



National Library of Canada
Collections Development Branch

Canadian Theses on
Microfiche Service

Bibliothèque nationale du Canada
Direction du développement des collections

Service des thèses canadiennes
sur microfiche

NOTICE

The quality of this microfiche is heavily dependent upon the quality of the original thesis submitted for microfilming. Every effort has been made to ensure the highest quality of reproduction possible.

If pages are missing, contact the university which granted the degree.

Some pages may have indistinct print especially if the original pages were typed with a poor typewriter ribbon or if the university sent us a poor photocopy.

Previously copyrighted materials (journal articles, published tests, etc.) are not filmed.

Reproduction in full or in part of this film is governed by the Canadian Copyright Act, R.S.C. 1970, c. C-30. Please read the authorization forms which accompany this thesis.

**THIS DISSERTATION
HAS BEEN MICROFILMED
EXACTLY AS RECEIVED**

AVIS

La qualité de cette microfiche dépend grandement de la qualité de la thèse soumise au microfilmage. Nous avons tout fait pour assurer une qualité supérieure de reproduction.

S'il manque des pages, veuillez communiquer avec l'université qui a conféré le grade.

La qualité d'impression de certaines pages peut laisser à désirer, surtout si les pages originales ont été dactylographiées à l'aide d'un ruban usé ou si l'université nous a fait parvenir une photocopie de mauvaise qualité.

Les documents qui font déjà l'objet d'un droit d'auteur (articles de revue, examens publiés, etc.) ne sont pas microfilmés.

La reproduction, même partielle, de ce microfilm est soumise à la Loi canadienne sur le droit d'auteur, SRC 1970, c. C-30. Veuillez prendre connaissance des formules d'autorisation qui accompagnent cette thèse.

**LA THÈSE A ÉTÉ
MICROFILMÉE TELLE QUE
NOUS L'AVONS REÇUE**

LE LEADERSHIP FRANCO-ONTARIEN DE LA REGION D'OTTAWA-CARLETON:
ETUDE DE SA STRUCTURE ET DE SON IDEOLOGIE.

par

Céline Corriveau

Thèse présentée à l'Ecole des études
supérieures de l'Université d'Ottawa
en vue de l'obtention de la maîtrise ès
arts (sociologie)

Ottawa, Canada, 1981

REMERCIEMENTS

Je tiens par la présente à manifester toute ma reconnaissance à mon directeur de thèse monsieur Jean Lapointe pour ses précieux conseils et son support constant.

J'aimerais également remercier le Cegep de l'Outaouais, qui pour le travail d'informatique qu'a nécessité cette recherche a mis gracieusement à ma disposition des ressources matérielles, ainsi que madame Marie Anne Pagé pour avoir bien voulu se charger de la dactylographie de cette thèse.

De plus j'aimerais remercier en terminant tous les leaders franco-ontariens qui ont manifesté autant d'intérêt pour cette enquête.

Table des matières

Chapitres	pages
Introduction	1
Chapitre I - Cadre théorique	9
Chapitre II - Méthodologie	17
Chapitre III - Analyse descriptive des données concernant le leadership franco-ontarien de la région d'Ottawa- Carleton	26
1. Profil sociologique des leaders.....	27
2. Identification des principaux secteurs d'activités et du type d'action des organismes.....	39
3. Identification des principaux secteurs d'activités et du type d'action des leaders	46
4. Perception que se font les leaders de leur communa- uté	53
Chapitre IV - Analyse de corrélations	62
1. Corrélation portant sur la perception que se font les leaders du principal problème de la communauté	66
2. Corrélation portant sur la perception que se font les leaders des secteurs d'activités communautaires déficients.....	74
3. Corrélation portant sur la perception que se font les leaders des secteurs d'activités communautaires dé- ficients et prioritaires	81
Conclusion	88
Bibliographie	93

Liste des tableaux

Tableaux	Pages
I	- Exposition des leaders: nombre de fois que le nom des leaders a été mentionné 21
II	- Age des leaders 28
III	- Etat civil des leaders 29
IV	- Niveau d'éducation des leaders 29
V	- Niveau socio-économique des leaders 31
VI	- Distribution par lieu de résidence des leaders 32
VII	- Distribution des leaders par lieu de résidence dans la région d'Ottawa-Carleton 33
VIII	- Implication des leaders dans les organismes franco-ontariens 39
IX	- Distribution des organismes par secteur d'activités 41
X	- Premier type d'activité poursuivie par les organismes 43
XI	- Appui offert aux organismes 44
XII	- Depuis combien de temps les leaders exercent-ils un leadership 47
XIII	- Moyens d'action des leaders 49
XIV	- Appui offert aux leaders 50
XV	- Evaluation quantitative que font les leaders de l'appui qu'ils reçoivent de leur communauté 50

XVI	-	Principal problème de la communauté franco-ontarienne d'Ottawa-Carleton.....	55
XVII	-	Secteur d'activités communautaires le plus déficient	56
XVIII	-	Secteur d'activités prioritaires.....	57
XIX	-	Perception de la communauté et orientation de l'action...	58
XX	-	Niveau d'association du coefficient Cramer's V.....	64
XXI	-	Corrélation entre le sexe et le principal problème de la communauté.....	67
XXII	-	Corrélation entre le sexe et le secteur d'activités le plus déficient.....	76
XXIII	-	Corrélation entre l'âge et les secteurs d'activités communautaires déficients et prioritaires (catégories regroupées).....	82

Appendice

I	- Tableau I de Breton	95
II	- Tableau II de Breton	96
III	- Corrélation entre le niveau d'éducation et le principal problème de la communauté.....	97
IV	- Corrélation entre l'âge des leaders et le principal problème de la communauté.....	98
V	- Corrélation entre le sexe des leaders et le principal secteur déficient (catégories regroupées).....	99
VI	- Corrélation entre le statut socio-économique et le principal secteur déficient	100
VII	- Corrélation entre l'âge des leaders et le principal secteur déficient	101
VIII	- Corrélation entre le sexe des leaders et le principal secteur déficient et prioritaire	102
IX	- Corrélation entre l'état civil et le principal secteur déficient et prioritaire	103
X	- Questionnaire	104
XI	- Liste des associations dans lesquels les leaders sont impliqués	120

INTRODUCTION

Depuis plusieurs années de nombreuses études de toutes sortes se sont penchées sur le sort de la collectivité franco-ontarienne. Plusieurs d'entre elles tendaient à démontrer la vitalité de ce groupe minoritaire tout particulièrement au niveau culturel alors que d'autres plus pessimistes percevaient une éventuelle assimilation. Malgré tout, il semble que la littérature sociologique sur les franco-ontariens soit assez restreinte lorsqu'il s'agit d'examiner d'une façon plus spécifique certaines dimensions empiriques de leur structure sociale.

C'est pourquoi, dans cette recherche, nous nous proposons d'examiner d'une façon toute particulière l'implication au niveau politique des francophones de la région d'Ottawa-Carleton. Nous entendons ici par niveau politique toute forme d'implication dans la communauté dont l'objet est de promouvoir les intérêts des francophones.

A cet effet, plusieurs dimensions de leur organisation communautaire pourraient être examinées. Pour notre part, nous nous arrêterons particulièrement à leur capacité organisationnelle en vue d'une action concertée et d'une façon plus spécifique au leadership de la communauté. Celui-ci sera considéré ici comme un élément déterminant de l'orientation de l'action à l'intérieur d'une communauté donnée.

Il s'agit donc pour nous de centrer nos observations sur la structure et l'idéologie du leadership franco-ontarien afin de déterminer les facteurs qui président au développement de la capacité organisationnelle en vue d'une action concertée chez les franco-ontariens* de la région d'Ottawa-Carleton.

Mais quels sont ces intérêts franco-ontariens? Rappelons brièvement quelques pages d'histoire.

Lors de la migration des Canadiens-français du Québec vers l'Ontario de 1840 à 1930, la société Canadienne-française se définit essentiellement comme une société rurale, catholique française et agricole.

Bien encadrée dans une organisation sociale de type traditionnel la communauté canadienne-française de l'époque pouvait vivre et s'épanouir sans trop craindre l'assimilation de la part du groupe dominant. L'Eglise, la famille et l'école servaient d'instrument d'actualisation de l'idéologie de survivance et d'épanouissement de la culture traditionnelle et de la langue française. C'était l'époque de la colonisation.

La langue française apprise à la maison, dans le voisinage et à l'école, et la culture canadienne-française intégrée à sa personnalité ne sont pas menacées lorsque le cultivateur canadien-français laboure ses champs, visite une famille canadienne-française ou assiste à une messe en latin.

(Bernard, 1978: 13).

* Pour les fins du présent document, les expressions ou mots employés au masculin désignent les deux genres et doivent donc être compris comme étant dans leur forme neutre.

Pour assurer sa survivance et son épanouissement en tant que groupe culturel, la communauté francophone de l'Ontario désire mettre sur pied un réseau d'écoles françaises et faire reconnaître ses droits à l'éducation dans sa langue.

Commence alors la longue et interminable lutte qu'ont menée les francophones de l'Ontario pour la reconnaissance de leurs droits dans le domaine de l'éducation en langue française. Luttés autour desquelles s'est cristallisée l'histoire franco-ontarienne de l'époque de la colonisation jusqu'à nos jours.

On se rappellera les faits les plus saillants. Le règlement XVII (1912) décréait que l'anglais était la seule langue d'enseignement dans toutes les classes excepté pour le premier cycle (de la première à la troisième année). Perçu par la communauté francophone comme une menace à leur intégrité culturelle et linguistique, il représente une véritable tentative d'assimilation de la part du gouvernement. La communauté francophone réagit en créant un réseau d'écoles séparées pouvant dispenser au niveau élémentaire un enseignement en langue française et véhiculer l'idéologie traditionnelle propre à la culture franco-ontarienne de l'époque. Ces écoles de langue française ont donc joué un rôle très important pour la survie de la langue et de la culture française dans les communautés traditionnelles des milieux ruraux. Par l'instauration de collèges classiques et de couvents pour prendre en charge l'enseignement secondaire, la communauté franco-ontarienne s'est donnée tous les instruments nécessaires

à la survivance et à l'épanouissement de sa culture en milieu traditionnel.

Mais voilà! Si la communauté franco-ontarienne traditionnelle pouvait se réjouir d'avoir pu développer une capacité organisationnelle qui lui permettait d'assurer sa survie, ses difficultés ne devaient toutefois pas s'arrêter là. En effet, vers 1930 c'est la poussée de l'industrialisation qui menacera les communautés de type traditionnel.

Peu à peu, la structure sociale de la communauté traditionnelle et rurale se détériore au profit d'un modèle de société axé sur l'industrialisation et l'urbanisation. Les institutions franco-ontariennes se trouvent déphasées par rapport aux nouvelles réalités. L'enseignement véhiculé dans les institutions d'éducation de niveau secondaire, entre autres, s'adapte difficilement aux besoins et aux valeurs de la société industrielle. De plus, ces écoles privées sont difficilement accessibles à la majorité des franco-ontariens. Ceux-ci se voient donc contraints d'abandonner rapidement le milieu scolaire. Du travailleur agricole qu'il était le franco-ontarien devient un employé non-spécialisé.

L'intégration dans la société industrielle et moderne est par définition en Ontario un milieu anglophone où les valeurs et la langue sont plutôt celles du groupe dominant. Une fois de plus la langue et la culture française seront sérieusement menacées.

C'est le début du conflit entre les intérêts ethniques et économiques. C'est la brisure entre les valeurs reçues à l'intérieur de la famille franco-ontarienne et catholique, dans les écoles élémentaires françaises et catholiques et le monde du travail, des affaires et des communications qui est surtout anglais et protestant. A la sortie de l'école, les Franco-Ontariens commencent à douter de la rentabilité et de l'importance de la langue française pour faire face aux problèmes socio-économiques de la société industrielle.

(Bernard, 1978: 23)

De plus en plus intégré dans la société globale, le groupe franco-ontarien arrive difficilement à proposer à ses membres surtout aux plus jeunes des attitudes, des comportements et des modèles de réussite socio-économiques différents de ceux proposés par le groupe dominant et la société globale.

L'intégration dans le processus de développement de cette société globale sera donc perçue par certains comme une condition sine qua non à la réussite économique et au prestige social et, par d'autres, comme un long et inéluctable processus d'assimilation.

Ce dilemme auquel est confronté la communauté franco-ontarienne depuis les années 30 reste encore aujourd'hui un problème de taille pour les leaders de cette communauté, même dans les milieux où les francophones sont nombreux et semblent à la fois bien nantis et bien organisés. Le cas de la région d'Ottawa-Carleton qui est ici notre objet d'étude, servira à

approfondir la prise de conscience effectuée par les leaders face à la situation actuelle de leur communauté.

Possédant une population totale de 471,935 lors du recensement de 1971, la région d'Ottawa-Carleton compte 98,360 (20.8%) individus de langue maternelle française et 82,705 (17.5%) ayant le français comme principale langue d'usage à la maison. C'est-à-dire un taux moyen d'anglicisation de 15.9% (Canada Census, 1971). Ce qui peut sembler relativement faible comparé à la moyenne d'anglicisation qui se situe pour la même époque en Ontario à 26.9% (FFHQ, 1977:24).

Dans son rapport sur la situation de la recherche sur la vie française en Ontario, Pierre Savard décrit la région métropolitaine d'Ottawa comme une région qui est, selon toute apparence et en fonction de certains indicateurs choisis, une région privilégiée. Une région dans laquelle les francophones peuvent travailler, obtenir des services et vivre en français.

Par son statut de capitale nationale et de ville bilingue, Ottawa donne l'image d'une ville où la langue et la culture françaises peuvent s'épanouir sans trop de difficulté puisque la communauté francophone est nombreuse et dispose d'une organisation sociale bien structurée et très diversifiée. En effet, la région d'Ottawa-Carleton possède diverses institutions d'ordre culturel des galeries d'arts, le Centre National des Arts, de nombreux musées, etc., des médias d'information en langue française tels que le journal Le Droit, Radio-Canada en plus de quelques postes de radio de langue française, l'Office national du film, un réseau d'écoles

françaises allant de l'élémentaire à l'université, en plus d'être le siège social de la majorité des associations franco-ontariennes et par surcroît, à proximité de la province de Québec.

Toutefois, si nous y regardons de plus près, on peut constater selon Savard que cette culture française dont il est question ici ne semble pas aussi bien refléter la mentalité de la communauté franco-ontarienne de la région d'Ottawa-Carleton qu'on pourrait le croire. Il s'agit d'une culture française que l'on pourrait qualifier d'internationale (Paris, Montréal, Québec) et qui est valorisée et véhiculée essentiellement à l'intérieur des milieux relativement privilégiés de la région d'Ottawa métropolitain.

Parallèlement à cette culture française qui gravite surtout autour des milieux gouvernementaux, il existe dans la région d'Ottawa-Carleton une culture franco-ontarienne qui prend ses racines dans une communauté possédant une organisation et une dynamique sociale qui lui sont propres.

C'est donc pour tenter de cerner davantage cette culture franco-ontarienne dans certaines de ses spécificités que nous vous proposons cette étude de la structure et de l'idéologie du leadership franco-ontarien de la région d'Ottawa-Carleton.

Le rapport de cette recherche sera présenté en 4 chapitres. Le premier situera cette recherche à l'intérieur de la recherche sociologique concernant les groupes ethniques tout en expliquant les grandes lignes du cadre théorique qui a servi de guide à cette recherche. Le deuxième chapitre décrira la démarche méthodologique qui a été utilisée pour réaliser cette enquête. Le troisième chapitre que nous intitulerons l'analyse descriptive des données concernant le leadership franco-ontarien de la région d'Ottawa-Carleton présentera l'ensemble des données les plus significatives que nous ayons récoltées lors de l'enquête. Le quatrième et dernier chapitre que nous appelons ici l'analyse de corrélations permet de dégager l'influence qu'ont certains facteurs structurels sur la perception qu'ont les leaders franco-ontariens de leur communauté.

L'analyse de ces données nous permettra de cerner en plus le type de leadership que l'on retrouve dans la communauté franco-ontarienne d'Ottawa-Carleton, et l'orientation de son action.

CHAPITRE-I

Cadre théorique

L'étude des relations ethniques dans une société donnée a souvent incité les chercheurs à poser le problème de la persistance d'une communauté malgré les relations quelquefois conflictuelles que leurs interactions suscitent.

Qu'il s'agisse d'analyses portant sur l'assimilation, l'amalgamation ou le pluralisme culturel pour ne nommer que celles-ci, plusieurs études de relations ethniques portent une attention particulière à l'analyse des processus sociaux. Ceux-ci se dégagent du type d'interaction qui s'établit entre les différents groupes ethniques qui composent une collectivité donnée.

Abordée de ce point de vue, l'étude des groupes ethniques nous amène à proposer des analyses de stratification sociale et sert ainsi de point de départ aux études de société globale. (Newman, 1973).

Si la notion de relation entre groupes ethniques semble avoir orienté d'une façon certaine la recherche sur les communautés ethniques, la sociologie urbaine nous amène à nous pencher d'une façon plus spécifique sur la composition interne de ces collectivités en les abordant plutôt par le biais de leur structure organisationnelle. La littérature en relation inter-

ethnique fournit déjà des données pertinentes en ce domaine, mais peu d'analyses systématiques ou de cadres conceptuels. (Clark, 1973).

Amené à s'interroger sur cette question, Breton orientera ses recherches vers l'étude de la structure institutionnelle des communautés ethniques (Breton, 1964). L' "institutional completeness" ou la complétude institutionnelle de Breton est présentée ici comme étant une structure d'intégration des immigrants à l'intérieur de leur propre groupe ethnique. "The presence of formal organizations in the ethnic community set out forces that have the effect of keeping the social relations of the immigrants within its boundaries. It tends to minimize out-group contacts." (Breton, 1964: 196). Cette complétude institutionnelle constitue donc pour Breton, la base essentielle de développement d'une capacité organisationnelle en vue d'une action concertée ou "Corporate Action". Comme Swanson le faisait remarquer: "every collectivity is in some measure a corporate actor... and its corporate existence is contained (1) in a legitimated procedure through which participation can undertake collective action and (2) in a legitimated sphere of action to which this procedure may be applied... a sphere of jurisdiction". (1971: 611).

Pour mieux cerner cette notion de "corporate action", Breton nous propose un cadre d'analyse qui nous permet de percevoir une collectivité ethnique comme une entité structurée dont l'existence peut être analysée en fonction de sa capacité organisationnelle en vue d'une action concertée. L'analyse de cette entité organisationnelle se retrouve donc particulièrement

développée chez Breton dans une étude des variations du type et de l'importance de l'action concertée parmi les communautés ethniques. (Breton, 1977).

S'inspirant de cette étude qui porte sur l'analyse de la capacité organisationnelle, nous tenterons de voir dans ce présent travail comment la structure et l'idéologie du leadership peut affecter le développement de l'action concertée, chez les franco-ontariens. Le choix de cette variable "leadership" se justifie du fait que parmi l'ensemble des recherches effectuées sur la collectivité franco-ontarienne, la dimension du leadership semble de loin la moins bien explorée.

