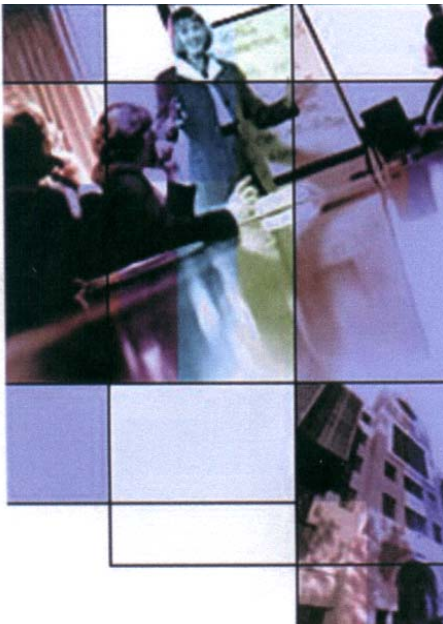


CHAIRE de coopération
Guy-Bernier

ESG UQÀM



LES COOPÉRATIVES DE TRAVAIL AU QUÉBEC ET LA SATISFACTION DES MEMBRES

PAR

Yvan Comeau

No 0292-44

Regroupement québécois des coopératrices
et coopérateurs du travail
et l'Université du Québec à Montréal

La Chaire de coopération Guy-Bernier de l'Université du Québec à Montréal a été fondée en 1987 grâce à une contribution financière de la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec, contribution qui a été renouvelée en 1992 et 1995 et de la Fondation UQAM.

La mission de la Chaire consiste à susciter et à promouvoir la réflexion et l'échange sur la problématique coopérative dans une société soumise à des modifications diverses et parfois profondes de l'environnement économique, social et démographique. La réflexion porte autant sur les valeurs, les principes, le discours que sur les pratiques coopératives. Les véhicules utilisés par la Chaire de coopération Guy-Bernier pour s'acquitter de sa mission, sont: la recherche, la formation, la diffusion et l'intervention conseil auprès des coopérateurs et coopératrices des divers secteurs.

Au plan de la recherche, les thèmes généraux, jusqu'à présent privilégiés, portent sur -les valeurs coopératives, et le changement social -les rapports organisationnels et la coopération -les aspects particuliers de la croissance des caisses populaires -les coopératives dans les pays en voie de développement. Une attention particulière est portée depuis quelques années au secteur du travail, à celui des services sociosanitaires ainsi qu'au micro-crédit et tout récemment au commerce équitable et à l'évaluation des entreprises n'ayant pas le profit comme objectif.

Au plan de la formation, l'action s'effectue dans deux directions : - au niveau universitaire, par l'élaboration de cours spécifiques sur la coopération et par l'attribution de bourses pour la rédaction de mémoires et de thèses ayant un thème coopératif; tout récemment, la Chaire a formé un partenariat avec la Chaire Seagram sur les organismes à but non lucratif et le département d'organisation et ressources humaines de l'École des sciences de la gestion de l'UQAM pour démarrer, en septembre 2000, un programme de MBA pour cadres spécialisé en entreprises collectives - au niveau du terrain, en répondant à des demandes du milieu pour l'élaboration de matériel didactique et de programmes de formation spécifique.

Les résultats des travaux de recherche sont diffusés dans des cahiers de recherche qui parfois, sont des publications conjointes avec des partenaires. La Chaire organise aussi des colloques, séminaires et conférences.

L'activité d'intervention-conseil prend des formes variées : conférences, session d'information, démarche d'accompagnement en diagnostic organisationnel, en planification stratégique.

La Chaire entretient des activités au plan international en offrant des services de formation, d'organisation et de supervision de stages, de développement et d'évaluation de projet sur une base ponctuelle et institutionnelle, notamment auprès des pays de l'Afrique francophone. La Chaire a ainsi développé une collaboration privilégiée avec l'Université internationale de langue française au service du développement africain, l'Université Senghor. Des missions d'études et d'échanges sont aussi menées régulièrement dans d'autres pays : en Guinée, au Brésil, au Viêt-Nam, en Haïti et dans divers pays d'Europe surtout en France, Italie, Espagne et Belgique.

