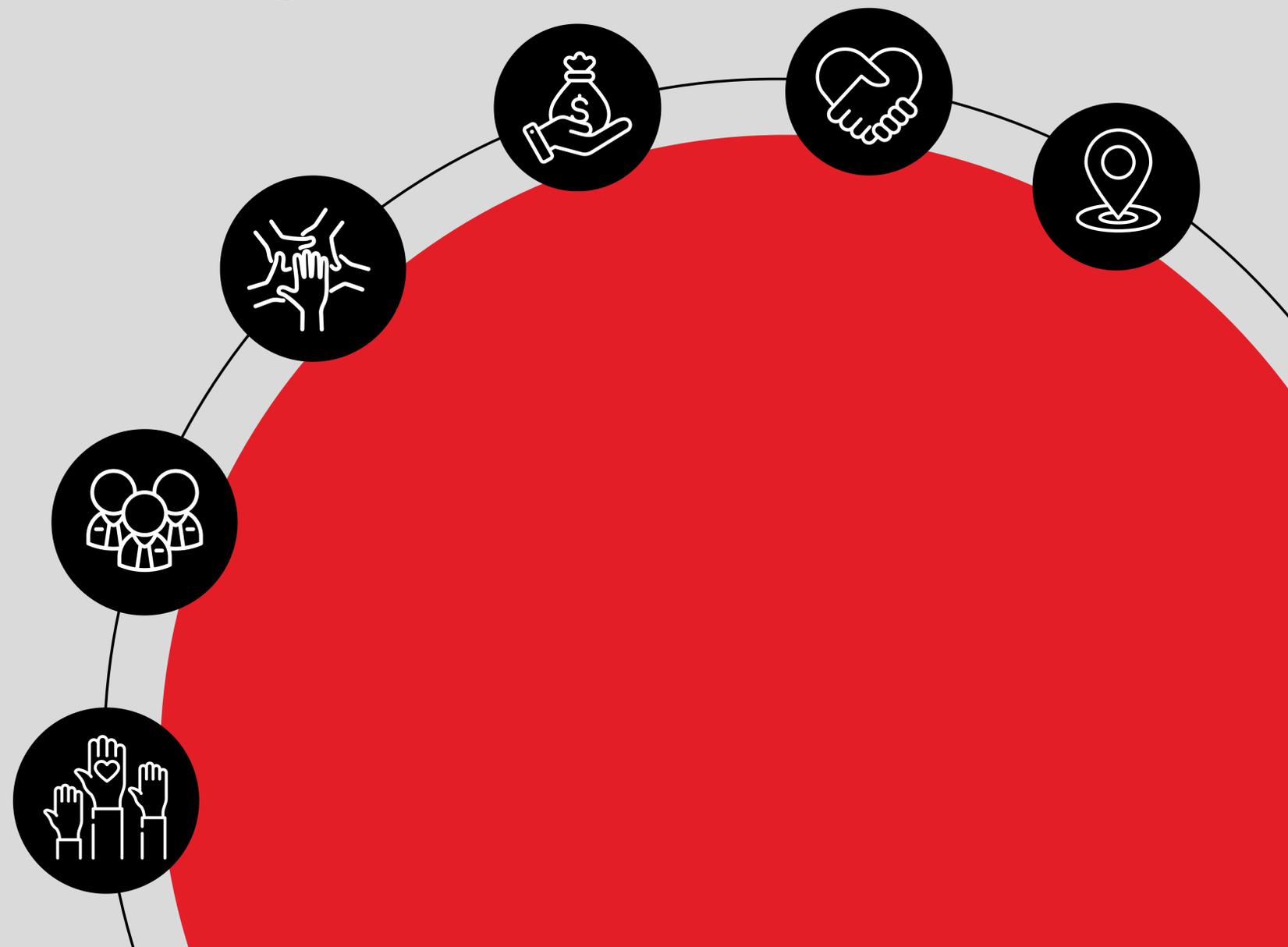


# PORTRAIT DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

DONNÉES 2022-2023

TERRITOIRE BEAUCE-ETCHEMINS



# MISE EN CONTEXTE ET MANDAT

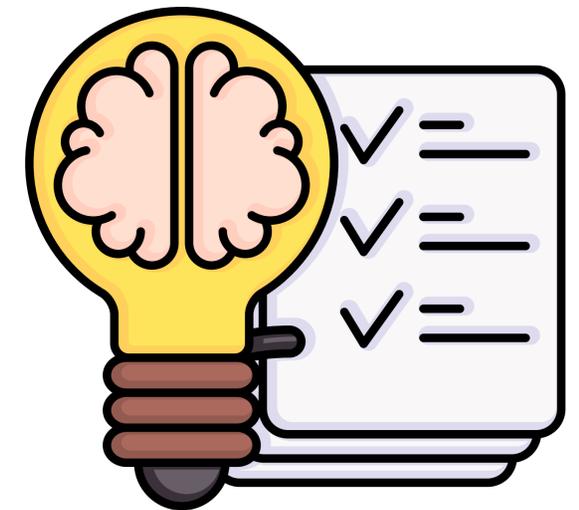
---

La Corporation de développement communautaire Beauce-Etchemins (CDCBE) est un regroupement **de 76 organismes** communautaires locaux, régionaux et multisectoriels œuvrant au développement communautaire et socioéconomique de la région. Son territoire comprend la MRC de la Nouvelle-Beauce, la MRC Beauce-Centre, la MRC des Etchemins et la MRC Beauce-Sartigan.

La CDC Beauce-Etchemins soutient les organismes de la région à travers **10 volets d'action** : la concertation, l'information, la formation, les services aux membres, le soutien à l'économie sociale, la consolidation et le développement communautaire, la promotion, la représentation, le travail en partenariat ainsi que la recherche. C'est dans le cadre de ce dernier volet d'intervention que le portrait des organismes communautaires Beauce-Etchemins a été élaboré.

Il est possible d'en connaître davantage en visitant site Web de la CDC Beauce-Etchemins au [www.cdcbe.org](http://www.cdcbe.org)

En 2015, un premier portrait des organismes communautaires de la Beauce et des Etchemins a été réalisé. Au courant des dernières années, le contexte social a changé, d'où la nécessité de mettre à jour ce portrait. L'intention est de mieux comprendre la réalité des organismes communautaires sur le territoire de la Beauce et des Etchemins en plus d'en faire la diffusion.



Afin de dresser un portrait complet, plusieurs volets ont été approfondis, comme la réalité des employés et celle des bénévoles, la gouvernance ainsi que le financement, entre autres. Ce portrait pourra également servir d'outil commun à des fins de représentation, de planification et de réflexion, tant pour les organismes communautaires participants que pour la CDC Beauce-Etchemins.

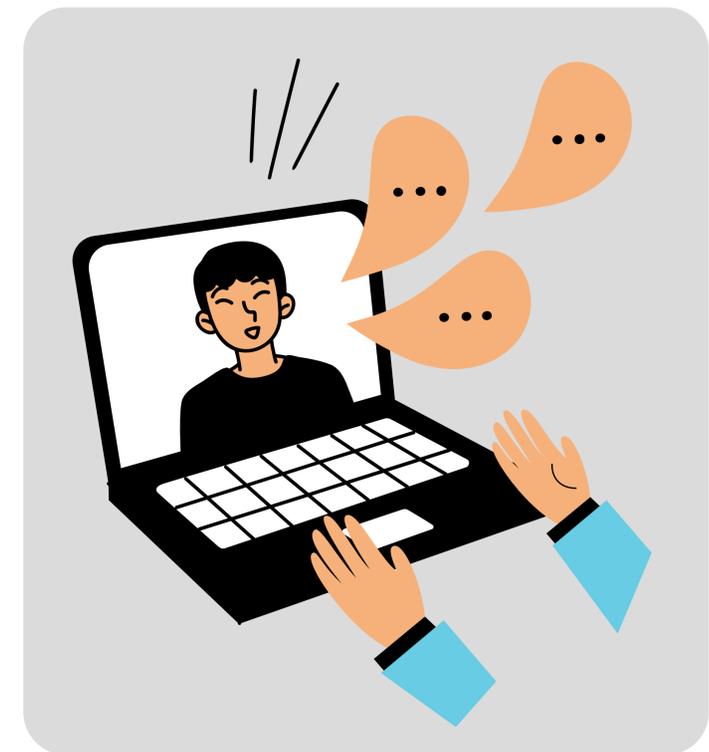
# MÉTHODOLOGIE

---

Afin d'actualiser le portrait, des changements ont été apportés dans le choix des membres répondants. Seuls les organismes respectant les critères de l'action communautaire membres de la CDC Beauce-Etchemins ont été analysés. Les entreprises d'économie sociale ont été analysées à part.

La participation au portrait était volontaire. Les membres devaient s'inscrire dans une plage horaire pour réserver un moment avec Frédérick Dufour, agente de développement à la CDC Beauce-Etchemins. Afin de recueillir le plus d'informations possible, la collecte de données s'est réalisé par entrevue assistée. Ces entretiens se sont déroulés virtuellement et de manière confidentielle. Les informations recueillies ont également été automatiquement anonymisées par le logiciel de collecte de données. Le choix de l'entrevue assistée s'est avéré pertinent pour approfondir les questions de nature qualitative. Le processus a également permis à l'agente de développement de connaître davantage les organismes et de créer des liens.

Pour enrichir le processus, la firme Thulé Évaluation a accompagné la CDC Beauce-Etchemins dans la réflexion sur la pertinence des questions pour le sondage, la mise en place des outils de collecte ainsi que dans l'analyse des données. Au total, 54 organismes ont répondu à l'appel, représentant un **taux de participation de 95%**.



# SOMMAIRE

---



## SECTION 1 : INFORMATIONS GÉNÉRALES

- 1.1 Localisation des organismes .....p.6
- 1.2 Territoire desservi .....p.7
- 1.3 Année d'incorporation .....p.8
- 1.4 Bureaux et locaux des organismes .....p.9



## SECTION 2 : LES SERVICES

- 2.1 Principaux secteurs d'activité .....p.11
- 2.2 Tarification des services.....p.12
- 2.3 Types d'activités .....p.13
- 2.4 Personnes ayant reçu des services.....p.14



## SECTION 3 : LE FINANCEMENT

- 3.1 Répartition du financement.....p.16
- 3.2 Enjeux de précarité et de pérennité .....p.17
- 3.3 Indice de vulnérabilité .....p.18
- 3.4 Retombées économiques .....p.19



## SECTION 4 : LA CLIENTÈLE

- 4.1 Types de clientèles .....p.21
- 4.2 Achalandage .....p.22
- 4.3 Profil de la clientèle .....p.23
- 4.4 Besoins de la clientèle .....p.24



## SECTION 5 : RESSOURCES HUMAINES

- 5.1 Portrait des employés .....p.26
- 5.2 Développement organisationnel .....p.33
- 5.3 Politiques et avantages .....p.34

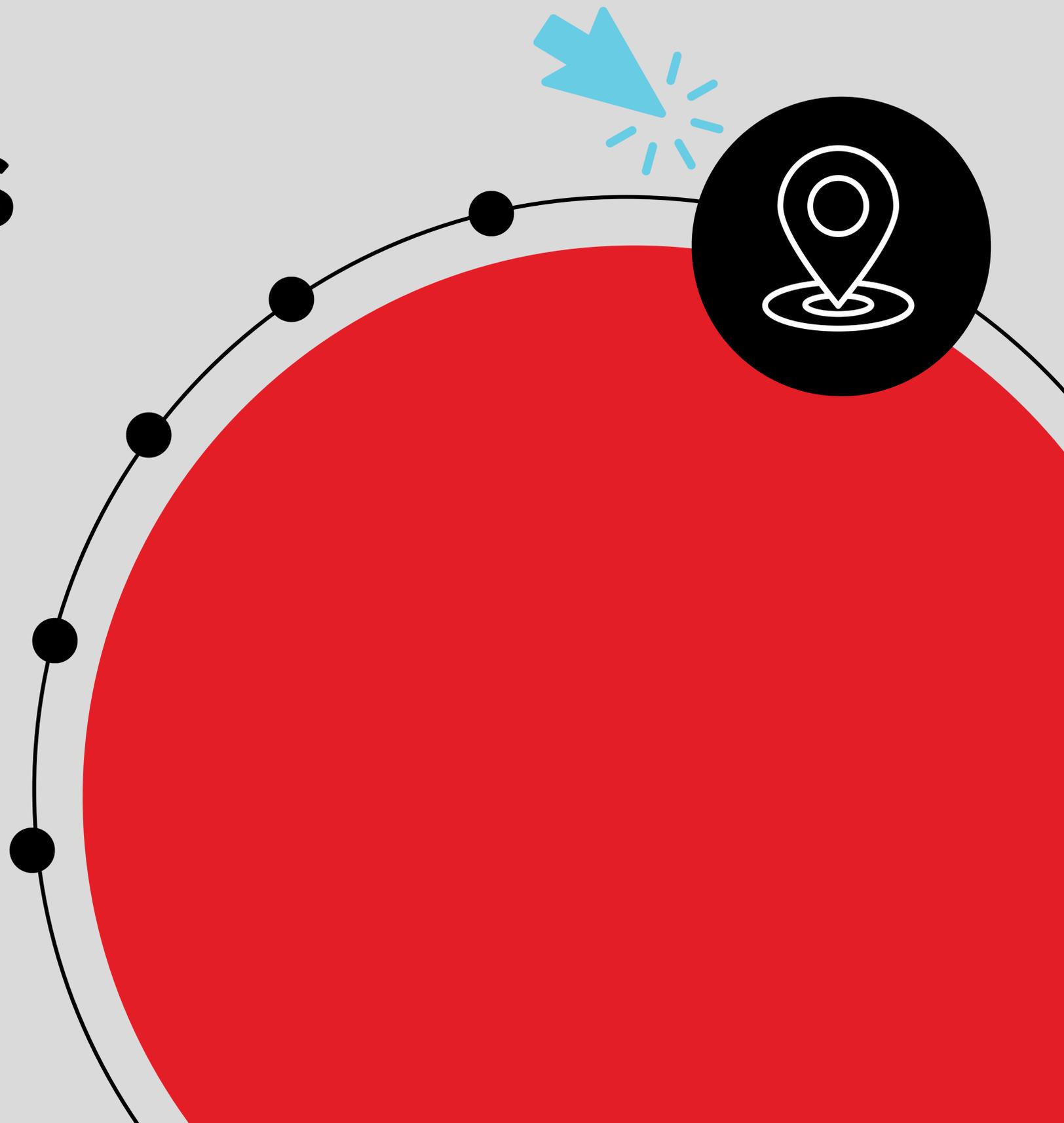


## SECTION 6 : LE BÉNÉVOLAT

- 6.1 Portrait des bénévoles .....p.36
- 6.2 Recrutement .....p.37
- 6.3 Tâches des bénévoles .....p.38
- 6.4 Conseils d'administration .....p.39

