

**Questionnaire**

**Section II : Les facteurs individuels de l'absence  
de participation et d'engagement**

10. Est-ce que certains de vos membres doivent d'abord pouvoir combler leurs besoins physiologiques (se nourrir, se loger, se vêtir...) avant de pouvoir s'investir, participer et s'engager pleinement?

---

---

11. Est-ce que vos membres semblent avoir du plaisir lorsque vous organisez des événements rassembleurs?

---

---

12. En fonction de ce que vous connaissez de l'organisme, l'engagement associatif entre-t-il en conflit avec la vie personnelle ou professionnelle de certains membres?

---

---

13. Est-ce que certains membres sont en conflit avec d'autres personnes, avec le personnel ou avec un des administrateurs?

---

---

14. Est-ce que certains membres sont en conflit avec les orientations ou les décisions des administrateurs?

---

---

15. Est-ce que certains membres ne sont « membres » que par habitude et ne semblent pas vraiment avoir d'affinité avec le groupe (sentiment d'isolement)?

---

---

16. Est-ce que certains membres agissent davantage comme des clients (consommateurs de services) que comme des membres réellement engagés dans leur association?

---

---

17. Selon votre perception, est-ce que certains membres croient ne pas avoir les capacités ou les connaissances suffisantes pour participer?

---

---

18. Est-ce que certains membres rencontrent des obstacles ou des difficultés dans leur désir d'implication, par exemple : lieux difficilement accessibles, transport non adéquat, période de la tenue des rencontres peu propice, absence d'aides techniques, problème de gardiennage, écart entre le niveau de langage utilisé par l'organisme et celui de certains membres?

---

---

19. Est-ce que certains membres vivant avec une limitation fonctionnelle sont restreints dans leur désir de participer?

---

---

20. Est-ce que certains membres ne possèdent pas les ressources financières requises pour participer pleinement?

---

---

21. Est-ce que certains membres (exemple : nouveaux arrivants dans la région) estiment ne pas connaître suffisamment les façons de faire « par ici »?

---

---

22. Avez-vous l'impression que certains membres ne voient pas d'avantages personnels (gains individuels) à s'investir et s'engager?

---

---

23. Les procédures de participation et d'implication sont-elles perçues comme trop complexes ou trop lourdes par certains membres?

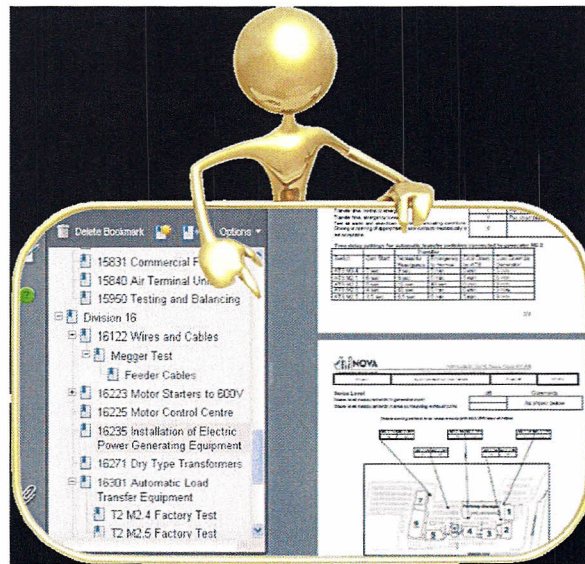
---

---

24. Est-il possible que certains membres aient l'impression que les administrateurs sont des « patrons » à qui il faut obéir?

---

---



## Questionnaire

### **Section III : Les facteurs organisationnels de l'absence de participation et d'engagement**

25. Votre organisme a-t-il développé une culture organisationnelle qui encourage la participation, l'implication et l'engagement des membres au sein de l'organisation?

---

---

26. Votre organisme est-il à l'écoute des commentaires et des propositions émanant des membres?

---

---

27. Est-ce que les membres prennent des décisions, ou est-ce qu'ils approuvent avec peu de droit de regard les décisions du conseil d'administration?

---

---

28. Est-ce que l'assemblée générale est expédiée avec beaucoup de formalisme et n'offre que peu d'occasions d'intervenir?

---

---

29. Est-ce que votre organisme a une vision égalitaire des rapports entre les personnes impliquées (membres, administrateurs, employés, bénévoles, usagers...) dans la vie de l'organisme?<sup>11</sup>

---

---

<sup>11</sup> Yves Comeau, *Vie quotidienne et participation aux associations : coopératives, organismes à but lucratif, ONG et syndicat*, Montréal, Chaire de coopération Guy-Bernier, Université du Québec à Montréal, 1994, page 14.