Chaire de coopération Guy-Bernier Mauro-F. Malservisi, titulaire Université du Québec à Montréal C. P. 8888, succ. « Centre-Ville » Montréal, Québec, H3C 3P8	Téléphone : 514-987-8566 Télécopieur : 514-987-8564 Adresse électronique : chaire.coop@uqam.ca Site : http://www.chaire-ccgb.uqam.ca/
---	---

TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX	ii
REMERCIEMENTS	iv
INTRODUCTION	1
LA REPRÉSENTATIVITE DE L'ÉCHANTILLON	3
LES PRINCIPALES TRANSFORMATIONS DES COOPS DE TRAVAIL	6
1. Un taux élevé de renouvellement	6
2. Des organisations qui demeurent petites	8
3. Une main-d'oeuvre masculine à temps partiel	9
4. Une moyenne des salaires en hausse	11
5. Des entreprises démocratiques	15
LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS DES COOPS	18
1. De jeunes travailleurs dans les coops	18
2. Une scolarité qui change selon les secteurs d'activités	20
3. Des membres qui ont récemment adhéré aux coops	21
4. La prise de responsabilités	22
5. Les principaux souhaits de formation	26
LA SATISFACTION DES MEMBRES	27
1. Les éléments de satisfaction et d'insatisfaction dans les coops	28
2. Les relations entre la satisfaction générale et quelques variables	31
3. Les relations entre divers éléments de satisfaction et quelques variables	32
CONCLUSION	36
BIBLIOGRAPHIE	38
ANNEXE I: MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE	40
ANNEXE II: QUESTIONNAIRE	42

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Représentativité de l'échantillon selon les régions administratives	4
Tableau 2	Représentativité de l'échantillon selon les secteurs d'activités	5
Tableau 3	Origine des coops de travail	7
Tableau 4	Année de fondation des coops de travail	8
Tableau 5	Nombre de membres dans les coops de travail	8
Tableau 6	Ratio du nombre de membres avec le nombre de travailleurs	9
Tableau 7	Distribution des coops selon le nombre de travailleurs à temps plein, à temps partiel et surnuméraires	10
Tableau 8	Ratio du nombre de travailleurs à temps partiel avec le nombre de travailleurs à temps plein	10
Tableau 9	Ratio du nombre de travailleuses à temps partiel avec l'ensemble des travailleurs à temps partiel	11
Tableau 10	Salaire (incluant la ristourne) des hommes et des femmes selon le poste de travail	12
Tableau 11	Nombre de coops versant une ristourne selon le sexe et le type de travail	13
Tableau 12	Valeur de l'actif en 1989	14
Tableau 13	Valeur des ventes totales en 1989	14
Tableau 14	Répartition spatiale du marché des coops	15
Tableau 15	Gestion pratiquée dans les coops de travail	16
Tableau 16	Cumulation des postes de travail au sein des coops	17
Tableau 17	Présence syndicale dans les coops	18
Tableau 18	Sexe des membres des coops de travail	19
Tableau 19	Age des membres des coops de travail	19
Tableau 20	Scolarité des membres des coops de travail	20
Tableau 21	Relation entre la scolarité et les secteurs d'activités	21
Tableau 22	Année d'adhésion des membres des coops de travail	21
Tableau 23	Responsabilités assumées par les membres dans les coops de travail	22

