Canadian Social Economy Research Partnerships
Centre canadien de recherche partneriale en économie sociale

OCCASIONAL PAPER SERIES
NUMBER 05 - AUGUST 2008

CAHIERS OCCASIONNELS
NUMÉRO 05 - AOÛT 2008

Un profil du secteur des organismes caritatifs offrant des services à la personne au Nouveau-Brunswick

Luc Thériault, Carmen Gill, Heather McTiernan, & Scott Bell

ccrpés CENTRE CANADIEN DE RECHERCHE PARTENARIALE EN ÉCONOMIE SOCIALE
cserp CANADIAN SOCIAL ECONOMY RESEARCH PARTNERSHIPS
University of Victoria

Un profil du secteur des organismes caritatifs offrant des services à la personne au Nouveau-Brunswick

Luc Thériault,
Carmen Gill,
Heather McTiernan
Université du Nouveau-Brunswick

& Scott Bell
Université de la Saskatchewan

ABOUT THE AUTHOR

Luc Thériault is Professor of Sociology at the University of New Brunswick (Fredericton). His field of expertise is social policy and third sector studies, with a focus on the interactions between governments and social economy organizations involved in the delivery of human services. He has considerable experience studying community-based organizations, notably in the fields of housing, food security, home care and other health services.

Copyright © 2008 Canadian Social Economy Hub at the University of Victoria

Any portion of these materials can be freely available for information and educational purposes, but cannot be re-published in any format that may entail fees or royalties without the express permission of the copyright holders.

Design and Layout by Lindsay Kearns and James Kingsley

Printed in Victoria, Canada

ISBN 978-1-55058-397-7

ABOUT THE OCCASIONAL PAPERS

The Canadian Social Economy Research Partnerships (CSERP) will periodically publish research papers on the social economy. The papers will be by both scholars within the academy and by practitioners. CSERP hopes these papers will increase understanding of, and discussion about, the social economy and ideas, past, present and future.

ABOUT THE CANADIAN SOCIAL ECONOMY RESEARCH PARTNERSHIPS

The Canadian Social Economy Research Partnerships (CSERP) is a collaborative effort of six regional research centres across Canada, their community partners, and the national facilitating research hub. CSERP reaches out to practitioners, to researchers and to civil society, through the regional research centres and their community partners. It undertakes research as needed in order to understand and promote the Social Economy tradition within Canada and as a subject of academic enquiry within universities.

Canadian Social Economy Research Partnerships
c/o Canadian Social Economy Research Hub
University of Victoria
University House 2 - Rm 109
P0 Box 3060 STN CSC
Victoria BC V8V 3R4
Canada

Tel: 250.472.4976
Fax: 250.472.4341

secoord@uvic.ca

www.socialeconomyhub.ca

To purchase copies of this or any other of the Occasional Papers series, send $6 to the above address. Cheques should be made payable to the University of Victoria.

Table des matières

Abstract 7

Résumé 9

Introduction 11

Méthodologie 13

Résultats 14

- Un aperçu du secteur : structure et services 14
- Les défis liés à la prestation des services à la personne au Nouveau-Brunswick 16
- Gouvernance et prise de décisions 17
- Évaluation et responsabilité 18
- Capacité organisationnelle : ressources financières et humaines 18
- Financement : la provenance des fonds compte 20
- Stabilité du financement : le défi de « la constance » dans le secteur des services à la personnes 21
- Représentation des sexes dans le secteur des services à la personne du Nouveau-Brunswick 23
- Hiérarchie et inégalité au sein d'un secteur à forte prédominance féminine 23
- Représentation sexospécifique sur le plan de la gouvernance et du leadership 24
- Géographie : services à la personne et régionalisme au Nouveau-Brunswick 25
- Géographie culturelle et isolement rural au Nouveau-Brunswick 26

Conclusion 29

Référence 31

Abstract

In Canada, the parameters of service provision between the nonprofit sector and the state have shifted with the emergence of the post welfare era. While some recent national-level studies have contributed to our knowledge of this largely under-researched sector, less is known about these organizations at the regional and provincial levels. At this level, some basic questions about the nature and capacity of the sector must be answered before one can think about the proper role these agencies can or should play in the current mixed-economy of care. With New Brunswick as the study area, this research examines a specific sub-set of organizations engaged in the provision of services to individuals and populations in need: registered charitable organizations involved in human services (i.e., social services and non-hospital health services). The results are derived from a provincial survey of these organizations which explores key dimensions such as: activities, governance, accountability, location, financial resources, gender representation, and service delivery challenges. The initial results of a socio-geographic analysis of this data are also presented, which begin to provide a better understanding of the context and "landscape" of human service delivery in New Brunswick.

Keywords: Charitable Organizations, New Brunswick, Third Sector, Social Services, Health.

Résumé

Au Canada, les paramètres de la prestation des services à la personne sont en transition depuis l'émergence de la période post-providentialiste. Si des études nationales ont récemment nourri notre compréhension du rôle qu'y joue le tiers secteur, nous avons peu d'études provinciales ou régionales sur la nature et la capacité du secteur. Des réponses sont nécessaires pour situer les organismes bénévoles dans l'offre de services dans les différentes provinces. Notre étude examine spécifiquement les organisations caritatives fournissant des services sociaux ou de santé (hors des hôpitaux) au Nouveau-Brunswick. On y explore les résultats d'une enquête par questionnaire portant sur la gouvernance, la responsabilité, l'emplacement, la place des femmes, le financement et les principaux défis rencontrés par ces organisations. Des pistes d'analyse socio-géographique sont aussi présentées afin d'entreprendre une « cartographie » des organismes offrant des services à la personne du Nouveau-Brunswick.

Mots clés : Organismes caritatifs, Nouveau-Brunswick, Tiers Secteur, Services Sociaux, Santé.

Introduction

L'importance du tiers secteur est également de plus en plus reconnue par les institutions à l'échelle régionale, nationale et internationale.

La société canadienne a toujours eu des mécanismes pour aider les populations défavorisées et les personnes dans le besoin. De plus, les organismes caritatifs (ou de bienfaisance) ont toujours joué, et continuent de jouer, un rôle important dans le maintien du filet de sécurité sociale qui, à bien des égards, nous définit comme une nation offrant une grande qualité de vie à ses citoyens. Toutefois, la nature de cette relation de prestataire de services, et le rôle de l'État dans le cadre de cette relation, s'est transformée au fil du temps et fait l'objet de nombreux débats.

L'État moderne s'inspirant du modèle Keynésien qui définissait cette relation dans l'après-guerre a donné lieu à la « crise de l'État providence » dans les années 1970, qui fut caractérisée par des compressions à tous les paliers de gouvernement qui se sont échelonnées jusqu'au milieu des années 1990. Depuis plus d'une décennie maintenant, le Canada vit une période de transition en quête d'un nouveau « contrat social ». En cette ère post-providentialiste, un nouveau débat fait rage sur les responsabilités et rôles respectifs des différents protagonistes – gouvernement, entreprise privée, secteur bénévole et sans but lucratif, famille – en ce qui a trait au financement, à la réglementation et à la prestation des services à la personne.

Il y a dix ans à peine, on connaissait peu les organismes caritatifs au Canada. Toutefois, cela a changé en raison de la recherche accrue effectuée sur le secteur sans but lucratif (comme en fait foi le récent financement des équipes de recherche en économie sociale par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada). L'importance du tiers secteur est également de plus en plus reconnue par les institutions à l'échelle régionale, nationale et internationale. Mentionnons notamment la proclamation de 2001 comme l'Année internationale des volontaires par l'ONU et, au Canada, la création de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire (ISBC) en 2000, ainsi que la réalisation de sondages nationaux d'envergure (p. ex. l'Enquête nationale sur les organismes bénévoles et sans but lucratif). Au Nouveau-Brunswick, qui est la région étudiée ici, un Groupe d'étude sur le secteur communautaire sans but lucratif a été mis sur pied en décembre 2006.

Dans le cadre de ces recherches et de ce débat, les provinces et territoires canadiens ont proposé et mis en œuvre différentes configurations de l'interface entre l'État et les organismes du secteur bénévole et sans but lucratif. Ces variations entre les provinces et les sous-secteurs sont considérables. Au Nouveau-Brunswick (N.-B.) en particulier, il existe peu de données sur les organismes caritatifs offrant des services à la personne. Le présent article présente les résultats d'une enquête par questionnaire menée au Nouveau-Brunswick dans le but de mieux comprendre les capacités et les défis de ces organisations dans leur contexte régional spécifique.

