations-service	Autres	Télécommunications
Vélos	Santé	Autres
Vêtements	Cliniques	Transport
Autres	Périnatalité	Adapté
Environnement	Services ambulanciers	Collectif
Récupération et recyclage	Soins à domicile	Scolaire
Conservation	Autres	Taxi
Éco-construction	Services aux entreprises	Autres
Autres	Soutien au développement	Services de garde
Financement	Services-conseils	Centre de la petite enfance
Habitation	Formation	
	Communication et multimédia	

ANNEXE 2 : Répertoire des entreprises d'économie sociale GÎM, 2010.

MRC AVIGNON

Agroalimentaire

- 1.** Coopérative de producteurs de bovins de la Gaspésie
543A, boul. Perron, Maria
418 759-5557 mmiousse@gmail.com

Arts et culture

- 2.** Association coopérative d'artisanat indien Micmac / The Co-op association for Indian Micmac Handicraft
120, Perron, Gesgapegiag
418 759-3504
- 3.** Les Productions À tour de rôle
774, boul. Perron, Carleton
418 364-6822 poste 356
atourderole@globetrotter.net
- 4.** Le Quai des arts
Centre de production et de diffusion culturelle de Carleton-sur-Mer
774, boul. Perron, Carleton
418 364-6822
- 5.** Corporation du Maximum Blues de Carleton
774, boul. Perron, Carleton
418 364-6008 info@maximumblues.net
- 6.** Ciné-toile
774, boul. Perron, Carleton
418 364-6822 poste 370
- 7.** Maximum 90
774, boul. Perron, Carleton
364-6822 poste 354
Maximum90@globetrotter.net

- 8.** Listuguj Arts & Cultural Center
2, Riverside West Listuguj
418 788-5707

Commerce au détail

- 9.** Reliure Listuguj Pointe-à-la-Croix Inc.
24, Sarto, Pointe-à-la-Croix G0C 1L0
418 788-5565
 - 10.** Coopérative de consommation St-Alexis-de-Matapédia
113, Rustico, Saint-Alexis-de-Matapédia
418 299-2872
Coopst-alexis@globetrotter.net
 - 11.** Magasin Coop de Maria
524, boul. Perron, Maria
418 759-3440
lga00299maria@sobeys.com
 - 12.** Magasin C00P de St-André
143, rue Principale
Saint-André-de-Restigouche
418-865-2063 rejjac@hotmail.com
 - 13.** La Héronnière
Coopérative de Production artisanale de Carleton-sur-Mer
539, boul. Perron, Carleton-sur-Mer
418 364-7667, 418 392-3216
- #### **Environnement**
- 14.** Corporation de Gestion des Rivières Matapédia et Patapédia
2, boul. Perron, Matapédia
418 865-2080

Habitation

15. Groupe ressource en logements collectifs
Gaspésie/Les Îles
894-B, boulevard Perron
Carleton-sur-Mer
418 364-3333 poste 222
grlcm.maria@globetrotter.net
16. La Villa des Plateaux
187, rue Principale
Saint-Alexis-de-Matapédia
418 299-2723
illadesplateaux@hotmail.com
17. Coopérative de Solidarité Avignon
l'Habit'âges
540, route du Village Allard
Nouvelle
418 794-2689, 391-4283
solidariteavignon@hotmail.com
18. Les Habitations des Prés
49, rue Chaleurs, Pointe-à-la-Croix
418 788-2927
19. Maison d'aide et d'hébergement
l'Émergence
C. P. 399, Maria
418 759-3411
emergenc@globetrotter.net
20. Pavillon Sainte-Hélène
44, rue Chaleur, Pointe-à-la-Croix
418 788-5654 pavhel@globetrotter.net
21. Centre Accalmie
66, rue Alexander
C.P. 9, Pointe-à-la-Croix, 418 788-2406
accalmie@globetrotter.net
22. Coopérative de solidarité
de la Cité la Réhabilitation
460, ch. Central
Saint-François-d'Assise
418 299-2121, 1-877-599-2101

Infrastructure collective

23. Coopérative d'aqueduc de l'Alverne
29, rue de l'Église l'Alverne
418 788-2224

Loisirs et tourisme

24. Club Nautique de Carleton-sur-Mer inc.
183, rue du Quai, Carleton
418 364-7663
25. Corporation d'aménagement culturel et
du Patrimoine des Plateaux (Camp de
bûcherons de Saint-François-d'Assise)
163, de la Chaîne de Roches
Saint-François-d'Assise, 418 299-2025
campdebucherons@globetrotter.net
26. Corporation de gestion et de mise en
valeur du mont St-Joseph
629, Perron, Carleton-sur-Mer
418 364-7073
27. Lieu historique national du Canada de la
Bataille-de-la-Ristigouche
40, boul. Perron Ouest, C. P. 359 Pointe-
à-la-Croix, 418 788-5676
chantal.leblanc@pc.gc.ca
stephane.marchand@pc.gc.ca
28. Société de restauration et de gestion de
la Nouvelle
141, route 132 Est, Nouvelle
418 794-2120 info@rivierenouvelle.com
29. Écovoile Baie-des-Chaleurs Coopérative
de solidarité
499, boul. Perron, Carleton-sur-Mer
418 364-7802 info@ecovoile.com
30. Le Club de Motoneige Mont-Carleton inc. 1,
ch. du Ruisseau-de-l'Éperlan
Carleton-sur-Mer
Adresse d'exploitation : 1060, Perron
Carleton, 418 364-7113, 418 364-3809

- 31.** Le Club sportif Mont-Artique
44, rue de l'Église
418 788-2164
- 32.** Le Petit Chamonix (Centre de ski)
44, rue du Chamonix, Matapédia
418 865-2817,
munmata@globetrotter.net
- 33.** Club de motoneige Bonne Aventure inc.
106, rang Saint-Benoît Est, Matapédia
418 299-2577
- 34.** Centre d'interprétation
du Chemin Kempt
6, ch. Kempt, Matapédia
418 788-5769
ristigouchesudest@globetrotter.net

