

Sondage éclair

juin 2020

Les effets de la pandémie
de la COVID-19 et les défis
de relance dans le secteur d'emploi
de l'action communautaire et
de l'économie sociale

Résultats

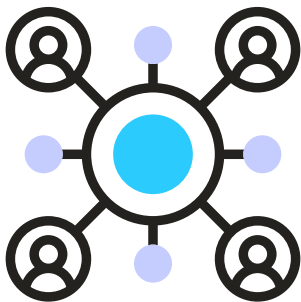


CSMO
ESAC

Comité sectoriel
de main-d'œuvre
Économie sociale
Action communautaire

Participation

Le court questionnaire a été administré auprès de l'ensemble des entreprises d'économie sociale et des organismes communautaires, entre le 30 mai et le 22 juin 2020.



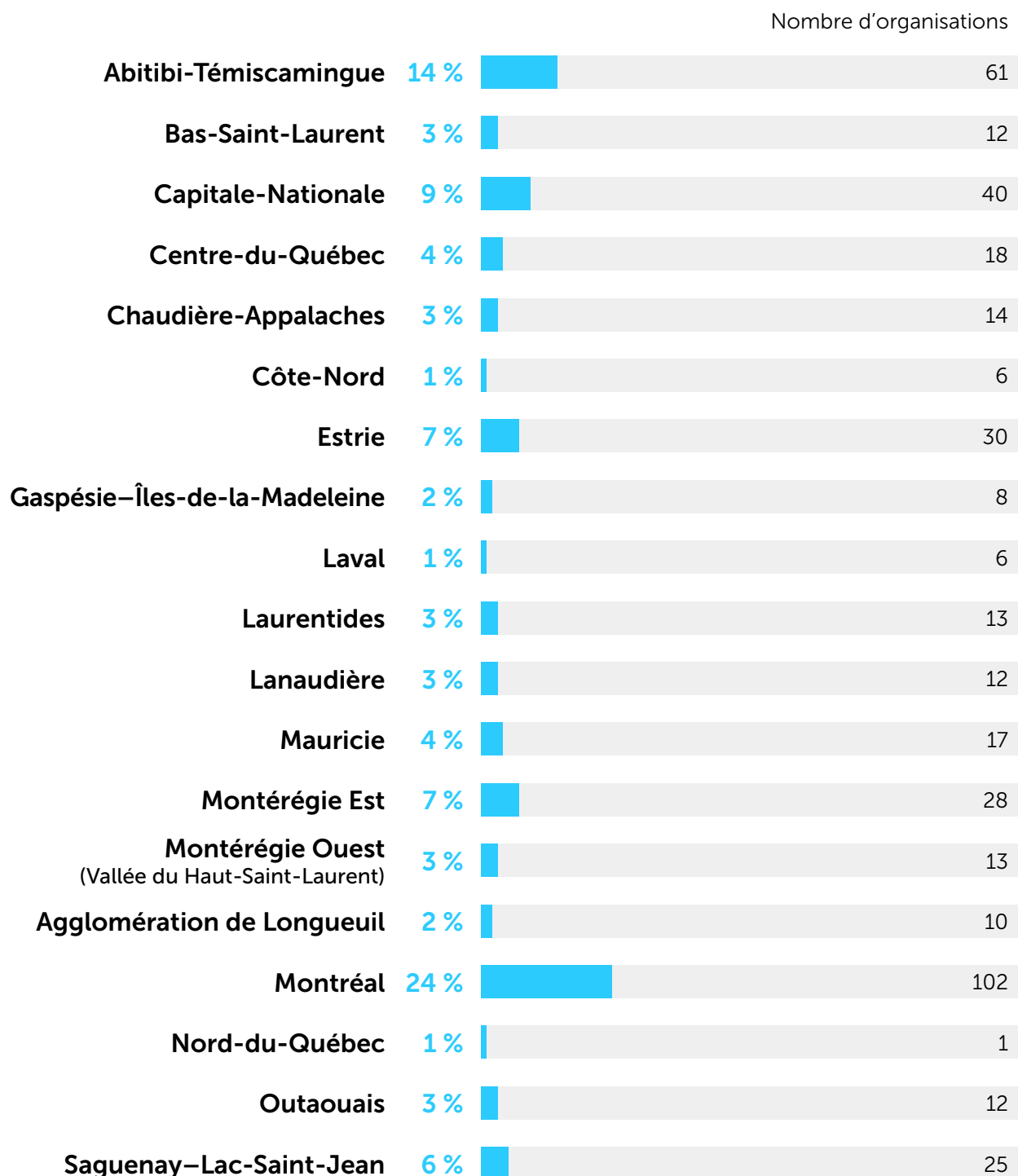
429 organisations

ont participé à ce sondage éclair portant sur l'effet de la pandémie sur le secteur d'emploi de l'économie sociale et de l'action communautaire (ESAC) et, notamment, sur sa main-d'œuvre. Le nombre d'organisations participantes nous assure de la représentativité des données sur l'ensemble du secteur, avec un degré de précision de $\pm 4,66\%$.