SECTION 1

# INFORMATIONS GÉNÉRALES

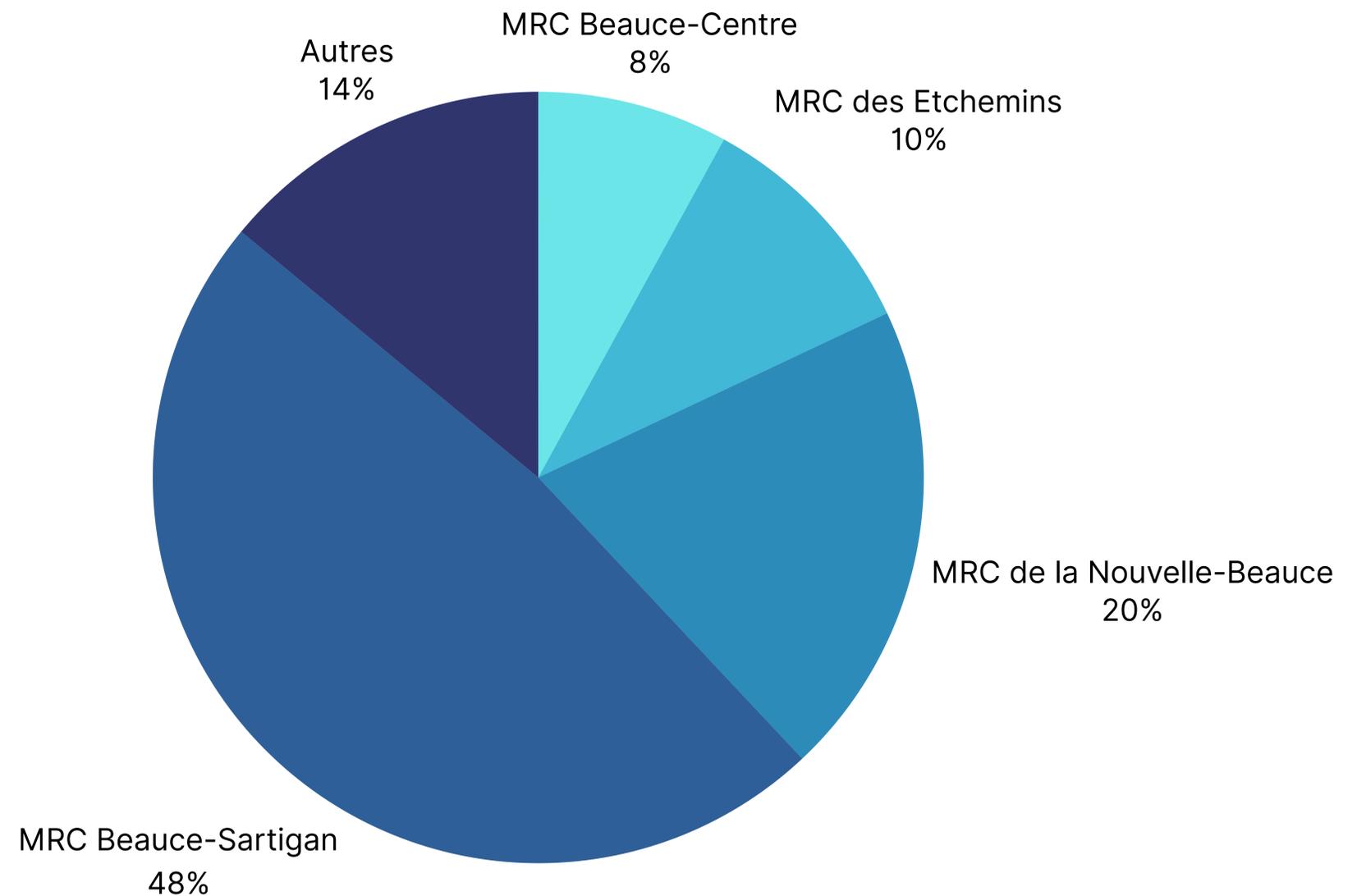


## 1.1 LOCALISATION DES ORGANISMES

Les organismes membres de la CDC Beauce-Etchemins sont répartis en Beauce et dans les Etchemins, mais certains d'entre eux ont leur siège social dans d'autres villes ou MRC puisqu'ils couvrent un plus large territoire. Près de la moitié des organismes communautaires répondants ont leur siège social dans la MRC de Beauce-Sartigan, soit 48%.

Les organismes répondants qui ont leur siège social à l'extérieur du territoire de Beauce-Etchemins sont dans la Capitale-Nationale (Québec), la Ville de Lévis ou la MRC des Appalaches.

La localisation des organismes fait référence à la position géographique de leur siège social. Les différents points de services ne font pas partie de ces données.

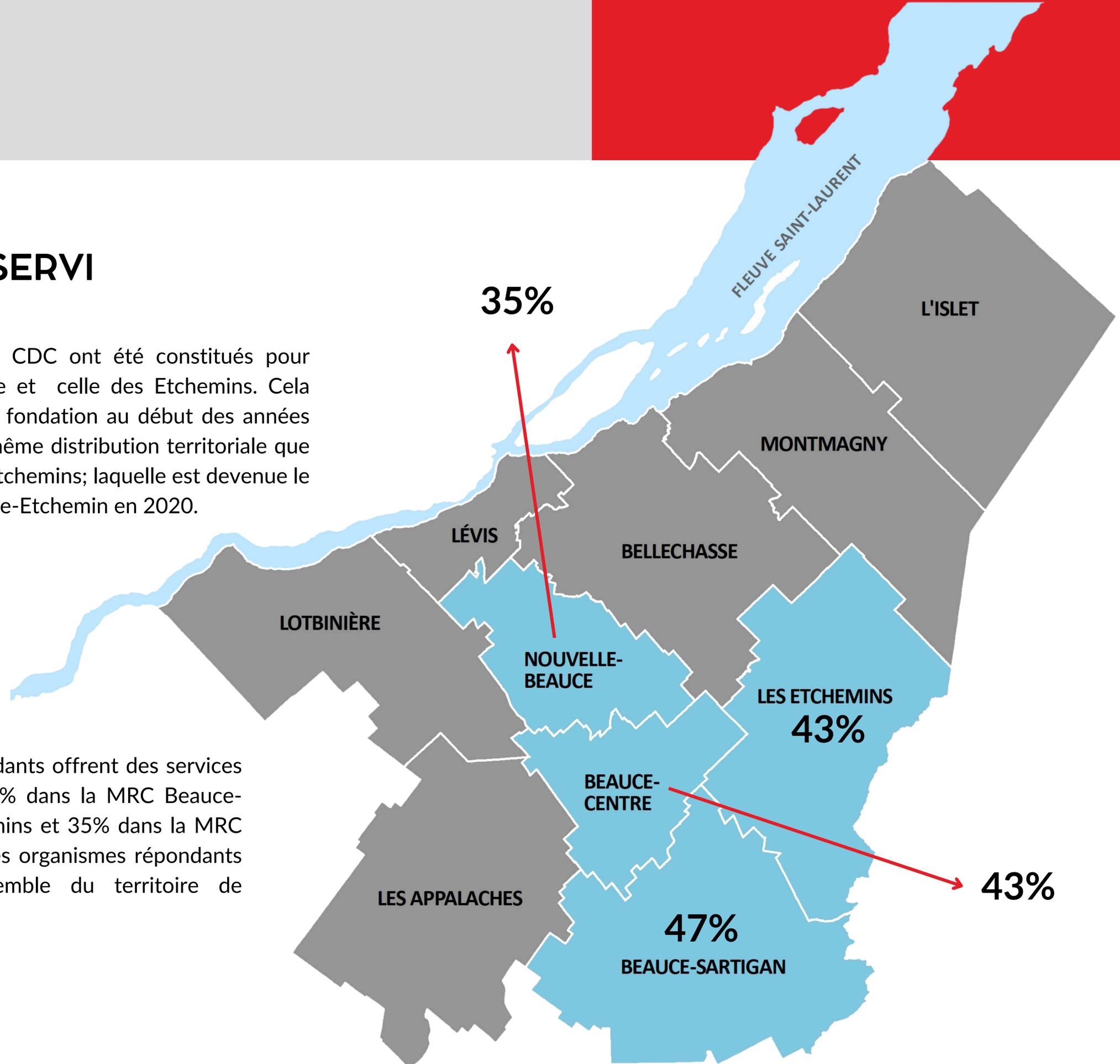


## 1.2 TERRITOIRE DESSERVI

Plusieurs organismes membres de la CDC ont été constitués pour desservir les trois MRC de la Beauce et celle des Etchemins. Cela s'explique par le fait que, lors de leur fondation au début des années 90, ces organismes ont opté pour la même distribution territoriale que la Commission Scolaire de la Beauce-Etchemins; laquelle est devenue le Centre de services scolaire de la Beauce-Etchemin en 2020.

Bien que l'on compte moins d'organismes localisés dans certaines MRC, cela ne veut pas dire que les citoyens n'ont pas accès aux différents services.

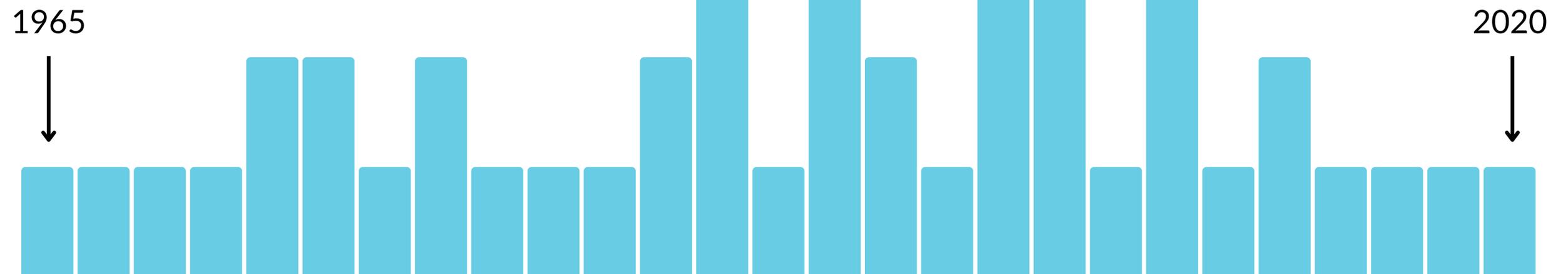
À preuve, 47% des organismes répondants offrent des services dans la MRC de Beauce-Sartigan, 43% dans la MRC Beauce-Centre, 43% dans la MRC des Etchemins et 35% dans la MRC de la Nouvelle-Beauce. Enfin, 22% des organismes répondants sont régionaux et couvrent l'ensemble du territoire de Chaudière-Appalaches.



## 1.3 ANNÉE D'INCORPORATION

Le plus ancien organisme répondant s'est incorporé en 1965 tandis que le plus récent a vu le jour en 2020. On remarque que dans les années 90, il y a eu un mouvement important dans la création d'organismes communautaires. Cela s'explique par un engagement formel du gouvernement du Parti québécois à reconnaître l'apport du mouvement communautaire par l'élaboration d'une politique de reconnaissance de l'action communautaire autonome (ACA).

Cette politique a permis d'assurer un financement mieux adapté aux organismes communautaires autonomes. D'autre part, le gouvernement a créé le Secrétariat à l'action communautaire autonome (SACA) en plus de consacrer un minimum de 1% du budget de l'état à l'ACA.