L'étude porte plus précisément sur les organismes caritatifs reconnus offrant

des services à la personne. Elle se penche sur la typologie des services et les réalités auxquelles ces organismes font face sur le plan des ressources financières et humaines, de la gouvernance, de la responsabilité, de la représentation sexospécifique et des défis rencontrés. Ces résultats sont examinés à la lumière des tendances relevées dans d'autres régions du pays (p. ex. au moyen d'études nationales sur le secteur bénévole). La présente étude prend en considération le contexte géographique dans lequel les services sont offerts au sein de la province, ainsi que les facteurs tels que la taille des régions desservies, la répartition urbaine et rurale et la géographie culturelle spécifique au Nouveau-Brunswick.

Méthodologie

L'enquête sur les organismes caritatifs offrant des services à la personne au Nouveau-Brunswick a été effectuée par la poste en mai 2006. La population ciblée comprenait tous les organismes caritatifs fournissant des services à la personne (c.-à-d. les organismes de services sociaux et de santé, excluant les hôpitaux) au Nouveau-Brunswick qui étaient officiellement inscrits au registre des organismes de bienfaisance de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Les paramètres d'inclusion s'appuyaient principalement sur les codes de catégorie de l'ACR ainsi que sur les catégories de la Classification internationale des organismes à but non lucratif (Salamon, L. et Anheier, 1997).[1]

La première étape a consisté à organiser des groupes de discussion, en anglais et en français, avec certains des dirigeants d'organismes caritatifs éventuellement visés afin d'obtenir leurs observations sur le contenu et la clarté du questionnaire. Des modifications ont d'ailleurs été apportées au questionnaire à la suite des commentaires reçus. Avant d'envoyer le questionnaire, une lettre a été postée aux organismes ciblés pour leur expliquer en quoi consistait l'enquête ainsi que la nature volontaire de leur participation et de leur consentement. Le questionnaire avait la forme d'un livret de 19 pages divisé en quatre parties traitant des principaux thèmes étudiés (typologie et prestation des services, géographie, défis rencontrés sur le plan de la prestation des services, financement, gouvernance et représentation sexospécifique). L'échantillon final comprenait 529 organismes caritatifs reconnus, parmi lesquels 279 ont répondu (soit un taux de participation de 53 %).

1 L'échantillon excluait certaines catégories de l'ACR jugées sans rapport avec l'objectif poursuivi par l'étude (qui était d'examiner les organismes offrant uniquement des services sociaux et de santé). Par exemple, les clubs de loisirs et les congrégations religieuses ont été exclus, sauf s'il était démontré qu'ils fournissaient des services de santé ou d'assistance sociale (tels les soupes populaires, etc.). De même, l'échantillon excluait les hôpitaux de soins primaires, mais incluait les organismes de soins ambulatoires et de lutte contre les incendies, les cliniques, les maisons de soins infirmiers et les services d'auxiliaires bénévoles.

Les organismes de services à la personne du Nouveau-Brunswick varient grandement, tant sur le plan du nombre d'employés rémunérés que de celui du financement.

Résultats

Un aperçu du secteur : structure et services

La majeure partie des organisations du Nouveau-Brunswick fournissent des services sociaux (66 % ont indiqué qu'il s'agissait là de leur principal champ d'activité), suivis des services de santé (16 %) et du développement et du logement (11 %) (Tableau 1). À des fins de comparaison, l'Enquête nationale sur les organismes bénévoles et sans but lucratif (ENOB) a révélé que les services sociaux constituaient également le type de services le plus couramment fournis par ces organismes à l'échelle du pays, après la religion et le sport, deux domaines qui ne sont pas inclus dans notre étude (Hall, deWit, Lasby, McIver, Johnson, McAuley et coll., 2004).[2]

Tableau 1 : Principal type de services / champ d'activité au N.-B.

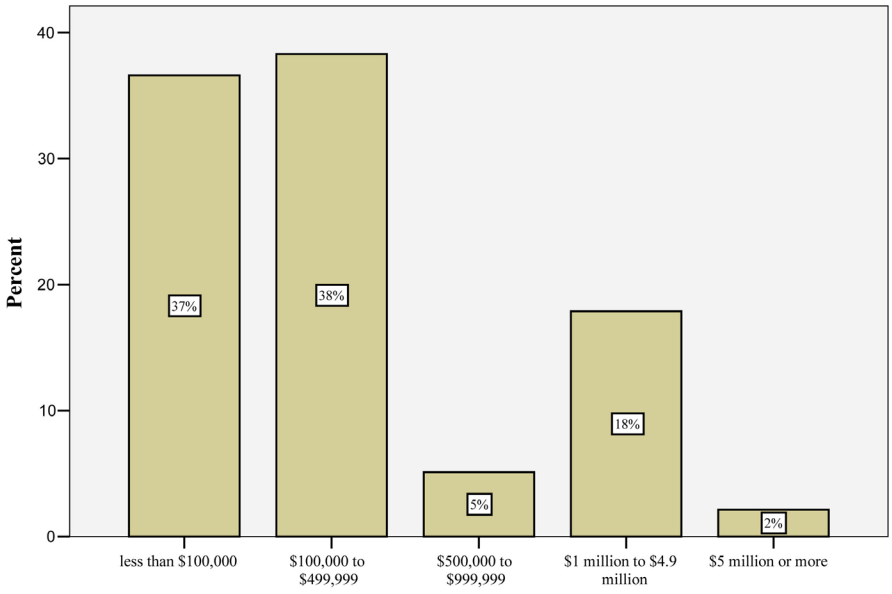
Type de services/activités	Organismes caritatifs du N.-B.
Services sociaux	66,2 %
Santé	15,7 %
Développement et logement	11 %
Droit et défense des intérêts	3,8 %
Autres services (non classifiés)	2,9 %
Octroi de subventions / collecte de fonds / bénévolat	0,4 %

N=210

Les organismes de services à la personne du Nouveau-Brunswick varient grandement, tant sur le plan du nombre d'employés rémunérés que de celui du financement. Si bon nombre (20 %) disposent d'un personnel important (c.-à-d. plus de 20 employés rémunérés), la plupart (55 %) sont considérés comme étant de petite taille et ont moins de 10 employés rémunérés. Les budgets des organismes caritatifs du Nouveau-Brunswick vont d'un maigre 1 500 $ à plus de 9 millions de dollars (voir le Graphique 1). Le budget moyen de l'ensemble des répondants était de 660 000 $.

2 L'ENOB examinait en détail les caractéristiques et défis du secteur bénévole au Canada. Elle englobait tous les sous-secteurs (y compris les organisations sportives, artistiques et culturelles, religieuses, etc.) et ne se limitait pas aux organismes caritatifs reconnus. Il faut donc tenir compte de cette différence et faire preuve de prudence au moment d'établir des comparaisons avec nos résultats.

Figure 1. Total Funding: NB Organizations (N= 235)



La plupart des organismes de services à la personne du Nouveau-Brunswick sont bien établis et servent l'ensemble de la population. En moyenne, les organismes répondants fournissent des services dans la province depuis 27 ans. Les organismes disposant d'un plus gros budget (Tableau 2) étaient en général établis depuis plus longtemps, ce qui semble confirmer que la capacité (financière et autre) augmente avec le temps. Le questionnaire a révélé que la plupart des organismes au Nouveau-Brunswick (63 %) n'offrent pas la possibilité de devenir membre[3]. Cela diffère considérablement des résultats de l'ENOB selon lesquels, à l'échelle nationale, 80 % des organisations sont fondées sur le principe de l'adhésion.[4] Rowe (2006) a également constaté que, comparativement au reste du Canada, les organismes bénévoles des provinces de l'Atlantique servent en général une clientèle non exclusive (c.-à-d. à la fois les membres et non-membres), ce que corroborent nos résultats pour le Nouveau-Brunswick.

3 Parmi les organismes du Nouveau-Brunswick qui offrent une option d'adhésion, 25 % exigent que la personne soit membre pour recevoir des services. Il s'agit la plupart du temps de centres pour les personnes âgées et pour les jeunes.