Médias et communication

- 35.** CIEU-FM Diffusion communautaire Baie-des-Chaleurs inc.
1645, boulevard Perron, Carleton
418 364-7094 direction@cieufm.com
administration@cieufm.com

Ressources naturelles

- 36.** Coopérative d'aménagement forestier de la Baie-des-Chaleurs
626, boul. Perron Maria
418 759-5904 coopbdc@globetrotter.net

Services aux personnes

- 37.** Maison Maguire pour personnes handicapées
303A, route 132 Ouest, Saint-Omer
418 364-3131
info@lamaisonmaguire.com
- 38.** Entre-Tiens d'Avignon,
Corporation d'aide à domicile (CAD)
894, boul. Perron, Carleton
418 364-3699 francoeur@globetrotter.net

- 39.** Centre d'Action bénévole
St-Alphonse/Nouvelle
Comptoir Le Baluchon
549, boul. Perron, Maria
418 759-3131
cabm.sagim@globetrotter.net
- 40.** Centre d'Action bénévole
l'Ascension-Escuminac
3, rue du Carillon, C.P. 265, Matapédia
418 865-2740
cabascesc@globetrotter.net

Services de garde

- 41.** Centre de la petite enfance
Aux Joyeux Marmots
30, rue Chouinard, Pointe-à-la-Croix
418 788-1428, 1-866-788-1428
direction@auxjoyeuxmarmots.com
- 42.** Centre de la petite enfance
GESGAPEGIAG
35B Main, Gesgapegiag
418 759-5759
- 43.** Centre de la petite enfance MAWO'LTIJG
MIJJUAI'G
8, Pacific Drive, Listuguj
418 788-2553
Mawo_ltijig@globetrotter.net
- 44.** Centre de la Petite Enfance de la Baie
455, boul. Perron Est, C.P. 115 Maria,
418 759-3189 poste 201
juliedalpedg@cpedelabaie.net

Transport

- 45.** Coop des employés de Philippe Day
226, boul. Perron, C.P. 15, Nouvelle
418 794-2911
day.superviseur@nouvellegaspesie.com

MRC BONAVENTURE

Agroalimentaire

- 46.** Coopérative agricole
de la Baie des Chaleurs
40 des Érables, Caplan
418 388-2860 ggagne.bdc@navigue.com
coop.bdc@globetrotter.net

Arts et culture

- 47.** Camp Théâtre de l'Anse
200C, boul. Perron Ouest,
New Richmond, 418 392-6201
campdelanse@hotmail.com
- 48.** Corporation de développement touristique
de New Richmond /
Festival d'été international de Québec à
New Richmond
99, place Suzanne Guité, New Richmond
418 392-5097 ou 418 392-7000
infofestival@villeneuve.com
- 49.** Musée acadien du Québec à
Bonaventure²³
95, avenue Port-Royal, Bonaventure
418 534-4000
reception@museeacadien.com
- 50.** Musée de la Rivière Cascapédia
275, route 299, Cascapédia/ St-Jules
418 392-5079

Commerce au détail

- 51.** Coop de travail Nivelage
Beaux Chemins J-G.G.
128, ch. des ruisseaux Est, St-Alphonse
418 388-5426
nivelagebeauxchemins@globetrotter.net

- 52.** Coopérative d'artisanat de Bonaventure
116, Avenue Grand-Pré, Bonaventure,
418 534-3493
rapidplat230841@hotmail.com
- 53.** Magasin Coop de St-Siméon
99, Perron, Saint-Siméon Ouest
418 534-2882
- 54.** Magasin Coop Caplan/ St-Siméon
22, boul. Perron Est, Caplan
418 388-2042
Bx01011coopcaplan@sobeys.com
- 55.** Magasin Coop IGA de Bonaventure
168, avenue Grand-Pré, Bonaventure
418 534-2020
iga00482bonaventure@sobeys.com

Environnement

- 56.** Zone d'exploitation contrôlée de la rivière
Bonaventure (Association des pêcheurs
sportifs de la Bonaventure inc.)
180, av. Beauséjour, Bonaventure
418 534-1818 apsb@globetrotter.net
- 57.** Zones d'exploitation contrôlée
Petite Cascapédia
737, de Saint-Edgar, New Richmond
418 392-4105 infozec@navigue.com

Habitation

- 58.** La Corporation Capa inc.
(La Seigneurie) 129 A, Perron Ouest
New Richmond, 418 392-5019
omhnewri@globetrotter.net
- 59.** Chaleur Bay Senior Residence
Association
196, boul. Perron Ouest
New Richmond
418 392-6156, 418 392-4102

²³ Dans la présente étude, les EÉS 49 et 50 ont été considérées comme relevant du secteur « Loisirs et tourisme ». Par souci de cohérence, les musées ont par la suite été regroupés dans le secteur « Arts et culture ».