Parler de leadership, c'est soulever un problème méthodologique qui n'est pas tout à fait résolu. (Ce problème conceptuel sera discuté au chapitre suivant). Toutefois, dans le cadre de notre recherche sur la communauté franco-ontarienne, nous aborderons le concept de leadership de la façon la plus générale qui soit. C'est-à-dire, sous l'angle des processus et des facteurs structurels qui peuvent affecter le type et l'importance que prend l'action concertée dans une communauté donnée. Ce leadership que nous qualifions ici de positionnel de symbolique et d'action, sera défini en fonction de "l'exposition" qu'il a au sein de la communauté. Celui-ci regroupe donc un ensemble d'individus qui jouissent d'une certaine reconnaissance de la part des membres de la communauté franco-ontarienne de la région d'Ottawa-Carleton. Ces leaders pourront être perçus comme étant des individus détenteurs de positions importantes ou prestigieuses, comme

pouvant influencer les prises de décision, ou encore tout simplement comme étant actifs à un niveau donné ou dans un secteur d'activités particulier de la communauté.

Afin de mieux saisir l'influence qu'ont ces derniers sur l'action concertée des membres de leur communauté, nous nous arrêterons donc tout particulièrement à l'analyse de certains facteurs inhérents à l'étude du leadership communautaire. Nous nous intéresserons donc spécialement aux secteurs d'activités et d'influences de ces leaders, à sa composition, à la structure du pouvoir de ce leadership (Walton (1968), Hawley (1963), Aiken (1969), à l'orientation de ses buts en terme d'attitudes et d'idéologie (Wilson, 1960), aux stratégies qui sont employées par ces leaders pour satisfaire les intérêts de la communauté dans laquelle ils sont impliqués, ainsi qu'aux obstacles qu'ils rencontrent dans le développement d'une action concertée.

L'analyse de l'impact de la structure et de l'idéologie du leadership sur l'action concertée d'une collectivité, afin d'être saisie dans toute sa complexité, exige que la problématique soit abordée à deux niveaux (Breton, 1977).

Le premier niveau, que nous appellerons le niveau du groupe, fournit une analyse des facteurs organisationnels pouvant servir de base au développement d'une action concertée (appendice I). Le deuxième niveau pour sa part, tente de mettre en relief certaines dispositions individuelles qui facilitent l'implication de l'individu, dans une action concertée. Nous

appellerons ce dernier le niveau individuel de l'action (appendice II).

L'analyse de certaines relations qui s'établissent entre les diverses composantes de chacun de ces niveaux et de l'interrelation qui existe entre ces deux niveaux d'analyse nous permettront de dégager certains mécanismes par lesquels la structure et l'idéologie du leadership peuvent affecter et faire ainsi varier, dans un certain sens, le type et l'importance que peut prendre une action concertée dans une communauté donnée.

De façon plus concrète, l'étude de la structure et de l'idéologie du leadership franco-ontarien sera effectuée au niveau groupe en tenant compte surtout de facteurs d'ordre organisationnel. Pour des fins d'analyse, ces facteurs sont regroupés en trois types: les facteurs d'environnement, les facteurs d'organisation sociale et les facteurs relatifs aux processus sociaux. (Breton, 1977: appendice I).

S'inspirant des paramètres proposés par Breton, nous nous arrêterons dans un premier temps sur les facteurs d'environnement (les facteurs historiques et démographiques, les ressources potentielles, le support et l'opposition sociale) qui nous serviront surtout à situer la problématique de l'impact de la structure et de l'idéologie du leadership sur l'action concertée de la communauté franco-ontarienne dans un temps et un espace déterminés.

Ces quelques considérations environnementales qui sont introduites

ici comme des variables exogènes à l'analyse de la structure et de l'idéologie du leadership franco-ontarien ont déjà été présentées dans la partie introduction de cette enquête.

Une fois défini le type d'environnement dans lequel se situe notre communauté, nous tenterons d'identifier notre leadership franco-ontarien et d'en saisir la composition structurelle et idéologique.

L'identification des leaders sera effectuée à ce niveau-ci par l'analyse de données recueillies au niveau du système interorganisationnel de la communauté. C'est-à-dire au niveau de l'ensemble des associations, groupements et organisations qui composent déjà le tissu social de notre communauté.

D'autres facteurs comme le mentionne Breton pourraient également être utilisés pour l'identification du leadership. Il s'agit des réseaux sociaux et des systèmes de communication. Ceux-ci pourront faire l'objet d'études subséquentes, auprès de l'ensemble des membres de la communauté.

L'analyse des données recueillies auprès des représentants officiels du système interorganisationnel de la communauté nous permet d'identifier le leadership franco-ontarien de la région d'Ottawa-Carleton et de faire ressortir certains des aspects morphologiques de sa composition tels que sa dimension démographique et socio-économique.

- Une fois le leadership circonscrit, c'est par l'entremise de données recueillies par interview auprès de ces leaders que nous tenterons de dégager la perception qu'ont ceux-ci de la structure et de l'idéologie du leadership franco-ontarien sous différents aspects tels que: les caractéristiques structurelles du leadership (monolithique, coalitionnelle, amorphe, etc.), les stratégies et les moyens utilisés par les leaders pour atteindre les buts proposés, les résultats escomptés, le support et l'opposition que reçoit l'action des leaders de la part des membres du groupe concerné. De plus, nous porterons une attention toute spéciale à la perception qu'ont les leaders des problèmes de la communauté, des secteurs déficients ainsi que de l'orientation que devrait suivre l'action concertée dans les différents secteurs d'activités, ceci à la lumière de certaines caractéristiques structurelles telles que: le statut socio-économique, le niveau d'éducation, etc.

Ces différentes notions pourront nous amener à formuler certaines hypothèses sur la propension qu'ont les leaders à s'engager dans certains type d'action concertée. De cette manière, nous serons mieux en mesure d'évaluer la vitalité du leadership franco-ontarien de la région d'Ottawa-Carleton. Il nous sera de plus possible de faire ressortir l'impact de la structure et de l'idéologie du leadership sur les variations en terme de type et d'importance de l'action concertée dans la communauté franco-ontarienne d'Ottawa-Carleton.

Pour conclure, ajoutons que cette étude sur le leadership franco-ontarien ne pourra pas faire l'analyse complète de l'ensemble des variables impliquées dans le phénomène que nous appelons ici l'influence des facteurs structurels et idéologiques sur les variations du type et de l'importance de l'action concertée. Toutefois, elle pourra être considérée comme une contribution partielle à l'avancement de la recherche en ce domaine et pourrait de cette façon s'inscrire dans une recherche plus globale sur l'analyse de l'action concertée et de la capacité organisationnelle des franco-ontariens.

Passons maintenant au côté méthodologique.

CHAPITRE II

Méthodologie

Dans son étude sur les variations du type et de l'importance de l'action concertée parmi les communautés ethniques, Breton (1977) propose, en plus d'un cadre d'analyse, différentes méthodes d'investigations. Au nombre de quatre, 1) enquête auprès des membres de la communauté, 2) cueillette de données auprès d'un informant, 3) interview auprès des leaders de la communauté, 4) analyse de contenu; ces procédés méthodologiques devraient permettre de cerner certaines dimensions particulièrement pertinentes à l'analyse de l'action concertée d'une communauté donnée.

Dans le cadre de notre recherche, nous avons choisi de nous limiter d'une façon spécifique à l'interview des leaders de la communauté franco-ontarienne. Cette démarche méthodologique nous permettra de dégager la perception qu'ont ces leaders d'eux-mêmes, de leur action en tant que leader de leur communauté ainsi que de la structure et de l'idéologie du leadership de la communauté franco-ontarienne de la région d'Ottawa-Carleton.

Il s'agit donc pour nous de faire ressortir la perception qu'ont ces leaders des différents secteurs d'activités et d'influences des leaders franco-ontariens, de la composition et de la structure du pouvoir du

leadership, de l'orientation de ses buts et des stratégies employées ainsi que les obstacles rencontrés dans le développement d'une action concertée au sein de leur communauté.

Avant toutefois d'entreprendre l'investigation de la structure et de l'idéologie du leadership franco-ontarien, il nous fallait préciser notre concept de leadership.

Pour les fins de notre recherche, nous proposons une définition du leadership que nous voulons la plus englobante possible. Une définition qui nous permettra d'avoir accès aux différents niveaux d'actions et aux différents secteurs d'activités de la communauté. Cette définition inspirée d'auteurs tels que Dahl (1961), Hunter (1963), Freedman (1963) et Edinger (1967) comprend quatre points:

- 1) Ensemble d'individus qui ont une certaine reconnaissance de la part des membres de la communauté franco-ontarienne de la région d'Ottawa-Carleton.
- 2) Détenteur de position importantes ou prestigieuses.
- 3) Membre actif à un niveau donné ou dans dans un secteur particulier de la communauté.

4) Membre influençant ou participant aux prises de décisions qui concernent un secteur donné ou l'ensemble de la communauté.

Par une telle définition, nous avons voulu tenir compte à la fois des dimensions structurelles et des processus sociaux qui concernent le leadership en nous basant exclusivement sur la perception qu'ont les franco-ontariens du leadership de leur communauté.

Afin de rendre opérationnel ce que nous appelons ici la perception qu'ont les franco-ontariens du leadership de leur communauté, nous avons interrogé les membres de la communauté qui sont reliés directement au système interorganisationnel franco-ontarien (Breton: 1977). C'est-à-dire, à l'ensemble des associations, regroupements et institutions qui composent la structure communautaire franco-ontarienne de la région d'Ottawa-Carleton.

L'échantillon de leaders que nous avons utilisé lors de cette enquête fut construit à partir du Bottin des organismes franco-ontariens édité par l'Association Canadienne-française de l'Ontario, (ACFO) 1976. Ce dernier regroupait pour la région d'Ottawa-Carleton, 176 organismes franco-ontariens incluant écoles, paroisses, caisses populaires, associations volontaires, corporations, clubs sociaux, etc. Représentant les différents secteurs d'organisation sociale, ces organismes donnaient une vision globale de l'organisation communautaire franco-ontarienne qui existait dans la région d'Ottawa-Carleton.

Le sondage que nous avons réalisé auprès de ces associations nous a permis de circonscrire l'échantillon de leaders qui a été utilisé dans cette recherche. Ce sondage a été effectué par téléphone, dans une période de quatre mois s'échelonnant du mois de mai au mois d'août 1978. Durant cette période, nous avons contacté chacun de ces organismes en nous adressant soit à leur président(e), secrétaire général(e), directeur(trice) ou à défaut, à une personne responsable ou officiellement mandaté(e) pour représenter l'organisme en question.

Chacun des individus avec lequel nous avons pu entrer en contact fut abordé de la façon suivante:

Nous faisons actuellement une recherche sur le leadership franco-ontarien, dans le cadre d'une thèse de maîtrise, à l'Université d'Ottawa.

Nous aimerions, si cela vous est possible, que vous nous donniez le nom d'individus que vous considérez comme étant des leaders de la communauté franco-ontarienne de la région d'Ottawa-Carleton et cela à quelque niveau que ce soit.

Des 176 organismes répertoriés dans le Bottin des organismes franco-ontariens, 151 seulement ont pu être contactés. Parmi les organismes qui n'ont pas répondu, 12 d'entre eux n'existaient plus en tant qu'organisme franco-ontarien, 7 représentants officiels d'organismes étaient à l'extérieur de la région, de la province ou du pays, 5 ont dit ne pas pouvoir participer au sondage et un a refusé de répondre sans plus d'explication.

La compilation des données ainsi recueillies auprès des représentants des organismes franco-ontariens nous a permis d'identifier 589 individus qui dans la région d'Ottawa-Carleton sont perçus comme étant, à différents niveaux, dans différents secteurs donnés et pour différentes raisons des leaders franco-ontariens.

Ces leaders, toutefois, ne jouissaient pas tous de la même "exposition" au sein de la communauté franco-ontarienne puisque leurs noms ont été mentionnés entre 1 et 41 fois par les représentants du système interorganisationnel. Pour les fins de notre recherche nous avons dû écarter les leaders dont l'exposition était trop faible pour être significative. C'est-à-dire tous ceux dont le nom n'était apparu qu'une fois, soit 450 des 589 individus déjà mentionnés. La faible exposition de ces derniers peut s'expliquer par le caractère marginal de leur action ou du secteur d'activités dans lequel ils agissent.

Tableau I - Exposition des leaders: Nombre de fois que le nom du leader a été mentionné

1 fois	:	450
2 fois	:	63
3 fois	:	17
4 fois	:	10
5 fois	:	13
6 fois	:	4
7 fois	:	2
8 fois	:	3
9 fois	:	3
11 fois	:	3
12 fois	:	2
14 fois	:	1

15 fois	:	1	Echantillon de 74 leaders
16 fois	:	2	
17 fois	:	1	
18 fois	:	2	
20 fois	:	1	
21 fois	:	2	
31 fois	:	2	
32 fois	:	1	
35 fois	:	1	
36 fois	:	1	
40 fois	:	1	
41 fois	:	1	

Par conséquent, le nombre de leaders franco-ontariens répertorié dans la région d'Ottawa-Carleton fut donc ramené à 139 individus. Il s'agissait là d'individus dont les noms avaient été mentionnés plus de deux fois. De ce nombre, nous avons choisi d'interviewer les leaders qui représentaient un certain niveau d'exposition: c'est-à-dire 74 d'entre eux dont les noms sont apparus plus de trois fois. Il s'agira donc ici d'un échantillonnage non-probabiliste, orienté en fonction d'un objectif (Selltitz, 1977: 511): celui de cerner le leadership qui possède une forte exposition dans la région d'Ottawa-Carleton. Compte tenu de l'objet de cette étude, du type de communauté étudiée (Dans la région d'Ottawa-Carleton la population de langue maternelle française se situait en 1971 à 96,900 (Savard, 1977: 50)), et des ressources dont nous disposions, nous considérons que les 74 leaders recrutés pour les fins d'interview représentent un échantillon suffisamment élaboré pour nous permettre de dégager certaines observations sur la structure et l'idéologie du leadership franco-ontarien.

Après avoir déterminé le nombre et choisi les leaders, nous avons procédé à la phase des entrevues.

La période consacrée à l'interview des leaders franco-ontariens s'est étendue sur une période de 5 mois, c'est-à-dire du mois d'avril au mois d'août 1979. Durant cette période, nous avons tenté d'entrer en contact à plusieurs reprises avec les 74 leaders que nous avons identifiés comme représentants du leadership franco-ontarien dans la région d'Ottawa-Carleton. Parmi eux, 63 ont participé à l'interview d'une durée moyenne d'1 heure et 45 minutes. Chez les non répondants, 6 leaders étaient à l'extérieur de la région au moment où nous avons effectué les interviews, 3 souffraient d'indisposition, et 2 n'ont pu être rejoints.

Les interviews ont été effectués par un seul enquêteur (l'auteur-même de ce rapport) à l'aide d'un questionnaire formel que vous trouverez à l'appendice X. Ce questionnaire qui comprenait 42 questions fermées et semi-ouvertes incluant 179 variables visait essentiellement à nous donner les outils nécessaires pour établir en quelque sorte une vue d'ensemble sur la structure et l'idéologie du leadership franco-ontarien d'Ottawa-Carleton.

Les données qui ont été recueillies par cette enquête nous permettent de nous arrêter dans un premier temps sur quelques facteurs démographiques et socio-économiques d'identification du leadership tels que:

- 1) Quel est l'âge, le sexe, l'état civil et le niveau d'éducation des leaders?
- 2) Quel est leur statut-socio-économique?
- 3) Dans quel type de structure sont-ils intégrés?

Dans un deuxième temps, les données nous permettent de faire ressortir surtout les facteurs relevant de la perception qu'ont les leaders de leur communauté:

- 1) la perception de ce qu'est un franco-ontarien.
- 2) la perception de son propre leadership.
 - 1) des buts qu'il vise
 - 2) de ses moyens d'action
 - 3) des obstacles qu'il rencontre
 - 4) de l'appui qu'il reçoit
 - 5) des stratégies utilisées
 - 6) de son type de leadership
- 3) la perception de sa communauté.
 - 1) des difficultés que connaît sa communauté
 - 2) des secteurs déficients
 - 3) des secteurs à privilégier
 - 4) de l'efficacité des organismes
 - 5) de son organisation communautaire
 - 6) de l'action des leaders
 - 7) des secteurs d'activités dans lesquels il exerce son leadership
- 4) Des conflits
 - 1) à l'intérieur de la communauté
 - 2) dans ses relations inter-communautaires
 - 3) dans ses relations avec la société globale.

L'analyse de ces données permet donc de déterminer quelles sont les actions qui semblent mobiliser le plus d'énergie et de ressources, le degré de consensus ou de conflit que les différentes actions proposées révèlent, la nature des forces en présence, comment et par qui le consensus est atteint, comment le conflit est manipulé.

Ces données visent donc essentiellement à fournir d'une part une perception globale des ressources à mobiliser en vue d'une action concertée, et d'autre part de déceler l'orientation que les leaders tendent à donner à cette action: Ceci nous permettra donc de dégager certains facteurs pouvant influencer la variation du type et de l'importance de l'action concertée dans la communauté franco-ontarienne de la région d'Ottawa-Carleton.

Arrêtons-nous maintenant à l'analyse descriptive des principales données contenues dans cette enquête.

CHAPITRE 3

Analyse descriptive des données concernant le leadership franco- ontarien de la région d'Ottawa- Carleton

L'enquête que nous avons effectuée dans la région d'Ottawa-Carleton nous a permis d'entrer en contact avec 63 leaders de la communauté. Ces leaders, comme nous l'avons mentionné au chapitre précédent, ont été choisis en fonction de la reconnaissance dont ces derniers jouissaient dans leur milieu. C'est-à-dire de leur exposition au sein de la communauté. L'analyse des données recueillies auprès de ces individus nous a permis de dégager certaines tendances inhérentes au leadership franco-ontarien reconnu comme tel dans la région d'Ottawa-Carleton.

Nous présentons donc dans ce chapitre les principales caractéristiques que nous avons pu dégager de ce leadership. Elles seront présentées sous quatre dimensions particulières:

- 1) Profil sociologique des leaders
- 2) Identification des principaux secteurs d'activités et du type d'action des organismes
- 3) Identification des principaux secteurs d'activités et du type d'action des leaders
- 4) Perception que se font les leaders de leur communauté

Passons maintenant à l'analyse descriptive des données recueillies.

1- Profil sociologique des leaders

Afin de pouvoir identifier la composition du leadership de notre communauté, nous avons retenu six variables qui nous permettent de le décrire avec assez de précision: le sexe, l'âge, l'état civil, le niveau d'éducation, le statut socio-économique et la localisation de ces leaders dans la communauté.

Ces variables qui nous permettront d'identifier en quelque sorte le leadership franco-ontarien seront utilisées ultérieurement, à l'exception de la variable localisation des leaders, comme variables indépendantes. Ces dernières nous permettront ainsi de faire ressortir certaines dimensions pertinentes à la compréhension de l'orientation de l'action du leadership franco-ontarien. Elles feront donc ici l'objet d'une attention toute particulière.