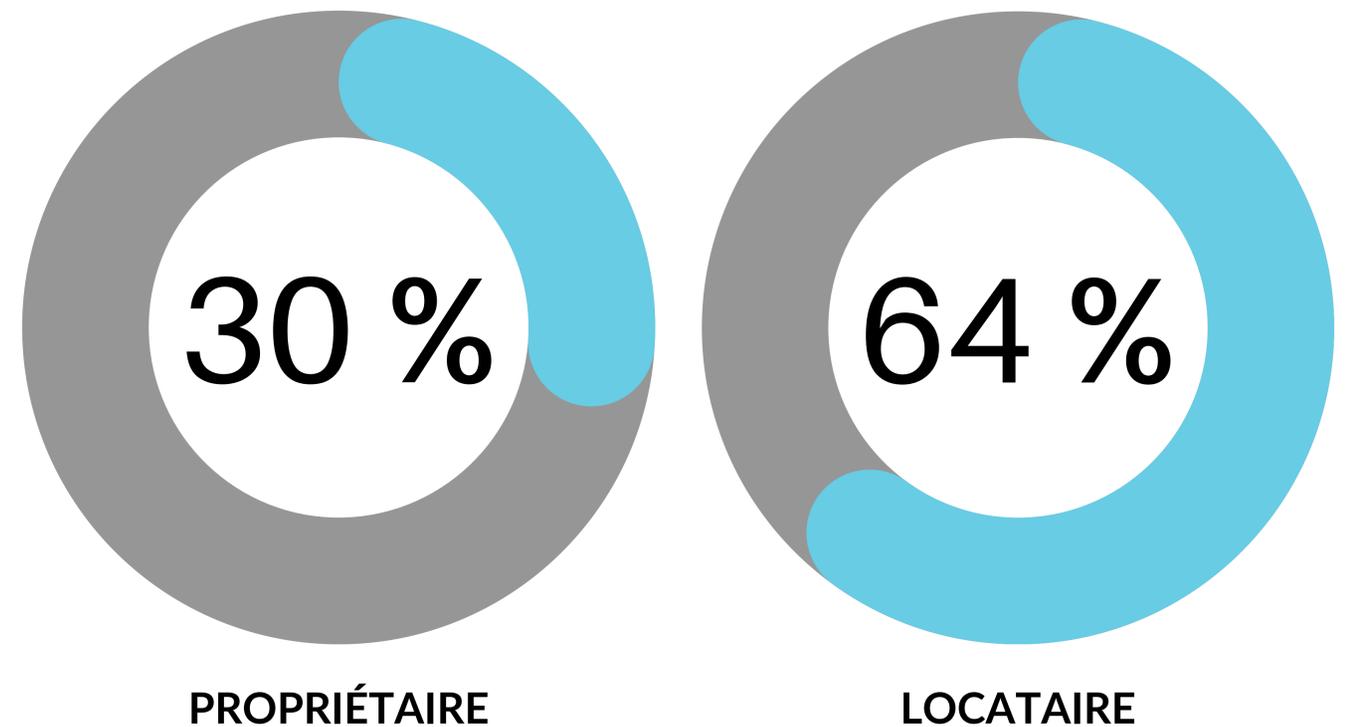


## 1.4 BUREAUX ET LOCAUX DES ORGANISMES

Pour maintenir et développer leurs services et leurs activités, les organismes communautaires doivent disposer d'un espace, voire même de plusieurs espaces. Toutefois, seulement 30% des organismes communautaires répondants sont propriétaires de leurs locaux, tandis que 64% sont des locataires.

La crise du logement que traverse actuellement le Québec est un phénomène qui touche également les espaces de location disponibles. Dans la région de la Beauce et des Etchemins, les espaces locatifs abordables sont limités. Les tarifs élevés représentent un montant colossal dans les dépenses annuelles des organismes locataires.

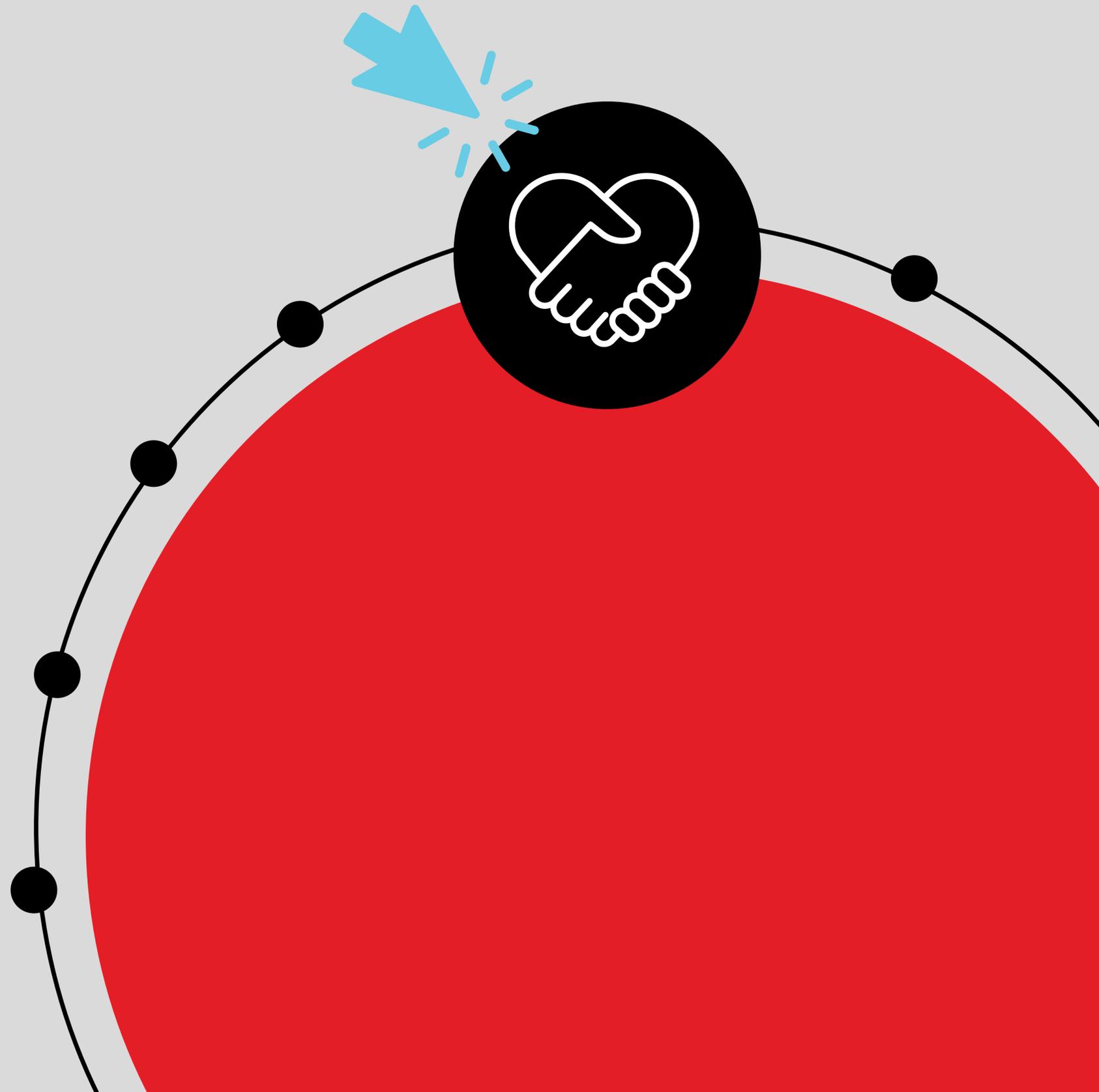
Dans les dernières années, plusieurs organismes ont dû se relocaliser pour différentes raisons comme les inondations causées par la rivière Chaudière ou ses affluents, le manque d'espace ainsi que la croissance de l'organisme. Pour plusieurs organisations, la relocalisation s'est avérée complexe en raison du manque de locaux disponibles; les options étant pratiquement inexistantes dans certains secteurs.



*Le 6% restant illustre certaines ententes particulières ou encore une fondation qui est propriétaire des locaux pour un organisme, par exemple.*

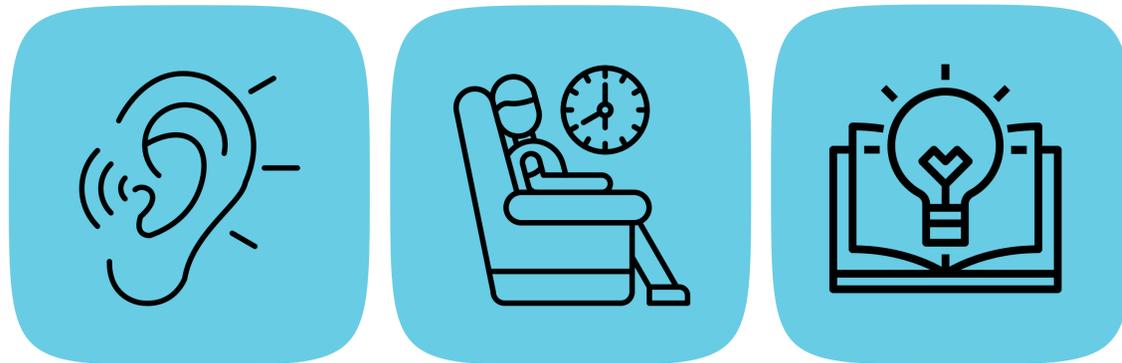
## SECTION 2

# LES SERVICES

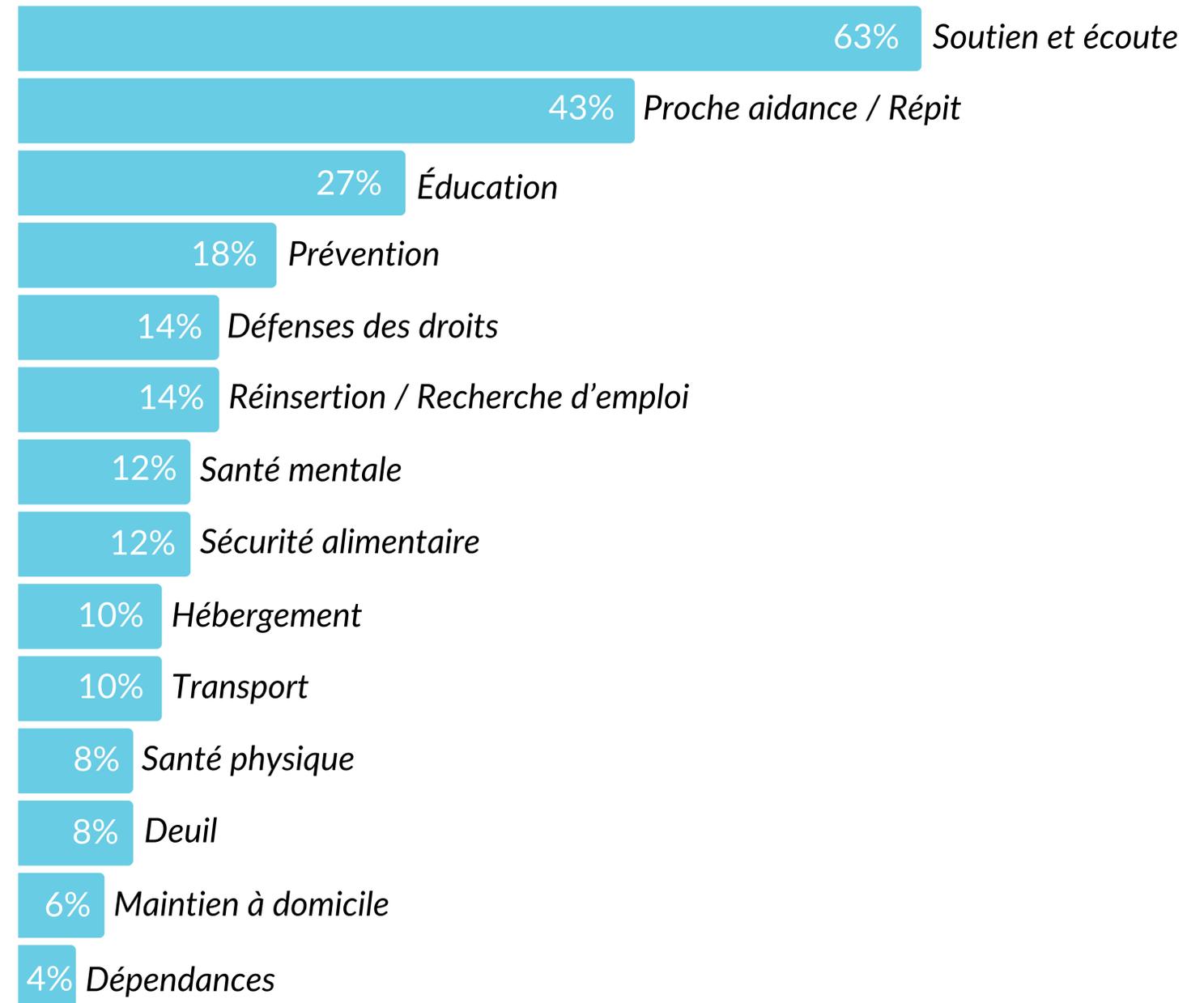


## 2.1 PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ

Par leur mission, les organismes communautaires oeuvrent dans plusieurs secteurs d'activités. Les répondants ont été invités à sélectionner les trois principaux secteurs dans lesquels ils offrent des services à la communauté.



Les principaux secteurs d'activités sont le soutien et l'écoute à 63%, la proche aide et le répit à 43% ainsi que l'éducation à 27%. Suite à l'analyse des données, il a été constaté qu'il y a relativement peu de services offerts par les organismes dans les secteurs du maintien à domicile, de la dépendance, du deuil et de la santé physique.



## 2.2 TARIFICATION DES SERVICES

Les services offerts par les organismes communautaires sont très larges et ils varient selon la mission. La majorité des services offerts à la population sont gratuits, mais les participants doivent payer des frais pour certaines activités chez 60% des organismes répondants. C'est le cas des services de répit, des popotes roulantes, du transport et de certaines sorties organisées.

Il est tout de même important de noter que ces services sont offerts à moindre coût. Selon le cas, le prix du service est souvent assumé au moins partiellement par l'organisme. D'ailleurs, certaines organisations demandent une cotisation annuelle permettant à la clientèle d'être membre. Ce montant est symbolique et il vise à garder l'accessibilité.

Les services en lien avec l'intervention individuelle et/ou le soutien individuel ou de groupe sont gratuits, et ce, chez 100% des organismes répondants.