- 60.** Les Appartements Louisbourg
125, av. Louisbourg, Bonaventure
418 534-2165, 418 534-3152
418 534-0024
appartementslouisbourg@globetrotter.net
- 61.** Inter-Action (Oasis)
107, des Ponts, New Richmond
418 392-6229
- 62.** Maison Marie-Pierre inc.²⁴
137, Louisbourg, Bonaventure
418- 534-2010
mmpb@globetrotter.net
- 63.** Corporation des Seniors-Secteur
New-Carlisle (Résidence Gilker)
46, rue Notre-Dame, New-Carlisle
418-752-2228
residence.gilker@globetrotter.net
- Loisirs et tourisme**
- 64.** Bioparc de la Gaspésie inc.
123, rue des Vieux-Ponts, Bonaventure
418 534-1997 info@bioparc.ca
- 65.** Comité de promotion des ressources
naturelles de St-Elzéar inc.
(La grotte de Saint-Elzéar)
C.P. 84, Saint-Elzéar
418 534-3905 info@lagrotte.ca
- 66.** Musée militaire Baie-des-Chaleurs
351A, Perron, New Richmond
Cascapédia St-Jules, 418-759-5655
- 67.** Centre de Plein Air la Melèzière inc.
195, 2^e Rang Est, Caplan
418 388-2050, 418 388-5699
grenierdi@hotmail.com
- 68.** Coop de Solidarité Rue de la Cité
146B, av. Grand-Pré, Bonaventure
418 534-4992
ruedelacite@globetrotter.net
- 69.** Coopérative de solidarité CONTACT
134, ch. Saint-Edgar, 418 534-5509
- 70.** Site historique du Banc de pêche de
Paspébiac
3^e rue, C.P. 430, Paspébiac
418 752-6229 shbp@globetrotter.net
- 71.** Station Touristique Pin Rouge
1250, ch. de Saint-Edgar,
New Richmond, 418 392-5134
- 72.** Village gaspésien de l'héritage
Britannique
351, Perron Ouest, New Richmond
418 392-4487
heritagevillage@globetrotter.net
- 73.** Club nautique de New Richmond
158, route du Quai, New Richmond
418 392-754
info@marinanewrichmond.com
- 74.** Théâtre de la Petite Marée
192, 3^e Rang Ouest, New Richmond
418 392-4249 anenrit@yahoo.com
- Médias et communication**
- 75.** Journal culturel Graffici
200B, boul. Perron Ouest
New Richmond, 418 392-7440 # 13,
direction@graffici.ca
- 76.** The Gaspé Spec Newspaper
128, Gérard-D-Lévesque, New Carlisle
418 752-5400 specs@globetrotter.net
- 77.** Télévision communautaire 3 inc.
(Télévag) 97, route 132, Saint-Godefroi
418 752-6558 courrier@televag.com

²⁴ Le répertoire utilisé pour la présente étude compte 194 EÉS. Or, à la suite de vérifications par les membres du Pôle régional d'économie sociale GÎM, quelques-unes ont été rajoutées à la liste présentée. Celles-ci sont inscrites en gris.

Ressources naturelles

- 78.** Société Cascapédia
275, route 299, Cascapédia/ St-Jules
418 392-5079 info@cascapedia.ca
- 79.** Groupement forestier Baie-des-Chaleurs
106, rue Industrielle, New Richmond
418 392-5088 pebourdages@gfbc.ca
Info@gfbc.ca
- 80.** Association coopérative forestière
de Saint-Elzéar
215, route de l'Église, Saint-Elzéar
418 534-2596
Acf.cora.arbour@navigue.com
- 81.** Coopérative forestière New Richmond-
Saint-Alphonse
121, St-Alphonse, Saint-Alphonse
418 388-5481
- 82.** Coopérative de services forestiers
Maxifor
139A, route 132 Ouest, New Richmond
418 392-5660 maxifor@globetrotter.net
- 83.** Société d'aménagement rural de la
Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine
(SARGIM)
335, Perron, New Richmond,
418 392-6210 sargim@globetrotter.net

Services aux entreprises

- 84.** Coopérative de développement régional
(CDR) Gaspésie-Les-Îles
114 F, boul. Perron Ouest, C.P. 3122,
New Richmond, 418 392-6741
jgmazerolle@cdrgim.fcdrg.coop

- 85.** Réseau Agriconseils Gaspésie-Les-Îles
34, Perron Ouest, C.P. 524, Caplan
388-2324 fdelarosbil@agriconseils.qc.ca

Services aux personnes

- 86.** Entre-Tiens Chaleurs
129, Port-Royal, Bonaventure
418 534-3751
Echaleur129@globetrotter.net

Services de garde

- 87.** Centre de la petite enfance
Pouce-pousse
135, du Curé Miville, New Richmond
418 392-6833
cpepoucepousse@globetrotter.net
- 88.** Centre de la petite enfance de la Baie
101, av. Grand-Pré, Bonaventure
418 534-2242 cpebaie@globetrotter.net
cpebaie@globetrotter.net
- 89.** Centre de la petite enfance La Marinière
222, boul. Gérard-D. Lévesque Ouest
C.P. 8, Paspébiac 418 752-5956
Cpe.mariniere@globetrotter.net

Transport

- 90.** Transport Bonaventure Avignon
51, Notre-Dame, New-Carlisle,
tabona@navigue.com

MRC ROCHER-PERCÉ

Agroalimentaire

- 91.** Coop de Solidarité en Formation et
Gestion agroalimentaire Rocher-Percé
Bio-jardins
397, route des Pères, Val d'Espoir
418 782-2777
biojardins@rocherperce.net

Arts et culture

- 92.** Sapinart Inc.
55, rue Ste-Famille, Chandler
418 689-3307 poste 223
sapinart@globetrotter.net
- 93.** La Vieille Usine de l'Anse-à-Beaufils
55, rue Bonfils, C.P. 221, Anse-à-Beaufils
G0C 1G0, 418 782-2277

Commerce au détail

- 94.** Association Coopérative de
consommation de Percé
184, route 132, Percé
418 782-5211 coopperce@bmcable.ca
- 95.** Coop IGA Club de consommation de
Chandler inc.
9, René-Lévesque, Chandler

Environnement

- 96.** Les Ateliers Actibec 2000
508, Grande-Allée Ouest, Grande-Rivière
418 385-1414
gastonroyboss@hotmail.com
- 97.** Regroupement pour la restauration des 3
Rivières Pabos
10, boul. Pabos, Pabos
418 689-4912 zecpabok@globetrotter.net
- 98.** ZEC des Anses
20, du Lac Sept-îles, Pabos Mills
418 689-2100, 698-6503, 689-9646
zecdesanses@globetrotter.net