Tableau 24	Durée cumulée de toutes les prises de responsabilités dans les coops de travail	23
Tableau 25	Relation entre la scolarité des membres et le fait d'assumer une responsabilité	23
Tableau 26	Relation entre le nombre total de travailleurs et le fait d'assumer une responsabilité	24
Tableau 27	Relation entre la satisfaction pour la démocratie et le fait d'assumer une responsabilité	25
Tableau 28	Relation entre la satisfaction pour le contrôle du travail et le fait d'assumer une responsabilité	25
Tableau 29	Relation entre la satisfaction générale et le fait d'assumer une responsabilité	26
Tableau 30	Souhaits des membres des coops de travail pour la formation	27
Tableau 31	Scores relatifs des indices de satisfaction dans les coops de travail	29
Tableau 32	Autres satisfactions mentionnées par les membres des coops de travail	30
Tableau 33	Autres insatisfactions mentionnées par les membres des coops de travail	31
Tableau 34	Relations entre la satisfaction générale et quelques variables	32
Tableau 35	Relations entre la satisfaction pour la démocratie, le contrôle sur le travail et quelques variables	33
Tableau 36	Relation entre la satisfaction pour le soutien du public et la région	34
Tableau 37	Relation entre la satisfaction pour le soutien de l'Etat et les secteurs d'activités	35
Tableau 38	Relations entre la satisfaction du règlement des conflits et quelques variables	35

REMERCIEMENTS

Plusieurs personnes ont commenté ou appuyé cette recherche à une étape ou l'autre de sa réalisation. C'est pourquoi nous tenons à remercier M. Marcel Arteau et M. Jean-Michel Rivalain de la Fédération québécoise des coops de travail, M. Jacques Gauvin de la Conférence des coops forestières du Québec, M. Joseph Giguère du Groupe de consultation pour le maintien et la création d'emplois, M. Paul-André Boucher et M. Henri Lamoureux, tous deux du Regroupement québécois des coopératrices et coopérateurs du travail. De même, nous désirons exprimer notre reconnaissance à M. Benoît Lévesque, professeur de sociologie à l'UQAM, qui nous a prodigué de précieux conseils.

Cette recherche a été rendue possible grâce à la contribution financière du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, du Service aux collectivités de l'UQAM et de la Chaire de coopération Guy-Bernier de l'UQAM.

INTRODUCTION

Depuis le début des années 80, les coopératives de travail connaissent un développement important. La continuité de cet essor devrait aussi se manifester dans les années 90. De plus en plus, les hommes et les femmes n'acceptent plus de faire un travail émietté, répétitif et sans contrôle sur la façon de produire, en échange d'un salaire, aussi élevé soit-il. En particulier chez les jeunes, la demande d'un contrôle plus grand sur le travail l'emporte sur le désir de salaires plus élevés¹.

Selon les recherches portant sur le développement des coopératives de travail en Grande-Bretagne, plusieurs conditions doivent être remplies pour la multiplication des coopératives. Ainsi, les habiletés administratives des membres et la vie démocratique des coopératives constituent des facteurs de développement fondamentaux². Toujours chez les Britanniques, la présence de personnes à la fois formées aux sciences administratives et désireuses d'élargir la liberté au travail fait défaut. Également, il importe de créer une culture de la coopération du travail qui permet de dépasser l'individualisme. Là aussi, on ne néglige pas les aspects financiers: l'investissement dans les coopératives doit pouvoir reposer sur des avantages fiscaux pour les coopérateurs et coopératrices. Enfin, la présence d'organismes de support semble déterminante pour assurer le développement de la coopération du travail³.

Comme on le voit, des aspects sociaux, économiques et organisationnels interviennent dans le développement des coopératives de travail en Grande-Bretagne. Cependant, le Québec est bien différent et son fonctionnement coopératif repose sur une histoire particulière.

Parmi tous les aspects économiques, organisationnels et sociaux utiles à connaître et pouvant avoir une incidence pratique pour les coopératives, nous avons dû fixer des priorités. Nous pensons que la qualité des membres constitue une des bases essentielles du fonctionnement des coopératives de travail. Nous cherchons donc à connaître les membres des coopératives de travail et la façon dont ces personnes vivent la coopération du travail. Pour aborder cette question de la vie coopérative au travail, nous voulons savoir ce qui, du point de vue des membres, est satisfaisant et ce qui l'est moins. De cette manière, nous pourrions connaître les facteurs qui rendent désirable la coopération du travail, et ceux qui lui jettent une ombre.