**100%  
GRATUIT**



## 2.3 TYPES D'ACTIVITÉS

Les activités et les services offerts par les organismes communautaires sont souvent méconnus. Voici quelques-uns des services offerts par les 54 organismes répondants:

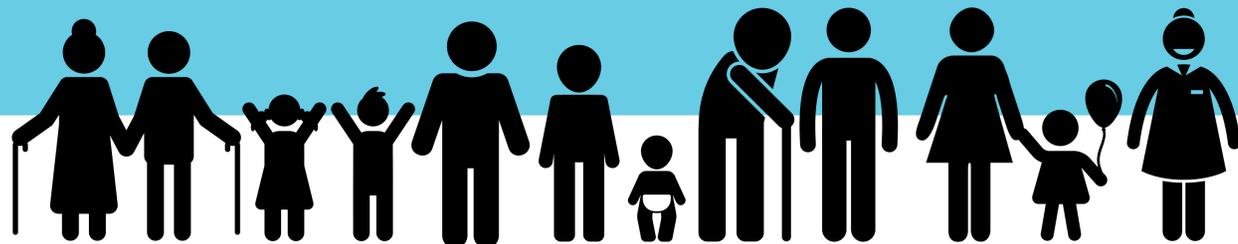
- Café-discussion
- Ateliers thématiques
- Conférence
- Formation
- Soutien psychosocial individuel ou en groupe
- Organisation de différentes activités sociales
- Ateliers de sensibilisation et de prévention
- Écoute téléphonique
- Référencement
- Halte-garderie
- Répit
- Accompagnement individuel
- Médiation
- Réinsertion sociale
- Transport
- Aide alimentaire
- Accompagnement en recherche d'emploi
- Défenses des droits (santé mentale, locataires, etc.)
- Accompagnement dans différentes maladies
- Ateliers de francisation

Tous les services offerts par les organismes communautaires en Beauce-Etchemins sont répertoriés sur le site Internet [lastationcommunautaire.org](http://lastationcommunautaire.org)

## 2.4 PERSONNES AYANT REÇU DES SERVICES

Pendant l'année 2022-2023, 80 959 personnes ont reçu des services de la part d'au moins un des organismes communautaires répondants au portrait.

80 959



Ce nombre représente une moyenne de 1 686 personnes par organisme, excluant les personnes qui ont reçu de l'aide alimentaire de Moisson Beauce. Lorsqu'on comptabilise cette donnée, ce sont plutôt de 228 679 personnes qui ont reçu un service.

Les données concernant Moisson Beauce ont été retirées en raison du fait que l'organisme dessert les MRC de Bellechasse et des Appalaches en plus des secteurs de la Beauce et des Etchemins.

Un nombre considérable de personnes a donc reçu des services chez l'un ou l'autre des organismes communautaires sur le territoire Beauce-Etchemins.

## SECTION 3

# LE FINANCEMENT



## 3.1 RÉPARTITION DU FINANCEMENT

Les organismes communautaires ont recours à différents types de financement pour offrir leurs services et leurs activités à la communauté. D'abord, les organismes répondants ont un financement à la mission globale. Selon la Politique gouvernementale de l'action communautaire, le soutien à la mission globale est un mode de financement qui contribue à la stabilité des organismes communautaire et au maintien de leurs actions, tout en préservant leur autonomie.

Sur le territoire de la CDC Beauce-Etchemins, la somme reçue pour le financement à la mission globale des organismes répondants en 2022-2023 est de **13 017 546\$**

En majorité, les organismes répondants reçoivent ce type de financement par le Ministère de la Santé et des Services sociaux via le Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC). Le financement à la mission peut aussi venir d'autres ministères comme ceux de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) ou encore de la Famille, par exemple.

Le financement à la mission globale n'est pas la seule source de financement des organismes. Dans le sondage, il a été demandé aux répondants de décortiquer la répartition de leur financement total.

Le financement à la mission représente en moyenne 51% du financement total pour les organismes. L'autofinancement, sous diverses formes, représente en moyenne 12% du financement total. Pour certains organismes, cette manière de récolter des fonds est plus difficile en raison de leur mission.

Les organismes ont souvent des ententes spécifiques ou du financement pour des projets particuliers en lien avec leur mission. Ce type de financement représente en moyenne 19% de leur financement total.

Enfin, 14% du financement provient d'autres bailleurs de fonds, comme Centraide par exemple.

**51%**  
Mission globale

**12%**  
Autofinancement

**19%**  
Projets

**14%**  
Autres

## 3.2 ENJEUX DE PRÉCARITÉ ET DE PERENNITÉ

La notion de précarité représente des conditions qui sont marquées par une forte incertitude. C'est une notion développée et étudiée en sciences sociales qui est subjective et relative, puisqu'elle est définie par rapport à une « situation acceptable » au sein d'une société donnée. La précarité peut donc être perçue et définie différemment d'une personne à l'autre.

Dans le cadre du portrait, la précarité est définie par l'absence d'un ou de plusieurs facteurs permettant aux organismes répondants de maintenir leurs services et leurs responsabilités. On comptait parmi ceux-ci la situation financière, les locaux et les ressources humaines.

Parmi les répondants, 32% considèrent que leur organisme est actuellement en situation de précarité. Ils disent vivre des enjeux qui pourraient affecter la pérennité de leur organisation. Les raisons les plus fréquentes sont indiquées dans ce schéma. —————>

L'insécurité résultant d'une situation de précarité peut être plus ou moins étendue et avoir des conséquences variables sur la pérennité des organismes. Pour certains, le manque de financement pourrait éventuellement causer la fin d'un ou de plusieurs services.

L'impossibilité d'offrir des salaires concurrentiels qui rend difficile le recrutement et la rétention de la main d'œuvre

L'horaire de travail (24/7) qui rend le recrutement de main d'œuvre plus difficile

Un manque de relève pour la direction générale, faisant en sorte que tout repose sur une personne

Un financement qui n'est pas adéquat considérant les différents points de services sur le territoire étendu

## 3.3 INDICE DE VULNÉRABILITÉ

Le concept de vulnérabilité décrit une situation particulière de désavantage relativement à l'exposition et à la gestion du risque. L'idée d'un indice de vulnérabilité se base sur la manière dont certains éléments impactent un système, particulièrement sur les probabilités que ces éléments causes des pertes ou un résultat défavorable dans l'avenir. Dans le cas du portrait, les éléments utilisés pour calculer l'indice de vulnérabilité sont **le secteur d'activité, le financement, la main d'oeuvre, les bénévoles, la précarité, les locaux et la capacité de répondre à la demande\***.

Suite à l'analyse, voici les secteurs d'activité qui ont un fort indice de vulnérabilité et les raisons pour lesquels ils s'y retrouvent ;

### Transport

Sans surprise, considérant la réalité territoriale en Beauce-Etchemins, ce secteur d'activité montre un indice de vulnérabilité élevé. C'est le secteur le moins financé au total. Le recrutement de bénévoles y est très difficile et la demande est en augmentation.

### Éducation

Plus de la moitié des organismes répondants dans le secteurs de l'éducation se considèrent en situation de précarité. La plupart sont locataires, ce qui contribue à ce statut. De plus, le financement moyen à la mission figure parmi les plus bas.

### Proche aide/Répit

Parmi les répondants, on retrouve 21 organismes dans ce secteur d'activité, dont huit se disent en situation de précarité. Le financement à la mission pour les organismes dans ce secteur est le plus bas. Néanmoins, l'enjeu majeur concerne le recrutement de bénévoles.

### Hébergement

Pour le secteur de l'hébergement, l'indice de vulnérabilité est élevé en raison de la précarité des organismes répondants et de l'incapacité à répondre à la demande. Néanmoins, le financement moyen et total de ce secteur est le plus haut.

\*Les éléments utilisés pour calculer l'indice de vulnérabilité sont abordés en détail dans le portrait aux pages 9, 11, 16, 17, 22 et 26.

## 3.4 RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

Sur le territoire de la CDC Beauce-Etchemins, on estime que près de 400 personnes travaillent dans les organismes communautaires. Approximativement, un total de 13 M\$ est réparti entre les organismes communautaires pour le financement à la mission. De plus, un montant de 16,7 M\$ provient du financement autonome et privé, lequel est injecté en biens et services sur le territoire par les membres de la CDC, et ce, sans compter le financement de Moisson Beauce.<sup>1</sup>

Suivant le calcul des retombées économiques effectué en 2021 par les économistes de la firme AppEco, pour ces 29,7 M\$ investis dans notre milieu communautaire, **54,55 M\$ seraient donc réellement injectés dans notre économie.** En effet, on compte une bonification de 13,42 M\$ en production auprès des fournisseurs avec qui le milieu communautaire fait affaire quotidiennement en plus de 11,43 M\$ supplémentaires en dépenses de consommation par les travailleurs, puisque la majeure partie de ces personnes consomme des biens et services du milieu.



Autrement dit, 1 \$ dépensé dans le secteur communautaire génère 1,10 \$ en valeur ajoutée dans l'économie pour le Québec.<sup>2</sup>

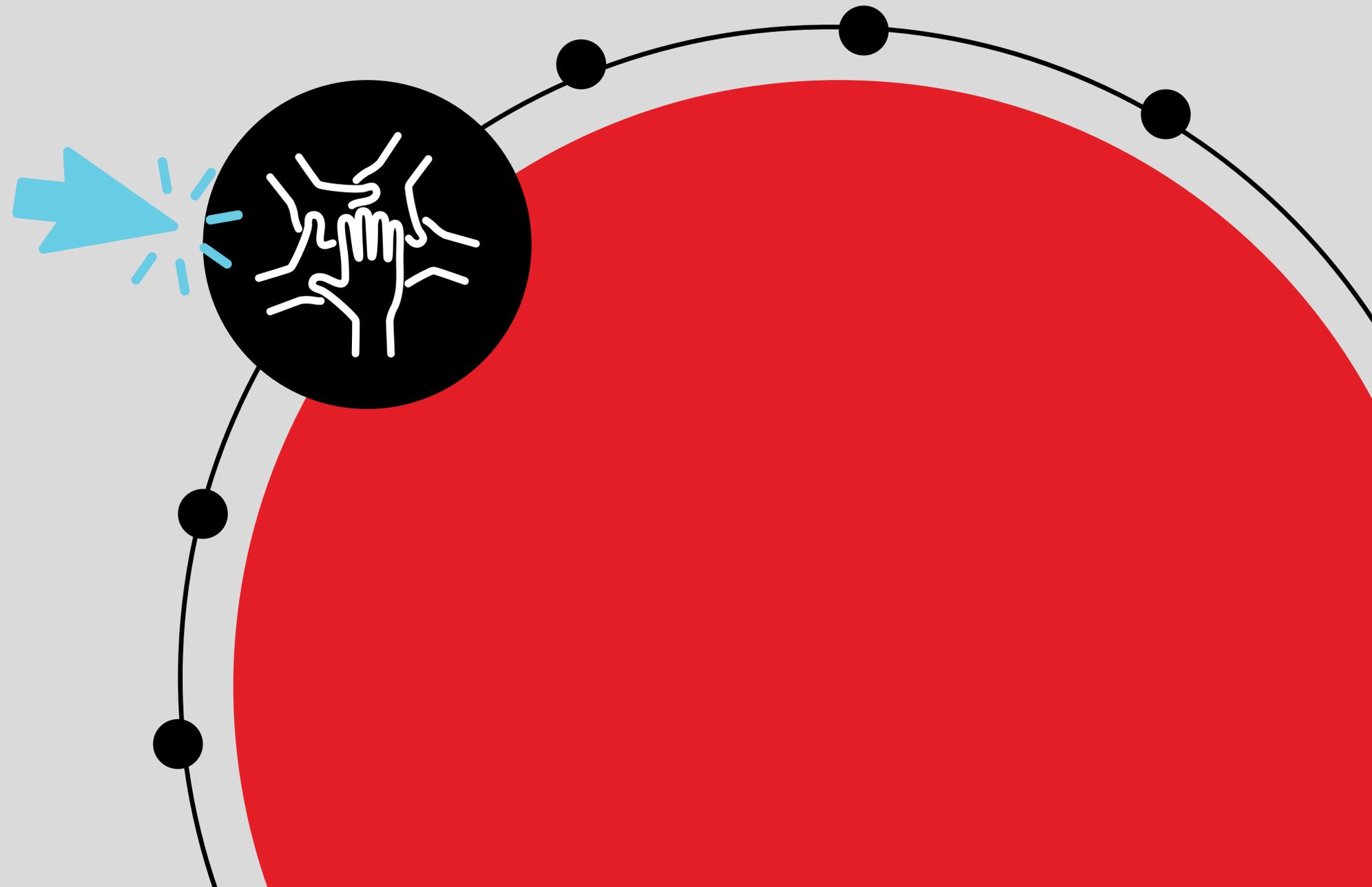
La Table Nationale des Corporations de Développement Communautaire (TNCDC) a mandaté AppEco pour évaluer la contribution économique nette de ses corporations de développement communautaire pour la société québécoise. Pour consulter le rapport final [cliquez ici](#).

1. Prendre note que le nombre de travailleurs est un estimé qui comprend Moisson Beauce, alors que le calcul de retombées économiques ne comprend pas Moisson Beauce.

2. Christina RUSCIO, Julien Mc DONALD-GUIMOND, Étude de l'impact économique des Corporations de développement communautaire, Québec, Novembre 2021, p.10.

## SECTION 4

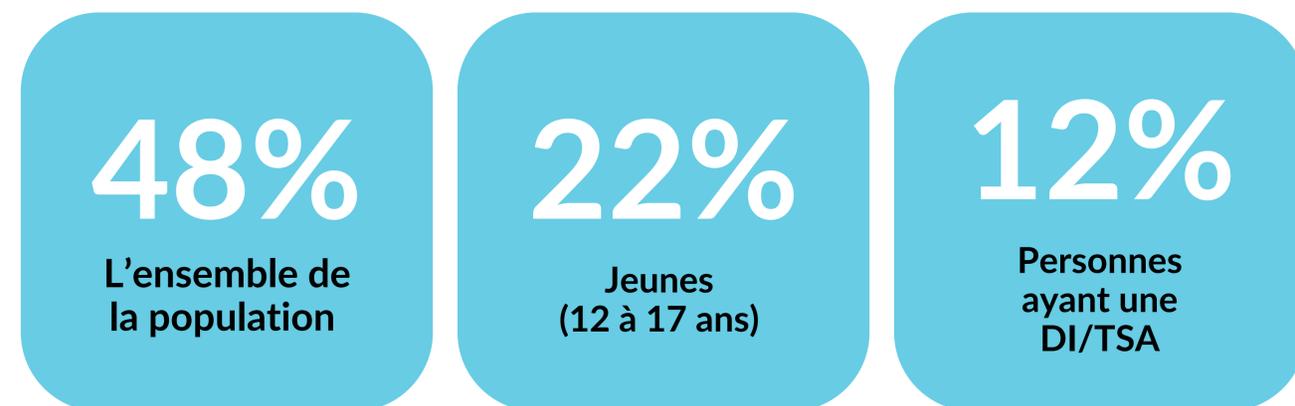
# LA CLIENTÈLE



## 4.1 TYPE DE CLIENTÈLE

Selon leur mission, les organismes communautaires répondent à une clientèle précise. Néanmoins, 56% des organismes répondants offrent des services à l'ensemble de la population.