- 81 | 19 % entreprises d'économie sociale;
- 54 | 12 % coopératives;
- 108 | 25 % organismes communautaires;
- 149 | 35 % organismes communautaires autonomes;
- 37 | 9 % organismes communautaires avec un ou plusieurs volets d'économie sociale.

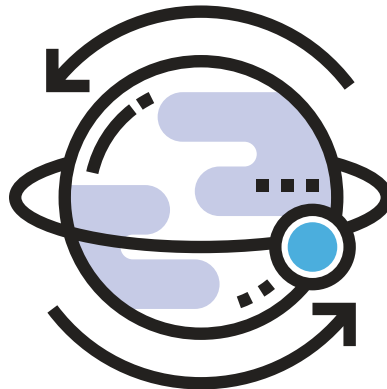
Régions d'implantation des organisations



Principal secteur d'activité des organisations

Secteurs d'activité	Nombre d'organisations	Pourcentage de l'ensemble
Action bénévole	9	2%
Agroalimentaire	3	1%
Aide à domicile	8	2%
Commerce de gros et de détail	9	2%
Consommation, restaurants, bars et brasseries artisanales	3	1%
Construction	4	1%
Coopération et éducation à la solidarité internationale	2	1%
Culture, arts et spectacles et conservation du patrimoine	16	4%
Éducation populaire, alphabétisation, lutte au décrochage scolaire et formation	22	5%
Emploi, insertion sociale, intégration sociale et professionnelle	39	9%
Environnement et développement durable	12	3%
Finance solidaire	5	1%
Habitation, logement et immobilier	10	2%
Hébergement	15	3%
Immigration, intégration sociale des communautés culturelles et aide aux réfugiés	1	1%
Loisir, sport et tourisme	17	4%
Lutte à la pauvreté	6	1%
Manufacturier et fabrication	2	1%
Médias, communication et événementiel	10	2%
Petite enfance	17	4%
Promotion et défense des droits sociaux	9	2%
Représentation et concertation	12	3%
Santé et services sociaux	66	15%
Scolaire	2	1%
Sécurité alimentaire	10	2%
Services administratifs, service conseil et professionnels	8	2%
Services funéraires	2	1%
Soutien à l'action communautaire et/ou à l'économie sociale et à l'entrepreneuriat	16	4%
Soutien au développement local et/ou régional	9	2%
Technologies de l'information et du numérique	6	1%
Transport	5	1%
Autres	71	16%

Services essentiels



43 % des organisations

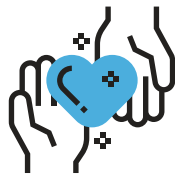
du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire ont fait partie des services déclarés essentiels.

Parmi ceux-ci,



30 %

sont des organismes communautaires autonomes



27 %

sont des organismes communautaires



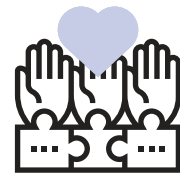
19 %

sont des entreprises d'économie sociale



14 %

sont des coopératives



10 %

sont des organismes communautaires avec un ou plusieurs volets d'économie sociale

Télétravail

Dans **70 %**

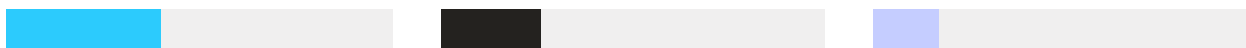
des organisations, le télétravail a été envisageable durant la pandémie.

Pour **20 %**

des organisations, le télétravail n'a pu être envisageable qu'en partie (pour certains postes),

alors que dans **9 %**

des organisations, le télétravail n'a pas pu être implanté.



Les organismes communautaires autonomes

sont ceux qui ont pu plus fortement implanter le télétravail (40 % des organisations ont implanté le télétravail),

suivis des **organismes communautaires** (26 %)

et des **entreprises d'économie sociale** (17 %).