Ce document constitue la première partie d'une recherche à plus longue haleine. Essentiellement, cette première phase concerne une enquête statistique permettant d'identifier les tendances générales de la satisfaction des membres pour leur coop de travail. Dans une deuxième phase, nous compléterons les données statistiques par des entrevues qui contribueront à identifier les processus moins apparents, mais importants, pour comprendre le phénomène de la satisfaction des membres.

Le premier chapitre présente en quoi l'échantillon est représentatif de l'ensemble des coopératives québécoises. À cet égard, la participation des coopératives de toutes les régions et des différents secteurs d'activités est remarquable.

1 Benoît Lévesque, "State Intervention and the Development of Cooperatives (Old and New) in Quebec (1968-1988)", *Studies in Political Economy*, no. 31, Printemps 1990, p. 123.

2 Chris Conforth, "Some Factors Affecting The Success or Failure of Worker Co-operatives: A Review of Empirical Research in the United Kingdom", *Economic and Industrial Democracy*, vol. 4, no. 1, 1983, p. 163-190.

3 Chris Conforth and Alan Thomas, "Cooperative Development: Barriers, Support Structures and Cultural Factors", *Economic and Industrial Democracy*, vol. 11, 1990, p. 451-461. Voir aussi: Chris Conforth, Alan Thomas, Jenny Lewis et Roger Spear, *Developing successful Worker Co-operatives*, Sage, London, 1988, 245 p.

Le deuxième chapitre décrit les principales caractéristiques des coopératives de travail de 1990. Pour mieux refléter la réalité actuelle des coopératives de travail, nous comparons nos résultats avec ceux d'une recherche publiée en 1985, *Profil socio-économique des coopératives de travail au Québec*⁴. De cette manière, nous pourrions identifier les principales transformations qu'ont connues les coopératives de travail depuis les 5 dernières années. Également, dans la mesure du possible, nous mettrons en perspective nos résultats avec des données concernant la population active québécoise et ce, tout au long du présent document. Aussi, nous effectuerons des comparaisons avec les coopératives de travail d'autres pays lorsque les données seront disponibles.

Le troisième chapitre présente les membres des coopératives de travail. Encore là, la comparaison avec la population québécoise permet de définir des caractéristiques propres aux coopérateurs et coopératrices du travail.

Le quatrième chapitre traite de la satisfaction des membres. Plusieurs relations statistiques s'avèrent concluantes entre la satisfaction générale et différentes caractéristiques des coopératives de travail.

Enfin, la conclusion reprend l'essentiel des résultats de la recherche et se termine avec des propositions pratiques. Nous invitons les lecteurs et lectrices intéressés à la méthodologie de cette recherche à lire l'annexe I. De cette manière, les personnes soucieuses de connaître les données sont assurées de parcourir les résultats sans interruption.

⁴ Benoît Lévesque, Alain Côté, Omer Chouinard et Jean-Louis Russell, *Profil socio-économique des coopératives de travail au Québec*, UQAM/RQCCT, Montréal, 1985, 180 p.

LA REPRÉSENTATIVITÉ DE L'ÉCHANTILLON

La population à l'étude est formée des coopératives forestières, des coopératives de travail membres de la Fédération québécoise et d'autres coopératives non membres. Selon les fédérations et les organismes de soutien à la coopération du travail, ces coopératives possèdent des caractéristiques qui en font de véritables coopératives. Les principes qui distinguent la formule coopérative sont: l'adhésion volontaire, l'organisation démocratique (une personne = une voix), la distribution équitable des excédents, la coopération entre coopératives et l'éducation à la coopération. En 1844, ces principes faisaient partie des statuts des premières coopératives de la petite localité de Rochdale, en Angleterre, le berceau du mouvement coopératif.

Le tableau 1 regroupe les coopératives par région administrative et permet d'établir une comparaison entre l'échantillon de la recherche et l'ensemble des coopératives de travail. Le tableau 2 permet aussi cette comparaison, mais cette fois sur la base du secteur d'activités. Dans les deux cas, la représentativité de l'échantillon s'avère très satisfaisante, avec une présence importante des coopératives forestières (le tiers d'entre elles composent l'échantillon).