Les clientèles desservies par le plus d'organismes sur le territoire de la CDC Beauce-Etchemins sont les jeunes de 12 à 17 ans ainsi que les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme.



Ensuite, dans l'ordre, les autres clientèles desservies sont les enfants de moins de 12 ans (22%), les femmes (10%), les personnes âgées (10%), les personnes ayant un handicap physique (10%), les familles (8%), les hommes (8%), les nouveaux arrivants (4%) et les personnes ayant un trouble de langage/apprentissage (4%).

Enfin, les clientèles desservies par le moins d'organismes sur le territoire sont les personnes issues de la communauté LGBTQ2S+ (2%), les personnes analphabètes ou victimes de la fracture numérique (2%) et les personnes en situation d'itinérance (2%).

D'ailleurs, on retrouve seulement deux organismes sur le territoire de la Beauce et des Etchemins qui offrent des services dédiés aux personnes analphabètes. Pourtant, l'indice de littératie est de niveau 3 dans la région, ce qui se situe bien en delà de la moyenne québécoise.

Selon une étude de la Fondation pour d'alphabétisation en 2021, la MRC des Etchemins affiche des résultats difficiles en littératie, soit de 61,1%. Les personnes sans diplôme constituent plus de 30% de la population de 15 ans et plus. La MRC de Beauce-Sartigan a un indice de 58,2%, la MRC de la Nouvelle-Beauce, 55% et la MRC Beauce-Centre 58,9%.<sup>1</sup>

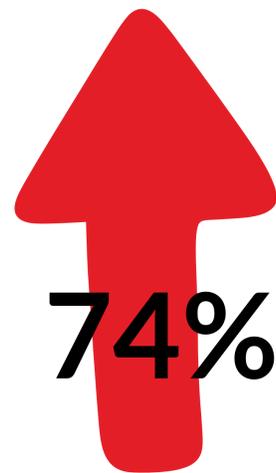
Pour consulter le rapport [cliquez ici](#)

1. Pierre LANGLOIS, Estimation d'un indice de littératie par MRC, Québec, Janvier 2023, p.12.

## 4.2 ACHALANDAGE

Suite à la pandémie de COVID-19, le contexte social a changé drastiquement. Les impacts de cette crise ont grandement affecté la réalité des organismes communautaires.

Dans le cadre du portrait, les organismes ont confirmé qu'il y a eu un impact sur l'achalandage. Les organismes répondants ont observé une augmentation de l'achalandage à 74%. La situation est demeurée stable pour 22% d'entre eux, tandis que seulement 2% ont observé une diminution, laquelle s'explique par une baisse du nombre de diagnostics en lien avec les maladies que couvrent les organismes en question.



74%

L'augmentation de l'achalandage a causé une pression supplémentaire au sein des organismes communautaires. En revanche, 56% des répondants considèrent qu'ils sont actuellement en mesure de répondre à cette demande. Toutefois, 44% des organismes ne sont pas en mesure de répondre à cette augmentation. Les citations suivantes illustrent cette situation:

« Il y a actuellement un peu de délai pour les demandes, mais étant donné que les employés se donnent vraiment, ce n'est pas si pire. Mais, il manquerait quand même deux employés supplémentaires pour combler parfaitement la demande »

« Depuis la pandémie, il y a une liste d'attente qui n'arrête pas de grandir. Si on ne fait pas d'embauche, par manque de financement, la liste ne diminuera pas »

« Les demandes reçues sont répondues. Par contre, les villes sont mieux desservies. En milieu rural, c'est moins bien desservi. Les services sont peu connus, mais en même temps, on doit y aller graduellement à cause du manque de ressources et de financement »

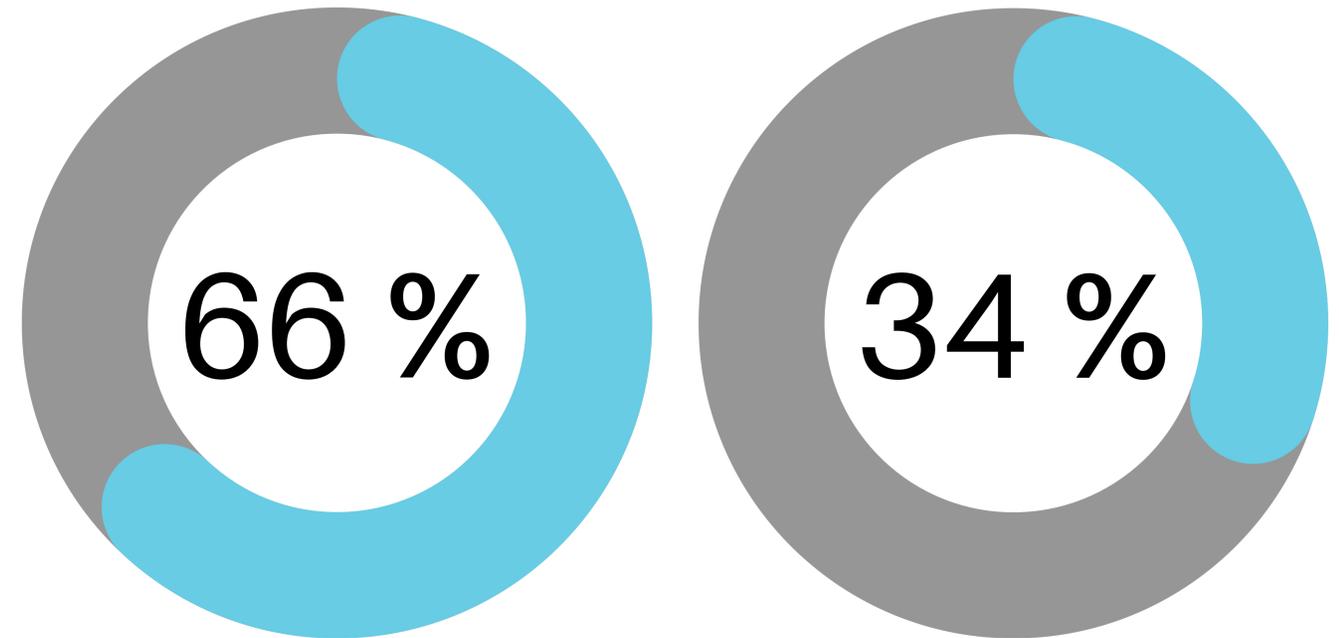
Le manque de financement ainsi que le manque de personnel créent actuellement une diminution de certains services. Les organismes doivent diminuer les heures d'ouverture et prendre moins de dossiers, ce qui engendre une liste d'attente dans plusieurs organismes.

## 4.3 PROFIL DE LA CLIENTÈLE

Pour la plupart des organismes communautaires, le profil de la clientèle est en corrélation avec la mission. Par exemple, la clientèle d'une maison des jeunes est composée de jeunes tandis qu'un organisme qui accompagne les gens dans la maladie dispose d'une clientèle vivant avec cette maladie, de près ou de loin.

Malgré cette évidence et suite à la pandémie, le profil de la clientèle a changé pour 66% des organismes répondants au sondage. En contrepartie, 34% des répondants disent avoir une clientèle avec le même profil qu'auparavant.

Au sein des organismes qui ont observé un changement, le plus répandu concerne l'arrivée de la clientèle immigrante, particulièrement les femmes. On observe également plus de jeunes qui ont recours à des services. Certains organismes ont remarqué une présence plus marquée de pères monoparentaux, par exemple, ou encore davantage de cas plus lourds qui n'auraient pas été acceptés auparavant, mais qui ont été pris en charge en raison du manque de services.



**CHANGEMENT DANS LE  
PROFIL DE LA CLIENTÈLE**

**AUCUN CHANGEMENT DANS  
LE PROFIL DE LA CLIENTÈLE**

## 4.4 BESOINS DE LA CLIENTÈLE

Les besoins pour lesquels une personne peut se présenter dans un organisme communautaire sont multiples. Au cours des dernières années, 90% des organismes répondants disent avoir observé un changement quant aux besoins de leur clientèle.

Lors des entrevues assistées, le changement majeur mentionné par les organismes communautaires répondants concernait la pluralité des problématiques. La vulnérabilité des gens est plus grande et la pandémie a fragilisé la population en raison des coupures de services. Plusieurs personnes ont perdu de l'autonomie tandis que les familles et les proches aidants ont connu une augmentation de l'épuisement.

De plus, l'inflation et l'augmentation de la précarité au sein de la population ont eu pour effet d'augmenter les besoins en aide alimentaire, les troubles de santé mentale et l'anxiété, entre autres. Par ailleurs, l'augmentation de la clientèle immigrante crée un enjeu de traduction dans certains organismes qui n'ont pas les ressources pour les accompagner adéquatement.

La complexification et la multiplication des besoins chez la clientèle augmente la pression sur les organismes et sur leurs employés.

*« La vulnérabilité des gens a vraiment augmenté. La pandémie a fragilisé les usagers et épuisé les familles et les proches aidants parce que les services ont été coupés. En conséquent, plusieurs ont perdu énormément d'acquis »*

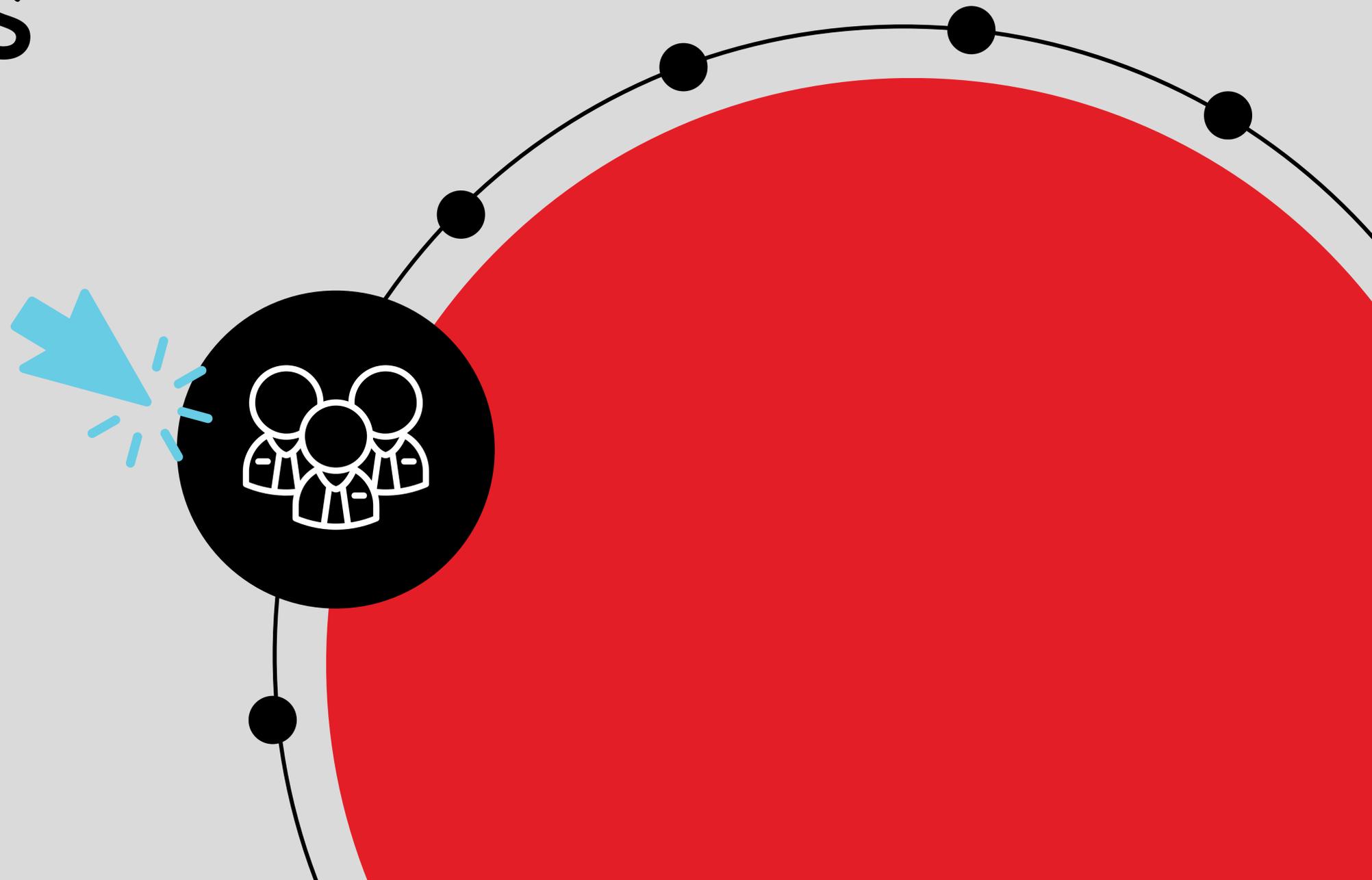
*« Les jeunes qui viennent nous voir ont les mêmes problématiques, mais maintenant c'est plus d'une problématique pour un seul jeune »*

*« Avec l'inflation et l'augmentation du nombre de personnes en situation financière précaire, on voit un impact sur le vol de nourriture et les demandes d'aide alimentaire. La condition financière des gens a vraiment un impact plus grand qu'avant »*