À l'autre extrême, on retrouve les **organismes communautaires avec un ou plusieurs volets d'économie sociale** pour lesquels le télétravail n'a été envisageable qu'en partie (pour certains postes).

Durant la pandémie,

4 % des organisations

ont dû fermer leurs portes. Toutes proportions gardées, cette situation a touché tous les types d'organisation du secteur.



Pour **61 %** des organisations, le télétravail fera partie des nouvelles pratiques.

Près du quart (**23 %**)

des organisations n'avaient pas encore statué sur ce point au moment de la réalisation du sondage.



Ressources humaines

AVANT LA PANDÉMIE

En moyenne, on retrouvait 10 employés à temps plein par organisation (médiane 4); 7 employés (médiane 2) à temps partiel.



10

employés à temps plein (en moyenne)



7

employés à temps partiel (en moyenne)

DEPUIS LE DÉBUT DE LA PANDÉMIE



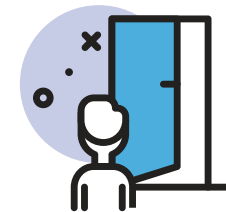
64 %

des organisations se sont vues dans l'obligation de mettre à pied temporairement une ou plusieurs ressources humaines (en moyenne 11 employés, médiane 3)



10 %

ont dû congédier définitivement une ou plusieurs ressources humaines (en moyenne 2 employés par organisation)



26 %

des organisations ont dû se mettre en retrait préventif (en moyenne 5 employés, médiane 2) (âge, état de santé, atteinte par la COVID-19, etc.)



24%

des organisations ont dû recruter de nouvelles ressources humaines. En moyenne, 3 employés (médiane 2) par organisation.



Dans 42 %

des organisations, ce recrutement s'est majoritairement fait pour augmenter le nombre de ressources humaines afin de répondre à la demande.



Dans 18 %

des organisations, ce recrutement s'est fait pour remplacer les employés en retrait sanitaire.

Recrutement

34 % des organisations entrevoient des difficultés de recrutement dès la reprise normale des activités, ce qui n'est pas le cas de **41 %** des organisations. **25 %** des organisations n'étaient pas en mesure de statuer sur ce point.

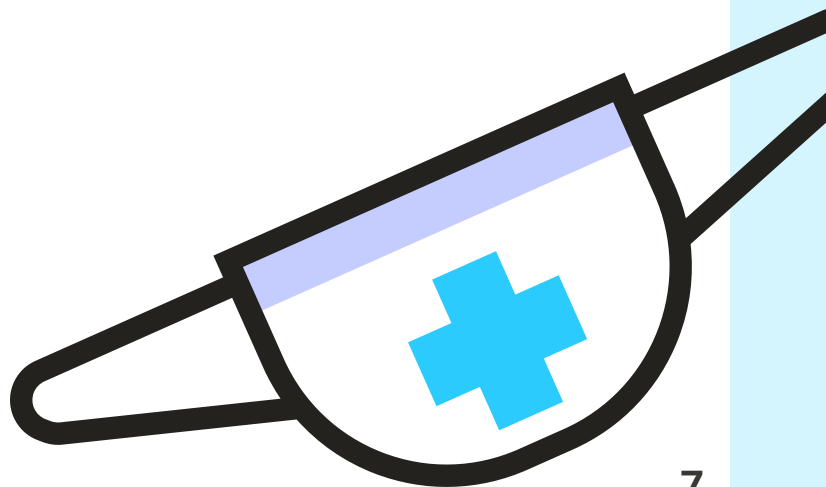
Les principales difficultés de recrutement :

- La PCU;
- La PCUE;
- L'accentuation des difficultés de recrutement qui étaient déjà présentes avant la pandémie;
- Le stress/la crainte de contracter la COVID-19;
- Les salaires offerts dans le secteur (non concurrentiels);
- La capacité financière pour recruter;
- Le salaire offert dans le secteur de la santé;
- Le recrutement des bénévoles;
- Les préposés-es vont se diriger vers le secteur public;
- Le taux de chômage élevé (concurrence entre le secteur d'emploi de l'ESAC et les secteurs public et privé);
- L'alourdissement des tâches (désinfection accrue, port d'équipement, etc.);
- Des départs à la retraite anticipés (en raison de la pandémie);
- Le recrutement en période de télétravail (qui est plus difficile).