Habitation

- 99.** Centre Émilie Gamelin
307, Mgr Ross, Chandler
418-689-6100
jbecu@cegamelinchandler.com
- 100.** L'Association La Belle Vie inc.
1068, route St-François
St-François-de-Pabos
418-680-0014
- 101.** La Résidence Saint-Pierre Barachois de
Malbaie
1069, route 132, Percé
418-782-5444

Loisirs et tourisme

- 102.** Base de plein air de Bellefeuille
70, de la Plage, Pabos Mills
418 689-6727 bfeuille@globetrotter.net
- 103.** Parc du Bourg de Pabos
MRC Rocher-Percé
75, rue de la Plage, Pabos Mills
418 689-6043 bourg@globetrotter.net
- 104.** Site Mary Travers dite La Bolduc inc.
124, route 132, Newport
418 777-2401
www.contact@labolduc.qc.ca

Médias et communication

- 105.** Journal Pêche Impact
167, Grande-Allée Est, C.P. 220,
Grande-Rivière, 418 385-2126
- 106.** Télévision communautaire
de Grande-Rivière
84, allée La Grande Est, Grande-Rivière
418 385-3909, 418 385 3295

Ressources naturelles

- 107.** Coop de Services aux Entrepreneurs
Forestiers de la Côte-de-Gaspé
147, des Pionniers, Grande-Rivière
418 385-4141
- 108.** Coopérative de travail en aménagement
forestier
26, Grande-Allée Est, Grande-Rivière
418 385-5090 coop@globetrotter.net

Services de garde

- 109.** Centre de la petite enfance
La Belle Journée
111, rue du Parc, C.P. 417
Grande-Rivière 418 385-1437
Cpe2marie@globetrotter.net

Transport

- 110.** Transport adapté et collectif des Anses
129, René-Lévesque Ouest, Chandler
418 689-4144
transportdesanses@hotmail.com

MRC CÔTE-DE-GASPÉ

Arts et culture

- 111.** Espace Esdras Minville
1, rue du Vieux Pont, Grande-Vallée
418 393-2066
- 112.** CD Spectacles
27, York, Gaspé, 418 368-3859
- 113.** Centre culturel Le Griffon
557, boul. du Griffon, Gaspé
418 892-5679 info@lanseaugriffon.ca
- 114.** Manoir Le Boutillier
578, boul. du Griffon, L'Anse-au-Griffon
Gaspé, 418 892-5150, 418 368-3480
- 115.** Village en chanson de Petite-Vallée
41, rue Principale, Petite-Vallée
418 393-2394
info@festivalenchanson.com
- 116.** École de musique MILARÉSOL
96, Jacques-Cartier, Gaspé
418 368-1942
direction.milaresol@gmail.com
- 117.** École de Cirque de Gaspé
96, rue Jacques-Cartier, Gaspé
418 368-6854
c.communications@cirquegaspe.com
j.laflamme@cirquegaspe.com

- 118.** Gaspé, Berceau du Canada
564, boul. de Forillon, Gaspé
418 368-3907
fabien.sinnett@cgocable.ca

Commerce au détail

- 119.** Magasin Coop de Rivière-au-Renard
309, Montée-Morris, Rivière-au-Renard
418 269-3308
Hermel.coop@globetrotter.net
- 120.** Cloridorme Friperie
533A, route 132, Cloridorme
418 395-2008

Environnement

- 121.** Société de gestion des rivières de Gaspé
25, York Est, Gaspé, 418 368-2324
info@zecgaspe.com

Habitation

- 122.** Maison des aînés de Grande-Vallée
42, rue de la Rivière, Grande-Vallée
418 393-713
maisondesaines@globetrotter.net

Loisirs et tourisme

- 123.** Coopérative de travail Aube Aventure,
2172, boul. Grande-Grève, Gaspé,
418- 892 0163

- 124.** Coopérative de travailleurs
Griffon Aventure
829, du Griffon, Gaspé, 418 360-6614
info@griffonaventure.com
- 125.** La Grande Traversée de la Gaspésie
3, Côte Carter, C.P. 5039, Gaspé
418 368-5408 Claudine info@tdlg.qc.ca
- 126.** Comité de développement local
de Cap-aux-Os
1826, boul. Forillon, Gaspé
418 892-5451 capauxos@hotmail.com
- 127.** École de voile Le Cormoran
(Club nautique Jacques-Cartier)
10, rue de la Marina, Gaspé
418 368-8141
voilecormoran@globetrotter.net

Médias et communication

- 128.** Journal Le Phare
1 A, du Vieux Pont Est, Grande-Vallée
418 393-2205
redaction@journallephare.org
- 129.** Télé-Sourire
70, Principale, Petite-Vallée
418 393-2794
telesourire@globetrotter.net
- 130.** Télé-Gaspé
96, rue Jacques-Cartier, Gaspé
- 131.** Radio Gaspésie inc.
162, rue Jacques- Cartier, Gaspé
418 368-3511
administration@radiogaspesie.ca

Ressources naturelles

- 132.** Coopérative d'aménagement forestier de
Grande-Vallée
39 – C, Saint-François-Xavier Est
Grande-Vallée
418 393-3339 coopgv@globetrotter.net

- 133.** Comité local de développement
de l'Anse-à-Valleau
884, boul. Anse-à-Valleau , Gaspé
418 269-3310 cldans@hotmail.com
- 134.** Centre d'interprétation Micmac
de GESPEG
783, boul. Pointe-Navarre
C.P. 69, Fontenelle, Gaspé
418 368-6005 poste 7449
mjeannotte.cbmicmac@cgocable.ca

Services aux entreprises

- 135.** Corporation de développement touristique
de Grande-Vallée
3, Saint-François Xavier Est
Grande-Vallée
tourisme@grande-vallee.ca