Le leadership franco-ontarien de la région d'Ottawa-Carleton tel qu'il est apparu lors de notre enquête est composé à 79.4% d'hommes et 20.6% de femmes.

Bien que leur âge varie entre 23 et 87 ans, on notera que la moyenne est de 50 ans et que 50% d'entre eux ont plus de 48 ans. Le tableau qui suit laisse voir la répartition des leaders interviewés par groupe d'âge.

Tableau II Age des leaders

		%
moins de 29	1	1.6
30 à 39	14	22.2
40 à 49	17	27.0
50 à 59	14	22.2
60 à 69	11	17.5
70 à 79	4	6.3
80 et plus	2	3.2
Total	63	100.0

L'analyse de ce tableau nous permet de faire ressortir l'absence de concentration du leadership à l'intérieur d'un de ces groupes d'âge en particulier. Chez les franco-ontariens, 71.4% des leaders ont entre 30 et 59 ans et se distribuent également, soit à 22.2% dans les catégories des 30 à 39 ans et des 50 à 59 ans. On remarque toutefois que la concentration la plus forte de leaders se situe dans la catégorie des 40-49 ans soit 27.0% du leadership et la plus faible chez les leaders de moins de 29 ans soit 1.6%. A noter également la forte proportion de leaders de 60 ans et plus soit 27.0% de la population étudiée. Cette dernière représentation étant apparue ici équivalente à celle offerte par les leaders de 40-49 ans qui représentent la plus forte concentration de leaders de notre échantillonnage.

Au niveau de l'état civil des leaders interviewés, on note une forte représentation soit 77.7% d'individus qui sont ou qui ont été mariés.

Tableau III Etat civil des leaders

		%
célibataire	6	9.5
religieux(se)	8	12.7
marié(e)	44	69.8
autres: veuf(ve) séparé(e), divorcé(e)	5	7.9
Total:	63	100.0

De ce nombre, 65.1% disent avoir des responsabilités familiales, c'est-à-dire des enfants d'âge scolaire à leur charge.

Une autre variable qui peut de notre point de vue affecter considérablement l'analyse que l'on fait de la communauté, le choix des priorités ainsi que l'orientation de l'action que prennent les leaders de la communauté est sans aucun doute le niveau d'éducation de ces derniers.

Tableau IV Niveau d'éducation des leaders

		%
Secondaire	9	14.3
Collège	2	3.2
Université (sous-gradué(e)s)	5	7.9
Université (gradué(e)s)	47	74.6
Total:	63	100.0

A cet effet, on note dans le tableau IV que 82.5% des leaders disent avoir entrepris des études universitaires et 74.6% de ceux-ci ont obtenu au moins un diplôme de premier cycle.

En plus du niveau d'éducation, une autre variable peut s'avérer particulièrement significative pour l'analyse de l'orientation de l'action. Il s'agit du niveau socio-économique des leaders de la communauté.

Pour dégager le statut socio-économique des leaders franco-ontariens de la région d'Ottawa-Carleton, nous nous sommes référés à l'échelle de Blishen (1976: 71-79).

Cette échelle qui se veut une échelle de prestige social est basée sur des indices socio-économiques fabriqués à partir du niveau de revenu et d'éducation des individus. Ces indices ont été tirés essentiellement de 480 catégories d'emploi répertoriées par Statistiques Canada lors du recensement de 1971. On notera toutefois que l'index socio-économique que Blishen dégage de ces catégories d'emploi tient compte exclusivement du travailleur masculin sur la base de moyenne de revenu et de niveau d'éducation par catégorie d'emploi.

Le niveau socio-économique des catégories occupationnelles ainsi identifiées varie de 14.39 à 75.24 et se distribue sur une échelle de prestige variant de 1 à 500. Le rang qui correspond à l'indice socio-économique 75.24 représente le niveau le plus élevé de prestige attribué à une catégorie occupationnelle.

L'application de l'échelle de Blishen montre au tableau V le niveau socio-économique des leaders interviewés.

Tableau V Niveau socio-économique des leaders

<u>Niveau socio-économique</u>	Rang	%
70.00 - 75.24	20 - 1	9 14.3
60.00 - 69.99	85 - 21	30 47.6
50.00 - 59.99	167 - 84	15 23.8
40.00 - 49.99	272 - 168	0 0.0
30.00 - 39.99	388 - 273	1 1.6
14.39 - 29.99	500 - 389	1 1.6
* Leaders non intégrés dans l'échelle Blishen		7 11.1
Total:		63 100.0

L'analyse de ce tableau démontre bien que le leadership franco-ontarien se retrouve particulièrement concentré au niveau supérieur de l'échelle des statuts socio-économiques puisque 61.9% des leaders se retrouvent dans les catégories 60.00 et plus.

Au niveau de la place occupée par ceux-ci dans l'échelle de Blishen, on constate que malgré l'étendue des indices socio-économiques ressortis lors de notre enquête (de 28 à 75), la moyenne du niveau socio-économique des leaders franco-ontariens se situe dans le quart supérieur de l'échelle Blishen, soit 55. De plus, on note que 50% des leaders ont un indice socio-économique supérieur à 63.

* Il n'y a pas eu de valeur de prestige social attribuée aux leaders de cette catégorie.

Nous devons également souligner que nous avons dû écarter de l'échelle de Blishen 11.1% des leaders qui se sont identifiés comme ménagères ou retraités puisque l'échelle n'offre aucun indice pour ces deux catégories occupationnelles.

The data in the 1971 scale are based on those persons in the male labour force who worked in 1970 and for whom occupation refers to the job held in the week preceding the 1971 census enumeration or the job of longest duration since 1 January 1970 if they were not employed that week.

(Blishen 1976: 71)

Conséquemment, 85.7% des leaders se situent dans le tiers supérieur de l'échelle de prestige qui varie de 1 à 500 et 68.3% dans le quart supérieur de cette même échelle.

Enfin, comme notre enquête sur le leadership franco-ontarien a un caractère régional, nous avons cherché à voir la distribution des leaders selon le lieu de résidence. Le tableau VI et VII nous permettent de voir la concentration des leaders selon le lieu de résidence.

Tableau VI Distribution par lieu de résidence des leaders

		%
Ottawa-Carleton	55	87.3
Prescott-Russel	3	4.8
Toronto	2	3.2
Hull (Québec)	3	4.8
Total:	63	100.0

Le tableau VII démontre que 87.3 des leaders interviewés dans cette enquête ont été localisés dans la région d'Ottawa-Carleton. Ces derniers se retrouvent particulièrement regroupés dans les quartiers By St-George (34.6%) et Gloucester (19.2%).

Tableau VII Distribution des leaders par lieu de résidence dans la région d'Ottawa-Carleton.

Alta Vista	5	9.6
Britannia	1	1.9
By St-George	18	34.6
Carleton	3	5.8
Dalhousie	1	1.9
Gloucester	10	19.2
Queensboro	1	1.9
Rideau	6	11.5
Vanier	6	11.5
Wellington	1	1.9
Total:	52	100.0

Les différentes données que nous venons de présenter sous l'item profil sociologique des leaders nous permettent déjà de faire certaines constatations sur le type de leaders que nous y avons retrouvé.

Pour résumer, rappelons que la distribution des leaders au niveau du sexe laisse apparaître une forte disproportion dans la participation au leadership des hommes par rapport aux femmes. Cette disproportion peut s'expliquer, d'après nous, de deux façons. Premièrement par la nature même de l'implication féminine dans la communauté franco-ontarienne qui, traditionnellement, a été orientée principalement vers l'organisation et le service communautaire; deuxièmement, par le type de leadership que notre méthode d'échantillonnage a circonscrit, et qui est basé essentiellement sur l'exposition et la reconnaissance de l'individu dans la communauté. Cette disproportion que l'on peut remarquer entre le leadership féminin et masculin peut s'avérer être une conséquence directe d'une certaine valorisation que l'on accorde généralement au secteur d'activité politique du leadership. Secteur d'activité généralement réservé aux hommes, sauf dans le cas de l'activité bénévole qui devient souvent le lieu réservé à la participation féminine au niveau politique de l'action. (Bird 1970: 375-403).

En ce sens, nous ne devons pas manquer de souligner que même si l'on remarque une certaine disproportion entre la participation masculine et féminine au leadership, les leaders franco-ontariens identifiés dans notre enquête représentent essentiellement un leadership politique et qu'à ce titre, la femme franco-ontarienne représente le 1/5 de notre échantillonnage. Cette fraction apparaît, à notre point de vue, une proportion très appréciable de femmes impliquées au niveau de l'activité politique de la communauté.

A cette première caractéristique s'ajoute l'âge des leaders. Notons toutefois que l'étendue de la distribution des leaders par groupe d'âge nous amène à nous interroger une fois de plus, sur la nature du concept de leadership qui a été ici utilisé et qui fait apparaître à travers ces différents groupes d'âge, différents types de leadership.

Ceux-ci seront classés essentiellement en trois catégories: le leadership que nous appellerons d'action, le leadership de position et le leadership symbolique.

Au niveau du leadership d'action, nous retrouvons les leaders considérés comme étant actifs et dont la reconnaissance comme leaders provient d'un appui plus ou moins tacite, accordé par certains individus, par des groupes ou par l'ensemble de la communauté, à des actions individuelles ou concertées entreprises par certains individus de la communauté.

Le leadership de position, pour sa part, se réfère aux individus détenteurs de poste de décisions dans les différentes organisations institutionnalisées de la communauté.

Quant au leadership symbolique, nous retrouvons entre autres les individus qui ont été actifs mais qui ont cessé aujourd'hui, pour différentes raisons, toutes formes d'action, tout en conservant leur réputation de leaders, puis les individus dont la réputation s'est fabriquée surtout à partir de leur statut socio-économique.

Nous ne croyons pas qu'il soit possible d'effectuer ici un découpage de ces différents types de leaders par groupe d'âge. Nous pensons toutefois pouvoir affirmer devant une distribution d'âge allant de 23 à 87 ans, une moyenne de 50 ans, un écart type de 48 ans et 27.0% des leaders appartenant à la catégorie des 60 ans et plus, que nous sommes en face du leadership à caractère surtout positionnel et symbolique: donc essentiellement de l'ordre du prestige.

Par conséquent, un leadership basé sur l'exposition des individus dans la communauté tend à mettre l'accent sur le caractère prestigieux du leadership et à favoriser ainsi la représentation des individus les plus âgés et les plus établis par rapport aux plus jeunes.

Une autre variable qui tend à confirmer que nous sommes en présence d'un leadership de prestige est le niveau d'éducation des leaders. Chez ces derniers, 74.6% des leaders ont obtenu au moins un diplôme de premier cycle.

Le fait donc que les leaders franco-ontariens se recrutent principalement chez les individus ayant effectué des études universitaires donne déjà certaines indications sur le type de leadership valorisé. De plus, cette variable peut s'avérer être un facteur déterminant dans l'analyse faite des problèmes de la communauté, dans le choix des priorités ainsi que dans le type et l'orientation des actions à entreprendre.

L'état civil des leaders interviewés peut amener également quelques précisions sur le type de leadership que l'on retrouve à l'intérieur de la communauté.

Après avoir constaté que 77.7% des leaders sont ou ont été mariés et que 65.1% ont des responsabilités familiales, compte tenu des groupes d'âges dans lesquels ces derniers se situent, nous sommes selon toute apparence devant un leadership qui reflète un certain conformisme face aux attentes de la société en ce domaine.

De plus, nous devons ajouter que les responsabilités familiales des 65.1% des leaders peuvent s'avérer être d'une certaine influence au niveau de l'orientation à donner à l'action ainsi que dans le choix des secteurs d'implication à privilégier.

Ces deux dernières variables à savoir l'état civil et les responsabilités familiales jouent donc par rapport aux autres variables déjà identifiées un rôle qui de notre point de vue est subsidiaire mais toutefois non négligeable.

En plus des facteurs déjà mentionnés, une dernière variable qu'est le niveau socio-économique semble fournir certaines indications sur le type de leaders, affecter considérablement l'analyse que les leaders font de la communauté, leur choix de priorités ainsi que l'orientation de leur action.

Les quelques constatations que nous avons déjà effectuées à ce niveau à l'aide de l'échelle de Blishen tendent à démontrer que les individus qu'on a identifiés ici comme leaders de la communauté sont des individus qui pour la plupart jouissent d'un certain prestige social conféré par leur statut socio-économique.

Ce qui, par conséquent, fait du leadership franco-ontarien de la région d'Ottawa-Carleton un milieu relativement privilégié, essentiellement prestigieux, mais dans lequel les intérêts individuels ne sont pas toujours conformes aux intérêts de l'ensemble de la communauté. Ce qui est à notre point de vue un des facteurs pouvant expliquer certaines dissensions idéologiques que l'on retrouve à l'intérieur même de leadership franco-ontarien.

Donc, pour les fins de notre recherche, les variables dont il a été question ici doivent être considérées comme des variables pouvant nous permettre d'identifier les facteurs déterminant une certaine forme de leadership en plus d'affecter l'analyse que les leaders font de leur communauté et l'orientation de leur action.

Le profil sociologique étant cerné, arrêtons-nous maintenant sur le type d'implication communautaire des organismes franco-ontariens dans lesquels les leaders interviewés se disent impliqués.

2 - Identification des principaux secteurs d'activités et du type d'action des organismes.

Les 63 leaders qui ont été interrogés lors de notre enquête ont identifié 56 associations, mouvements ou regroupements différents comme lieux privilégiés d'implication au niveau de l'action franco-ontarienne. Ces organismes représentaient l'ensemble des secteurs importants d'activités de la communauté (systèmes d'éducation, associations volontaires, organismes communautaires, etc.) ainsi que les différents palier d'action (municipal, régional, provincial et national).

Au niveau de l'implication des leaders dans ces organismes, 31.7% d'entre eux disent militer dans une seule organisation, 17.5% dans deux et 46.0% dans au moins trois de ces organisations. On notera également que 4.8% des leaders disent n'être impliqués actuellement dans aucun des organismes franco-ontariens.

Tableau VIII	Implication des leaders dans les organismes franco-ontariens	
		%
1 organisme	20	31.7
2 organismes	11	17.5
3 organismes et plus	29	46.0
aucun	3	4.8
Total:	63	100.0

Si nous nous arrêtons un instant sur le nombre d'organismes identifiés par nos 63 leaders, nous pouvons constater qu'il existe dans la communauté franco-ontarienne une très grande variété des lieux d'implication communautaire.

L'ensemble des organismes qui ont été ici répertoriés laissent entrevoir non seulement la diversité des secteurs et des niveaux d'implication communautaire mais aussi la diversité des groupes d'intérêt. On trouvera à l'appendice XI la liste des organismes identifiés par les leaders interviewés.

Fait intéressant à noter, 63.5% des leaders sont impliqués dans plus d'une organisation. C'est donc dire que malgré le nombre impressionnant d'organismes à vocation communautaire, le leadership franco-ontarien de la région d'Ottawa-Carleton représente une quantité relativement restreinte de personnes que l'on retrouve impliquées simultanément dans plusieurs organismes, dans différents secteurs d'activités et pouvant soutenir différents types d'action. Ils représentent donc un réseau d'influence relativement restreint et concentré.

Arrêtons nous un instant sur le niveau d'action ou d'influence de ces organismes ainsi que sur la distribution de ces organismes par secteur d'activités communautaires.

Le niveau d'influence de ces organismes s'exerce essentiellement sur 4 paliers: au niveau national 4.6%, provincial 38.1%, régional 27.0% et au niveau local 28.1%.

Le tableau IX qui suit nous donne un aperçu de l'importance qu'on accorde aux différents secteurs d'activités communautaires que nous regroupons ici sous deux items particuliers: les organismes institutionnalisés et les organismes communautaires.

Pour les fins de notre recherche, nous faisons ici une distinction entre deux types d'organismes. D'une part, ceux que nous qualifions d'institutionnalisés, qui réfèrent essentiellement aux organismes à caractère plutôt permanent et qui ont comme fonction d'administrer certains secteurs d'activités de la communauté par exemple: les commissions scolaires). D'autre part, les organismes dits communautaires que nous associons aux regroupements ou associations à caractère plus éphémère, nés de l'initiative de certains membres de la communauté et qui fonctionnent généralement sur une base de bénévolat.

Tableau IX Distribution des organismes par secteurs d'activités

<u>Secteurs</u>	Organismes institutionnalisés		Organismes communautaires		Total
		%		%	
Economique	2	3.3	0	0.0	3.3
Education	21	35.2	5	8.3	43.3
Culturel	0	0.0	4	6.7	6.7
Politique	3	4.9	2	3.3	8.3
Religieux	2	3.3	0	0.0	3.3
Social	15	25.0	6	10.0	35.0
Total:	43	71.7	17	28.3	100.0

A l'analyse de ce tableau, on note que 71.7% soit la majorité des leaders exercent leur leadership à l'intérieur des structures institutionnalisées de la communauté tandis que à 28.3% l'exercent au niveau des organismes communautaires à caractère bénévole.

Les secteurs d'activités que présentent le plus d'intérêt pour les leaders et les organismes aux quels ils participent sont essentiellement le secteur de l'éducation (école, commission scolaire, association professionnelle, comité de parents) 43.3% et le social (Acfo, média, service communautaire) 35.5%.

On note également le peu d'intérêt manifesté par l'ensemble du leadership pour l'implication dans les sphères économiques 3.3% politique 8.3%, religieuse 3.3% et culturelle 6.3%.

Les organismes qui sont actifs dans ces différents secteurs d'activités sont perçus par les leaders comme étant à 28.6% des groupes de pression qui visent essentiellement à promouvoir et défendre les intérêts de l'ensemble de la communauté et à 15.9% comme des associations qui promeuvent les intérêts d'un groupe en particulier. C'est donc dire que ces organismes sont perçus à 43.5% comme étant des organismes qui remplissent une fonction politique à différents niveaux d'implication de la communauté.

Toutefois, lorsque nous interrogeons les leaders sur le type d'action qu'ont les organismes dans lequel ils sont impliqués, il semble que ces organismes ont comme activité principale l'administration 19% et

l'animation 17.5%; 3.2% seulement consacre leur activité principale à la négociation ou "lobbying" et 1.6% à la contestation.

Tableau X Premier type d'activité poursuivie par les organismes

<u>Types d'action</u>		%
Action d'animation	11	17.5
Action de consultation	3	4.8
Action de contestation	1	1.6
Action de direction-gestion	12	19.0
Action d'information	4	6.3
Action d'innovation	4	6.3
Action de négociation-lobby	2	3.2
Action de recherche	2	3.2
Action de surveillance	4	6.3
Pas de réponse	20	31.7
Total:	63	100.0

1) le taux élevé de non réponse s'explique par le fait que beaucoup de leaders ne se sentent pas en mesure de répondre pour un organisme particulier.

Comme deuxième type d'action poursuivie par les organismes dans lesquels les leaders se sentent impliqués, on retrouve l'action d'animation 14.3% et l'action de négociation "lobbying" 12.7% comme type d'action privilégié.

L'appui que reçoit l'action de ces organismes de la part de la communauté ne semble pas provenir d'une source déterminée. Chacun de ces organismes dépendamment de son niveau d'action, de sa sphère d'activités ou de son orientation idéologique semble être en mesure de se trouver des appuis.