*« Les cas se sont alourdis. La santé mentale des individus est plus précaire »*

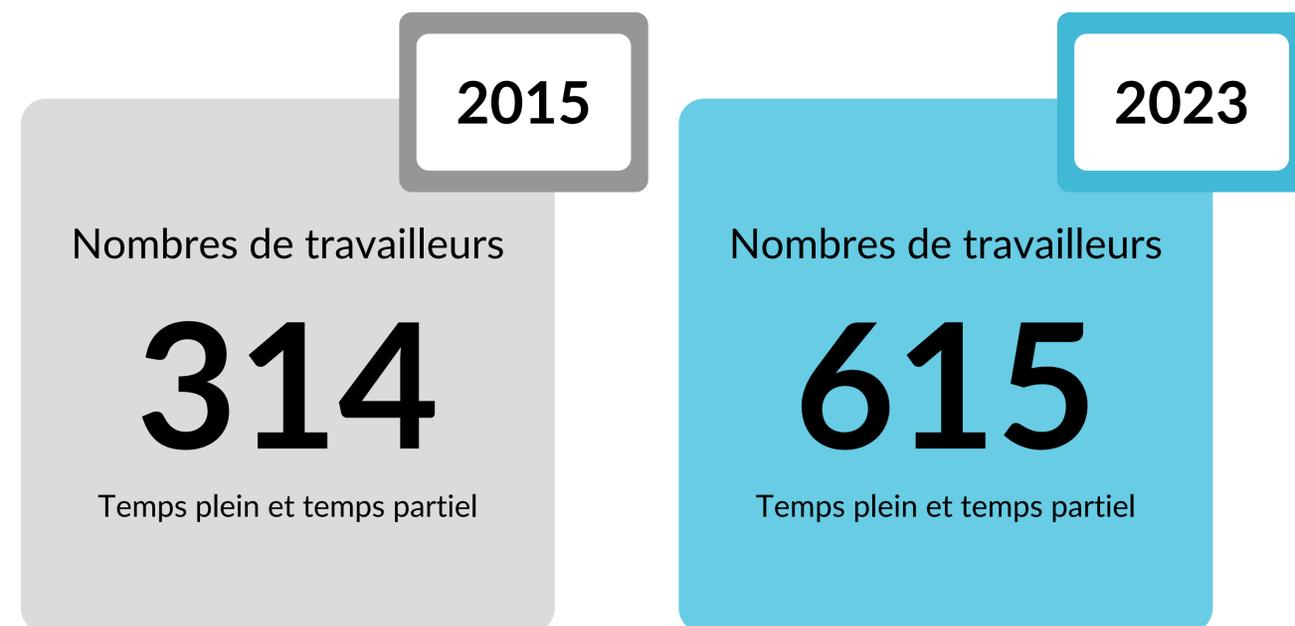
## SECTION 5

# LES RESSOURCES HUMAINES



## 5.1 PORTRAIT DES EMPLOYÉS

Parmi les organismes communautaires répondants sur le territoire de la Beauce et des Etchemins, on retrouve 359 employés à temps plein et 256 employés à temps partiel. C'est en moyenne sept employés à temps plein et cinq employés à temps partiel par organisme. Dans le portrait de 2015, un total de 314 employés avait été comptabilisé. C'est une augmentation de 51%.

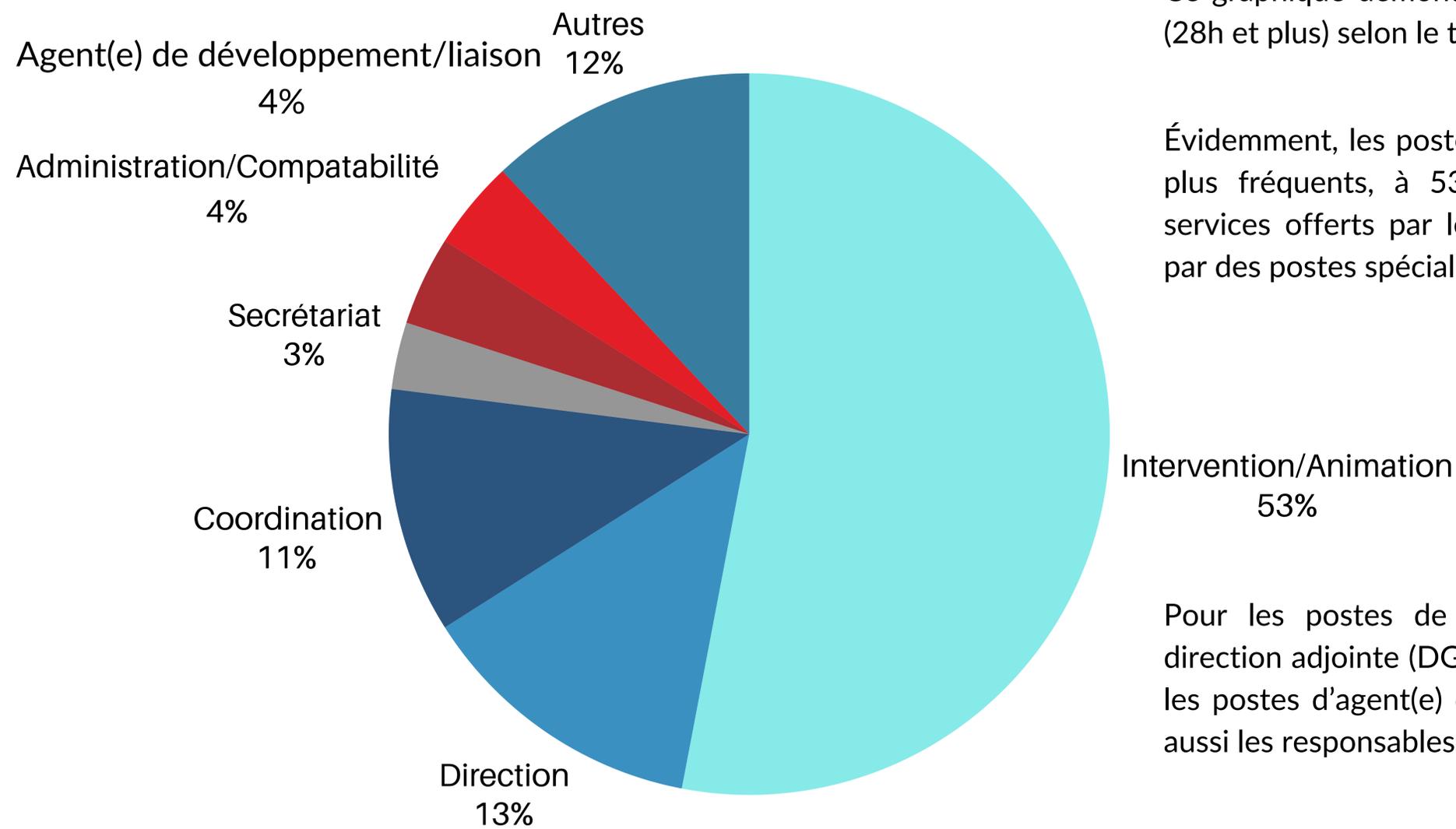


Outre les employés à temps plein ou à temps partiel, les organismes communautaires ont parfois recours à des contractuels. Au total, on compte 97 employés contractuels parmi les organismes répondants. Il s'agit plus souvent de postes reliés à la comptabilité.

Les organismes ont souvent recours à ce type d'employés quand le nombre d'heures n'est pas assez important pour afficher un poste. Le concept de mutualisation ou de partage de ressource représente une piste de solution prometteuse dans ce contexte. Or, relativement peu d'organismes sur le territoire de la CDC Beauce-Etchemins ont actuellement recours à cette méthode.

Il est à noter qu'une réflexion sur la mutualisation de ressources déjà amorcée pour les prochaines années, surtout pour des postes de comptabilité, de communications et d'entretien, par exemple.

## 5.1.1 TYPE DE POSTE



Ce graphique démontre le profil des employés à temps plein (28h et plus) selon le type de poste.

Évidemment, les postes d'intervention et d'animation sont les plus fréquents, à 53%, étant donné que la majorité des services offerts par les organismes communautaires passent par des postes spécialisés en intervention sociale.

Pour les postes de coordination, on inclut les poste de direction adjointe (DGA) ainsi que les chargés de projets. Pour les postes d'agent(e) de développement/liaison, on y compte aussi les responsables des communications.

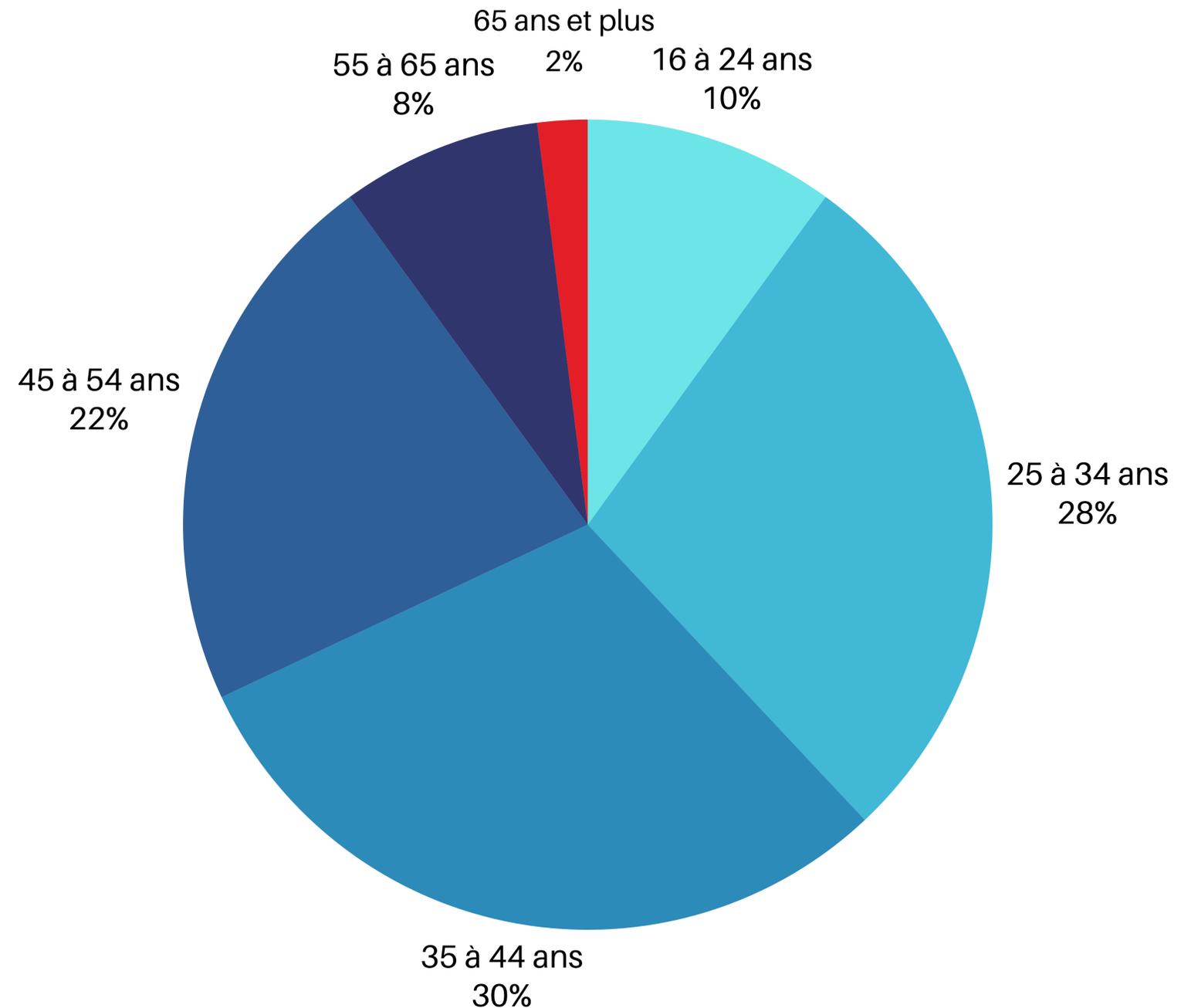
## 5.1.2 ÂGE

---

L'âge des employés à temps plein travaillant dans les organismes communautaires répondants est assez varié. La majorité des employés se retrouvent entre 25 ans et 44 ans, soit plus jeune que le reste du Québec, dont le principal groupe d'âge en terme d'activité sur le milieu du travail est entre 25 et 54 ans.

Une relève plus jeunes'installe avec 38% des employés à temps plein qui sont âgés de moins de 34 ans.

D'autre part, seulement 10% des employés à temps plein ont 55 ans et plus.