Services aux personnes

- 136.** Corporation d'aide à domicile
Multi-Services
86-A, rue Saint- François Xavier Est
Grande-Vallée, 418 393-3310
Multi-services@globetrotter.net
- 137.** Coopérative funéraire
de Rivière-au-Renard

Services de garde

- 138.** Centre de la petite enfance
Le Voyage de mon enfance
484, Wakeham, Gaspé
418 368-5650 # 1
- 139.** La nacelle des merveilles
68, rue Bolduc, Gaspé
418 368-5650

TIC

- 140.** Coopérative étudiante du Cégep de la
Gaspésie et des Îles
96, Jacques-Cartier Gaspé,
418 368-5385
gestion@coopscogaspesie.com

141. Réseau collectif de communications électroniques et d'outils de gestion
153-2, rue de la Reine, Gaspé
418 368-2201 ggarmaise@rcgim.qc.ca

142. Coopérative d'accès Internet
1591, boul. Forillon, Gaspé
418 892-5929 carodual@hotmail.com

Transport

143. Transport Adapté et collectif Intégré des Marées Inc.

39b, St-François Xavier Est
Grande-Vallée, 418 393-3262

144. Transport Adapté et Collectif de la Côte-de-Gaspé

1384, route Haldimand, C.P. 6178,
Gaspé, 418 368-6324
tac.cotedegaspe@cgocable.ca

MRC HAUTE-GASPÉSIE

Agroalimentaire

145. Coop de producteurs de La Haute-Gaspésie
338, rue de l'Église
St-Maxime-du-Mont-Louis, 418 797-2151

146. Coop de solidarité l'Arche Bleue
353, l'Église, Mont-Louis, 418 797-2623
coop.larchebleue@hotmail.com

147. Coopérative de solidarité du Cap
2, ch. Adhémar, Cap-au-Renard
418 288-5080

Arts et culture

148. Les Productions de la Salle Comble
120, 7^e rue Ouest,
Sainte-Anne-des-Monts, 418 763-2131
productionssallecomble@globetrotter.net

149. La Société d'histoire et d'archéologie des Monts (SHAM)
675, boul. Sainte-Anne Ouest,
Sainte-Anne-des-Monts, 418 763-7871

Environnement

150. Société de Gestion de la Rivière
Cap-Chat/Zones d'exploitation contrôlée de Cap-Chat
53, Notre-Dame, C.P. 487, Cap-Chat
418 786-5255 sgrchat@globetrotter.net

Habitation

151. Groupe d'Action social et psychiatrique des Monts
207, 7^e rue Ouest, St-Anne-des-Monts
418-763-9177

152. Maison pour Aînés Mer et Montagnes
81, 1^{ère} Avenue Est, Mont-Louis
418- 797-2003

Infrastructure collective

153. Coopérative d'aqueduc de l'Est de la Rivière-à-Claude
Rivière-à-Claude, 418 797-2756

Loisirs et tourisme

154. Village Grande Nature Chic-Chocs
951, route Saint-Octave, Cap-Chat
418 786-2349
ross.bruno@globetrotter.net

155. Club de golf Le Gaspésien
40, 28^e rue, Sainte-Anne-des-Monts
418-763-7416

156. Destination Chic Chocs (Château Lamontagne)
96, boulevard Sainte-Anne Ouest
Sainte-Anne-des-Monts
418 763-7633 info@chicchocs.ca

157. Exploramer

1, rue du Quai, Sainte-Anne-des-Monts
418 763-2500 info@exploramer.qc.ca

158. Parc et Mer Mont-Louis

18, 10^e rue Est, C.P. 190,
Saint-Maxime-du-Mont-Louis
418 797-5270
Parcmer2000@hotmail.com

159. Éole Cap-Chat

Route 132, Village du Cap, Cap-Chat

160. D'arbre en arbre Cap-Chat /Parc

récréotouristique du rocher Cap-Chat
11, ch. du Phare, Cap-Chat
418 786-2112

Médias et communications

161. Télé-Soleil

1, 1^e avenue Ouest, C.P. 37, Mont-Louis
418 797-2414 telesoleil@globetrotter.net

162. Le CACI de Mont-Louis/Gros-Morne

40, 7^e Rue, Saint-Maxime-du-Mont-Louis
418 797-5299

Ressources naturelles

163. Coopérative des travailleurs forestiers

EAUBOIS
48, 3^e avenue Ouest
Sainte-Anne-des-Monts, 418 763-2255

164. Groupement forestier

coopératif Shick Shock
174, route du Parc
Sainte-Anne-des-Monts, 418 763-7600
michel.marin@globetrotter.net

Services aux personnes

165. Entre-Tiens de la Haute-Gaspésie

378, boul. Sainte-Anne Ouest
Sainte-Anne-des-Monts, 418 763-7163
h.stlaurent@globetrotter.net

166. La ressourcerie Partagence

230, route du Parc, bureau EA-101,
Sainte-Anne-des-Monts, 418-763-5017

Services de garde

167. Centre de la petite enfance

La marée montante
230, route du Parc
Sainte-Anne-des-Monts, 418 763-5017

Transport

168. Transport Sans Frontière

40, route du Parc Sainte-Anne-des-
Monts, 418 763-7232
trsf@globetrotter.net

Autres

169. Coopérative de solidarité

de La Haute-Gaspésie
7, boul. Perron Est
Sainte-Anne-des-Monts, 418 763-0030

MRC ÎLES-DE-LA-MADELINE

Agroalimentaire

170. Bon goût frais des Îles (Le)

118-125, ch. du Parc
Cap-aux-Meules, 418 986-6650
bgf.iles@lino.com

171. Centre d'interprétation Cultivé, Bien Élevé

(Regroupement des mariculteurs du
Québec)
418 986-4206²⁵
cultivebienleve@hotmail.com

²⁵ EÉS fermée à l'été 2010, à révéifier.