Tableau XI Appui offert aux organismes

<u>Niveau de l'appui</u>	oui %	non %	ne s'ap- plique pas		pas de réponse %	Total
			+ %	- %		
Niveau municipal	23.8	11.1	9.5	28.5	26.9	100%
Niveau régional	15.9	12.7	14.2	30.1	26.9	100%
Gouvernement provincial	34.9	17.5	7.9	12.7	26.9	100%
Gouvernement fédéral	34.9	6.3	14.2	17.5	26.9	100%
Associations franco-ontariennes	39.7	9.5	11.1	14.2	26.9	100%
Corps professionnels	39.7	14.2	1.6	15.9	26.9	100%
Population	42.9	3.2	12.7	15.9	26.9	100%
Média	36.5	11.1	9.5	14.2	26.9	100%

L'analyse de ce tableau nous permet de constater que les leaders reconnaissent une certaine légitimité aux organismes dans lesquels ils sont impliqués puisque dans 42.9% des cas on perçoit un certain appui de la part de la population en général et que 15.9% considère la question comme non pertinente, 3.2% seulement admet ne pas avoir l'appui de cette population.

Fait intéressant à noter, les leaders franco-ontariens perçoivent autant d'appui provenant du gouvernement provincial que fédéral pour les organismes dans lesquels ils sont impliqués 34.9%. Seulement 17.5%

des leaders affirment que leur organisme ne reçoit aucun appui du gouvernement provincial et 6.3% qui disent n'en recevoir aucun du gouvernement fédéral.

Au niveau de l'appui que reçoivent les organismes de la part des associations et des organisations franco-ontariennes, 39.7% des répondants se disent appuyés par les organismes du milieu. Cet appui provient essentiellement de l'ACFO régionale et provinciale à 42.9% et de AEFO à 11.1%. Ces deux organismes représentent les associations les plus en vue de la communauté.

L'appui que reçoivent les différents organismes de la part de la communauté se manifeste à 33.3% sous forme de participation directe aux diverses activités des organismes, à 30% sous forme de "membership" ou d'encouragement divers et à 19% par des subventions.

Donc, en ce qui concerne les associations qui regroupent le leadership franco-ontarien, on constate que celles-ci sont très diversifiées autant dans les différents secteurs d'activités que dans leur niveau d'implication.

Bien que diversifié, on remarque que le leadership est exercé par un nombre restreint de personnes qui concentrent l'essentiel de l'activité de leadership dans les secteurs d'éducation et d'organisation communautaire.

Même si l'action de ces organismes est orientée essentiellement vers l'administration, l'animation, la négociation et le "lobbying", le rôle attribué à ces organismes se veut éminemment politique. Ces groupes étant définis d'abord et avant tout comme des groupements de pression et de promotion des intérêts de l'ensemble de la communauté ainsi que des groupes d'intérêts particuliers.

Comme l'appui offert par l'ensemble de la communauté aux différents organismes franco-ontariens semble se manifester dans les différents paliers d'intervention que nous avons identifiés, l'ensemble des organismes franco-ontariens peut donc prétendre être assez bien encadré et soutenu par la communauté en général.

Passons maintenant à l'identification du type d'implication communautaire des leaders franco-ontariens.

3- Identification des principaux secteurs d'activités et du type d'action des leaders

Au niveau de l'action qui est exercée par les individus dans la communauté, nous avons cherché à savoir dans un premier temps depuis combien de temps les leaders que nous avons interviewés exerçaient un leadership dans la communauté.

Tableau XII Depuis combien de temps les leaders exercent-ils un leadership

		%
Moins de 5 ans	10	15.9
de 5 à 10 ans	14	22.2
de 10 à 20 ans	10	15.9
plus de 20 ans	29	46.0
Total	63	100.0

Le tableau XII nous permet de constater qu'il existe une certaine stabilité dans le leadership, 46% des leaders se disent impliqués comme leaders dans la communauté depuis plus de 20 ans.

Toutefois, le leadership qui était exercé lors de notre enquête était un leadership rémunéré par un salaire hebdomadaire ou un cachet chez 50.8% des leaders, 46% d'entre eux exercent leur leadership sur une base tout à fait bénévole.

Après avoir établi dans la section précédente que le leadership des organismes franco-ontariens s'exerce essentiellement dans deux secteurs d'activités soit l'éducation 43.3% et le social 35% on note qu'au niveau individuel du leadership l'activité des leaders s'exerce surtout au niveau de l'éducation 41.3%, du politique 28.6% et du social 14.3%. Les secteurs économique et culturel de même que religieux et

et linguistique pour leur part disposent respectivement de 4.8% et de 3.2% de l'implication individuelle des leaders.

Après avoir identifié les secteurs d'implication individuelle des leaders, nous avons de plus cherché à connaître quel était l'orientation de leurs actions en terme de buts poursuivis par l'ensemble des leaders de la communauté.

Auparavant toutefois, notons que 84.1% des leaders disent avoir toujours poursuivi les mêmes buts qui sont: la reconnaissance juridique des franco-ontariens (22.2%), leur regroupement (17.5%), le développement des ressources (matérielles et humaines) pour la collectivité franco-ontarienne, la création d'une identité franco-ontarienne (14.2%), l'obtention de services en langue française (11.1%), la participation aux centres de décision (9.6%) ainsi que l'encouragement à l'implication communautaire (9.6%).

La grande variété des buts qui ont été identifiées démontre bien la diversité des interventions des leaders au sein de la communauté. Cette diversité révèle bien qu'il existe chez les leaders franco-ontariens diverses perceptions de la réalité franco-ontarienne, divers niveaux d'analyse de problématique, plusieurs types de priorités et de niveaux d'action.

Arrêtons-nous maintenant sur les moyens d'action utilisés par les leaders pour atteindre leurs buts.

A ce niveau 69.8% des leaders affirment avoir toujours utilisé les mêmes moyens d'actions, 14.3% ont conservé plus ou moins les mêmes moyens d'action et 15.9% constatent avoir changé radicalement de moyens d'action depuis leur première implication comme leaders.

Tableau XIII Moyens d'action des leaders

		%
Administration interne	9	14.3
Animation	26	41.3
Contestation	3	4.8
Création d'association	6	9.5
Information, Recherche	8	12.7
"Lobbying"	3	4.8
Organisation communautaire	3	4.8
Politique active	5	7.9
Total:	63	100.0

Donc en ce qui concerne le type d'action poursuivi par les leaders il semble qu'il y ait une préférence marquée 41.3% pour un type d'action orienté essentiellement vers l'animation. Dans leur type d'action, les leaders se sentent fortement appuyés par la population en général 65.1% ainsi que par les associations franco-ontariennes à 63.5%.

Niveau de l'appui	Appui offert aux leaders				pas de réponse	Total %
	oui	non	+ ne s'ap- - plique pas			
niveau municipal	28.6	30.2	7.9	31.7	1.6	100
niveau régional	11.1	38.1	17.5	33.3	0.0	100
gouvernement provincial	36.5	38.1	12.7	12.7	0.0	100
gouvernement fédéral	57.1	14.3	14.3	14.3	0.0	100
associations franco-ontariennes	63.5	17.5	12.7	6.3	0.0	100
corps professionnels	47.6	30.2	7.9	14.3	0.0	100
population	65.1	9.5	17.5	7.9	0.0	100
médias	54.0	17.5	17.5	7.9	3.2	100

Cet appui, en plus d'être perçu par les leaders arrive dans 71.4% des cas à être évalué et même quantifié. Le tableau XV démontre en terme quantitatif l'appui que les leaders perçoivent recevoir.

	Evaluation quantitative que font les leaders de l'appui qu'ils reçoivent de leur communauté	
		%
Moins de 50 personnes	11	17.5
de 50 à 99 personnes	5	7.9
de 100 à 499 personnes	11	17.5
de 500 à 999 personnes	2	3.2
de 1,000 à 4,999 personnes	9	14.3
de 5,000 à 9,999 personnes	7	11.1
Impossible à évaluer	17	27.0
pas de réponse	1	1.6
Total:	63	100.0

L'appui qui est ici évalué par les leaders prend essentiellement la forme de participation directe des franco-ontariens aux initiatives des leaders à 52.3% ou de votes à 25.4%. Une autre forme d'appui que reçoit l'action des leaders franco-ontariens sont les subventions. A cet effet, on constate en se référant au tableau XIV que 57.1% des leaders se sentent appuyés dans leur action par le gouvernement fédéral et 36.5% par le gouvernement provincial. Cet appui se manifeste essentiellement sous forme de subventions accordées aux organismes par l'entremise des leaders.

Enfin, nous avons cherché à savoir quels résultats on pouvait escompter à court et à long terme de l'action des leaders dans la communauté.

A court terme, les secteurs qui semblent le plus bénéficier de l'action des leaders sont le secteur social, qui regroupe tout le domaine de l'organisation communautaire (33.3%), et le secteur de l'éducation (31.7%). Au niveau social, on s'attend comme résultats de pouvoir 1) regrouper les franco-ontariens par groupes d'intérêt (38%), 2) mobiliser les franco-ontariens pour être en mesure de faire valoir leur droit (24%), 3) favoriser l'implication des franco-ontariens dans la communauté et ainsi assurer une certaine relève (19%), 4) faire des pressions pour l'obtention de services communautaires en langue française (19%).

Au niveau de l'éducation on s'attend d'une part à voir une amélioration du système scolaire par la réorganisation structurelle du

système scolaire existant, c'est-à-dire un conseil homogène de langue française (46.7%); ou par l'amélioration de la qualité de l'enseignement en augmentant les ressources matérielles et humaines (25.%). D'autre part, on s'attend à une plus grande concientisation à la réalité franco-ontarienne par une meilleure information (29.8%).

A long terme, les secteurs d'activités dans lesquels on attend le plus de résultats des actions entreprises dans le milieu sont le secteur social (28.6%) et de l'éducation (25.4%).

Pour ce qui a trait au niveau social c'est-à-dire à l'organisation communautaire, les résultats escomptés se situent principalement à trois niveaux, 1^e favoriser l'implication des individus dans la communauté (33.3%), 2^e favoriser la relève des leaders (20%) et 3^e le regroupement des personnes âgées en vue de créer un groupe de pression (20%).

Au niveau de l'action à long terme dans le secteur de l'éducation, on espère pouvoir établir une structure scolaire autonome (44%) et créer une véritable mobilisation des franco-ontariens en vue de la défense des intérêts de la communauté.

Donc, comme nous avons pu le constater, le leadership franco-ontarien est un leadership dont l'implication se situe surtout à long terme puisque 46% d'entre eux sont actifs dans la communauté depuis plus de 20 ans. La majorité d'entre eux, soit 51% voient l'exercice de leur leadership rémunéré sur une base de cachet ou de salaire hebdomadaire. Les

butts poursuivis par les leaders sont très diversifiés et touchent plusieurs secteurs d'activités de la communauté. Le moyen d'action qui semble le plus s'attirer la faveur des leaders est l'animation et les résultats escomptés des actions entreprises se font sentir d'après les leaders surtout au niveau social où l'on cherche à regrouper et impliquer de plus en plus d'individus dans l'action communautaire de façon à assurer une certaine relève. Au niveau de l'éducation, les efforts déployés vont surtout dans le sens d'améliorer le système scolaire actuel dans le but qu'il devienne l'outil de développement communautaire privilégié.

4 - Perception que se font les leaders de leur communauté.

L'analyse que font les leaders de leur communauté s'avère pour nous une variable non seulement importante mais déterminante du type d'action que l'on peut retrouver à l'intérieur de la communauté. Nous avons donc cherché à savoir, d'une part, qui peut dans la communauté d'Ottawa-Carleton être perçu comme étant franco-ontarien. et d'autre part, s'il existe une certaine cohérence ou symétrie entre l'image que les leaders se font de leur communauté et l'orientation qu'ils donnent à leur action.

Arrêtons-nous un instant sur les caractéristiques qui d'après les leaders peuvent être utilisées pour déterminer qui peut être identifié comme franco-ontarien.

A la question, qui identifiez-vous comme franco-ontarien, les leaders ont fait ressortir particulièrement trois facteurs qui à différents niveaux sont considérés comme essentiels à la reconnaissance d'une appartenance franco-ontarienne. Il s'agit de la langue maternelle française (55.6%), de la langue d'usage française (17.5%) et du lieu de résidence en Ontario (7.9%). Ces trois indicateurs peuvent être considérés ici comme des éléments prépondérants à la reconnaissance d'une identité franco-ontarienne.

Après avoir fait ressortir les principales caractéristiques pertinentes à la reconnaissance d'une identité franco-ontarienne, arrêtons-nous maintenant à la perception que se font les leaders de leur communauté. Pour ce faire nous décrirons particulièrement la perception que se font les leaders des problèmes que la communauté franco-ontarienne d'Ottawa-Carleton doit affronter de façon globale de même que leur perception des secteurs d'activités déficients c'est-à-dire ceux où les besoins d'action se font le plus sentir et de ceux dans lesquels on devrait intervenir d'une façon prioritaire.

A cet effet, nous avons demandé aux leaders quel était selon eux le problème le plus important qu'a à affronter la communauté franco-ontarienne de la région d'Ottawa-Carleton.

Tableau XVI

Principal problème de la communauté
franco-ontarienne d'Ottawa-Carleton

		%
Aliénation	1	1.6
Assimilation	16	25.4
Déficiences du système d'éducation	1	1.6
Démographie	4	6.3
Ethnocentrisme	1	1.6
Isolement minoritaire	2	3.2
Leadership (relève)	7	11.1
Manque de cohésion	2	3.2
Manque d'identité culturelle	13	20.6
Manque d'organisation	2	3.2
Manque de pouvoir économique	1	1.6
Manque de pouvoir en éducation	1	1.6
Manque de pouvoir politique	5	7.9
Reconnaissance juridique	5	7.9
Total:	63	100.0

Ce tableau indique bien que les problèmes qui semblent le plus retenir l'attention des leaders sont l'assimilation (25.4%) et le manque d'identité culturelle (20.6%). Ces données font donc apparaître l'importance que l'on accorde dans le milieu franco-ontarien à la dimension culturelle comme facteur déterminant de la vitalité de la communauté.

Dans un deuxième temps, on remarque que les préoccupations des

leaders vont vers la relève du leadership (11.1%) le manque de pouvoir politique (7.9%) et le manque de reconnaissance juridique (7.9%)

Parallèlement toutefois, 28.6% des leaders identifient le secteur de l'activité économique comme étant le secteur d'activités le plus déficient dans la communauté franco-ontarienne.

Tableau XVII : Secteur d'activités communautaires le plus déficient

<u>Secteurs</u>		%
Culturel	2	3.2
Economique	18	28.6
Education	6	9.5
Leadership	1	1.6
Linguistique	8	12.7
Politique	8	12.7
Religieux	2	3.2
Social	12	19.0
Tous les secteurs	1	1.6
Total:	63	100.0

De plus, on remarque au niveau de l'analyse des secteurs d'activités les plus déficients, que les leaders reconnaissent également comme déficient le secteur social (19.0%), linguistique (12.7%) et politique (12.7%). Toutefois on notera, que le secteur culturel n'a été identifié comme un des secteurs les plus déficients que par 3.2% des leaders interrogés, malgré le fait que l'assimilation 25.4% et le manque d'identité 20.6% ont été

identifié par les répondants comme étant les principaux problèmes de la communauté.

Pour remédier à la situation, les leaders proposent de favoriser d'une façon prioritaire le développement des secteurs d'éducation (27.0%), politique (20.6%), économique (15.9%) et le secteur social c'est-à-dire l'organisation communautaire (15.9%).

Tableau XVIII

Secteur d'activité prioritaire

<u>Secteurs</u>		<u>%</u>
Culturel	4	6.3
Economique	10	15.9
Education	17	27.0
Leadership (relève)	1	1.6
Linguistique	4	6.3
Politique	13	20.6
Religieux	0	0.0
Social	10	15.9
Tous les secteurs	2	3.2
Non répondant	2	3.2
Total:	63	100.0

On notera que même en cumulant sous l'étiquette culture le secteur culturel et linguistique, on n'y retrouve que 12.7% des intentions d'interventions prioritaires au sein de la communauté.

Donc si nous reprenons simultanément ces trois tableaux nous pourrions observer qu'il n'y a pas de relation symétrique entre la perception qu'ont les leaders des problèmes qu'affronte la communauté, des secteurs déficients et des intentions prioritaires d'interventions.

Tableau XIX

Perception de la communauté et orientation de l'action

	Education	Economique	CULTURE		46.0
			Culturel	Linguistique	
Problème communautaire	1.6	1.6	20.6	25.4	46.0
Secteur d'activité déficient	9.5	28.6	3.2	12.7	15.9
Intervention prioritaire	27.0	15.9	6.3	6.3	12.7

	Religieux	Politico-juridique	SOCIAL		14.3
			Organisation communautaire	Leadership	
Problème communautaire	0.0	15.9	3.2	11.1	14.3
Secteur d'activité déficient	3.2	12.7	19.0	1.6	20.7
Intervention prioritaire	0.0	20.6	15.9	1.6	17.5

En effet, le tableau XIX nous permet de constater que le secteur éducation est perçu par 27% des leaders comme le secteur d'intervention à privilégier, quand 9.5% le perçoivent comme le secteur le plus déficient et

1.6% des leaders conçoivent le manque de pouvoir en éducation comme étant le problème le plus important que l'on retrouve dans la communauté.

Par contre, le secteur culturel, particulièrement la recherche d'identité (20.6%) et de l'assimilation (25.4%), représente pour 46.0% des leaders la principale source de problème de la communauté. Pourtant, 15.9% des leaders le reconnaissent comme le secteur communautaire le plus déficient et 12.7% seulement affirment qu'ils devraient chercher à y intervenir d'une façon prioritaire.

Au niveau social, le problème le plus fréquemment identifié par les leaders est la relève du leadership 11.1%. Toutefois ce secteur n'est identifié comme déficient que par 1.6% des répondants et ne représente que 1.6% du choix des leaders au niveau des priorités d'interventions communautaires.

Le secteur économique et le niveau de l'organisation communautaire du secteur social présentent pour leur part sensiblement le même profil. Le manque de pouvoir économique (1.6%) et le manque d'organisation communautaire (3.2%) ne semblent pas représenter pour l'ensemble des leaders les problèmes prédominants de la communauté. Pourtant dans les deux cas, les leaders reconnaissent que ces secteurs sont les plus déficients (économique 28.6% et organisation communautaire 19%) et considèrent devoir y intervenir d'une façon prioritaire à 15.9%.

Les secteurs qui d'après nos observations semblent offrir le plus de cohérence sont les secteurs politico-juridique et religieux. Dans le premier cas, au niveau politico-juridique le manque de pouvoir politique et juridique représente pour 15.9% des répondants le problème prépondérant de la communauté, 12.7% considèrent ce secteur comme le plus déficient et 20.6% estiment nécessaire d'y intervenir d'une façon prioritaire.