---

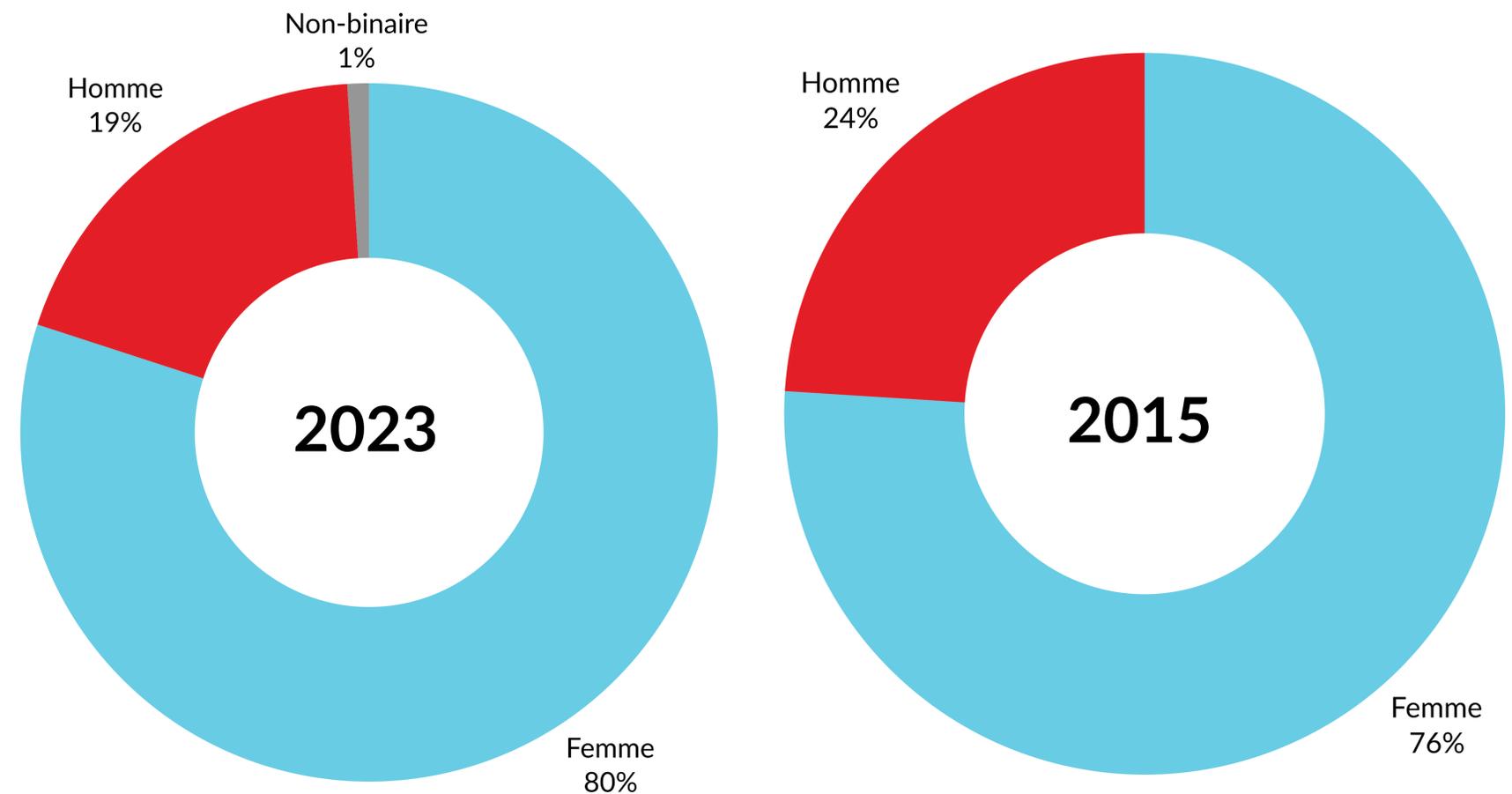
Statistique Canada (2024). – Site Internet.  
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240308/dq240308a-fra.htm>

## 5.1.3 GENRE

---

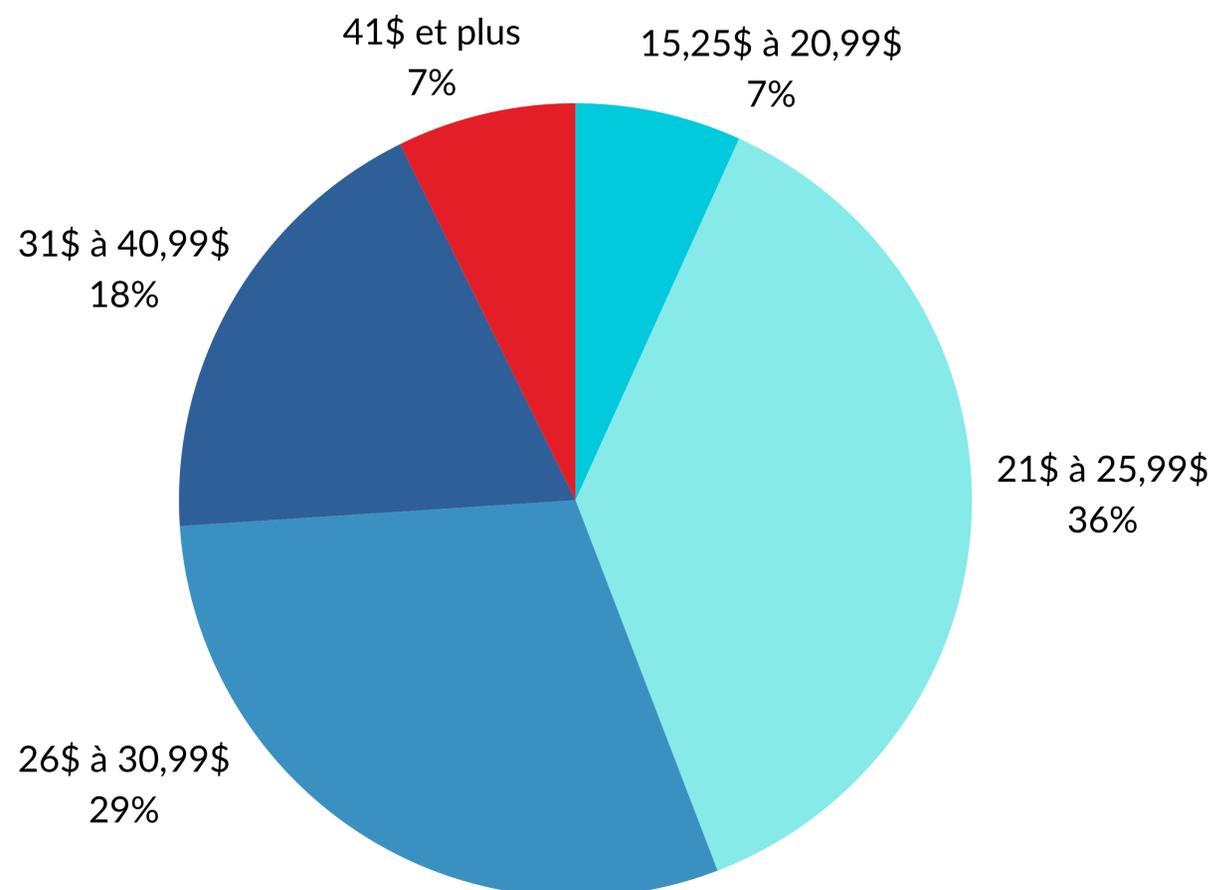
Dans le milieu communautaire, il y a une forte majorité féminine au niveau de la main d'oeuvre. Parmi les organismes communautaires répondants du territoire de la Beauce et des Etchemins, cette tendance est bel et bien présente avec 80% de femmes pour 19% d'hommes.

Le portrait de 2015 montrait 76% de femmes et 24% d'hommes, ce qui est similaire aux données de 2022-2023. Néanmoins, il est intéressant de constater l'arrivée d'une nouvelle catégorie de personnes non binaires, à 1%.



## 5.1.4 SALAIRE HORAIRE

Le présent graphique montre les salaires des employés à temps plein pour les organismes communautaire répondants, tous postes confondus. En majorité, les employés à temps plein ont un salaire se situant entre 21\$ et 30,99\$.



Afin de faire une analyse des salaires plus approfondie, un calcul du taux horaire approximatif a été fait pour les différents postes occupés par les employés à temps plein.

- Le taux horaire approximatif moyen pour un poste de direction est de **37,77\$**;
- Le taux horaire approximatif moyen pour un poste de coordination est de **30,06\$**;
- Le taux horaire approximatif moyen pour un poste de secrétariat est de **21,85\$**;
- Le taux horaire approximatif moyen pour un poste en intervention et animation est de **27,01\$**;
- Le taux horaire approximatif moyen pour un poste en administration/comptabilité est de **25,22\$**;
- Le taux horaire approximatif moyen pour un poste d'agent(e) de développement/liaison est de **25,38\$**.

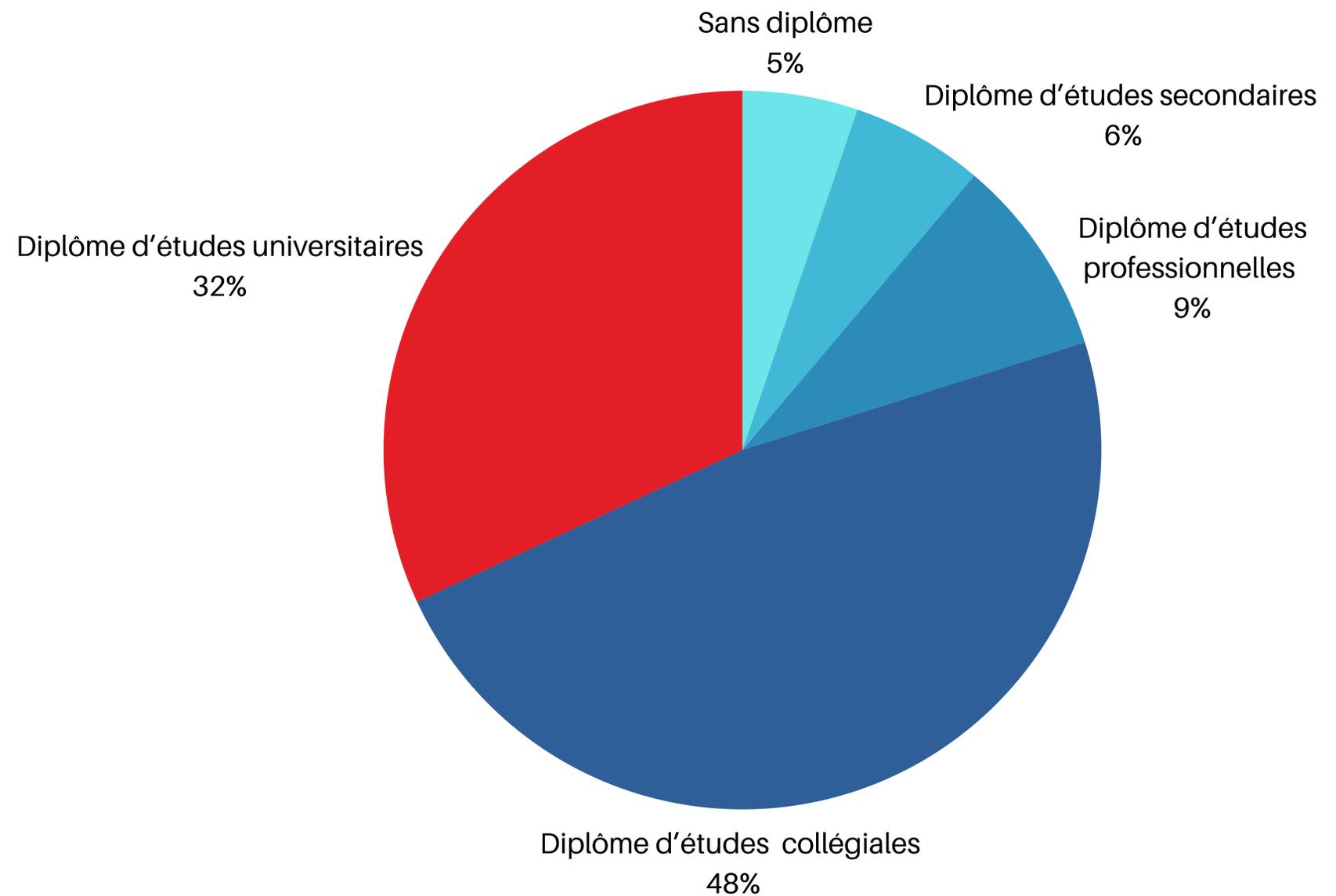
En ce qui concerne l'équité salariale, il y a une différence entre les salaires des hommes et des femmes, mais uniquement pour les postes de coordination (DGA). Les hommes ont un salaire plus élevé dans ce poste, indépendamment de l'ancienneté ou du niveau d'études.

## 5.1.5 NIVEAU DE SCOLARITÉ

Le niveau de scolarité recensé est le dernier diplôme obtenu par l'employé.

Il y a différents niveaux de scolarité pour les employés à temps plein dans les organismes communautaires répondants.

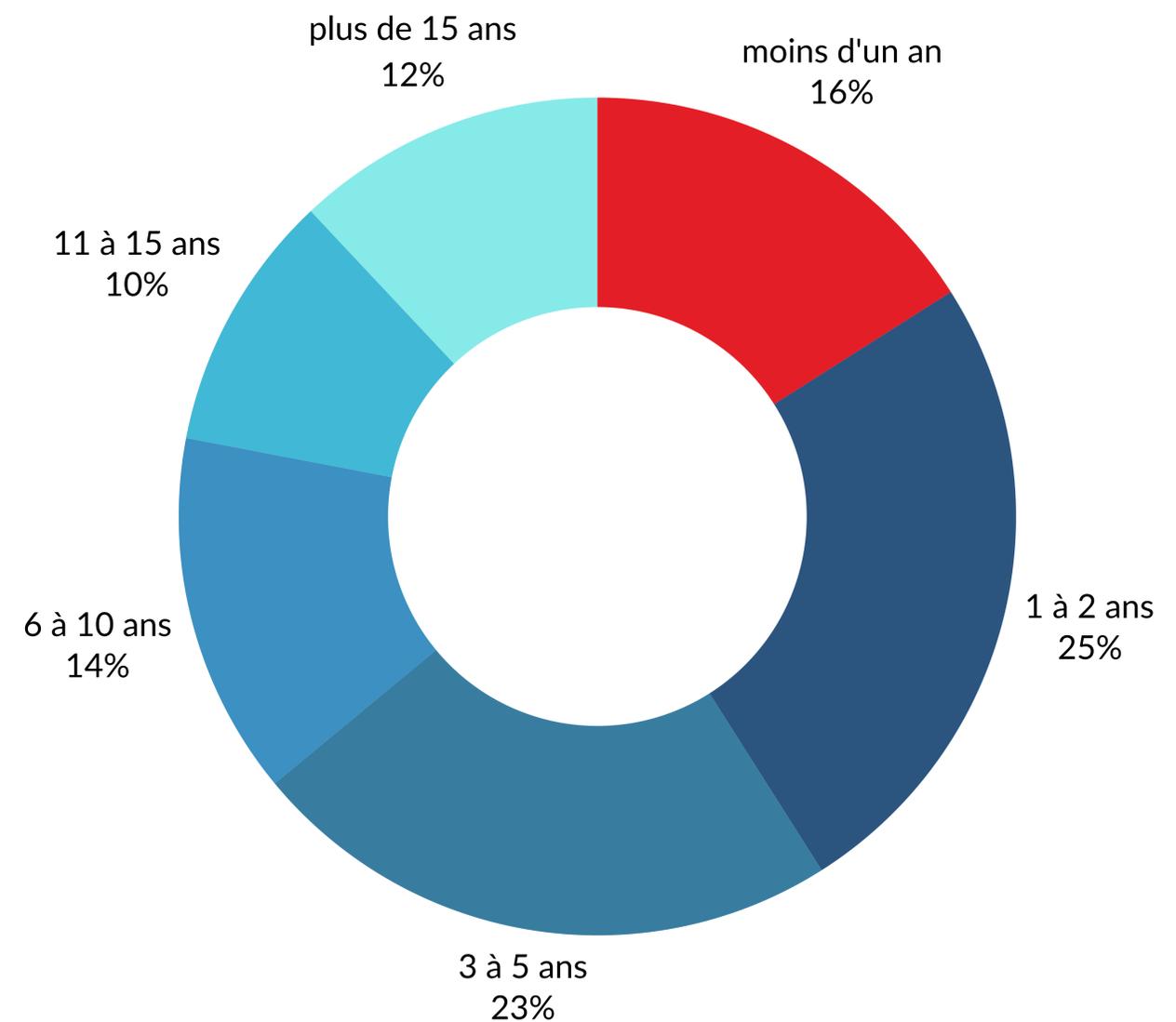
Il est notable de mentionner que **80% des employés** qui travaillent dans les organismes répondants ont un diplôme d'études collégiales ou universitaires.