4 Cet écart peut être en partie attribuable à deux importantes différences entre l'échantillon de la présente étude et celui de l'ENOB : 1) l'échantillon de l'ENOB incluait des organisations de tous les secteurs; 2) l'échantillon de l'ENOB incluait non seulement les organismes caritatifs reconnus, mais également les organismes sans but lucratif, englobant ainsi des organisations qui servent des intérêts particuliers plutôt que le public en général (Hall et coll. 2004, p. 64).

Même les organisations bien dotées financièrement éprouvent des difficultés sur plan des ressources humaines. En fait, plus une organisation a un budget important, plus elle est susceptible de citer le manque de personnel ou d'expertise comme son principal défi...

Tableau 2. Rapport entre le budget et le nombre d'années d'existence

Budget total	Années d'existence (en moyenne)
Moins de 100 000 $	23
100 000 $ à 499 000 $	25
500 000 $ à 999 999 $	24
1 million $ à 4,9 millions $	38
5 millions $ ou plus	36
Total	27

N=227 f=4,71, p<0,05

Les défis liés à la prestation des services à la personne au Nouveau-Brunswick

Le financement représente le plus grand défi des organismes de services à la personne au Nouveau-Brunswick : 61 % des répondants le considèrent comme leur principal défi et 80 % comme l'un de leurs trois plus grands défis. Même si l'on aurait pu s'attendre à que les organismes dotés des budgets plus modestes affirment se heurter à de plus grandes difficultés financières, cela n'était pas le cas – le problème du financement semble être universel quelle que soit la taille de l'organisme. Le défi qui revient ensuite le plus souvent est celui des ressources humaines (capacité à recruter, à former et à conserver le personnel ou les bénévoles). Selon d'autres études canadiennes, les problèmes de recrutement et de maintien en poste du personnel seraient liés en partie aux faibles salaires et avantages sociaux offerts par bon nombre des organisations de ce secteur (Thériault, 2003).

Même les organisations bien dotées financièrement éprouvent des difficultés sur plan des ressources humaines. En fait, plus une organisation a un budget important, plus elle est susceptible de citer le manque de personnel ou d'expertise comme son principal défi, ce qui semble indiquer que la capacité financière n'est pas nécessairement le seul facteur en cause (Tableau 3). Les difficultés de recrutement du personnel peuvent refléter la dépendance de plus en plus prononcée des organisations envers le financement de projet (c.-à-d. à court terme), comme l'ont montré d'autres études (Scott, 2003). D'ailleurs, cette structure de financement a souvent pour effet de créer des postes à court terme et des difficultés sur le plan de la rétention du personnel.

Tableau 3. Rapport entre le budget et les difficultés sur le plan des ressources humaines

Budget total	Difficultés sur le plan de la dotation en personnel : % des organisations
Moins de 100 000 $	10
100 000 $ à 499 000 $	38
500 000 $ à 999 999 $	33
1 million $ à 4,9 millions $	53
5 millions $ ou plus	60

N=206, crv=,36 p<0,05

S'il est alarmant de constater que le financement constitue la plus grande difficulté des organismes caritatifs, cela n'est pas surprenant puisque cette tendance a été relevée dans une bonne partie de la documentation portant sur le secteur bénévole. Malgré son caractère urgent, la question du financement ne devrait pas nous faire oublier que le problème des ressources humaines est lui aussi important, même au sein des grands organismes dotés d'un budget important. Ces difficultés traduisent une lutte pour la survie, tant au sein des organismes que dans l'ensemble du secteur. Dans la section qui suit, nous examinerons les modes de gestion adoptées par ces organismes dans ce climat.

Gouvernance et prise de décisions

La plupart des organismes répondants (68 %) étaient indépendants (c.-à-d. qu'ils n'appartenaient pas à une organisation cadre) et étaient administrés par un conseil d'administration, ce qui exige une étroite collaboration entre les bénévoles (à titre de membres du conseil) et le personnel rémunéré. Même si la structure est semblable, le processus administratif de prise de décisions peut grandement varier entre les organismes. On demandait donc aux répondants d'indiquer le niveau de participation de leurs bénévoles, membres du personnel et bailleurs de fonds au processus décisionnel.[5]

Comme on le voit dans le Tableau 4, le pouvoir décisionnel entre les bailleurs de fonds, les bénévoles et le personnel semble assez équilibré. On constate que les employés, qui s'occupent généralement de la prestation des programmes dans la plupart des organisations, exercent la plus grande influence sur le type d'activités effectuées et le mode de prestation. Les bailleurs de fonds semblent toutefois exercer peu d'influence sur les activités de collecte de fonds; ce sont les employés, suivis des bénévoles (qui sont souvent la force motrice des campagnes de levée de fonds, surtout dans les petites organisations) qui ont le plus d'influence dans ce domaine. Les bailleurs de fonds semblent aussi avoir peu de pouvoir en ce qui a trait à la composition de l'organe décisionnel de l'organisme.

5 La question renfermait une échelle d'évaluation de cinq points où 1 = « aucune participation » du groupe en question et 5 = « participation exclusive » du groupe en question. Pour faciliter la présentation, les résultats ont été regroupés en trois niveaux de participation, soit élevée (4-5), moyenne (3) et faible (1-2).

La plupart des organisations (57 %) faisaient l'objet d'évaluations internes et externes, et 38 % ont dit trouver cet exercice très utile.

Tableau 4. Niveau de participation au processus décisionnel

Niveau de participation concernant :	Personnel	Bénévoles	Bailleurs de fonds
les activités à effectuer	Élevé	Moyen	Moyen
la prestation des activités	Élevé	Moyen	Moyen
le type d'activités de collecte de fonds	Élevé	Moyen	Faible
la composition de l'organe décisionnel	Moyen	Moyen	Faible
la reddition de comptes	Moyen	Moyen	Moyen

Évaluation et responsabilité

Les résultats révèlent que les évaluations financières et les évaluations de programmes sont pratique courante au sein des organismes caritatifs au Nouveau-Brunswick. Quatre-vingt-dix pour cent (90 %) ont déclaré mener des évaluations financières, 86 % des évaluations de programmes ou de services, et 78 % d'autres types d'évaluations. La plupart des organisations (57 %) faisaient l'objet d'évaluations internes et externes, et 38 % ont dit trouver cet exercice très utile. Selon le questionnaire sur la gouvernance de Bugg et Dallhoff (2006), seulement 48 % des organisations effectuent des évaluations formelles. Bien que ces pratiques d'évaluation ne soient pas directement comparables, il semblerait donc que le Nouveau-Brunswick ait une longueur d'avance dans ce domaine.

Le plus souvent, les organismes ont indiqué qu'ils devaient rendre des comptes principalement à un organe gouvernemental. Par ailleurs, lorsqu'on leur a demandé à qui, selon eux, ils devraient rendre des comptes, la réponse la plus courante était les usagers ou membres, suivie du gouvernement. Si la plupart des organismes (75 %) estiment que leur structure de responsabilité est adéquate, les résultats semblent indiquer qu'elle pourrait être davantage axée sur les usagers des services.

Capacité organisationnelle : ressources financières et humaines

Le secteur sans but lucratif contribue de façon importante à l'économie nationale. En fait, le taux de croissance dans ce secteur surpasse celui de l'économie dans son ensemble (Statistique Canada, 2006). On pourrait donc en conclure que bon nombre des difficultés financières relevées dans la documentation sur le secteur bénévole (y compris la présente étude) sont attribuables à des « poussées de croissance » dans un climat de financement réduit. Les sections qui suivent visent à alimenter la discussion sur ce sujet dans le contexte particulier du Nouveau-Brunswick.