Quant au niveau religieux, aucun leader, ne l'a identifié comme problématique, et personne ne croit qu'il est nécessaire d'agir de façon prioritaire à ce niveau bien que 3.2% le considèrent comme le secteur le plus déficient.

La distorsion que l'on peut remarquer à ce stade-ci entre la conscience qu'ont les leaders des principaux problèmes qu'a à affronter la communauté et la priorité que l'on accorde à une action collective dans un secteur donné ne semble pas s'expliquer en soi. Dans certains cas on identifie fortement un problème donné mais le désir d'intervention dans ce secteur en particulier est très faible: exemple le secteur culturel et le secteur social au niveau du leadership. Dans d'autres cas, par contre, on peut remarquer tout à fait l'inverse, les problèmes y sont faiblement ressentis mais la volonté d'intervention y est très forte: exemple le secteur de l'éducation et le secteur social au niveau de l'organisation communautaire. Toutefois dans le cas du secteur politico-juridique on peut observer une certaine constance entre la conscience qu'ont les leaders de l'existence de problème spécifiquement de nature politico-juridique de la déficience qui peut exister à l'intérieur de ce secteur particulier et de la nécessité

d'une intervention énergique dans ce domaine en particulier. Cette même constance peut également s'observer dans l'analyse des données spécifiques au secteur religieux.

Nous arrêtons donc ici l'analyse des données descriptives. Le chapitre suivant tentera de fournir certains éléments explicatifs de cette distorsion qui nous permettent de mieux comprendre ce qui oriente l'action des leaders de la communauté franco-ontarienne de la région d'Ottawa-Carleton.

CHAPITRE IV

Analyse de corrélations

Le chapitre précédent a été consacré à l'analyse descriptive des principales données contenues dans cette enquête. Plusieurs d'entre elles pourraient éventuellement faire l'objet d'analyses plus élaborées et fournir ainsi une image plus complète des relations qui existent entre les différentes variables structurelles et idéologiques, qui affectent l'orientation et le développement d'une action concertée.

Toutefois dans ce chapitre nous nous attarderons d'une manière spécifique aux facteurs qui peuvent affecter de façon significative la perception qui se font les leaders de leur communauté. Cette dernière sera abordée principalement à trois niveaux: la perception qu'ont les leaders des principaux problèmes qui affectent la communauté, des secteurs qui leur semblent déficients et ceux dans lesquels on devrait intervenir de façon prioritaire en relation avec des variables démographiques et socio-économique telles que le sexe, l'âge, l'état civil, le niveau d'éducation ainsi que le statut socio-économique.

L'analyse du niveau de relation qui existe entre les variables démographiques et socio-économique et la perception que se font les leaders

de leur communauté nous permettra d'identifier lequel ou lesquels de ces facteurs jouent un rôle déterminant sur l'orientation à donner à l'action.

Afin de pouvoir mesurer l'influence de ces variables démographiques et socio-économique sur la perception que se font les leaders de leur communauté, nous avons utilisé le coefficient: Cramer's V. Ce coefficient a été choisi en fonction de la taille de notre échantillon et du type de données que nous avons recueillies. Il nous permettra d'établir sur une échelle de 0 à 1. le niveau d'association existant entre deux variables données. Le niveau .5 représente pour l'utilisateur du Cramer's V, un niveau d'association moyen entre deux variables. (Cooper 1974).

Avant toutefois de s'arrêter à l'analyse du type d'influence qu'exercent les variables démographiques et socio-économique sur les perceptions qu'ont les leaders de la communauté, jetons un coup d'oeil sur un tableau qui nous offre une image assez précise du niveau d'association qui existe entre les différentes variables étudiées. Nous devons spécifier que toutes ces corrélations portent exclusivement sur le premier choix des répondants. Les deuxième et troisième choix pourront faire l'objet d'études subséquentes.

Tableau XX Niveau d'association du coefficient
Cramer's V

Variables indépendantes	indice Cramer's V	Variables dépendantes
Démographiques socio-économique		Perception qu'ont les leaders de leur communauté
Sexe	.57	1) Principal problème de la communauté franco- ontarienne d'Ottawa- Carleton
Statut socio-économique	.47	
Etat civil	.46	
Niveau d'éducation	.55	
Age	.53	
Sexe	.57	2) Secteur le plus déficient
Statut socio-économique	.52	
Etat civil	.49	
Niveau d'éducation	.45	
Age	.52	
Sexe	.55	3) Secteur prioritaire
Statut socio-économique	.45	
Etat civil	.55	
Niveau d'éducation	.42	
Age	.59	

Ce tableau vient démontrer que sur les 15 associations identifiées comme indépendantes 5 d'entre elles ont un indice d'association inférieur à .5. Il s'agit de la variable statut-économique (.47), état civil (.46) mises en relation avec la variable principal problème de la communauté, des

variables état civil (49) niveau d'éducation (45) associées à la variable secteur déficient, et des variables statut socio-économiques (.45), niveau d'éducation (.42) également associées aux secteurs d'activités communautaires déficients et prioritaires. Dans ces corrélations, l'indice du coefficient Cramer's V se situe sous le niveau de .5 et révèle une très grande dispersion dans les caractéristiques des répondants. En ce sens, il nous est impossible de dégager une tendance quelconque dans la variété des réponses offertes par nos différentes catégories de leaders. Par conséquent, les différentes variables démographiques et socio-économique seront considérées ici comme des variables ayant trop peu d'influence sur la perception qu'ont les leaders de leur communauté, pour être analysées d'une façon plus détaillée.

Afin de pouvoir procéder à l'analyse de tableau offrant un certain niveau d'intérêt, nous allons nous arrêter d'une façon particulière sur les corrélations offrant les plus hauts indices d'association enregistrés (i.e. la variable sexe mise en relation avec la variable principal problème de la communauté, de la variable sexe associée au secteur d'activité le plus déficient, ainsi que la variable age associée au secteur d'activité prioritaire) tout en tentant de tirer quelques observations des autres corrélations présentant des niveaux moyens d'association. Ces dernières verront leur tableau présenté en appendice.

Passons maintenant à l'analyse de la première corrélation: la

variable sexe vis-à-vis le principal problème de la communauté. Cette corrélation possède un indice d'association de .57 c'est-à-dire l'indice le plus élevé de cette première série de corrélations.

1. Corrélation portant sur la perception que se font les leaders du principal problème de la communauté.

Tableau XXI

voir page suivante

L'analyse du tableau XXI nous permet de constater premièrement qu'il existe chez les leaders franco-ontariens en plus d'une forte disproportion dans la participation masculine 77.8% et féminine 20.6% au leadership, un certain consensus au niveau de l'identification du problème le plus important qu'a à affronter la communauté que l'on situe essentiellement au niveau culturel (assimilation 25.4% et le manque d'identité 20.6%).

Toutefois, au niveau de la répartition par sexe, on remarque que 26.5% des hommes et 23.1% des femmes identifient l'assimilation comme le principal problème et que 18.4% des hommes et 30.8% des femmes choisissent plutôt le manque d'identité culturelle. Ce qui signifie que 44.9% des hommes et 53.9% des femmes, soit 9% plus de femmes que d'hommes favorisent

Tableau XXI --- Corrélation entre le sexe et le principal problème de la communauté

Sexe	Principaux problèmes																Total
	Assimilation	Leadership	Manque d'organisation	Manque de pouvoir politique	Manque de pouvoir économique	Reconnaissance juridique	Manque d'identité culturelle	Aliénation	Politisation	Manque de cohésion	Ethnocentrisme	Isolément minoritaire	Manque de pouvoir en éducation	Déficience du système d'éducation	Démographie	Non-répondants	
homme	13	5	2	1	0	4	9	1	3	1	1	2	1	1	4	1	49
	26.5	10.2	4.1	2.0	0.0	8.2	18.4	2.0	6.1	2.0	2.0	4.1	2.0	2.0	8.2	2.0	77.8
	81.3	71.4	100.0	100.0	0.0	80.0	69.2	100.0	75.0	50.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	20.6	7.9	3.2	1.6	0.0	6.3	14.2	1.6	4.8	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	6.3	1.6	
femme	3	2	0	0	1	1	4	0	1	1	0	0	0	0	0	0	13
	23.1	15.4	0.0	0.0	7.7	7.7	30.8	0.0	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.6
	18.8	28.6	0.0	0.0	100.0	20.0	30.4	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	4.8	3.2	0.0	0.0	1.6	1.6	6.3	0.0	1.6	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6
Non-répondant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1.6
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	1.6
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	1.6
Total	16	7	2	1	1	5	13	1	4	2	1	2	1	1	4	2	63
	25.4	11.1	3.2	1.6	1.6	7.9	20.6	1.6	6.3	3.2	1.6	3.2	1.6	1.6	6.3	3.2	100.0

P.S.: Coefficient Cramer's V: .57

ces 2 problématiques d'ordre culturel comme étant les principaux problèmes qu'a à affronter la communauté. Cependant, compte tenu de la forte disproportion qui existe dans la participation des leaders masculins et féminins à cette enquête mais surtout de la petite taille de notre échantillon, il serait croyons-nous abusif de vouloir déduire de ce 9% une disposition plus forte chez les leaders féminins que masculins à s'attaquer aux problématiques d'ordre culturel. Par conséquent, l'importance de la concentration des leaders dans certaines catégories ne peut être déterminée avec certitude même si nous en avons des indications.

A cet effet, le tableau XXI nous permet des observations intéressantes au niveau de la dispersion des leaders dans les autres catégories. Notons premièrement que, 55.1% des hommes et 46.1% des femmes ont identifié d'autres types de problèmes que ceux relevant des considérations telles que l'assimilation et l'identité.

Les autres problématiques communautaires qui attirent un certain consensus au niveau des leaders des deux sexes est la relève du leadership 11.1% (i.e. hommes 10.2%, femmes 15.4%), la reconnaissance juridique 7.9% (i.e. hommes 8.2, femmes 7.7), la politisation des membres de la communauté 6.3% (i.e. hommes 6.1% femmes 7.7%) et le manque de cohésion des membres de la communauté 3.2% (i.e. hommes 2.0%, femmes 7.7%). On remarquera, à ce niveau-ci que le choix effectué par les leaders féminins compte tenu de leur nombre semble aussi diversifié que chez les leaders masculins et que la

proportion des leaders féminins qui ont identifié ces problématiques est dans tous les cas, sauf celui de la reconnaissance juridique, supérieure à la proportion de leaders masculins qui adhèrent aux mêmes perceptions.

Donc ceci nous porte à croire qu'il n'existe pas de différences marquées dans la perception des problèmes de leur communauté que se font les leaders masculins et féminins et que si la représentation des leaders féminins s'était avérée plus forte, le coefficient Cramer's V n'aurait pu donner qu'un indice assez faible d'association entre nos deux variables.

Qu'en est-il maintenant de la variable niveau d'éducation et de l'âge des leaders par rapport à la perception qu'ont les leaders des problèmes de leur communauté qui ont respectivement un indice d'association de .55 et de .53?

Dans le cas du niveau d'éducation, (vous trouverez le tableau à l'appendice III) nous sommes une fois de plus en face d'une concentration de leaders soit 73% dans la catégorie des individus possédant un grade universitaire. A ce niveau on notera que 50% de ces leaders identifient l'assimilation 23.9% et le manque d'identité culturelle 26.1% comme le principal problème de la communauté.

Si nous effectuons une simple comparaison entre le choix des répondants du plus bas et du plus haut niveau de scolarité mentionnés,

c'est-à-dire, entre les individus ayant effectué des études secondaires et ceux ayant obtenu un grade universitaire, on constatera que les catégories assimilation et manque d'identité culturelle perçues comme principal problème se retrouvent chez 55.5% des leaders ayant effectué des études secondaires et 50% des leaders détenteurs de grade universitaire. Toutefois, nous devons ajouter que chez les leaders ayant terminé un premier cycle universitaire 23.9% reconnaissent l'assimilation comme le principal problème et 26.1% le manque d'identité culturelle. Quant à ceux ayant effectué des études secondaires, 44.4% des répondants identifient l'assimilation comme principal problème et 11.1% le manque d'identité, ceci au même titre que 11.1% le manque de politisation et 11.1% le manque de pouvoir économique. Le manque de reconnaissance juridique atteint pour sa part 22.2% du consensus. Ce qui est nettement plus élevé que chez les leaders qui sont détenteurs d'un diplôme de premier cycle où il est identifié par 6.5% d'entre eux comme le principal problème de la communauté, soit immédiatement après le manque de relève du leadership (8.4%) et la baisse démographique (8.4%).

Ces quelques constatations nous permettent de voir qu'il existe dans le leadership franco-ontarien une grande diversité dans la perception des principaux problèmes de la communauté et cela indépendamment du niveau de scolarité des leaders. Toutefois on remarquera que l'importance que l'on accorde à l'assimilation comme principale problématique est beaucoup plus accentuée dans la catégorie de leaders qui ont effectué des études secondaires

par rapport aux détenteurs de grade universitaire et que pour eux le manque d'identité culturelle devient nettement un problème de troisième ordre.

A l'inverse, les détenteurs de grade universitaire considèrent l'assimilation et le manque d'identité culturelle comme étant au même titre les deux principaux problèmes que vit la communauté franco-ontarienne d'Ottawa-Carleton.

Donc, nous pouvons en conclure que le niveau d'éducation des leaders doit être considéré ici comme pouvant influencer l'importance que l'on accorde à certaines problématiques plutôt que d'autres et que cette variance peut avoir une influence relativement déterminante dans la perception qu'ont les leaders de leur communauté.

Pour ce qui a trait maintenant à l'âge des leaders par rapport à l'identification que ceux-ci font des problèmes de la communauté; on peut observer dans le tableau de l'appendice IV, que les leaders, en plus d'offrir une répartition par catégories d'âge moins polarisée par rapport aux tableaux déjà discutés., peuvent être partagés essentiellement en 3 catégories: la première catégorie pourrait être identifiée comme la catégorie des leaders de 20 à 39 ans, la deuxième de ceux de 40 à 69 ans et la troisième des leaders de 70 ans et plus. Ces catégories sont déterminées ici surtout par le type de perception qu'ont les leaders de leur communauté.

L'analyse de ce tableau nous permet de constater que l'assimilation et le manque d'identité culturelle reconnus comme étant les principaux problèmes vécus par la communauté jouent un rôle particulièrement important chez les leaders de 40 à 69 ans. Ces dernières (l'assimilation et le manque d'identité) obtiennent ensemble un consensus de 47% dans la catégorie des 40-49 ans, de 84.6% dans celle des 50-59 ans et de 54.5% chez ceux de 60-69 ans.

Un fait intéressant à noter à ce niveau est que dans la catégories des 40-49 ans et des 60-69 ans on retrouve une proportion égale de leaders qui adhèrent aux problématique de l'assimilation et du manque d'identité culturelle soit 23.5% chez les 40-49 ans et 27.3% chez les leaders de 60-69 ans.

De plus on remarquera que chez les leaders de 39 ans et moins ces deux mêmes problématiques atteignent seulement un consensus de 19.9%. Toujours dans cette même catégorie de leaders on notera également une forte dispersion dans le choix du principal problème que vit la communauté, que le plus fort consensus, c'est-à-dire 14.3%, se retrouve à la fois au niveau du problème de l'assimilation, du manque de reconnaissance juridique, du manque de politisation de la population et de l'isolement minoritaire.

Donc, même si le problème de l'assimilation et du manque d'identité culturelle semblent s'attirer le plus grand consensus de la part de l'ensemble des leaders (assimilation 25.4%, manque d'identité culturelle 20.6%) il semble que les choix effectués par ceux de 39 ans et moins révèlent un pluralisme plus accentué au niveau de la perception du principal problème que vit la communauté et par conséquent une plus grande diversité dans l'analyse que font ces leaders de leur communauté.

En effet, on remarque que dans cette catégorie les 15 leaders soit 23.8% de l'ensemble du leadership étudié, ont identifié 11 types différents de problèmes que vit la communauté et aucun d'eux ne présente une polarisation nettement significative. Chez les leaders de 40-49 ans on remarque encore un certain pluralisme au niveau du choix des problématiques puisque ces derniers ont identifié 9 types différents de problèmes. Par contre 2 d'entre eux présentent un certain consensus, il s'agit de l'assimilation et du manque d'identité culturelle à 23.5%. Chez les leaders de 50-59 ans et de 60-69 ans, l'assimilation et le manque d'identité culturelle prennent de plus en plus d'importance par rapport aux autres problématiques. Ils deviennent nettement polarisés puisque les leaders de 50 à 59 ans n'ont identifié en tout que 4 types de problèmes communautaires et ceux de 60 à 69 ans n'en ont signalé que 3. Ceci, même si ces deux catégories de leaders représentent respectivement 20.6% et 17.5% du leadership étudié.

Donc pour conclure l'analyse de cette première série de corrélations disons que les variables niveau d'éducation et âge des leaders sont sûrement deux facteurs qui peuvent affecter de façon significative l'orientation de l'action du leadership par le biais de la perception que se font les leaders de leur communauté. Par contre, les variables sexe, statut socio-économique et état-civil seront considérées ici comme des variables ayant un impact négligeable sur la perception des leaders des principaux problèmes de leur communauté et par conséquent sur l'orientation de l'action du leadership.

2. Corrélation portant sur la perception que se font les leaders des secteurs d'activités communautaires déficients.

Afin de pouvoir cerner davantage cette notion de perception qu'ont les leaders de leur communauté, nous avons effectué une deuxième série de corrélations avec, comme variable dépendante cette fois-ci, la perception qu'ont les leaders des secteurs les plus déficients de la communauté.

Comme on a pu le constater au tableau XX,3 des 5 corrélations qui ont été effectuées ont obtenu un indice d'association supérieur à .5. Il s'agit des associations impliquant les variables sexe .57, statut socio-économique .52 et âge des leaders .52. Même si nous le considérons comme satisfaisant, il s'agit encore d'un niveau d'association assez faible.

Avant d'entreprendre l'analyse de chacun de ces tableaux, soulignons que les catégories qui ont été utilisées ici ont été bâties à partir des catégories utilisées par les répondants eux-même. Pour les besoins de l'analyse plusieurs d'entre elles peuvent être regroupées sous le même item. C'est le cas des catégories linguistique et artistique que nous regrouperons à l'occasion sous le vocable culture, et des catégories syndicat, médias d'information, profession et leadership sous celui de social. Ces regroupements seront effectués ici chaque fois que ceux-ci pourront apporter un éclairage nouveau au phénomène étudié, rendant plus intelligible l'information véhiculée.

Passons maintenant à l'analyse de cette deuxième série de corrélations.