Dans **75 %** des organisations, ces difficultés de recrutement toucheront des postes précis.

Les principaux postes reliés à des difficultés de recrutement :

- Animateur-trice de camp de jour (CNP 5254, CNP 4215);
- Les emplois étudiants;
- Commis à la réception/à l'accueil/service à la clientèle (CNP 1414, CNP 1241, CNP 1221, CNP 1222, CNP 1411);
- Préposé-e d'aide à domicile/aux bénéficiaires (CNP 4412, CNP 3413);
- Éducateur-trice (CNP 4214);
- Préposé-e à l'entretien (CNP 6731);
- Intervenant-e (CNP 4152, CNP 4212, CNP 4215);
- Travailleur-euse de milieu (CNP 4152);
- Responsable de milieux (CNP 4152);
- Accompagnateur-trice (CNP 4215, CNP 4152).



Finances et enjeux



50 % des organisations

ont perdu des revenus depuis le début de la pandémie. On parle, alors, d'un pourcentage moyen de perte de revenus de **39 %** (médiane 30 %).



Dans **76 %** des organisations, un ou plusieurs employés ont vécu des périodes d'anxiété ou de stress.

- Gestion de la dynamique familiale et du télétravail;
- Isolement en télétravail;
- Augmentation de la charge de travail;
- Crainte pour sa santé et celle des proches;
- Crainte d'une perte de revenu;
- Insécurité face à l'emploi;
- Incertitude;
- Incompréhension des programmes, des règles à suivre, des conditions de déconfinement;
- Surcharge de travail pour suivre et relayer les mesures d'aide offertes par les gouvernements;
- Solitude de la direction générale et gestion d'équipe plus lourde et difficile;
- Crainte de devoir fermer l'organisation;
- Absence de rapports humains;
- Crainte de sortir;
- Perte de revenu suite à la mise à pied temporaire.

Besoins et défis

Au-delà de la crainte d'une nouvelle vague, les principaux besoins après la relance relèvent ...

- D'un besoin de fonds pour la relance des activités / pour un rattrapage financier / pour les salaires et pour maintenir les liquidités;
- De la recherche de financement pour l'achat de matériel informatique (soutien au virage numérique) / pour l'optimisation des ressources informatiques/pour de la formation sur les outils numériques;
- De l'identification des sources de financement (autres que gouvernementales);
- De la recherche de financement pour rattraper l'autofinancement perdu (par annulation des activités);
- De la recherche de soutien financier pour le réaménagement des locaux/l'agrandissement des locaux;
- De l'accès (par financement) à de l'équipement de protection;
- De l'obtention de directives claires et non contradictoires (gouvernements et Santé publique);
- De la reconnaissance du secteur et de l'obtention d'un financement en conséquence;
- D'un accompagnement par la Santé publique pour le plan de déconfinement et pour la validation des processus et procédures mis en place;
- De l'obtention d'un financement à la hauteur de celui du public;
- De l'obtention de fonds pour concurrencer le secteur public au niveau des salaires (préposés-es);
- D'une souplesse des bailleurs de fonds pour la reddition de compte;
- De l'offre d'un soutien-conseil pour les employés qui ne veulent pas retourner au travail (crainte de la COVID-19, santé fragile ou obligations parentales).

Les principaux défis après la relance :

- Le développement de modes de travail alternatifs;
- La réorganisation physique des bureaux et des locaux;
- L'implantation d'une politique de télétravail;
- L'augmentation des demandes de soutien/du nombre d'utilisateurs, de clients;
- La nécessité de réinventer les façons de faire de la concertation et des représentations;
- L'accès à des tests de dépistage pour les résidents-es;
- Le développement de nouvelles stratégies de recrutement;
- Le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée;
- L'embauche pour le maintien des activités.

Étude réalisée par :



1431, rue Fullum, bureau 106
Montréal (Québec) H2K 0B5

Téléphone : 514 259-7714
Sans frais : 1 866 259-7714

info@csmoesac.qc.ca
www.csmoesac.qc.ca

La Commission des partenaires du marché du travail contribue au financement des activités du CSMO-ÉSAC.

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

Recherche et rédaction :

Lynda Binhas, Ph. D,
chargée de projet recherche et analyse, CSMO-ÉSAC

Conception graphique :

Coopérative de solidarité Belvédère communication

ISBN : 978-2-922510-68-3

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Canada, 2020

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec, 2020

© CSMO-ÉSAC, juillet 2020