Comme nous l'avons noté précédemment, le budget des organismes répondants atteignait entre 1 500 $ et 9 millions de dollars, ce qui représente un peu moins de 660 000 $ en moyenne.[6] À des fins de comparaison, mentionnons

6 Selon l'ENOB, les revenus moyens des organismes au Nouveau-Brunswick sont de 794 331 $ (ce chiffre s'applique à tous les sous-secteurs et inclut les organismes non reconnus). Toutefois, il est intéressant de noter que, toujours selon l'ENOB, les organismes du N.-.B. sont les troisième en importance au pays lorsqu'on compare leurs données financières

que selon l'ENOB (Hall et coll., 2004), les revenus moyens des organismes caritatifs reconnus (tous types confondus) au Canada étaient de 786 094 $.[7] La plupart des organisations de notre échantillon seraient donc considérées comme étant de petite taille : les trois quarts disposaient d'un budget inférieur à 500 000 $ (voir le Tableau 5). On observe le même phénomène sur la scène nationale, où environ 90 % des organisations avaient un budget de moins de 500 000 $ (Hall et. coll., 2004).

Tableau 5. Échelle budgétaire chez les répondants du N.-B.

Budget total	% des organisations du N.-B.
Moins de 100 000 $	37
100 000 $ à 499 000 $	38
500 000 $ à 999 999 $	5
1 million $ à 4,9 millions $	18
5 millions $ ou plus	2

N=235

Nos données montrent qu'il existe un lien entre l'importance du budget et la capacité des organisations sur le plan des ressources humaines au Nouveau-Brunswick. Les organismes dotés d'un plus gros budget disposaient en général d'un plus grand nombre d'employés (Tableau 6). On peut faire la même observation concernant le nombre de bénévoles (bien que, statistiquement parlant, cela ne soit pas très significatif). Même si les organismes les mieux dotés financièrement ont le plus d'employés, ils sont aussi plus susceptibles de citer les problèmes de personnel comme obstacle à la prestation des services. D'autres études ont également noté cette tendance (c.-à-d. des difficultés de dotation en personnel directement proportionnelles à l'importance du budget) dans les provinces de l'Atlantique et dans l'ensemble du Canada (Hall et coll., 2004; Rowe, 2006).

Tableau 6. Rapport entre l'importance du budget et la capacité sur le plan des ressources humaines

Financement total	Nombre moyen d'employés **	Nombre moyen de bénévoles *
Moins de 100 000 $	2	27
100 000 $ à 499 000 $	6	33
500 000 $ à 999 999 $	19	97
1 million $ à 4,9 millions $	55	302
5 millions $ ou plus	187	143

*N=215 f=1,2 p=0,29
**N=215 f=187,1 p=<0,5

(Hall et coll., 2004, .p. 29).

7 Si l'on utilise les données de l'ENOB pour calculer le budget moyen uniquement pour les six types d'organismes inclus dans notre échantillon (santé, services sociaux, développement et logement, droit et défense des intérêts, octroi de subventions, bénévolat et autres), on arrive à peu près au même résultat (728 677 $ comparativement à une moyenne de 786 094 $ pour tous les organismes caritatifs reconnus) (Hall et coll., 2004, p. 22).

Le gouvernement est un bailleur de fonds crucial pour les organismes du Nouveau-Brunswick mais, le plus souvent, il n'est pas le plus important.

Les données tirées du questionnaire indiquent que les organisations à gros budget font l'objet d'un plus grand contrôle de la part des bailleurs de fonds et qu'au sein des petits organismes, les bénévoles ont une grande influence sur le processus décisionnel. Plus de 50 % des organisations dotées de budgets inférieurs à 100 000 $ ont affirmé que les décisions concernant leurs activités étaient exclusivement prises par les bénévoles. Il n'y avait pas de lien par contre entre le niveau de participation des employés au processus décisionnel et l'importance du budget de l'organisation.

Financement : la provenance des fonds compte

Comme l'indique Katherine Scott (2003) dans son étude, les sources de financement dans le secteur sans but lucratif ont changé avec le temps. Comme elle le souligne, les compressions gouvernementales obligent beaucoup d'organisations à dépendre de diverses sources de financement instables et à court terme. L'une des manifestations les plus marquées de cette nouvelle structure est le recours accru au financement de projet ciblé et la diminution des fonds de base dont disposent les organismes pour assurer leur fonctionnement au quotidien et d'une année à l'autre. Notre questionnaire a permis de mieux comprendre l'influence de cette tendance sur les organismes du Nouveau-Brunswick.

Le gouvernement est un bailleur de fonds crucial pour les organismes du Nouveau-Brunswick mais, le plus souvent, il n'est pas le plus important. Une portion du financement de la plupart des répondants provient du gouvernement; dans la majorité des cas (55 %), cela représente cependant moins de la moitié de leurs revenus (voir le Tableau 7). Les plus grosses organisations comptent davantage sur le gouvernement pour leur financement (Tableau 7). On constate le même phénomène à l'échelle nationale (Hall et coll., 2004).

Tableau 7. Pourcentage des fonds de sources gouvernementales, selon l'importance du budget et le pourcentage des organismes de services à la personne au N.-B.

Pourcentage du financement de sources gouvernementales	% d'organismes	Bugdet moyen
0 – 25	40	252 553 $
26 – 49	15	274 018 $
50 – 74	13	882 598 $
75 – 100	32	1 304 574 $

N=223 f=10,73 p<0,05

Les organismes subventionnés par le gouvernement ont moins de difficultés financières (c.-à-d. qu'ils étaient moins susceptibles de citer les difficultés financières comme principal défi), mais ils font l'objet d'un contrôle plus serré de la part de leurs bailleurs de fonds. On observe d'ailleurs que le niveau de participation des bailleurs de fonds au processus décisionnel est proportionnellement lié au pourcentage du financement provenant de sources gouvernementales (voir le Tableau 8). Les organismes qui reçoivent la plus grande partie de leurs fonds de sources gouvernementales étaient aussi plus enclins à souligner le non-

respect de leur mandat par les bailleurs de fonds et légèrement plus susceptibles de citer des problèmes au plan de la reddition des comptes.

Toutefois, les organismes principalement subventionnés par le gouvernement sont aussi plus susceptibles d'affecter une portion supérieure de leur budget aux activités de base (84 % ont affirmé que les deux tiers de leur budget étaient consacrés aux activités de base). Ces données donnent l'impression que les organismes subventionnés par le gouvernement ont une meilleure situation financière mais des rapports plus problématiques avec leurs bailleurs de fonds.

...les organismes subventionnés par le gouvernement ont une meilleure situation financière mais des rapports plus problématiques avec leurs bailleurs de fonds.

Tableau 8. Domaines où les bailleurs de fonds ont une grande influence sur le processus décisionnel, selon le pourcentage des fonds totaux provenant du gouvernement

Domaine où les bailleurs de fonds ont une grande influence sur le processus décisionnel	% des organisations	
	Moins de 50 % des fonds totaux provenant du gouvernement	50 % ou plus des fonds totaux provenant du gouvernement
Types d'activités*	16	48
Déroulement des activités **	11	32
Reddition des comptes ***	19	66

* N=183 crv=0,7 p<0,05
** N=182 crv=0,381 p<0,05
***N=183 crv=0,519 p<0,05

Stabilité du financement : le défi de « la constance » dans le secteur des services à la personne

Comme en fait foi la présente étude, la question du financement constitue le plus grand défi des organismes oeuvrant dans le secteur des services à la personne. D'autres études ont aussi démontré (voir Scott, 2003) que ces difficultés sont souvent reliées au mode de financement, étant donné que bon nombre des organismes dépendent de fonds à court terme et sont incapables de planifier des programmes à long terme. Dans cette section, nous établissons une comparaison entre, d'une part, les sources de financement au Nouveau-Brunswick et, d'autre part, la stabilité du financement et les défis que posent l'obtention et l'utilisation des fonds.

Bien que selon Gumulka, Hay et Lasby (2006), 61 % des petites et moyennes organisations au Canada se disent trop dépendantes du financement de projet, notre étude révèle que les organismes du Nouveau-Brunswick peuvent compter sur des fonds relativement stables. Dans l'ensemble, les répondants au questionnaire affectent la plus grande partie de leurs ressources aux activités de base (71 % du budget, en moyenne, le reste servant au financement de projets spéciaux). S'il ne faut pas en conclure que les organismes du Nouveau-Brunswick n'ont aucune difficulté à obtenir du financement de base, il semble que la plus part consacrent cet argent à leur fonctionnement quotidien. Les données recueillies révèlent également que les organisations qui allouent une partie beaucoup plus

La tendance à s'éloigner de leur mission constitue un problème au sein des organismes de services à la personne au Nouveau-Brunswick, bien qu'elle ne soit pas aussi prévalente qu'on le croyait.

grande de leurs fonds aux activités de base sont aussi dotées d'un plus gros budget en général (Tableau 9), car elles ont habituellement un plus grand nombre d'employés rémunérés (ce qui représente probablement le poste budgétaire le plus important).