Tableau XXII

voir page suivante

Ce premier tableau de corrélation dont l'indice d'association se situe à .57 nous permet de constater qu'il existe une assez forte concentration de leaders masculins 32.7% qui identifient le secteur économique comme étant le principal secteur d'activités communautaires déficientes suivi

Tableau XXII - Corrélation entre le sexe et le secteur d'activités le plus déficient

Secteurs d'activités communautaires

Sexe	Linguistique	Artistique	Politique	Social	Economique	Education	Religieuse	Culturel	Mouvement syndicale	Médias d'information	Professionnel	Leadership	Tous les secteurs	Non-répondants	Total
Homme	6	1	5	8	16	4	2	1	2	1	1	1	0	1	49
	12.2	2.0	10.2	16.3	32.7	8.2	4.1	2.0	4.1	2.0	2.0	2.0	0.0	2.0	77.8
	75.0	100.0	62.5	88.9	88.9	66.7	100.0	100.0	66.7	100.0	50.0	100.0	0.0	50.0	
	9.5	1.6	7.9	12.7	25.4	6.3	3.2	1.6	3.2	1.6	1.6	1.6	0.0	1.6	
Femme	2	0	3	1	2	2	0	0	1	0	1	0	1	0	13
	15.4	0.0	23.1	7.7	15.4	15.4	0.0	0.0	7.7	0.0	7.7	0.0	7.7	0.0	20.6
	25.0	0.0	37.5	11.1	11.1	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	50.0	0.0	100.0	0.0	
	3.2	0.0	4.8	1.6	3.2	3.2	0.0	0.0	1.6	0.0	1.6	0.0	1.6	0.0	
Non-répondant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1.6
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	
Total	8	1	8	9	18	6	2	1	3	1	2	1	1	2	63
	12.7	1.6	12.7	14.3	28.6	9.5	3.2	1.6	4.8	1.6	3.2	1.6	1.6	3.2	100.0

P.S.: 1) Coefficient Grazer's Y: .57
 2) On entend ici par social l'organisation communautaire et par culture, le sens d'appartenance à une communauté donnée.

du secteur social (16.3%), linguistique (12.2%) et politique (10.2%). Par contre, chez les leaders féminins, c'est le secteur politique (23.1%) qui est identifié comme le secteur le plus déficient. Les autres secteurs identifiés comme déficients étant le secteur linguistique, économique et l'éducation tous trois à 15.4%.

Ces premières observations tendent donc à démontrer qu'il existe entre les leaders masculins et féminins une divergence de perception face aux secteurs qu'on identifie comme déficients. Les leaders masculins et féminins soulignent respectivement le secteur économique et politique comme le secteur le plus déficient de l'activité communautaire franco-ontarienne dans la région d'Ottawa-Carleton.

Toutefois, si nous regroupons certaines catégories subsidiaires sous des items plus englobants (voir appendice V), nous pourrions à ce moment noter que les leaders masculins privilégient toujours le secteur économique (22.7%) comme secteur le plus déficient suivi par les secteurs social (26.5%) et culturel (16.3%).

Les leaders féminins pour leur part reconnaîtront cette fois-ci au même titre, soit 23.1%, les secteurs politique et social comme les secteurs les plus déficients suivis des secteurs économique, éducation et culturel à 15.4%.

Donc le regroupement des différentes catégories subsidiaires sous les items culture et social nous a permis de constater que les différentes problématiques communautaires sont nettement plus hiérarchisées chez les leaders masculins et que la notion de culture y passe vraiment à un statut de troisième ordre. Chez les leaders féminins on perçoit plutôt deux types de consensus au niveau de l'identification des secteurs déficients les secteurs politique et social d'une part, et les autres. Compte tenu toutefois de la taille de notre échantillon de leaders féminins nous ne pouvons pas donner beaucoup de poids à cette observation.

Passons maintenant à l'influence de la variable statut socio-économique sur la perception des secteurs d'activités déficients.

Le tableau que l'on retrouve à l'appendice VI laisse apparaître que les leaders situés dans le tiers supérieur de l'échelle de Blishen entre les niveaux 60 et 76 perçoivent comme déficients premièrement le secteur économique (30.8%) suivi du secteur social (20.5%) et politique (17.9%). On remarque de plus, qu'au niveau supérieur, la catégorie 7, c'est le secteur social qui représente, pour 44.4% des leaders, le secteur le plus déficient. Dans cette même catégorie 33.3% identifient plutôt le secteur économique et 0% le secteur politique comme étant le secteur le plus déficient.

Chez les leaders regroupés dans la catégorie 6, on remarque plutôt l'inverse. Pour 30% d'entre eux, c'est le secteur économique qui apparaît comme le plus déficient par rapport au secteur social qui est reconnu comme

étant le secteur le plus déficient par 13.3% des leaders de cette catégorie. Le secteur politique pour sa part obtient un consensus de 23.3% .

A la catégorie 5 de notre tableau, là où les leaders ont un niveau de prestige moyen, on remarque que contrairement aux catégories 6 et 7, c'est le secteur linguistique 26.7% qui attire le plus l'attention suivi du secteur économique 20% et de l'éducation 13.3%. Si nous regroupons les catégories culturelle et sociale, nous pourrions observer que les secteurs d'activités d'ordre social comme secteurs déficients jouent un rôle important au niveau du consensus qu'elles génèrent, soit 26.7%. C'est-à-dire, autant que pour les questions d'ordre culturel. La pluralité de ces secteurs sociaux identifiés comme déficients laisse apparaître ici une certaine diversité idéologique ou du champs d'intérêts chez les leaders de cette catégorie. Cette diversité apparaît également dans la catégorie 6 de notre échelle de prestige.

Donc l'analyse de ce tableau nous permet de constater que malgré la très forte concentration de leaders dans le tiers supérieur de l'échelle de prestige, il existe chez eux une certaine diversité de perceptions à l'égard du secteur le plus déficient de la communauté. L'analyse plus approfondie de cette diversité de perceptions fournira éventuellement des informations pertinentes sur l'homogénéité ou l'hétérogénéité des tendances idéologiques du leadership franco-ontarien.

Le dernier tableau de cette série de corrélations qui sera ici

analysé est l'âge des leaders par rapport à la perception des secteurs déficients.

Ce tableau que nous retrouvons à l'appendice VII dans lequel les catégories sociale et culturelle ont été regroupées démontre bien que pour les leaders de 20 à 39 ans ce sont les secteurs d'ordre social qui semblent pour eux les plus déficients et ceci à 46.7%. Le deuxième secteur identifié comme le plus déficient par les leaders de cette catégorie est l'économique à 21.4%.

Les leaders que l'on situe pour leur part dans la catégorie des 40 à 49 ans semblent plus partagés sur le choix du secteur déficient. En effet, ceux-ci reconnaissent à 29.4% le secteur économique et le secteur social comme le principal secteur d'activités communautaires déficient.

Chez les leaders de 50 à 59 ans on peut remarquer qu'ils sont eux aussi partagés dans le choix du secteur le plus déficient. Cette fois-ci, 23.1% des leaders de cette catégorie identifient le secteur social, le secteur économique et également le secteur de l'éducation comme étant le secteur le plus déficient. Quant aux leaders de 60 à 69 ans ils reconnaissent eux le secteur économique à 45.5% comme le plus déficient et chez ceux de 70 ans et plus c'est à 33.3% qu'on identifie le secteur économique comme le plus déficient.

Cette corrélation nous montre donc que l'analyse que les leaders font de leur communauté au niveau de la perception des secteurs déficients

varie en fonction des différents groupe d'âge et que certaines catégories de leaders telles que ceux de 40 à 49 ans et de 50 à 59 ans ont des perceptions plus diversifiées des secteurs déficients que ceux des autres catégories d'âge.

3. Corrélation portant sur la perception que se font les leaders des secteurs d'activités communautaires déficients et prioritaires.

La troisième et dernière série de corrélations qui ont été effectuées cherchaient à dégager l'influence des variables démographiques et socio-économique sur la perception qu'ont les leaders du secteur d'activités communautaires dans lequel on devrait chercher à intervenir de façon prioritaire. Trois des cinq variables présentent pour nous un certain intérêt en fonction de leur indice d'association. Il s'agit de la variable sexe, état civil et la variable âge des leaders.

Arrêtons nous d'abord sur la corrélation qui a obtenu l'indice d'association le plus élevé, c'est-à-dire l'âge des leaders .59.

Tableau XXIII

voir page suivante

Le tableau XXIII nous permet de constater dans un premier temps que 27% des leaders reconnaissent l'éducation comme le secteur d'activités

Tableau XXIII -- Corrélation entre l'âge des leaders et le secteur d'activités communautaires déficients et prioritaires (catégories regroupées)

Secteurs communautaires déficients et prioritaires

Age des leaders	Politique	Social	Economique	Education	Culturel	Tous les secteurs	Non-répondants	Total
	4	5	2	3	0	1	0	
20 à 39 ans	25.0	31.6	12.5	18.8	0.0	6.6	0.0	25.4
	30.8	33.3	25.0	17.6	0.0	50.0	0.0	
	6.3	7.9	3.2	4.8	0.0	1.6	0.0	
40 à 49 ans	6	4	2	2	3	0	0	27.0
	35.3	23.5	11.8	11.4	17.6	0.0	0.0	
	46.2	26.7	25.0	11.8	37.5	0.0	0.0	
50 à 59 ans	1	3	1	5	3	0	0	20.6
	7.7	23.0	7.7	38.4	23.0	0.0	0.0	
	7.7	20.0	12.5	29.4	37.5	0.0	0.0	
60 à 69 ans	2	2	2	5	0	0	0	17.5
	18.2	18.2	18.2	45.5	0.0	0.0	0.0	
	15.4	13.3	25.0	29.4	37.5	0.0	0.0	
70 ans et plus	0	0	1	2	2	0	1	9.5
	0.0	0.0	16.6	33.3	33.3	0.0	16.6	
	0.0	0.0	12.5	11.8	25.0	0.0	50.0	
Non-répondant	0	0	0	0	0	0	1	1.6
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	
Total	13	14	8	17	8	1	2	63
	20.6	22.2	12.7	27.0	12.7	1.6	3.2	

P.S.: Coefficient Cramer's V: .59

communautaires définies comme prioritaire, 23.8% reconnaissent le social, 20.6% le politique, 12.7% le culturel, et encore 12.7% l'économique.

Toutefois prise en fonction de l'âge, l'analyse de la perception que se font les leaders des secteurs déficients et prioritaires présente certaines caractéristiques intéressantes.

Premièrement, notons que chez les leaders de 20 à 39 ans, la principale priorité est le secteur social. Ce dernier obtient un consensus de 31.6% des leaders de cette catégorie suivie du secteur politique qui obtient pour sa part un consensus de 25%. Par contre, chez les leaders de 40-49 ans, on peut remarquer le phénomène inverse c'est le secteur politique qui devient prioritaire (35.3%) suivi du secteur social (23.5%).

Dans la catégorie des leaders de 50-59 ans et de 60-69 ans c'est le secteur de l'éducation qui devient le lieu privilégié d'interventions pour 38.4% et 45.5% des répondants. Pour les leaders de 70 ans et plus, ce sont les secteurs culturel et de l'éducation qui deviennent des secteurs vers lesquels on doit orienter les priorités.

Donc comme il ressort du tableau XXIII, la notion de priorité d'intervention dans un secteur déficient donné fait ressortir assez bien qu'il existe chez les leaders de 50 ans et plus un certain consensus, soit 70.6%, qui identifie le secteur de l'éducation comme lieu privilégié d'interventions.

Par contre chez les leaders de 50 ans et moins le consensus semble se créer surtout autour de deux secteurs en particulier 30.3% des leaders choisissent le secteur politique et 27.3% le secteur social bien que ceux de 20 à 39 ans favorisent surtout le secteur social par rapport aux leaders de 40 à 49 ans qui optent plutôt pour le politique.

Il semble donc que la variable âge des leaders s'avère d'un certain intérêt pour la compréhension des facteurs qui déterminent la perception qu'ont les leaders de leur communauté.

Qu'en est-il maintenant des variables sexe et état civil?

Si nous nous arrêtons sur le tableau de l'appendice VIII nous pourrions observer que comme dans le cas du tableau XXI portant sur la relation qui existe entre la variable sexe et la perception qu'ont les leaders du problème le plus important de leur communauté, il ne semble pas que le choix des priorités d'interventions se différencie sur une base sexuelle. En effet les leaders masculins et féminins choisissent d'intervenir de façon prioritaire dans le secteur politique et de l'éducation dans des proportions à peu près similaires.

Donc une fois de plus la variable sexe s'avère non déterminante au niveau du choix des priorités d'interventions dans un secteur donné de la communauté.

Au niveau de l'état civil maintenant, dernière variable qui sera ici analysée, on remarque dans le tableau de l'appendice IX que les secteurs les plus favorisés comme lieux d'implication communautaire sont les secteurs de l'éducation (27%), le politique et le social (20.6%).

Dans la catégorie des leaders mariés qui représentent 68.3% de notre échantillon on note qu'une proportion presque identique du leaders favorisent d'une part l'intervention prioritaire dans le secteur de l'éducation (27.9%) et le secteur politique (25.6%) et d'autre part dans le secteur social (18.6%) et économique (14.0%).

Comme on peut le constater il n'existe au niveau des leaders marié(e)s que de faibles consensus dans le choix du secteur d'activités communautaires qui doit être considéré comme prioritaire. Toutefois chez les leaders célibataires on favorise nettement le choix du secteur social 66.6% comme secteur d'intervention prioritaire et les religieux ou religieuses, par contre, privilégient plutôt le secteur d'éducation (50.0%). Ces deux dernières catégories ne représentent toutefois que 22.2% de notre échantillon.

Donc pour conclure, il semble que la variable état civil puisse jouer un certain rôle au niveau de l'orientation des priorités d'intervention dans un secteur donné surtout dans le cas des célibataires et religieux ou religieuses. Les leaders mariés pour leur part semblent plus pluralistes au niveau du choix d'intervention prioritaire.

Donc l'impact de la variable état civil sur la perception des secteurs d'interventions prioritaires nous semble n'être ici que partiellement déterminante et donc d'une influence très secondaire par rapport à d'autres variables telles que l'âge des leaders.

En guise de conclusion à ce présent chapitre, soulignons que pour l'ensemble des variables qui ont été étudiées quelques-unes présentent ici un certain intérêt dans la recherche des secteurs qui influencent certaines perceptions que se font les leaders de leur communauté.

Toutefois, dû au type d'échantillonnage qui a été ici utilisé, qui est à la fois de petite taille et très souvent massivement polarisé dans une catégorie en particulier, il nous est difficile de dégager dans le cas des variables sexe, état civil et statut socio-économique des facteurs déterminants de la perception qu'ont les leaders franco-ontariens de leur communauté. Chacune de ces variables présente une assez grande diversité de perception dans les catégories qui regroupent la majorité des leaders interviewés.

Seule la variable âge des leaders présente pour nous en fonction des diverses catégories d'âge des leaders des différenciations significatives au niveau de la perception que se font les leaders des problèmes de secteurs d'activités déficients et des secteurs d'intervention prioritaire de leur communauté.

C'est donc surtout par le biais de la variable âge des leaders que l'on devrait chercher à dégager, lors d'études éventuelles, les différentes tendances idéologiques du leadership franco-ontarien de la région d'Ottawa-Carleton.

CONCLUSION

Cette enquête portant sur la structure et l'idéologie du leadership nous a permis de mettre en évidence plusieurs caractéristiques inhérentes au leadership franco-ontarien de la région d'Ottawa-Carleton. Certaines d'entre elles concernaient son profil sociologique, d'autres l'identification des principaux secteurs d'activités des leaders et des organismes dans lesquels ils se disent impliqués. d'autres encore voulaient faire ressortir la perception qu'ont les leaders de leur propre communauté.

L'ensemble des données qui ont été présentées jusqu'ici ont fourni déjà un nombre important d'informations portant sur l'action concertée du leadership franco-ontarien. Plusieurs d'entre elles pourraient faire l'objet d'études subséquentes.

Dans le cadre plus spécifique de cette recherche, deux points ont attiré plus particulièrement notre attention. Il s'agit du niveau structurel (démographique et socio-économique) et perceptuel du leadership franco-ontarien d'Ottawa-Carleton.

L'analyse des données concernant le profil sociologique des leaders et la perception qu'ont ces derniers de leur communauté nous a permis de constater que dans la région d'Ottawa-Carleton le leadership qu'on retrouve au niveau de la communauté est essentiellement de l'ordre du prestige.

Défini sur la base de leur exposition au sein de la communauté par les représentants du système interorganisationnel ce leadership est majoritairement de sexe masculin, marié, possédant pour la plupart des études de niveau universitaire et un statut socio-économique qui le placent massivement dans le tiers supérieur d'une échelle de prestige social. Ce leadership que nous qualifions surtout de positionnel et de symbolique, donc essentiellement prestigieux, présente donc de fortes caractéristiques d'homogénéité au niveau de son profil sociologique.

Toutefois cette homogénéité que l'on peut remarquer chez l'ensemble des leaders interviewés n'amène pas nécessairement une cohésion parfaite de la part des membres qui composent le leadership de la communauté, ni de consensus constant au niveau de l'orientation de l'action.

En effet, l'analyse des différentes données de cette recherche démontre bien que les leaders présentent une grande diversité aux niveaux des buts qu'ils poursuivent, des secteurs d'activités dans lesquels ils sont

impliqués, des perceptions qu'ils ont des problèmes de la communauté et des secteurs dans lesquels on doit intervenir de façon prioritaire.

Si nous devons parler de consensus chez les leaders franco-ontariens de la région d'Ottawa-Carleton c'est surtout à l'intérieur des différentes générations de leaders que nous pourrons l'observer.

L'analyse des corrélations concernant la perception que se font les leaders de la communauté et la variable âge des leaders démontre bien qu'il existe chez les leaders franco-ontariens de la région d'Ottawa-Carleton des groupes de leaders dont les perceptions se différencient en fonction des groupes d'âge. On remarque entre autres que les leaders de 39 ans et moins accordent beaucoup moins d'importance que les autres groupes aux problématiques d'assimilation et de manque d'identité culturelle. Chez ces leaders on reconnaît l'assimilation comme un problème important, mais au même titre que le manque de reconnaissance juridique, le manque de politisation de la population et l'isolement minoritaire. Leur analyse s'avère donc très diversifiée.

Cette diversification d'analyse semble toutefois décroître avec l'âge. Plus les leaders sont vieux plus l'analyse qu'ils font des problèmes de la communauté semble se polariser sur des problématiques d'assimilation et de manque d'identité culturelle.

Cette constatation en soi n'a rien d'étonnant. Ces leaders qui militent au sein de la communauté franco-ontarienne depuis vingt ans et plus sont fortement imprégnés par le courant idéologique traditionnel qui a présidé à toute l'action concertée des leaders franco-ontariens depuis la proclamation du règlement XVII. C'est-à-dire un courant dans lequel on cherche à résister à l'assimilation en créant un institution qui pourrait supporter les particularismes culturels des franco-ontariens.

Depuis on se bat pour l'établissement d'un nouveau système scolaire francophone ou pour l'amélioration des systèmes déjà existants. Aujourd'hui encore le secteur de l'éducation draine la majorité des ressources en Leadership. Etant le secteur d'activités communautaires le mieux organisé, l'éducation est devenue le secteur privilégié. Celui par lequel on peut exercer un certain pouvoir autant dans les relations avec le groupe dominant qu'à l'intérieur même de la communauté.

Aujourd'hui, un bon nombre de leaders, surtout les plus jeunes, tentent de proposer de nouvelles orientations d'action communautaire. On remarque chez eux un désir de diversifier les champs d'activités du leadership, d'intervenir dans d'autres secteurs clefs de la société tels que l'organisation communautaire, le politique et l'économique, de façon à développer éventuellement une véritable capacité organisationnelle franco-ontarienne et de maintenir les particularismes de leur groupe culturel à l'intérieur d'une société déjà post-industrialisée.