## 5.1.6 ANNÉE D'ANCIENNETÉ

Le niveau d'ancienneté chez les employés à temps plein dans les organismes répondants est assez diversifié. Il n'y a pas de tendance particulière dans le nombre d'années travaillées au sein des organismes. Cela peut être expliqué par le roulement de personnel des dernières années.

Dans le cadre des analyses des salaires, il n'y a pas de corrélation positive entre le nombre d'années d'ancienneté et le salaire, excepté pour les postes d'intervention et d'animation.



## 5.2 DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL

Les constats établis dans les sections précédentes démontrent que les organismes ont évolué dans les dernières années. D'ailleurs, 30% des organismes communautaires répondants ont créé un nouveau poste au cours des trois dernières années, 9% en ont créé deux, 8% en ont créé trois, 3% en ont créé quatre, 3% en ont créé cinq et 2% des organismes ont créé six nouveaux postes ou plus.

Pour l'année 2024, 43% des répondants disent avoir l'intention de créer de nouveaux postes ou d'embaucher des nouvelles ressources. En comparaison, 57% des organismes n'ont pas l'intention de créer de nouveau poste ou d'embaucher de nouvelles ressources. Néanmoins, pour ces derniers, la décision s'explique par un manque de ressources financières, et non par l'absence de besoin.

Au moment de la collecte de données, seulement 26% des organismes communautaires répondants avaient des postes non comblés. Les facteurs expliquant cette situation sont les horaires atypiques (de soir, de nuit ou fin de semaine, par exemple) ainsi que le fait que certains postes ne soient pas à temps complet.



## 5.3 POLITIQUES ET AVANTAGES

La rédaction de politiques ou de documents de procédures peut être exigeant pour les organismes communautaires, car plusieurs d'entre eux n'ont pas d'employé pour les tâches administratives. Malgré cela, plusieurs des politiques obligatoires ou recommandées sont mises en place chez les organismes répondants.

En ce qui a trait aux avantages sociaux, on remarque que 65% des organismes répondants ont des assurances collectives et 51% disposent d'un régime d'épargne/retraite. Dans le précédent portrait de 2015, on retrouvait des pourcentages de 46% pour les assurances collectives et de 24% pour le régime d'épargne/retraite. Cela représente une augmentation de 19% et de 27% respectivement en huit ans.

On retrouve aussi des avantages sociaux intéressants pour les employés, comme des mesures de conciliation travail-famille, des formations offertes par les organismes ainsi que des congés parentaux plus généreux que ceux exigés par la loi, de même que des pratiques de reconnaissance du personnel.

À noter ici que cette partie de la Loi 25 atteint un taux de 78%, mais tous les organismes ne sont pas à jour avec l'entièreté cette loi.

Politique contre le harcèlement psychologique	96 %
Politique contre le harcèlement sexuel	94 %
Période d'essai et de probation	88 %
Procédure de licenciement	88 %
Politique d'embauche / contrat de travail	88 %
Politique de gestion du temps de travail et du temps supplémentaire	80 %
Politique de confidentialité	78 %
Procédure de résiliation de contrat	71 %
Politique de santé et sécurité au travail	67 %
Assurances collectives	65 %
Mesures de conciliation travail-famille (écrite)	55 %
Procédure de règlement des différends ou des mécontentes	51 %
Régime d'épargne/retraite	51 %
Politique de formation et de développement des compétences	51 %
Politique de télétravail	45 %
Politique d'équité salariale (10 employés et plus)	43 %
Politique de reconnaissance du personnel	41 %
Congé parental	22 %
Politique de droit à la déconnexion	20 %
Politique d'équité diversité-inclusion	8 %
Politique de développement durable	2 %

## SECTION 6

# LE BÉNÉVOLAT



## 6.1 PORTRAIT DES BÉNÉVOLES

Les données suivantes sur le bénévolat sont non-exhaustives puisque ce ne sont pas tous les organismes qui disposent de données précises à ce sujet. Certaines réponses sont basées sur des impressions, mais cela permet tout de même de dresser un portrait qui est près de la réalité.

Au cours de l'année financière 2022-2023, les organismes répondants comptaient **2 796 bénévoles**, incluant les conseils d'administration. Dans le portrait de 2015, le nombre total de bénévoles pour les organismes répondants était de 2 262. Cette stabilité s'explique entre autres par la professionnalisation qui fait en sorte que des tâches autrefois réalisées par des bénévoles font désormais partie de postes rémunérées.

Au courant de l'année 2022-2023, **89 000 heures de bénévolat** ont été réalisées. En majorité, les bénévoles effectuent du bénévolat récurrent, surtout en raison de leur implication sur les conseils d'administration. En moyenne, 69% du bénévolat est récurrent et 27% du bénévolat est ponctuel, soit pour des moments ou des tâches précises. Ces données représentent, en moyenne, 2 000 heures de bénévolat au sein des organismes communautaires répondants.

Selon les organismes répondants, 58% des bénévoles sont des femmes, 35% sont des hommes et 0,7% se considèrent non binaires. Ces données ressemblent à celles de 2015, outre la dernière catégorie qui a fait son apparition.

Le tableau ci-dessous donne un portrait des bénévoles dans les organismes communautaires répondants. Puisqu'elles ne sont pas exhaustives, ces données doivent être analysés avec précaution. Les pourcentages représentent le nombre de bénévoles de ce groupe, en moyenne, au sein des organismes répondants.

GROUPE D'ÂGE DES BÉNÉVOLES		ANCIENNETÉ DES BÉNÉVOLES	
10-25 ans	8%	Moins d'un an	7%
26-45 ans	25%	1 à 5 ans	47%
46-65 ans	43%	6 à 10 ans	31%
66 ans et plus	24%	Plus de 10 ans	16%

## 6.2 LE RECRUTEMENT

---

Depuis la pandémie de COVID-19, on remarque une diminution de l'implication citoyenne dans l'ensemble du Québec. Bien entendu, le territoire de la Beauce et des Etchemins n'est pas épargné. Au cours des trois dernières années, 29% des organismes communautaires répondants ont remarqué une diminution du nombre de bénévoles dans leur organisation et **74% n'observent pas de changement.**

En ce qui a trait au recrutement, **53% des répondants mentionnent avoir de la difficulté à recruter** des bénévoles aujourd'hui. Cela peut s'expliquer par les méthodes de recrutement utilisées par les organismes communautaires, une problématique de communication ou encore un manque d'intérêt de la population, entre autres.

Pour les organismes répondants ayant observé une diminution, les causes sont sensiblement les mêmes. On mentionne que la fermeture des activités durant la pandémie a fait en sorte que les gens ont changé leur routine et leurs activités. Plusieurs personnes ne sont donc pas revenues suite à la réouverture des services. Bon nombre de ces bénévoles étaient plus avancés en âge et n'étaient plus en mesure de faire du bénévolat. D'autres répondants ont l'impression que la population travaille davantage en raison de la situation économique actuelle, ou encore que les personnes priorisent les tâches familiales en raison d'une situation financière précaire. Certains mentionnent que la pandémie a aussi causé une culture individualiste plus intense et que la notion d'engagement n'est plus la même. Bien entendu, ces raisons sont des observations et des interprétations personnelles des répondants.

La plupart des répondants utilisent le « bouche à oreille » comme méthode de recrutement, soit en discutant avec les membres actifs, les bénévoles ou les employés de l'organisme. Très peu d'organismes utilisent des plateformes spécifiques au recrutement ou même les différents réseaux sociaux. Quelques-uns mentionnent toutefois afficher leurs besoins de bénévoles dans les journaux locaux ou dans diverses infolettres.



## 6.3 TÂCHES DES BÉNÉVOLES

La tâche la plus effectuée par les bénévoles dans les organismes communautaires est la participation à un conseil d'administration. Ensuite, en deuxième position, 60% des organismes répondants affirment que leurs bénévoles participent à l'organisation et au déroulement de différentes activités. Les activités de financement se retrouvent en troisième position, à 49%. Les tâches reliées à l'alimentation prennent la quatrième position; la cuisine, l'aide alimentaire, la transformation d'aliments, la livraison de repas, par exemple. La participation à différents comités de travail sur le conseil d'administration est en cinquième position.

Dans les autres tâches effectuées par les bénévoles, il y a le tri des dons, l'entretien, l'accompagnement en transport ou médical, les visites d'amitié, le secrétariat, les tâches administratives, l'aide à la production de déclarations d'impôts ainsi que divers petits travaux.



## 6.4 LES CONSEILS D'ADMINISTRATION

Les conseils d'administration (CA) sont fondamentaux pour les organismes communautaires et ils jouent un rôle notable, surtout dans les dernières années. Étant donné la complexification des besoins et des responsabilités administratives pour les organismes, le soutien du conseil d'administration est de plus en plus important. D'ailleurs, 19% des organismes répondants ont un conseil d'administration entièrement composé d'experts dans différents domaines comme l'administration, la compatibilité, la gestion de projet et droit, entres autres. Par ailleurs, 36% disposent d'un CA formé d'experts et de membres actifs de leurs organismes. Finalement, 38% des organismes ont un conseil d'administration formé exclusivement de membres actifs de leur organisation.

Pour certains répondants, le recrutement des administrateurs est plus difficile. C'est d'ailleurs l'une des causes principale mentionnée dans les difficultés de recrutement des bénévoles. L'implication qui est récurrente et le temps à accorder aux différents comités de travail en sont souvent la cause. De plus, comme mentionné précédemment, le besoin d'experts sur les conseil d'administration complexifie le recrutement pour certains organismes répondants étant donnée la nature des profils recherchés.



# CONCLUSION ET REMERCIMENTS

---

En conclusion, le territoire de la CDC Beauce-Etchemins comporte un large éventail de services gratuits qui sont offerts à la population par les organismes communautaires. Le portrait des organismes répondants montre toutefois des obstacles organisationnels importants en lien avec le recrutement de la main d'oeuvre et le financement à la mission. À long terme, ces facteurs auront un impact indéniable sur l'offre de services à la population du territoire.

La CDC Beauce-Etchemins tient à remercier les directions d'organismes communautaires répondants qui ont pris le temps de participer aux entrevues assistées. Cette démarche a permis de dresser un portrait de la réalité et des enjeux des organismes, tout en mettant en lumière leurs forces et l'ampleur de leur impact social dans la communauté de la Beauce et des Etchemins. Enfin, la mise à jour de ce portrait permettra à la CDC Beauce-Etchemins de mieux accompagner les organismes en ciblant davantage ses interventions sur leurs besoins. Finalement, la CDC remercie Monsieur Bastien Beauchesne de la firme Thulé Évaluation pour son accompagnement, son temps et sa rapidité d'exécution.



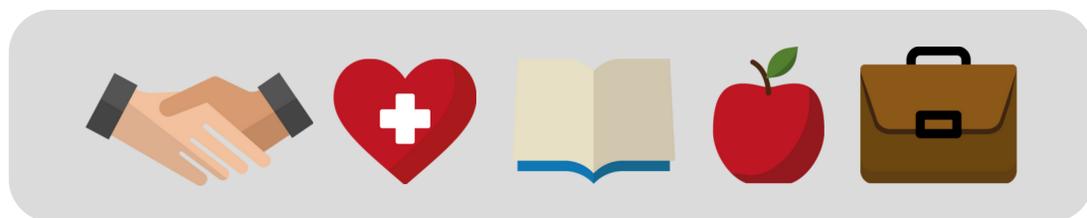
Le portrait des organismes communautaires est disponible en version électronique sur le site internet de la CDC Beauce-Etchemins [www.cdcbe.org](http://www.cdcbe.org) dans la section documentation. Le dépliant du portrait des organismes de 2015 mentionné dans ce rapport y est également.

# # LA STATION

SERVICES COMMUNAUTAIRES BEAUCE-ETCHEMINS

La plateforme La Station communautaire a été créée pour offrir un meilleur accès aux services des organismes communautaires d'ici.

On y retrouve tous les services offerts par les organismes de la Beauce et des Etchemins. La grande majorité de ces services sont d'ailleurs gratuits.



Consultez  
[lastationcommunautaire.org](http://lastationcommunautaire.org)  
pour en savoir davantage.





# PORTRAIT DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

DONNÉES 2022-2023

TERRITOIRE BEAUCE-ETCHEMINS