Tableau 9. Montant affecté aux activités de base par rapport aux revenus

Pourcentage du budget affecté aux activités de base	Budget moyen *	Nombre moyen d'employés **
Faible (0-33 %)	182 265 $	3
Moyen (34-65 %)	370 679 $	15
Élevé (66-100 %)	796 038 $	21

*N=187 f=4,03 p<0,05
**N=180 f=4,56 p<0,05

La tendance à s'éloigner de leur mission constitue un problème au sein des organismes de services à la personne au Nouveau-Brunswick, bien qu'elle ne soit pas aussi prévalente qu'on le croyait. Moins de la moitié des répondants ont indiqué avoir modifié leur orientation (c.-à-d. «s'être éloignés de leur mission »[8]) afin d'obtenir du financement, et moins de 1 % ont vécu cette situation de façon régulière. Dans son étude Le financement, ça compte, Scott (2003) précise que 33 % des organisations s'écartent à un moment ou l'autre de leur mandat (p. 176).[9]

Les exigences des bailleurs de fonds sur le plan de la reddition des comptes constituent un problème fréquent dans le secteur sans but lucratif. Dans le questionnaire, nous avons demandé aux organismes s'ils éprouvaient des difficultés sur le plan de la reddition des comptes exigée par les bailleurs de fonds : moins de 25 % ont dit avoir des problèmes à cet égard, et moins de 5 % ont mentionné que cela représentait un problème sérieux. Les répondants devaient aussi indiquer dans quelle mesure les bailleurs de fonds respectaient le mandat de l'organisme. La plupart (54 %) estimaient que leur mandat était tout à fait respecté, et moins de 5 % que leur mandat n'était pas du tout respecté. Ces chiffres laissent entendre que les organismes du Nouveau-Brunswick n'ont peut-être pas autant de pression à se conformer ou qu'ils en sont venus à accepter les exigences qu'on leur impose en ce qui a trait à la reddition des comptes.

8 Scott (2003) explique cette tendance en ces termes : « Le nouveau régime de financement met en question la façon dont les organismes bénévoles et communautaires et à but non lucratif définissent leur mission et leurs programmes, se structurent et génèrent les ressources nécessaires pour soutenir leurs activités. Beaucoup d'intéressés s'inquiètent que les organismes se laissent entraîner à accepter des programmes ou des activités qui affaiblissent leur mission, étirent leurs ressources et érodent leur base de légitimité. » (p. 176)

9 Dans notre questionnaire, on demandait d'évaluer la tendance à s'éloigner de la mission au moyen d'une échelle de cinq points (allant de souvent à jamais), tandis que dans celui de Scott (2003), les résultats étaient dérivés d'une question par oui ou non sur le sujet; on ne peut donc pas faire de comparaison directe.

Représentation des sexes dans le secteur des services à la personne du Nouveau-Brunswick

S'il est bien connu que les personnes qui oeuvrent dans le secteur bénévole au Canada sont principalement des femmes, peu d'études exhaustives ont été effectuées sur la représentation des sexes dans ce secteur. Les travaux de Foster et de Meinhard (2003 et 2005) font exception et nous fournissent un tableau intéressant de la place des femmes au sein des organismes bénévoles.

Certaines études ont examiné les raisons de la forte concentration des femmes dans ce secteur. À propos de la très grande représentation des femmes dans les postes de soignant, McMullen et Schellenberg (2002) ont affirmé ce qui suit :

> *«…le secteur sans but lucratif propose peut-être des horaires de travail plus flexibles qui conviennent aux femmes qui tentent de conjuguer leurs responsabilités professionnelles et familiales; ou encore il offre aux femmes davantage de possibilités d'occuper des postes de direction que dans d'autres secteurs. Il se peut aussi qu'il y ait relativement moins d'hommes prêts à accepter le type de tâches et les conditions de travail que le secteur est en mesure d'offrir. »* (2002, p. 8)

Bien que l'on puisse débattre des raisons qui expliquent la surreprésentation des femmes dans le secteur, nos données montrent indiscutablement que les membres de la direction et du personnel des organismes des services à la personne du Nouveau-Brunswick sont en très forte majorité des femmes (80 %, en moyenne, avec une médiane de 91 %). La majorité des bénévoles, membres du conseil et cadres sont aussi des femmes.

Hiérarchie et inégalité au sein d'un secteur à forte prédominance féminine

Il est cependant intéressant de noter que cette tendance démographique cache certaines inégalités. Les femmes étant le moteur de ce secteur, leur influence est cependant proportionnelle au poste qu'elles occupent au sein de l'organisation. Cette analyse suppose que les membres du personnel et les bénévoles se trouvent au bas de l'échelle hiérarchique et les cadres et membres du conseil au haut de l'échelle. Comme le montre le Tableau 10, le rapport hommes-femmes est plus faible parmi les cadres et membres du conseil que parmi les bénévoles et membres du personnel. Notre questionnaire révèle également que les organisations dotées des plus gros budgets ont moins de femmes (proportionnellement) siégeant au conseil que celles ayant un budget plus modeste (voir le Tableau 11). Ces chiffres corroborent les tendances observées dans des études antérieures (voir Prince, 1988 et Dow, 2001).

Cette tendance n'est toutefois pas observée sur le plan du leadership (c.-à-d. pour les postes de direction générale), bien que l'on aurait pu s'y attendre. De surcroît, il y avait peu de différences entre l'importance relative du budget ou le

Notre questionnaire révèle également que les organisations dotées des plus gros budgets ont moins de femmes (proportionnellement) siégeant au conseil que celles ayant un budget plus modeste…

nombre d'employés entre les organismes dirigés par des hommes et ceux dirigés par des femmes. Ce constat diffère des conclusions d'une étude effectuée par Thériault (2003), selon laquelle les organismes dirigés par des hommes avaient en général un plus gros budget.[10]

Tableau 10. Représentation sexospécifique parmi les bénévoles, les membres du personnel, les cadres et les membres du conseil

Postes au sein d'une organisation	% de femmes	% d'hommes
Bénévoles (médiane, n=279)	71	29
Membres du personnel (médiane, n=279)	91	9
Cadres (nombre total de cadres répondants n=218)	69	31
Membres du conseil (médiane, n=279)	57	43

Tableau 11. Représentation sexospécifique au sein du conseil selon l'importance du budget

Budget annuel	% de membres masculins	% de membres féminins
Moins de 100 000 $	35	65
100 000 $ à 499 000 $	42	58
500 000 $ ou plus	48	52

N=223 f=4,85 p<0,05

Représentation sexospécifique sur le plan de la gouvernance et du leadership

Notre enquête montre que les organismes du Nouveau-Brunswick dirigés par des femmes ont tendance à recruter davantage de femmes parmi leur personnel. Parmi les répondants, ceux dont le conseil comptait une plus grande proportion de femmes avaient, en moyenne, davantage de femmes parmi leur personnel, leurs cadres et leurs bénévoles (voir le Tableau 12). Les organisations dirigées par des femmes (c.-à-d. où les femmes assument les postes de la présidence et de la direction générale) sont aussi beaucoup plus susceptibles d'avoir une plus forte proportion de femmes sur leur conseil et au sein de leur personnel (Tableau 13).

Tableau 12. Rapport entre la proportion de femmes siégeant au conseil et la représentation des femmes parmi les membres du personnel

Proportion de femmes siégeant au conseil	% de femmes parmi le personnel (moyenne, n=190)	% de femmes cadres (moyenne, n=224)	% de femmes bénévoles (moyenne, n=176)
Moins de 30 %	61	26	32
Entre 31 et 60 %	76	51	65
Plus de 60 %	90	79	78

10 Si elle ne touchait pas le volet direction, cette tendance influençait la composition des conseils (les organisations ayant davantage d'hommes au sein de leur conseil avaient en général un plus gros budget).