C'est en tentant de récupérer ou de s'implanter comme groupe culturel particulier dans d'autres secteurs d'activités que ceux qui depuis toujours ont polarisé les énergies de l'ensemble des membres de la communauté que les leaders d'aujourd'hui tentent d'actualiser leur action au sein de la communauté.

Cette étude de la structure et de l'idéologie du leadership nous a donc permis de constater que l'orientation que l'on tente de donner à l'action concertée surtout chez les leaders des plus jeunes favorisera une certaine émancipation de cette communauté.

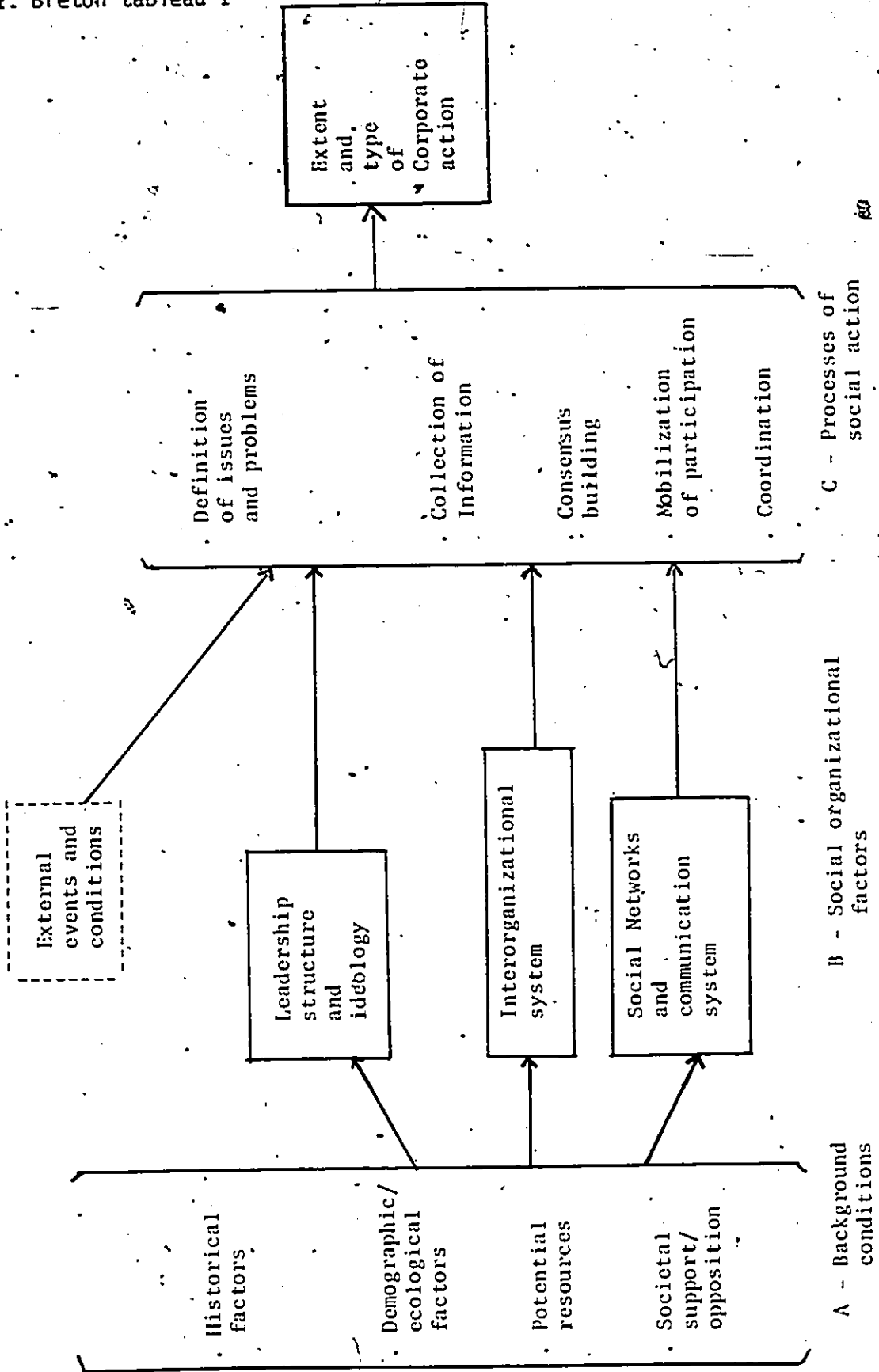
Les prochaines décennies en seront possiblement les témoins.



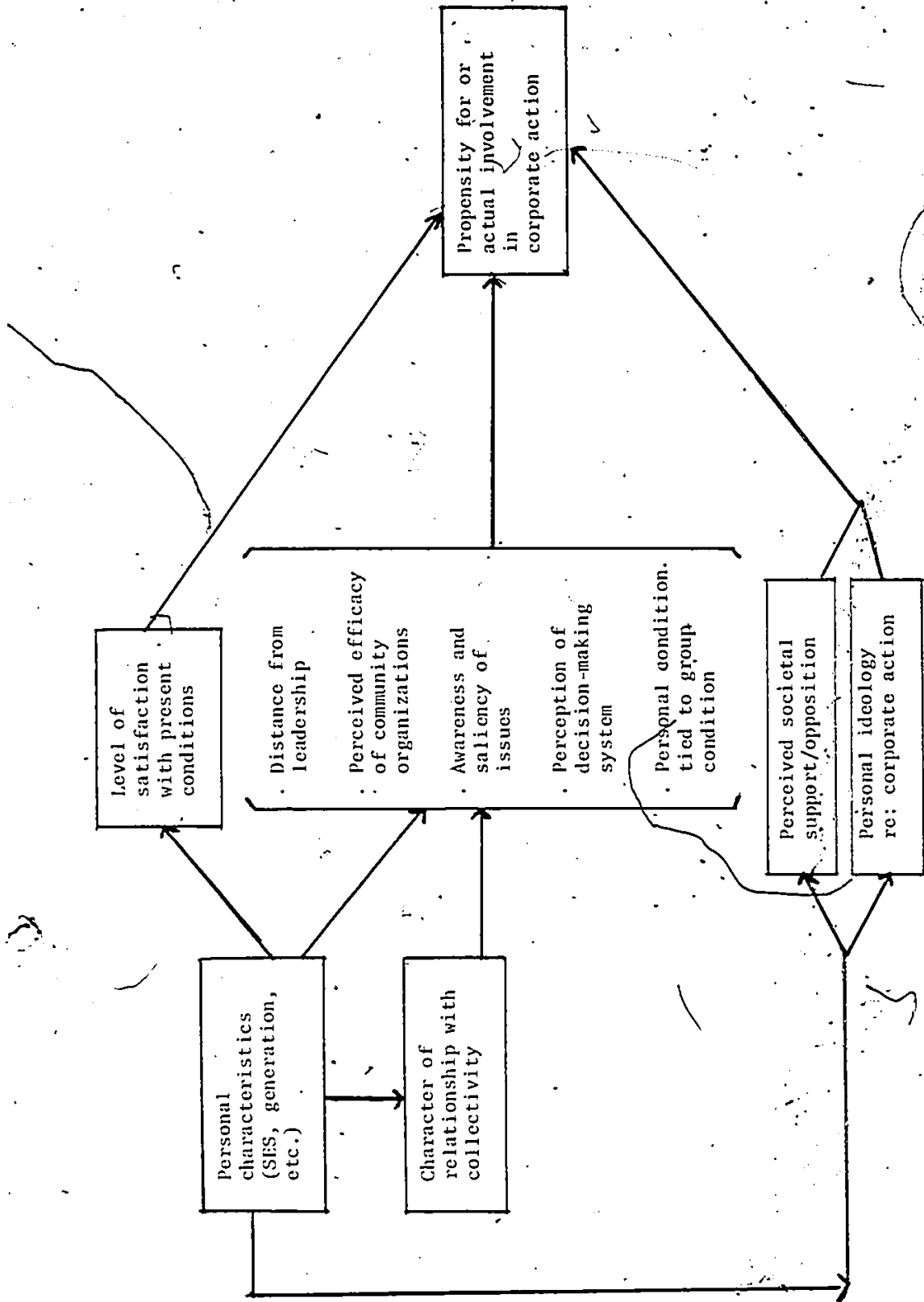
Bibliographie

- ACFO
1976 Bottin des organismes franco-ontariens. Ottawa: Association Canadienne française de l'Ontario.
- ALKEN, M.
1969 "Community Power and Community mobilization". The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 375: 76-88.
- BIRD, F.
1977 Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada. Ottawa: Ministère des approvisionnements et service Canada.
- BLISHEN, B.
1976 "A revised socio economic index for occupations in Canada", Revue Canadienne de Sociologie et d'Anthropologie, 13 (1): 71-79.
- BERNARD, R.
1978 Le comportement linguistique des Canadiens-français de trois villes du Nord-Est de l'Ontario. Ottawa: thèse de maîtrise.
- BRETON, R. Variations in Corporate Action Among Ethnic collectivities. Manuscrit
- CANADA CENSUS
1971 "Official Language and Language Most Often Spoken at Home", Catalogue no. 92-726, and unpublished data.
- CLARK, T.N.
1973 Community Power and Policy Outputs; a review of urban research. Beverly Hill: Sage Publications.
- COLEMAN, J.S.
1957 Community Conflict. New York: The Free Press.
- COOPER, M., Keith, V.
1974 Non-parametric design and analysis. Ottawa: University of Ottawa Press.
- DAHL, R.
1961 Who Governs? New Haven: Yale University Press.
- EDINGER, L.
1967 Political Leadership in Industrialized Societies: Studies in comparative analysis. New York: Wiley.
- FREEDMAN, L., Thomas Farago, Warner Bloomerg et Morris Sunshine
1963 "Locating Leaders in Local Communities: A Comparison of Some Alternative Approaches". American Sociological Review. 28: 791-798.

- FFHQ
1977 Les Héritiers du Lord Durham. (Volume 1). Ottawa: La Fédération des francophones hors Québec.
- HAWLEY, A.
1963 "Community Power and Urban Renewal Success". American Journal of Sociology, 68: 422-431.
- HUNTER, F.
1953 Community Power Structure: a Study of decision makers. Chapel Hill: University of North Carolina Press.
- NEWMAN, W.M.
1973 American pluralism: a Study of minority groups and social theory. New York: Harper & Row.
- SAVARD, P.
1977 Beauchamp R., Thompson P.: Cultiver sa différence: Rapport sur les Arts dans la vie franco-ontarienne. Rapport présenté au Conseil des Arts de l'Ontario. Toronto.
- SWANSON, G.E.
1971 "An Organizational Analysis of Collectivities", ASR, 36 607-624.
- SELLTIZ, C.
1977 Les méthodes de recherche en sciences sociales. Montréal: Éditions HRW.
- WALTON, J.
1968 "Differential pattern of community power structure: an explanation based on interdependence" dans Terry Clark (ed.), Community Structure and Decision-Making: Comparative Analyses, San Francisco: Chandler Pub. 441-459.
- WILSON, J.O.
1962 Negro Politics: The search for leadership. Glencoe: Free Press.



* Tiré de Breton N.D.



* Tiré de Breton M.D.

Appendice III: Corrélation entre le niveau d'éducation et le principal problème de la communauté

Niveau d'éducation	Principal problème de la communauté													Total			
	Assimilation	Leadership	Manque d'organisation	Manque de pouvoir politique	Manque de pouvoir économique	Reconnaissance juridique	Manque d'identité culturelle	Aliénation	Politisation	Cohésion	Ethnocentrisme	Isolément minoritaire	Manque de pouvoir en éducation		Déficience du système d'éducation	Démographie	Non-répondants
Secondaire	4	0	0	0	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	9
	44.4	0.0	0.0	0.0	11.1	22.2	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3
	25.0	0.0	0.0	0.0	100.0	40.0	7.7	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	6.3	0.0	0.0	0.0	1.6	3.2	1.6	1.6	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3
Collégiale	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.2
	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3
	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6
Universitaire sous-gradué	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5
	0.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	7.9
	0.0	42.9	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1.6	0.0	42.9
	0.0	4.8	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0	4.8
Universitaire gradué	11	4	1	1	0	3	12	1	2	2	1	2	1	0	0	4	46
	23.9	8.7	2.2	2.2	0.0	6.5	26.1	2.2	4.3	4.3	2.2	4.3	2.2	0.0	0.0	8.7	73.0
	68.8	57.1	50.0	100.0	0.0	60.0	82.3	100.0	50.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	57.1
	17.5	6.3	1.6	1.6	0.0	4.8	15.0	1.6	3.2	3.2	1.6	3.2	1.6	0.0	6.3	1.6	17.5
Non-répondants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	16.4	7.1	3.2	1.6	1.6	5.9	13.3	1.6	6.3	3.2	1.6	3.2	1.6	1.6	6.3	3.2	63
	25.4	11.1	3.2	1.6	1.6	7.9	20.6	1.6	6.3	3.2	1.6	3.2	1.6	1.6	6.3	3.2	100.0

P.S. Grauer's V: .55

Appendice IV: Corrélation entre l'âge des leaders et le principal problème de la communauté

Principal problème de la communauté

Age des Leaders	Assimilation	Leaderships	Manque d'organisations	Manque de pouvoir politique	Manque de pouvoir économique	Reconnaissance Juridique	Manque d'identité culturelle	Aliénation	Politisation	Manque de cohésion	Ethnocentrisme	Isolément minoritaire	Manque de pouvoir en éducation	Déficience du système d'éducation	Démographie	Non-répondants	Total
20 à 39 ans	2 13.3 12.5 3.2	1 6.7 14.3 1.6	1 6.7 50.0 1.6	1 6.7 100.0 1.6	0 0.0 0.0 0.0	2 13.3 40.0 3.2	1 6.7 7.7 1.6	1 6.7 100.0 1.6	2 13.3 50.0 3.2	1 6.7 50.0 1.6	0 0.0 0.0 0.0	2 13.3 100.0 3.2	1 6.7 100.0 1.6	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	15 23.8
40 à 49 ans	4 23.5 25.3 6.3	1 5.9 14.3 1.6	1 5.9 50.0 1.6	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	2 17.8 40.8 3.2	4 23.5 30.8 6.3	0 0.0 0.0 0.0	1 5.9 25.0 1.6	1 5.9 50.0 1.6	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	1 5.9 100.0 1.6	2 11.8 50.0 3.2	0 0.0 0.0 0.0	17 27.0
50 à 59 ans	7 53.8 43.8 11.1	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	1 7.7 100.0 1.6	4 30.8 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	1 7.7 100.0 1.6	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	13 20.6
60 à 69 ans	3 27.3 18.8 4.8	3 27.3 42.9 4.8	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	1 9.1 20.0 1.6	3 27.3 23.1 4.8	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	1 9.1 25.0 1.6	0 0.0 0.0 0.0	11 17.5
70 ans et plus	0 0.0 0.0 0.0	2 33.3 28.6 3.2	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	1 16.7 7.7 1.6	0 0.0 0.0 0.0	1 16.7 25.0 1.6	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 25.0 1.6	0 0.0 50.0 1.6	6 9.5
Non-répondant	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 0.0 0.0	0 0.0 100.0 1.6	0 0.0 30.0 1.6	1 1.6
	16 25.4	7 11.1	2 3.2	1 1.6	1 1.6	5 7.9	13 20.6	1 1.6	4 6.3	2 3.2	1 1.6	2 3.2	1 1.6	1 1.6	4 6.3	2 3.2	63 100.0

P.S. : Coefficient Craxer's V: .53

Appendice V : Corrélation entre le sexe et le secteur d'activités communautaires le plus déficient (catégories regroupées)

Sexe	Secteur d'activités communautaires										Total
	Politique	Social	Economique	Education	Religion	Culture	Tous les secteurs	Non-répondants			
homme	5	13	16	4	2	8	0	1			49
	10.2	26.5	32.7	8.2	4.1	16.3	0.0	2.0			77.8
	62.5	81.3	88.9	66.7	100.0	80.0	0.0	50.0			
	7.9	20.6	25.4	6.3	3.2	12.7	0.0	1.6			
femme	3	3	2	2	0	2	1	0			13
	23.1	23.1	15.4	15.4	0.0	15.4	7.7	0.0			20.6
	37.5	18.6	11.1	33.3	0.0	20.0	100.0	0.0			
	4.8	4.8	3.2	3.2	0.0	3.2	1.6	0.0			
non-répondant	0	0	0	0	0	0	0	1			1
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0			1.6
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0			
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6			
<hr/>											
	8	16	18	6	2	10	1	2			63
	12.7	25.4	28.6	9.5	3.2	15.9	1.6	3.2			100.0

P.S. 1) Coefficient Cramer's V : .57
 2) L'item culture regroupe les catégories linguistique et artistique et l'item social regroupe les catégories mouvement syndicale, médias d'information, professionnel et Leadership

Appendice VI: Corrélation entre le statut socio-économique et le principal secteur déficient

Secteur d'activités communautaires

Indice Blitsien	Linguistique	Artistique	Politique	Social	Economique	Education	Religion	Culturel	Mouvement syndicale	Médias d'information	Professionnel	Leadership	Tous les secteurs	Non-répondant	Total
1 14.39 à 19.99	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0
2 20.00 à 29.99	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0
3 30.00 à 39.99	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	100.0 16.7 1.8	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	1.8
4 50.00 à 59.99	26.7 50.0 7.2	0.0 0.0 0.0	6.7 12.5 1.8	6.7 11.1 1.8	20.0 16.7 5.4	13.3 33.3 3.6	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	6.7 33.3 1.8	6.7 100.0 1.8	0.0 0.0 0.0	6.7 100.0 1.8	6.7 100.0 1.8	0.0 0.0 0.0	15
5 60.00 à 69.99	10.0 37.5 5.4	0.0 0.0 0.0	7.2 23.3 12.5	4.4 13.3 7.2	30.0 50.0 16.1	3.3 16.7 1.8	6.7 100.0 3.6	0.0 0.0 0.0	6.7 66.7 3.6	0.0 0.0 0.0	6.7 100.0 3.6	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	30
6 70.00 à 75.28	0.0 0.0 0.0	11.1 100.0 1.8	0.0 0.0 0.0	44.4 44.4 7.2	33.3 16.7 5.4	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	11.1 100.0 1.8	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	9
7 Non-répondant	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	100.0 100.0 1.8	56
	12.4	1.8	14.3	16.1	26.8	7.2	3.6	1.8	5.4	1.8	3.6	1.8	1.8	1.8	100.0

P.S.: 1) Coefficient Gramer's V: .52
 2) On entend ici par social l'organisation communautaire et par culturel, le sens d'appartenance à une communauté donnée
 3) De ce tableau ont été exclu 11,1% des leaders dont l'occupation ne trouvait pas de correspondant dans l'échelle de Blitsien
 i.e., les ménagers, retraités(es).