30. Est-ce que l'on retrouve dans votre organisme des activités sociales intéressantes et rassembleuses?

---

---

31. Votre organisme a-t-il mis en place un système de gouvernance dynamique composé d'une quinzaine de politiques, par exemple : rôle des administrateurs, procédure de vérification, communications, mission et vision, rôle des bénévoles?

---

---

32. Est-ce que les valeurs communautaires passent au second plan, après les « stratégies » organisationnelles?

---

---

33. Votre organisme est-il présent dans son milieu, et notamment les administrateurs et le personnel interviennent-ils dans la communauté?

---

---

34. Est-ce que les membres peuvent facilement rencontrer les administrateurs et le personnel?

---

---

35. Les actions et interventions internes de la dernière année sont-elles respectueuses des valeurs véhiculées à l'extérieur par le secteur communautaire, notamment : solidarité, justice sociale, tolérance, résolution pacifique des conflits, autonomie, diversité des opinions?

---

---

36. Est-ce que votre organisme favorise, dans son fonctionnement, la participation des personnes impliquées, et ce, dans les domaines fondamentaux comme la détermination des orientations et les principes et pratiques de gestion?<sup>12</sup>

---

---

37. Est-ce que l'organisme organise des activités qui offrent l'occasion d'apprendre de nouvelles choses : formation, éducation populaire, conférences, visionnement de films, etc.?

---

---

38. Est-ce que le conseil d'administration et le personnel partagent pleinement l'information avec les membres?

---

---

39. Est-ce que l'approche prônée par votre organisation tient compte du contexte économique, politique, social et culturel dans lequel vivent, ou ont vécu, les membres?<sup>13</sup>

---

---

40. Est-ce que la culture organisationnelle est basée sur le respect des idées différentes ou nouvelles amenées par les membres?

---

---

41. Les bénévoles sont-ils encadrés, dirigés, reconnus, et votre organisme souligne-t-il leur engagement?

---

---

<sup>12</sup> Yvan Comeau, *Vie quotidienne et participation aux associations : coopératives, organismes à but lucratif, ONG et syndicat*, Montréal, Chaire de coopération Guy-Bernier, Université du Québec à Montréal, 1994, page 14.

<sup>13</sup> Régie régionale de la Santé et des Services sociaux, *Demande de reconnaissance comme organisme communautaire du domaine de la santé et des services sociaux*, 2001, page 5.

42. Est-ce que le rôle des administrateurs, du personnel et des bénévoles est clair, les attentes exprimées et les outils de travail suffisants?

---

---

43. Est-ce que quelqu'un dit, de votre organisme, que son fonctionnement ou son membership est trop « gros » pour qu'une personne puisse avoir l'espoir d'y changer quoi que ce soit?

---

---

44. Est-ce que votre organisme a bonne réputation auprès de ses membres et de la population?

---

---

45. Selon vous, croyez-vous que les activités et services de votre organisme sont suffisamment diversifiés et répondent aux attentes des membres?

---

---

46. Est-ce que la nature des activités de votre organisme fait en sorte qu'il est difficile d'impliquer les membres et de les amener à assumer certaines responsabilités, par exemple : centres d'appels pour personnes en situation de détresse, maisons pour femmes victimes de violence, ressources en itinérance?

---

---

47. Votre organisme a-t-il développé une procédure bien établie et fonctionnelle en matière de recrutement de nouveaux membres?

---

---

48. Votre organisme agit-il comme un bon citoyen corporatif? Donnez des exemples.

---

---

49. Les administrateurs et le personnel sont-ils réellement réceptifs et ouverts aux nouvelles idées, approches et à la diversité émanant des membres?

---

---

50. Est-ce que votre organisme est dirigé de manière rigide, peu ouverte, d'une « main de fer » par une « petite clique »? (A besoin, nuancez votre réponse)

---

---

51. Est-ce que les administrateurs et le personnel agissent avec transparence envers les membres?

---

---

52. Votre organisme consacre-t-il autant d'énergie à l'intégration des nouveaux membres qu'à leur recrutement?

---

---

53. Est-ce que votre organisme est dirigé essentiellement par une seule personne?

---

---

En terminant

Voilà donc votre diagnostic terminé. Espérons que celui-ci vous a permis de faire quelques observations sur la qualité de la vie démocratique dans votre organisme. On sent venir les solutions. Le prochain chapitre démontre que toutes les solutions efficaces reposent sur le même principe : l'empowerment, c'est-à-dire l'augmentation de la capacité d'agir de chaque individu et organisation.