Tableau 13. Représentation sexospécifique parmi les dirigeants des organismes par rapport à la composition du conseil et du personnel

Sexe des dirigeants	Conseils comptant plus de 60 % de femmes	Organismes comptant plus de 60 % de femmes parmi leur personnel
Homme	14 %	22 %
Femme	86 %	78 %

Les résultats du questionnaire montrent clairement que le secteur bénévole au Nouveau-Brunswick est, à l'instar du reste du Canada, composé essentiellement de femmes. Toutefois, on constate également des inégalités hiérarchiques dans le secteur. Dans certains rapports, on avance que la prédominance des femmes est une manifestation d'iniquité, étant donné la tendance de ce domaine à exiger un haut niveau d'études et de compétences en échange d'une rémunération et d'une stabilité souvent moindres qu'ailleurs (Mailloux et coll., 2002; Carr et coll., 2004).

Géographie : services à la personne et régionalisme au Nouveau-Brunswick

Il semble que le secteur des organismes caritatifs soit aussi diversifié que le pays lui-même, comme en témoignent nombre d'études.[11] Le champ d'action, le niveau et la nature des services, les défis et, évidemment, la taille des organismes varient énormément selon les provinces et les régions. La présente section brosse un tableau régional et géographique sommaire des organismes caritatifs offrant de services à la personne au Nouveau-Brunswick.

Les organismes de services à la personne au Nouveau-Brunswick desservent en général la population de leur localité. Nos données montrent que 70 % des organismes se chargent uniquement de la population locale (c.-à-d. celle qui habite dans la municipalité ou une autre entité locale non constituée en municipalité dans laquelle ils sont établis), et moins de 5 % servent des résidents hors province. Bien que cette tendance paraisse plus marquée au Nouveau-Brunswick, elle est aussi observée dans l'ensemble du Canada et dans les provinces de l'Atlantique, dans une proportion de 64 % et de 62 %, respectivement.

La majorité des organismes caritatifs offrant des services à la personne au Nouveau-Brunswick sont établis dans des régions rurales ou de petites villes. Le Nouveau-Brunswick compte trois grands centres urbains de plus 40 000 habitants (Fredericton, Moncton et Saint John). Seulement un peu moins de la moitié des répondants sont situés dans ces villes, alors que 55 % se trouvent dans des régions moins populeuses. Ces chiffres correspondent à la répartition démographique de la province, qui est plus ou moins égale entre les régions urbaines et rurales.[12]

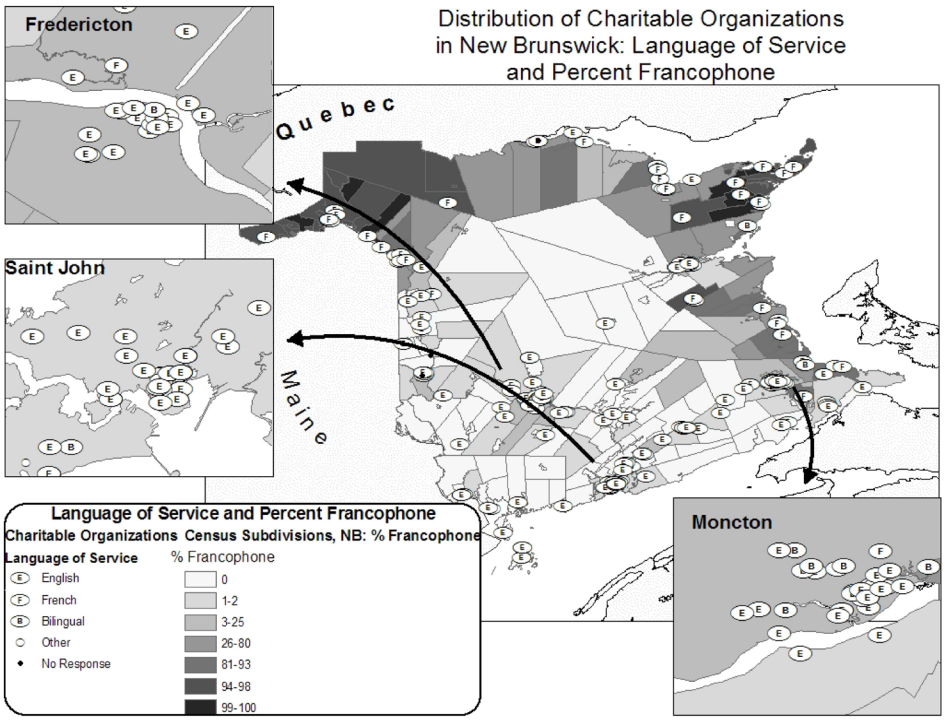
11 Pour plus de renseignements et données sur les variations régionales, voir p. ex. Hall et coll. (2003), Hall et coll. (2006) et Rowe (2006).

12 Source : Tableaux sur la population de Statistique Canada : « Population urbaine et rurale, par province et territoire.

Quinze pour cent (15 %) des répondants ont cité l'emplacement géographique comme étant un obstacle à la prestation des services, et 6 % comme leur principal défi. Le plus souvent, cette difficulté était liée à l'éloignement des usagers et à l'ampleur de la zone desservie, conjuguée au peu de ressources ou de personnel. L'emplacement en région rurale a été relevé comme un important défi dans d'autres études provinciales (Carr, Carr, Hanna, Rockwood et Rodgers-Sturgeon, 2004). De l'avis même des organismes en milieu rural, l'isolement limite leur capacité (sur le plan de la formation, des rapports avec le gouvernement, de leur autosuffisance, etc.).

Géographie culturelle et isolement rural au Nouveau-Brunswick

La géographie linguistique du Nouveau-Brunswick se compose de deux langues officielles (soit le français et l'anglais). Outre l'isolement physique (manifeste sur le plan de l'accessibilité et de la prestation des services en région rurale), l'isolement linguistique peut présenter un autre défi (manifeste sur le plan de l'accessibilité et à la prestation des services dans la langue maternelle des usagers). Carr et coll. (2004) ont souligné cette difficulté dans la région du Nord-Est, qui est principalement francophone et rurale. La carte ci-après illustre l'emplacement des organisations qui servent principalement une clientèle francophone et indique le pourcentage de la population francophone dans chaque subdivision de recensement.



» Les résultats ne sont pas directement comparables puisque dans ce tableau, la répartition rurale et urbaine est définie en fonction de la densité démographique (soit plus de 400 personnes au kilomètre carré).

Les données recueillies dans le cadre de notre étude confirment que les organismes francophones sont beaucoup plus souvent situés en dehors des grands centres et font donc face à de plus grandes difficultés sur le plan de l'isolement géographique, auxquelles peuvent s'ajouter des barrières linguistiques (Tableau 14).

Tableau 14. Langue principale de communication par rapport à l'emplacement géographique

Langue principale de la majorité des usagers	Organismes situés dans un centre urbain (pop. >40 000)	Organismes situés en dehors d'un centre urbain (pop. <40 000)
Anglais	80 %	60 %
Français	5 %	33 %
Anglais et français	14 %	7 %
Autre	1 %	0 %

N=256 crv=0.354 p<0.05

Les organisations en milieu urbain sont davantage en rapport avec les établissements et servent des zones plus vastes. Elles sont deux fois plus susceptibles de relever ou de faire partie d'un organisme cadre que leurs homologues en région rurale.[13] Elles sont également plus susceptibles de couvrir une zone élargie (qui va au-delà de leur emplacement immédiat), ce qui laisse entendre que bon nombre des régions rurales sont dépendantes des fournisseurs de services dans les trois centres urbains.[14] La distance moyenne jusqu'au point de service le plus éloigné atteint 137 km pour les organisations en milieu urbain comparativement à 62 km pour celles en milieu rural.[15]

Les organismes situés en milieu urbain disposent de budgets considérablement plus élevés que ceux se trouvant en région plus rurale. Toutefois, lorsque l'on examine le nombre d'employés rémunérés, la taille du budget ne semble pas faire une grosse différence, ce qui porte à croire que les organisations rurales arrivent à payer (à peu près) le même nombre de personnes avec moins d'argent (Tableau 19). La carte ci-après illustre l'importance du budget des organisations par rapport à la densité démographique dans les subdivisions de recensement au Nouveau-Brunswick.