- 172.** Coopérative de solidarité en production animale des Îles-de-la-Madeleine
418 969-9400, cspa_im@yahoo.ca
- 173.** Coopérative de solidarité agro-horticole des Îles
261, ch. des Gaudet, Cap-aux-Meules
info@coophorticoledesiles.com

Arts et culture

- 174.** Aquarium des Îles-de-la-Madeleine inc.
982, route 199, Havre-Aubert,
418 937-2277, info@aquariumdesiles.ca
- 175.** Association culturelle du Havre-Aubert
316, chemin d'en Haut, Havre-Aubert
418 937-2588
yolandepainchaud@yahoo.fr
- 176.** Au Vieux Treuil inc.
971, route 199, Havre-Aubert
418 937-5138,
vieuxtreuil@tlb.sympatico.ca
- 177.** École de cirque des Îles
418 937-1174
info@ecoledecirquedesiles.com
- 178.** Musée de la Mer (le)
1023, route 199, Havre-Aubert
418 937-5711
directiongenerale@museedelamer-im.com
- 179.** Sofilm Cinéma parallèle
sofilmcinema@yahoo.ca

Commerce au détail

- 180.** Magasin Coop de Havre-aux-Maisons
495, route 199, Havre-aux-Maisons
418 969-2600
coopham@ilesdelamadeleine.ca
- 181.** Magasin Coop l'Éveil
615, ch. des Caps, Fatima
418 986-2265, info@coopleveil.com

- 182.** Magasin Coop l'Unité de Lavernière
1069, ch. Gros-Cap, Étang-du-Nord
418 986-2219
coop.unite@tlb.sympatico.ca

- 183.** Regroupement des assistés sociaux (Comptoir familial)
360, ch. Principal, Cap-aux-Meules
418 986-3373

Environnement

- 184.** Ré-Utililes (Ressourcerie)
1294, route 199, Havre-aux-Maisons
418 969-2323, reutiles@gmail.com

Habitation

- 185.** Logis du Bel-âge (Le)
22-164, ch. Valentin Cummings
418 986-4045
logisbelage@ilesdelamadeleine.ca
- 186.** Nouveaux Horizons inc.
418 969-2955
nouveauxhorizons@live.ca

Loisirs et tourisme

- 187.** Auberge La Salicorne
418 935-2833, direction@clubiles.ca
- 188.** Centre Alfred Gallant Inc.
418 986-2194
- 189.** Centre d'activités physiques inc. (C.A.P.)
418 986-4060, cap@csdesiles.qc.ca
- 190.** Centre d'interprétation du phoque
418 935-2833, info@loup-marin.com
- 191.** Centre nautique l'Istorlet inc.
418 937-5266, istorlet@hotmail.com

192. Club nautique

Les Plaisanciers du Havre-Aubert ²⁶
418 969-5283,
plaisanciersduhavre@ilesdelamadeleine.ca

193. Corporation du Parc de Gros-Cap

418 986-4505
direction@parcdegroscap.ca

Médias et communication

194. Diffusion communautaire des Îles (CFIM),

418 986-5233, direction@cfim.ca

Services de gardes

195. Centre de la petite enfance

Chez ma tante, 418 986-5586
cpechezmatante@tlb.sympatico.ca

196. Centre de la petite enfance La Ramée

418 986-4590
cpe.laramee@tlb.sympatico.ca

Ressources naturelles

197. Cape Dauphin Fisherman's Coop

51, ch. Shore, Grosse-Île, 418-935-2321
cdauphin@magdalenisland.ca

Services aux personnes

198. Corporation de services d'aide à domicile

L'Essentiel
418 986-4855, cad_essentiel@yahoo.ca

Transport

199. Corporation de transport adapté des Îles,

418 986-6050, gillispro@hotmail.com

²⁶ Cette EÉS a été classée dans le secteur des infrastructures collectives lors de l'enquête. À des fins de cohérence avec le répertoire régional, nous le présentons dans le secteur des loisirs.

ANNEXE 3 : Questionnaire



Ce document est tiré du travail d'analyse de Sophie Morissette, (2009), *Portrait des entreprises en économie sociale de la Mauricie : contributions actuelles au développement régional et identification de potentiels à venir* (mémoire, Trois-Rivières, Université du Québec à Trois-Rivières). Il a été réalisé en collaboration avec le pôle régional d'économie sociale de la Mauricie. Le questionnaire de base sur lequel les analyses ont été faites, a été élaboré par le Chantier de l'économie sociale avec ses partenaires, notamment le Réseau québécois de recherche partenariale en économie sociale.

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

Identification de l'entreprise

1. Complétez les informations

Nom de l'entreprise :	
Adresse du siège social :	
Ville :	
Code postal :	
Numéro de téléphone :	
Courriel :	
Site Internet :	
Adresse d'exploitation, si différente de l'adresse ci-haut :	

Description de l'entreprise

2. Répondez aux questions suivantes en cochant la case appropriée.

Comment qualifiez-vous votre entreprise ?	<input type="checkbox"/> Une entreprise d'économie sociale (coopérative ou OBNL dont la mission principale se situe dans le secteur marchand)
	<input type="checkbox"/> Un groupe communautaire (OBNL) avec UN volet marchand parmi d'autres non marchands

Quel est le statut de votre entreprise?	<input type="checkbox"/> OBNL
	<input type="checkbox"/> Coopérative de solidarité
	<input type="checkbox"/> Coopérative de travail
	<input type="checkbox"/> Coopérative de consommation
	<input type="checkbox"/> Coopérative de production
	<input type="checkbox"/> Coopérative d'habitation
Votre entreprise a-t-elle une désignation particulière?	<input type="checkbox"/> Entreprise d'insertion
	<input type="checkbox"/> Entreprise adaptée ²⁷
	<input type="checkbox"/> Non

3. Quel est le principal secteur d'activité auquel votre entreprise appartient (cochez) et quelles sont les activités liées à ce secteur?