Appendice VII -- Corrélation entre l'âge des leaders et le secteur d'activités communautaires le plus déficient (catégories regroupées)

Secteurs d'activités communautaires

Âge des leaders	Politique	Social	Economique	Education	Religion	Culturel	Tous les secteurs	Non-répondants	Total
	2	7	3	1	0	2	0	0	15
20 à 39 ans	13.3	46.7	23.1	7.7	0.0	13.3	0.0	0.0	23.4
	25.0	43.8	16.7	16.7	0.0	20.0	0.0	0.0	
	3.2	0.0	4.8	1.6	0.0	3.2	0.0	0.0	
	4	5	5	1	0	1	1	0	17
40 à 49 ans	23.5	29.4	29.4	5.9	0.0	5.9	5.9	0.0	27.0
	50.0	31.3	27.8	16.7	0.0	10.0	100.0	0.0	
	6.3	7.9	7.9	1.6	0.0	1.6	1.6	0.0	
	0	3	3	3	0	4	0	0	13
50 à 59 ans	0.0	23.1	23.1	23.1	0.0	30.8	0.0	0.0	20.6
	0.0	18.8	16.7	50.0	0.0	40.0	0.0	0.0	
	0.0	4.8	4.8	4.8	0.0	6.3	0.0	0.0	
	2	1	5	0	1	2	0	0	11
60 à 69 ans	18.2	9.1	45.5	0.0	9.1	18.2	0.0	0.0	17.5
	25.0	6.3	27.8	0.0	50.0	20.0	0.0	0.0	
	3.2	1.6	7.9	0.0	1.6	3.2	0.0	0.0	
	0	0	2	1	1	1	0	1	6
70 ans et plus	0.0	0.0	33.3	16.7	16.7	16.7	0.0	50.0	9.5
	0.0	0.0	11.1	16.7	50.0	10.0	0.0	50.0	
	0.0	0.0	3.2	1.6	1.6	1.6	0.0	1.6	
	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Non-répondant	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1.6
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	
Total	8	16	18	6	2	10	1	2	63
	12.7	25.4	28.6	9.5	3.2	15.9	1.6	3.2	100.0

P.S.: Coefficient Cramer's V: .52

Appendice VIII : Corrélation entre le sexe des leaders et le principal secteur déficient et prioritaire

Secteurs d'activités communautaires

Sexe	Linguistique	Artistique	Politique	Social	Economique	Education	Culturel	Mouvement syndicale	Médias d'information	Professionnel	Leadership	Tous les secteurs	Non-répondants	Total
Homme	6.1 75.0 4.8	2.0 100.0 1.6	20.4 76.9 15.9	12.2 75.0 9.5	14.3 87.5 11.1	26.5 76.5 20.6	6.1 100.0 4.8	2.0 50.0 1.6	2.0 100.0 1.6	0.0 0.0 0.0	2.0 100.0 1.6	4.1 100.0 3.2	2.0 50.0 1.6	77.8
Femme	7.7 25.0 1.6	0.0 0.0 0.0	23.1 23.1 4.8	15.4 23.0 3.2	7.7 12.5 1.6	30.8 23.5 6.3	0.0 0.0 0.0	7.7 50.0 1.6	0.0 0.0 0.0	7.7 100.0 1.6	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	20.6
Non-répondant	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	100.0 50.0 1.6	1.6
	4 6.3	1 1.6	13 20.6	8 12.7	8 12.7	17 27.0	3 4.8	2 3.2	1 1.6	1 1.6	2 3.2	1 1.6	1 1.6	63 100.0

P.S. 1) Coefficient Crater's V: .55
 2) On entend ici par social l'organisation communautaire et par culture, sens d'appartenance à une communauté donnée.

Appendice IX -- Corrélation entre l'état civil et les secteurs d'activités déficient et prioritaire (catégories regroupées)

Secteurs d'activités déficients et prioritaires

Etat civil	Politique	Social	Economique	Education	Religion	Culturel	Tous les secteurs	Non-répondants	Total
Célibataires	1	4	0	1	0	0	0	0	6
	16.7	66.6	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	9.5
	7.7	30.8	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	
	1.6	6.3	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	
Mariés(es)	11	8	6	12	0	4	1	1	43
	25.6	18.6	14.0	27.9	0.0	9.3	2.3	2.3	68.3
	78.5	57.1	75.0	66.7	0.0	80.0	50.0	50.0	
	17.4	12.7	9.5	19.0	0.0	6.3	1.6	1.6	
Religieux(ses)	1	2	0	4	0	1	0	0	8
	12.5	25.0	0.0	50.0	0.0	12.5	0.0	0.0	12.7
	7.7	15.4	0.0	23.5	0.0	20.0	0.0	0.0	
	1.6	1.6	0.0	6.3	0.0	1.6	0.0	0.0	
Autres	1	0	2	1	0	0	1	0	5
	20.0	0.0	40.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	7.9
	7.7	0.0	25.0	5.9	0.0	0.0	50.0	0.0	
	1.6	0.0	3.2	1.6	0.0	0.0	1.6	0.0	
Non-répondants	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1.6
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	
Total	14	14	8	18	0	5	2	2	63
	22.2	22.2	12.7	28.6	0.0	7.9	3.2	3.2	100.0

P.S.: Coefficient Cramer's V: .55

Appendice: X

QUESTIONNAIRE



NOM:

ADRESSE:

A QUEL TITRE:

REFERE PAR:

REMARQUES:

SECTION I — TYPE DE LEADER

1. Le leadership dont vous faites preuve au sein de la communauté franco-ontarienne s'exerce-t-il sur une base individuelle ou en tant que représentant ou militant d'un groupe, d'un organisme ou d'une association donnés.

- A base individuelle _____
- B représentant officiel _____
- C individu au sein d'une organisation _____

2. En tant que leader de la communauté franco-ontarienne à quels groupes ou associations vous intégrez-vous de façon active.

Ordre d'importance	Votre action se situe principalement à quel niveau			
	Local	Régional	Provincial	National
1o. _____	_____	_____	_____	_____
2o. _____	_____	_____	_____	_____
3o. _____	_____	_____	_____	_____
4o. aucun _____				

3. Ces groupes ou associations agissent surtout en tant que:

	1e	2e	3e
A Groupe de pression	_____	_____	_____
B Club social	_____	_____	_____
C Association	_____	_____	_____
D Groupe d'étude	_____	_____	_____
E Autre	_____	_____	_____
Autre 1. _____			
2. _____			
3. _____			

4. Votre leadership au sein de la communauté franco-ontarienne est-il rémunéré comme tel: (énumérer)

	1e	2e	3e
A Rémunéré	_____	_____	_____
B Non-Rémunéré	_____	_____	_____

5. Votre leadership au sein de la communauté franco-ontarienne s'exerce-t-il: (énumérer)

	1e	2e	3e
A Pendant vos heures de travail rémunéré	_____	_____	_____
B Après les heures de travail rémunéré	_____	_____	_____
C Indépendamment pendant et après les heures de travail rémunéré	_____	_____	_____
D Autre			
Autre _____			

6. Représente-t-il votre principale activité.

- A oui _____
- B oui, à l'extérieur du travail ou occupation ménagère _____
- C non _____

7. Depuis combien de temps exercez-vous un leadership dans les milieux francophones de l'Ontario.

- A moins de 2 ans _____
- B moins de 5 ans _____
- C moins de 10 ans _____
- D moins de 20 ans _____
- E plus de vingt ans _____

Indiquez _____

8. Le leadership que vous exercez actuellement se situe principalement dans lequel de ces secteurs: Carte* (ordre d'importance s'il y a lieu) :

	Individu	gr / ass
A Linguistique	_____	_____
B Artistique	_____	_____
C Politique	_____	_____
D Social	_____	_____
E Education	_____	_____
F Economique	_____	_____
G Religieux	_____	_____
H Autre	_____	_____
Autre- Ind	_____	_____
gr/ass	_____	_____

9. Les buts que vous poursuivez ont-ils toujours été les mêmes:

- A oui: _____ lesquels _____
 B plus ou moins _____
 C non _____

Si non, les buts ont évolué du _____
 _____ vers _____

10. Les moyens que vous utilisez ont-ils toujours été les mêmes.

- A oui _____ lesquels _____
 B plus ou moins _____
 C non _____

Si non, les moyens ont évolué du _____
 _____ vers _____

* Cette expression carte signifie que l'intervieweur présente à l'interviewé(e) une série de réponses possible indiquées sur une carte.

11. En tant que leader de la communauté franco-ontarienne, quel type d'action poursuivez-vous.
 (Ordre d'importance: 3 plus importants) Carte

	Individu	gr / ass
A Action de surveillance	_____	_____
B Action d'innovation	_____	_____
C Action de consultation	_____	_____
D Action de négociation	_____	_____
E Action d'information	_____	_____
F Action de contestation	_____	_____
G Action d'animation	_____	_____
H Action de direction	_____	_____
I Autre	_____	_____
Autre Individu	_____	_____
gr / ass	_____	_____

12. Vous sentez-vous appuyé dans votre action au sein de la collectivité franco-ontarienne.
 (énumérez)

	INDIVIDU			GR / ASS			NE S'APPLI- QUE PAS
	oui	non	+/-	oui	non	+/-	
A Gouv. municipal	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
B Gouv. régional	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
C Gouv. provincial	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
D Gouv. fédéral	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
E par des ass. franco-ont.	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
F certains corps professionnels	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
G par la population en général	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
H par les médias d'information	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
E associations franco-ont.	_____						
F corps professionnels	_____						

13. Pouvez-vous évaluer en terme de nombre d'individus l'appui que reçoit votre action dans le milieu.

	INDIVIDU		GR / ASS	
	ind	gr/ass	ind	gr/ass
A moins de 50 personnes	—	—	—	—
B moins de 100 personnes	—	—	—	—
C moins de 500 personnes	—	—	—	—
D moins de 1000 personnes	—	—	—	—
E moins de 10,000 personnes	—	—	—	—
F plus de 10,000 personnes	—	—	—	—
G impossible à évaluer	—	—	—	—

14. Quelles formes d'appui recevez-vous.

	INDIVIDU		GR / ASS	
	ind	gr/ass	ind	gr/ass
A Cotisation des membres	—	—	—	—
B Dons volontaires	—	—	—	—
C Participation directe	—	—	—	—
D Encouragement (lettre, téléphone etc)	—	—	—	—
E Subventions	—	—	—	—
F Votes	—	—	—	—
G Autres	—	—	—	—

Autres individus _____

Gr / ass _____

15. Dans votre rôle de leadership, vous sentez-vous en mesure d'influencer la définition des aspirations de groupe franco-ontarien.

	INDIVIDU	GR / ASS
A oui directement	—	—
B oui indirectement	—	—
C + ou -	—	—
D non	—	—

Si oui, par quel moyen (ordre d'importance, 2 premiers):

- A l'information
- B proposant des stratégies
- C par animation
- D par des gestes symboliques
- E Autres
- Autres _____

16. Dans l'action que vous entreprenez, qui sont vos principaux opposants

	Ind	Gr / Ass
1o. _____	—	—
2o. _____	—	—
3o. _____	—	—

17. Dans l'action que vous entreprenez qui semblent être vos alliés.

	Ind	Gr / Ass
1o. _____	—	—
2o. _____	—	—
3o. _____	—	—

24. A court terme, quels résultats peut-on escompter de votre action dans le milieu franco-ontarien (ordre d'importance).

- A Changement dans l'élite locale _____
- B Plus grande représentativité (économique) _____
- C Plus grande représentativité (politique) _____
- D Reconnaissance juridique _____
- E Développer l'identité franco-ontarienne _____
- F Maintien du système scolaire français _____
- G Amélioration du système scolaire français _____
- H Animation des milieux franco-ontariens _____
- I Etablissement de coopérative franco-ontarienne _____
- J Modifier la structure de l'Acfo _____
- K Renverser l'Acfo _____
- L Regroupement des jeunes _____
- M Recrutement de nouveaux membres _____
- N Autre _____
- Autre _____

25. A long terme, quels résultats peut-on escompter de votre action dans le milieu franco-ontarien (ordre d'importance).

- A Changement dans l'élite locale _____
- B Acquisition d'un pouvoir économique _____
- C Acquisition d'un pouvoir politique _____
- D Reconnaissance juridique _____
- E Acquisition d'une identité franco-ontarienne _____
- F Acquisition d'un système scolaire ontarien _____
- G Développer la culture franco-ontarienne _____
- H Créer de nouveaux groupes de pression _____
- I Autre _____
- Autre _____

27. D'après vous, quel est le problème le plus important pour les franco-ontariens. Carte

- | | |
|-----------------------------------|-------|
| 1o. Assimilation | _____ |
| 2o. Leadership | _____ |
| 3o. Développement | _____ |
| 4o. Urbanisation | _____ |
| 5o. Désorganisation de la famille | _____ |
| 6o. Manque de pouvoir politique | _____ |
| 7o. Manque de pouvoir économique | _____ |
| 8o. Reconnaissance juridique | _____ |
| 9o. Indépendantisme Québécois | _____ |
| 10o. Manque d'organisation | _____ |
| 11o. Désaffectation religieuse | _____ |
| 12o. Autre ✓ | _____ |
| Autre _____ | _____ |

28. Quels sont les secteurs de la vie de la communauté franco-ontarienne qui vous semblent les plus déficients. Carte

- | | |
|--------------------|-------|
| A Linguistique | _____ |
| B Artistique | _____ |
| C Politique | _____ |
| D Social _____ | _____ |
| E Economique _____ | _____ |
| F Education | _____ |
| G Religieux | _____ |
| H Autre | _____ |
| Autre _____ | _____ |

29. Auxquels de ces secteurs doit-on s'attaquer en priorité (catégorie no. 28.) les 3 premiers.

30. Etes-vous satisfait du leadership qui s'exerce dans ces différents secteurs d'activité?

	oui	non	+ / -
10. _____	_____	_____	_____
20. _____	_____	_____	_____
30. _____	_____	_____	_____

31. Sur quoi basez-vous l'analyse que vous faites de la collectivité franco-ontarienne.

- A Publication et Recherches _____
- B Constatation des faits _____
- C Expériences vécues _____
- D Médias-d'information _____
- E Autre _____
- Autre _____

32. Etes-vous satisfait de l'information qui existe sur les franco-ontariens.

- A oui _____
- B non _____
- C + / - _____ Expliquer _____

33. D'après vous, quel impact aura le changement de leadership de l'Acfo sur l'organisme comme tel.

- A Aucun impact _____
- B Nouveau leadership plus radical _____
- C Nouveau leadership plus modéré _____
- D Nouveau leadership plus conservateur _____
- E Chisme des membres _____
- F Destruction de l'Acfo _____
- G Disparition d'une certaine élite franco-ontarienne _____
- H Intégration de nouveaux militants _____
- I Autre _____
- Autre _____

34. Quel impact aura le changement de leadership qui se produit au sein de l'Acfo sur la collectivité franco-ontarienne locale.

- A Aucun impact _____
- B Perte d'un pouvoir de négociation _____
- C Perte d'intérêts pour les affaires franco-ontariennes _____
- D Redécouverte d'un certain militantisme _____
- E Plus de participation de la population _____
- F Autre _____
- Autre _____

SECTION II

Données Démographiques: Identification du répondant.

1. Nom _____

2. Age _____

3. Sexe H _____

F _____

4. Education: A quel niveau se situe votre dernière année d'étude.

A Primaire

B Secondaire académique _____
technique _____
commercial _____

C Collège communautaire _____
classique _____

D Université sous-gradué _____
Autre (diplôme) _____

E Autre _____

Autre _____

5. Etat civil

A Célibataire _____

B Marié(e) _____

C Religieux(euse) _____

D Veuf(ve) _____

E Divorcé(e) ou Séparé(e) _____

6. Responsabilités familiales:

oui _____

non _____

i.e. Personnes nécessitant votre présence de façon.

A Constante _____ il s'agit: A d'enfants _____

B Régulière _____ B personnes âgées _____

C Sporadique _____ C Epoux _____

D Epouse _____

E Autre _____

Autre _____

7. Résidence dans l'Outaouais.

A Quartier Rideau _____

B Gloucester _____

C Dalhousie _____

D Vanier _____

E Alta-Vista _____

F Wellington _____

G Elmdale _____

H Queensboro _____

I Britannia _____

J Carleton _____

K Capitale _____

L Autre _____

Autre _____



8. Occupation:

Poste _____

Organisation _____

Classification
occupationnelle


--	--	--	--

Classification
Blishen

--	--

Appendice XI : Organismes dans lesquels les leaders se disent intégrés.

- 1 - Association Canadienne d'Education de Langue Française
- 2 - Association Canadienne-Française de l'Ontario (provinciale) ACFO
- 3 - Association Canadienne-Française de l'Ontario (régionale) ACFO
- 4 - Association des Aînés d'Ottawa
- 5 - Association des Commissaires d'Ecoles
- 6 - Association des Conseillers Scolaires (AFCSO)
- 7 - Association des Enseignants de l'Ontario (AEFO)
- 8 - Association des Parents-Instituteurs
- 9 - Association des Surintendants
- 10 - Association pour Enfants en Trouble d'Apprentissage
- 11 - Caisse Populaire
- 12 - Centraide
- 13 - Centre de Recherche en Civilisation Canadienne-Française
- 14 - Centre Diocésain
- 15 - Centre Franco-Ontarien
- 16 - Cercle Universitaire
- 17 - Chambre de Commerce
- 18 - Club Richelieu
- 19 - Club du Troisième Age
- 20 - Collège Algonquin
- 21 - Comité du Réveil de la Basse-Ville
- 22 - Conseil des Affaires Franco-Ontariennes
- 23 - Conseil de Planification Sociale d'Ottawa-Carleton
- 24 - Conseil Scolaire des Ecoles Séparées
- 25 - Conseil scolaire de Carleton
- 26 - Coopérative Alimentaire
- 27 - Direction Jeunesse
- 28 - Ecole Charlebois

- 
- 29 - Fédération des Aînés
 - 30 - Fédération des Associations parents-instituteurs
 - 31 - Fédération des Caisses populaires
 - 32 - Fédération Canadienne des Enseignants
 - 33 - Fédération des Enseignants Ontariens
 - 34 - Fédération des Femmes Canadiennes-Françaises
 - 35 - Fédération des Francophones Hors-Québec
 - 36 - Comités de garderie
 - 37 - Hôtel de Ville Ottawa
 - 38 - Hôtel de Ville Vanier
 - 39 - Horizon Nouveau
 - 40 - Institut Canadien-français
 - 41 - Institut Culturel de Vanier
 - 42 - Le Droit
 - 43 - Législature provinciale
 - 44 - Ministère de l'Éducation
 - 45 - Mouvement C'est l'Temps
 - 46 - Office National du Film
 - 47 - Comités paroissiaux
 - 48 - Patro d'Ottawa
 - 49 - Radio-Canada
 - 50 - Regroupement des Femmes
 - 51 - Société de Généalogie
 - 52 - Société Saint Jean-Baptiste
 - 53 - Théâtre-Action
 - 54 - Union des Cultivateurs Franco-Ontariens
 - 55 - Université d'Ottawa
 - 56 - Union des Parents et Contribuables de Carleton