13 Tableau croisé (crv=0,208, p<0,05)

14 Le tableau croisé (crv=0,297, p<0,05) montre que 43 % des organisations en milieu urbain et 16 % de celles en milieu rural servent des zones qui débordent leur municipalité/localité immédiate (c.-à-d. une région infraprovinciale ou plus grande).

15 Comparaison de moyennes (f= 29,34, p>0,05).

Les organismes situés en milieu urbain disposent de budgets considérablement plus élevés que ceux se trouvant en région plus rurale.

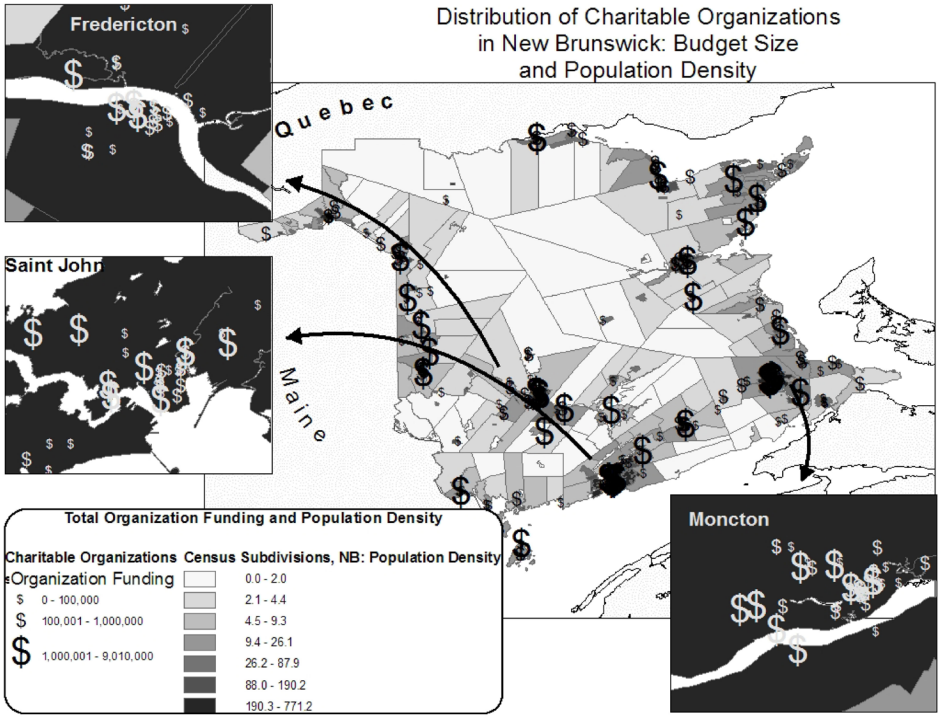


Tableau 15. Importance du budget et nombre d'employés selon l'emplacement géographique

Milieu rural/urbain	Budget moyen*	Nombre moyen de membres du personnel **
Centre urbain (pop. >40 000)	845 202 $	19
Milieu rural / en dehors d'un centre urbain (pop. <40 000)	491 432 $	15

*N=23 f=4,09 p,05 **N= 237 f= ,827 p=,364

Le secteur des organismes caritatifs présente des attributs géographiques particuliers, surtout au Nouveau-Brunswick. Citons notamment la grande proportion de la population qui vit en région rurale et la spécificité linguistique unique des régions. Les données recueillies dans le cadre de notre étude ont fait ressortir les répercussions que peuvent avoir ces attributs et soulèvent des questions intéressantes concernant la capacité des organisations rurales et la capacité des organisations en milieu urbain de soutenir les régions rurales.

CONCLUSION

Pour éclairer l'élaboration des futures politiques publiques et assurer la prestation des services aux populations et particuliers dans le besoin de la province, il faut mieux comprendre non seulement les personnes et les groupes qui utilisent les services à la personne, mais aussi les organismes caritatifs qui fournissent ces services. Pour ce faire, nous devons examiner leurs besoins, leur capacité et leurs limites; en outre, il faut mieux comprendre leur rôle dans l'économie sociale de cette ère post-providentialiste.

Jusqu'à tout récemment, on s'intéressait peu au secteur des organismes caritatifs au Nouveau-Brunswick. La présente étude, conjuguée au rapport du Groupe d'étude du Premier ministre sur le secteur communautaire sans but lucratif (Bradshaw, 2007), représente l'un des premiers pas en vue de mieux comprendre les besoins et les réalités des organismes sans but lucratif de la province (et, dans le cadre de la présente étude, de comprendre les réalités spécifiques des organismes caritatifs offrant des services à la personne).

Par exemple, notre étude a permis d'établir que les organismes bénévoles de services à la personne au Nouveau-Brunswick ont une importante zone de rayonnement et fonctionnent sur une base non exclusive (c.-à-d. que leurs services sont ouverts au public et non uniquement aux membres). Ces organismes font pour la plupart preuve de diligence en ce a trait aux évaluations et à la reddition des comptes; ils maintiennent le cap sur leur mission malgré la nécessité d'obtenir un financement d'année en année. Pourtant, notre étude montre que le manque de ressources financières constitue un important défi pour ces organismes et que cela contribue probablement à la difficulté qu'ils éprouvent à recruter et à conserver du personnel et des bénévoles.

À mesure qu'augmente le pourcentage de la population dans le besoin (comme on peut le prévoir vu la disparité grandissante des revenus et le vieillissement de la population), nous ne pouvons pas avoir des attentes irréalistes de la part d'un secteur où il y a une importante pénurie de ressources. La question qui se pose aujourd'hui n'est pas de savoir si l'État continuera à collaborer de quelque façon que ce soit avec les nombreux organismes caritatifs de la province, mais plutôt de savoir s'il est prêt à établir un véritable partenariat avec eux pour qu'ils puissent améliorer et étoffer les services offerts aux habitants du Nouveau-Brunswick.

Ce questionnement soulève d'autres points, notamment : À quoi ressemblera ce partenariat? Est-ce que la structure mise en place permettra de relever les défis uniques auxquels font face ces organismes dans la province? Les questions du financement, de la structure localisée, des populations rurales et de la géographie culturelle unique sont quelques-uns des défis soulignés dans la présente étude. Le Nouveau-Brunswick semble être sur le point de se questionner sur ces points importants et de trouver des réponses. Ces réponses pourraient bien dicter l'avenir des organismes caritatifs offrant des services à la personne dans la province, du secteur sans but lucratif dans son ensemble, et des populations qu'ils servent.

La question qui se pose aujourd'hui n'est pas de savoir si l'État continuera à collaborer de quelque façon que ce soit avec les nombreux organismes caritatifs de la province, mais plutôt de savoir s'il est prêt à établir un véritable partenariat avec eux pour qu'ils puissent améliorer et étoffer les services offerts aux habitants du Nouveau-Brunswick.

Références

Agence du revenu du Canada. L'enregistrement d'un organisme de bienfaisance aux fins de l'impôt sur le revenu, Ottawa, Direction des organismes caritatifs, 2001. <http://www.cra-arc.gc.ca/F/pub/tg/t4063/>.

Agence du revenu du Canada. Base de données interrogeable de la Direction des organismes caritatifs, 2001. < http://www.cra-arc.gc.ca/tax/charities/menu-f.html >.

Beveridge, W. Social insurance and allied services, London, H.M.S.O., 1942.

Bradshaw, C. Blueprint for action: Building A Foundation for Self-Sufficiency. Fredericton: New Brunswick Premier's Community Non-Profit Task Force, September 2007.

Bugg, G., et S. Dallhoff. Étude nationale sur les pratiques de gouvernance des conseils d'administration et du secteur bénévole au Canada (sommaire en français – l'étude intégrale est disponible en anglais seulement sous le titre National Study of Board Governance Practices in the Non-Profit and Voluntary Sector in Canada), Ottawa, Strategic Leverage Partners Inc. et Centre de recherche et de développement sur le secteur bénévole et communautaire, 2006.

Carr, A., K. Carr, N. Hanna, P. Rockwood et K. Rodgers-Sturgeon. Employment in the voluntary sector: The New Brunswick context, Fredericton, N.-B., Ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau-Brunswick, 2004.

Dow, W. Document d'information sur les ouvrages documentaires portant sur les ressources humaines (rémunérées) dans le secteur bénévole canadien, Ottawa, Initiative sur le secteur bénévole et communautaire, 2001.