√	Secteur d'activités	Activités
<input type="checkbox"/>	Agroalimentaire	
<input type="checkbox"/>	Art et culture	
<input type="checkbox"/>	Commerce de détail	
<input type="checkbox"/>	Environnement	
<input type="checkbox"/>	Financement	
<input type="checkbox"/>	Habitation	
<input type="checkbox"/>	Loisirs et tourisme	
<input type="checkbox"/>	Manufacturier	

²⁷ Les entreprises adaptées offrent à des personnes vivant avec des limitations fonctionnelles un cadre de travail adapté au meilleur de leur compétence.

<input type="checkbox"/>	Médias et communication	
<input type="checkbox"/>	Ressources naturelles	
<input type="checkbox"/>	Santé	
<input type="checkbox"/>	Services aux entreprises	
<input type="checkbox"/>	Services aux personnes	
<input type="checkbox"/>	Infrastructure collective	
<input type="checkbox"/>	Technologie de l'information et des communications (TIC)	
<input type="checkbox"/>	Transport	
<input type="checkbox"/>	Services de garde	
<input type="checkbox"/>	Autres, précisez	

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

Nom des regroupements	Type de regroupement
Aucun <input type="checkbox"/>	
Ne sait pas <input type="checkbox"/>	

5. Quel territoire desservez-vous dans la vente de vos produits?

Local

Régional

Provincial

Pancanadien

International

Ne sait pas

6. En quelle année votre entreprise a-t-elle débuté ses opérations? _____

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

Oui, précisez :

Non

Ne sait pas

Ressources financières

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

	Fluctuation approximative (%)
<input type="checkbox"/> plus élevé	
<input type="checkbox"/> est resté stable	---
<input type="checkbox"/> a diminué	
<input type="checkbox"/> ne sait pas	

9. Votre entreprise possède-t-elle des biens immobiliers?

- Oui Valeur (\$) selon vos derniers états financiers : _____ \$
- Non
- Ne sait pas

10. Complétez les informations ci-dessous concernant le financement des opérations de votre entreprise pour la dernière année financière.

	Pourcentage (%) relatif en fonction des différentes sources proposées
Subventions	
Ventes de biens et services (revenus autonomes)	
Activités de financement, précisez	
Total	100%

11. Depuis le démarrage de votre entreprise, avez-vous reçu du financement provenant des outils financiers mis en place pour l'économie sociale?

- Oui
- Non
- Ne sait pas

Si oui, lesquels?

- RISQ
- Fiducie du Chantier de l'économie sociale
- Filaction
- Fonds communautaire d'emprunt
- FondAction
- Investissement Québec
- Autres, précisez _____

Nommez l'année ou les années financière(s) : _____

Pour quelle(s) raison(s) avez-vous sollicité ce soutien financier?

- Consolidation
- Expansion
- Développement d'un nouveau projet

12. Dans le courant de la dernière année financière, quelles ont été les dépenses de votre entreprise?

	Montant (\$)
Masse salariale (incluant les avantages sociaux)	
Total des dépenses	
Total des revenus (toutes sources confondues)	

Ressources humaines

13. À L'EXCEPTION DES EMPLOIS SOUS PROGRAMMES DE FINANCEMENT, votre entreprise envisage-t-elle l'embauche de nouvelles ressources humaines dans le courant de la prochaine année financière (nous faisons référence aux emplois réguliers et aux postes-cadres)?

- Oui, combien? _____
- Non
- Ne sait pas

14. EXCLUANT LES POSTES FINANCÉS DANS LE CADRE DE PROGRAMMES D'INSERTION, au moment de leur embauche, un ou plusieurs employés de votre entreprise étaient-ils ... ?

	Nombre d'employés
<input type="checkbox"/> Éloignés du marché du travail (sans chèque)	
<input type="checkbox"/> Au chômage	
<input type="checkbox"/> Sur l'aide sociale	
<input type="checkbox"/> Ne sait pas	n/a
<input type="checkbox"/> Ne s'applique pas	n/a

15. Concernant les postes de direction ou de coordination, veuillez compléter le tableau.

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre total
Temps plein			
Temps partiel			
Salaire horaire moyen (temps plein)			
Salaire horaire moyen (temps partiel)			
<input type="checkbox"/> Ne sait pas			

16. EXCLUANT LES POSTES DE DIRECTION ET LES EMPLOIS FINANCÉS PAR LE BIAIS DE PROGRAMMES D'INSERTION, quel était le nombre d'employés rémunérés dans votre entreprise au cours de la dernière année financière?

	Temps plein (plus de 30 heures /semaine)	Temps partiel (moins de 30 heures/semaine)	Saisonniers (projets ponctuels, stages rémunérés)
Nombre de femmes			
Nombre d'hommes			
Taux horaire moyen des femmes			
Taux horaire moyen des hommes			
<input type="checkbox"/> Ne sait pas			

17. Au cours de la dernière année financière, les employés à temps partiel ont travaillé en moyenne combien d'heures par semaine? _____

- Ne sait pas
 Ne s'applique pas

18. Au cours de la dernière année financière, les employés saisonniers ont travaillé en moyenne combien de semaine? _____

- Ne sait pas
 Ne s'applique pas

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

- Oui
 Non, passez à la question 21
 Ne sait pas

20. Complétez le tableau ci-dessous.

	Nombre d'employés inscrits dans un programme d'insertion	Salaire horaire moyen
Nombre total		
Nombre de femmes		
Nombre d'hommes		
<input type="checkbox"/> Ne sait pas		

21. Combien de membres de votre personnel sont âgés de 35 ans et moins?

	Employés	Postes cadre/coordination
Nombre total		
Nombre de femmes		
Nombre d'hommes		
<input type="checkbox"/> Ne sait pas		

22. Majoritairement, la ou les personnes occupant le/les postes de direction possèdent...?

	Domaine/discipline
<input type="checkbox"/> Un diplôme universitaire	
<input type="checkbox"/> Un diplôme collégial	
<input type="checkbox"/> Un diplôme d'études secondaires ou professionnelles	
<input type="checkbox"/> Moins d'un secondaire	
<input type="checkbox"/> Ne sait pas	

23. Y–a-t-il un syndicat au sein de votre entreprise?

- Oui, passez à la question 25.
- Non
- Ne sait pas

24. Si non, votre entreprise bénéficie-t-elle d'entente négociée collectivement?

- Oui
- Non
- Ne sait pas

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

- Oui
- Non
- Ne sait pas

26. De quels avantages sociaux bénéficient les membres de votre personnel rémunéré?

- Aucun
- Obligations familiales et congés parentaux
- Plan d'assurances collectives
- Régime de retraite collective
- Ne sait pas
- Autre, spécifiez _____

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

- Oui
- Non
- Ne sait pas

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

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Moins de 100 heures | <input type="checkbox"/> 1300 à 1499 heures |
| <input type="checkbox"/> 100 à 299 heures | <input type="checkbox"/> 1500 à 1999 heures |
| <input type="checkbox"/> 300 à 499 heures | <input type="checkbox"/> 2000 à 2499 heures |
| <input type="checkbox"/> 500 à 699 heures | <input type="checkbox"/> 2500 heures et plus |
| <input type="checkbox"/> 700 à 899 heures | <input type="checkbox"/> Ne sait pas |
| <input type="checkbox"/> 900 à 1099 heures | <input type="checkbox"/> Ne s'applique pas |
| <input type="checkbox"/> 1100 à 1299 heures | |

29. Parmi vos bénévoles (SANS TENIR COMPTE DES ADMINISTRATEURS), combien, approximativement, sont âgé(e)s de 35 ans et moins? _____

Vie démocratique

30. Combien de personnes siégeaient à votre conseil d'administration au cours de la dernière année financière?

Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Combien sont âgées de 35 ans et moins?	Combien sont âgés de 35 ans et moins?

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

	Nombre de sièges votants	Nombre de sièges non votants
<input type="checkbox"/> Non	-	-
Représentant du personnel		

32. Veuillez indiquer le nombre de réunions tenues dans la dernière année financière et précisez la durée moyenne de ces réunions (nombre d'heures).

	Nombre de réunions tenues	Durée moyenne des réunions
Conseil d'administration		
Assemblée générale des membres		
Comité de direction/coordination (exécutif)		
Comités divers		
<input type="checkbox"/> Ne sait pas		

33. Veuillez préciser le nombre de membres convoqués et le nombre de membres ayant, durant la dernière année financière, assisté à ces réunions.

	Nombre de membres convoqués	Nombre (approximatif) de membres ayant assisté
Conseil d'administration		
Assemblée générale des membres		
Comité de direction/coordination (exécutif)		
Comités divers		

La relève

34. Comment évaluez-vous l'intérêt des jeunes (35 ans et moins) à s'impliquer dans votre entreprise?

	Très intéressés	Intéressés	Peu intéressés	Pas du tout intéressés
Sur le conseil d'administration				
À l'AGA				
Comme employé				
Comme bénévole				

35. Est-ce que des efforts particuliers sont déployés au sein de votre entreprise pour recruter des jeunes ou pour assurer une relève?

Oui, lesquels _____

Non

Ne sait pas

36. Quelle est votre fonction au sein de l'entreprise? _____

Merci pour le temps que vous nous avez accordé!

ANNEXE 4 : Schéma d'entrevue sur l'impact social des EÉS



Introduction	10 min
---------------------	---------------

- Bienvenue aux participants, présentation des chercheurs
- But de l'exercice, objectifs, indicateurs
- Pertinence : Besoin régional, local : Visibilité, valorisation, reconnaissance
- Déroulement de l'entrevue
- L'enregistrement /Formulaire de consentement
- Définition économie sociale; présentation des critères

1. Identification des EÉS	20 min
----------------------------------	---------------

- La mission l'entreprise, les activités réalisées/produits/services offerts?
- Les besoins auxquels votre EÉS répond?
- Public cible ou principaux bénéficiaires?

2. Les retombées externes de l'EÉS (dans le milieu)	25 min
--	---------------

- Apport au milieu (qu'est-ce que le milieu perdrait si vous fermiez?)
- Impact sur la vie collective (pour chacune des activités)
- Impact sur le territoire, localité?
- Apport au secteur d'activités?
- Impact sur les inégalités sociales?
- Au niveau institutionnel (administration publique, reconnaissance gouvernementale de votre EÉS)?
- Sur l'innovation sociale (présenter définition)?
- Au plan environnemental?

3. Les retombées internes (sur l'organisation) 20 min

- Au niveau organisationnel, de la gestion de l'EÉS, de la gouvernance :
 - Gouvernance alternative au sein de l'EÉS, comment le vivez-vous?
 - Comment les décisions se prennent-elles au sein de l'entreprise?
 - Comment se vit la démocratie?
 - Comment se vit la participation citoyenne?
- Au niveau du réseautage :
 - Qu'est-ce que le réseautage apporte à l'EÉS? (*Rayonnement, conseil, soutien, etc.*)

4. Les retombées individuelles 25 min

- Raison de l'implication dans une EÉS?
- Retombées sur votre personne; qu'est-ce que cette implication vous rapporte?
- Est-ce que votre implication a une quelconque influence sur votre qualité de citoyen? (apprentissage social)
- Au niveau des conditions d'emploi?

5. Distinction entre le secteur privé et l'économie sociale 10 min

- Plusieurs petites entreprises locales ont des effets semblables dans le milieu. En quoi est-ce que vos entreprises se distinguent?

6. Autres commentaires

7. Fin de l'entrevue