Fondations communautaires du Canada et Centraide Canada. What we heard: Findings from discussions in communities about a voluntary sector human resources council, Ottawa, 2004.

Foster, M. et A. Meinhard. « Women's Voluntary Organizations in Canada: Bridgers, Bonders or Both? », Voluntas, vol. 16, no 2, 2005, p. 143-159.

Gumulka, G., S. Hay et D. Lasby. Building blocks for strong communities: A profile of small- and medium-sized organizations in Canada, Ottawa, Imagine Canada et Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 2006.

Guo, C. When government becomes the principal philanthropist: The effect of public funding on patterns of nonprofit governance, Arizona State University, Center for Nonprofit Leadership and Management College of Public Programs, 2004.

Hall, M., M. de Wit, D. Lasby, D. McIver, C. Johnson, J. McAuley et coll. Force vitale de la collectivité : faits saillants de l'Enquête nationale auprès des organismes à but non lucratif et bénévoles, no 61-533, Ottawa, ministre de l'Industrie, 2004.

Initiative sur le secteur bénévole et communautaire. Accord entre le gouvernement du Canada et le secteur bénévole et communautaire, Ottawa, Bibliothèque nationale du Canada, 2002.

Mailloux, L., H. Horak et C. Godin. Motivation en situation difficile : problèmes des femmes dans le secteur bénévole au Canada, Ottawa, Secrétariat de l'Initiative du secteur bénévole et communautaire, 2002.

Marsh, L. Report on social security for Canada, Toronto, University of Toronto Press, 1943 [1975].

Références

McMullen, K. et G. Schellenberg. Mapping the nonprofit sector, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP), 2002.

Meinhard, A. et M. Foster. « Differences in the response of women's voluntary organizations to shifts in Canadian public policy », Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, vol. 32, no 3, 2003, p. 366-396.

Prince, M. Volunteers in social service organizations, Enquête sur le bénévolat, profil 8, no 89M0011, Ottawa, Statistique Canada, 1988.

Rowe, P. M. The nonprofit and voluntary sector in Atlantic Canada: Regional highlights from the National Survey of Nonprofit and Voluntary Organizations, Toronto, Imagine Canada, 2006.

Salamon, L. et H. Anheier. Defining the Nonprofit Sector: A Cross-national Analysis, Manchester, N.Y., Manchester University Press, 1997.

Scott, K. Le financement, ça compte : l'impact du nouveau régime de financement au Canada sur les organismes bénévoles et communautaires à but non lucratif, Ottawa, Conseil canadien de développement social, 2003.

Sharpe, D. « The Canadian Charitable Sector: An Overview », dans Between State and Market sous la direction de J. Phillips, B. Chapman et D. Stevens, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 2001, p. 18-19.

Statistique Canada. « Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat : 1997 à 2003 », Le Quotidien (8 décembre 2006). <http://www.statcan.ca/Daily/Francais/061208/q061208a.htm>

Thériault, L. « Issues of compensation in the volunteer sector », Le Philanthrope, vol. 18, no 2, 2003, p. 109-120.

Feedback on the Occasional Papers

Please let us know what you found helpful in this Occasional Paper:

How could the Occasional Paper Series be improved?

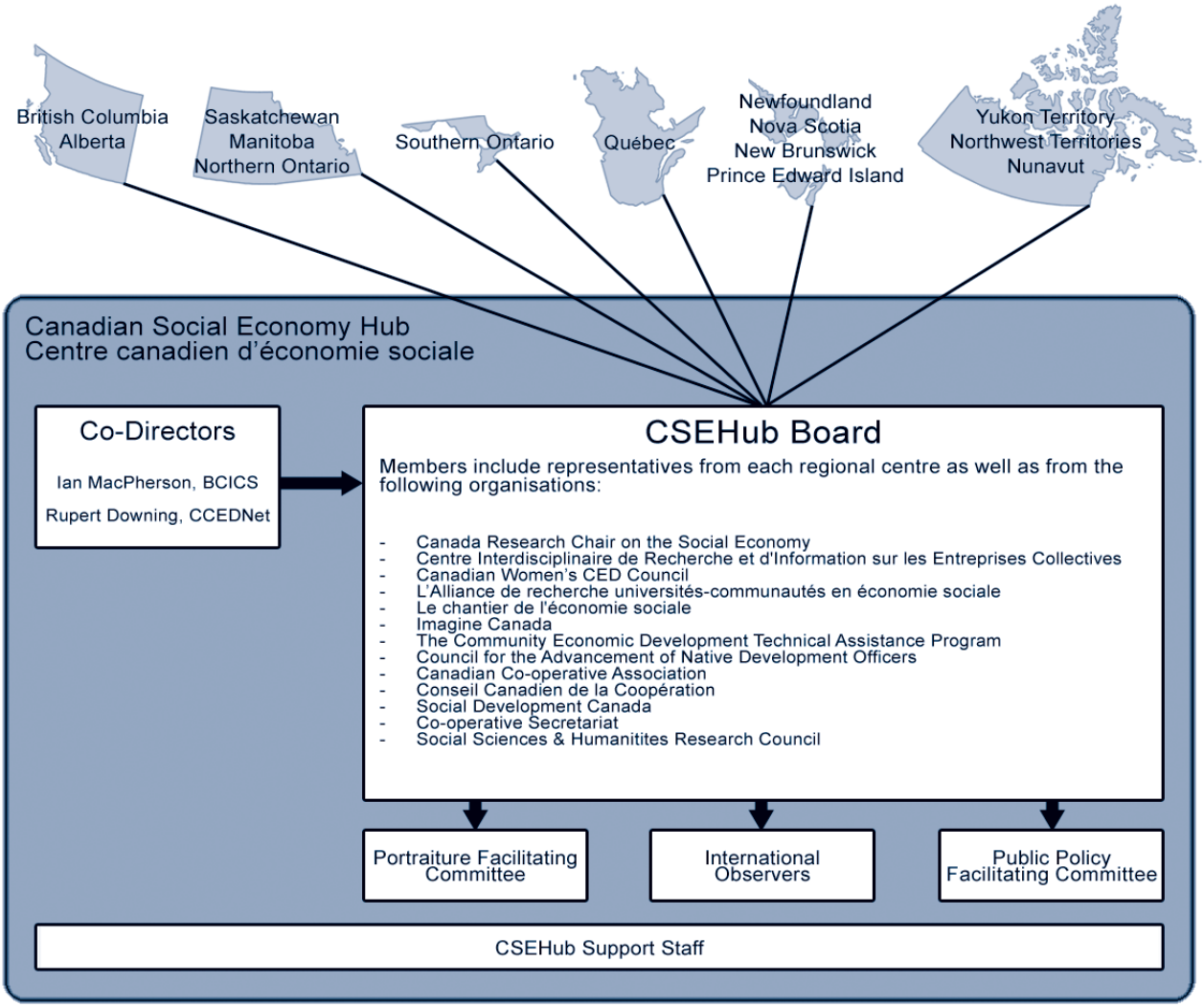
Is there anything that needs to be changed in the text?

Name and contact info (optional):

Mail to:
Canadian Social Economy Research Partnerships
c/o Canadian Social Economy Research Hub
University of Victoria
University House 2 - Rm 109
P0 Box 3060 STN CSC
Victoria BC V8V 3R4
Canada

Tel: 250.472.4976
Fax: 250.472.4341
secoord@uvic.ca
www.socialeconomyhub.ca

The Canadian Social Economy Research Partnerships
Centre canadien de recherche partenariale en économie sociale



Questions? Please Contact Us

Annie McKitrick, Project Officer/Coordinatrice
Telephone: (250) 472-4976
Fax: (250) 472-4541
Email: secoord@uvic.ca
Website: www.socialeconomyhub.ca
www.centreeconomiesociale.ca

Canadian Social Research Partnerships
Centre canadien de recherche partenariale en économie social
C/O BC Institute for Co-operative Studies
University of Victoria, University House 2
Room 109
PO Box 3060 STN CSC
Victoria BC V8W 3R4

British Columbia Institute for Co-operative Studies

University of Victoria

The Canadian CED Network
Le Réseau canadien de DÉC

Social Sciences and Humanities Research Council of Canada
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada

Canada