L'étude de Lévesque et al. identifiait un nombre de coopératives de travail beaucoup plus élevé dans le secteur tertiaire, soit 77 comparativement à 46 dans la présente recherche. Ceci s'explique par le fait que l'étude de 1985 incluait 21 coopératives de taxi. Aussi, l'étude de Lévesque et al. interrogeait un nombre de coopératives plus élevé dans la périphérie éloignée du Québec, puisqu'elle comprenait 23 coopératives bleuetières. Quoi qu'il en soit, les régions périphériques comptent toujours le plus grand nombre de coopératives de travail.

Enfin, notre échantillon établit que les coopératives de travail concentrent l'emploi dans le secteur primaire, comparativement à l'ensemble des entreprises québécoises. En effet, le secteur primaire ne compte que pour 4 % de l'emploi au Québec⁵, alors que ce secteur regroupe 51 % des travailleurs et travailleuses dans les coopératives de travail, en excluant les coopératives forestières. Si on intègre ces dernières, 78 % de l'emploi des coopératives de travail se retrouve dans le secteur primaire. D'ailleurs, en termes absolus, les coopératives forestières comptent 3 500 membres, les coopératives ambulancières 1 200 et les autres coopératives de travail, 1 200⁶.

⁵ Gouvernement du Québec, *Annuaire statistique du Québec 1990*, p. 161.

⁶ FQCT, "La Fédération regroupe 70 % des travailleurs", *Au travail ensemble*, automne-hiver 1990, vol. 1 no. 4, p. 4 et 5.

Tableau 1
Représentativité de l'échantillon selon
les régions administratives

RÉGION ADMINISTRATIVE	ENSEMBLE DES COOPÉRATIVES	ÉCHANTILLON
CENTRE		
Montréal	14	3
Lanaudière	3	3
Laurentides	4	3
Montérégie	5	2
Laval	2	1
Sous-total du centre	28 (24.6)	12 (26.7)
PÉRIPHÉRIE I		
Québec	17	10
Mauricie-Bois-Francs	14	2
Etrie	4	1
Chaudières-Appalaches	5	0
Sous-total de la périphérie I	40 (35.1)	13 (28.9)
PÉRIPHÉRIE II		
Bas-St-Laurent	8	0
Saguenay-Lac-St-Jean	11	5
Outaouais	6	0
Abitibi-Témiscamingue	22	4
Côte-Nord	4	3
Nord du Québec	0	0
Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine	6	5
Sous-total de la périphérie II	46 (40.3)	17 (37.8)
Non-disponible	0 (40.3)	3 (36.6)
TOTAL	114 (100.0)	45 (100.0)

Tableau 2
Représentativité de l'échantillon selon
les secteurs d'activités

SECTEURS D'ACTIVITÉS	ENSEMBLE DES COOPÉRATIVES	ÉCHANTILLON
SECTEUR PRIMAIRE		
Agricoles et services connexes	4	4
Exploitation forestières et connexes	36	12
Mines	1	1
Sous-total du secteur primaire	41 (36.0)	17 (37.8)
SECTEUR SECONDAIRE		
Manufacturier (incluant les scieries)	5	5
Construction	4	1
Sous-total du secteur secondaire	9 (7.9)	6 (13.3)
SECTEUR TERTIAIRE		
Transport et entreposage	2	2
Communications et autres serv. pub	14	4
Commerce de gros	1	0
Commerce de détail	7	3
Services aux entreprises	19	4
Services d'enseignement	2	0
Services de santé et sociaux	9	1
Hébergement et restauration	2	0
Autres industries de services:		
Culturel	3	2
Meuble	1	0
Horticulture	1	1
Récupération-recyclage	2	0
Entretien	1	0
Sous-total du secteur tertiaire	64 (56.1)	17 (37.8)
Non-disponible	0 (0.0)	5 (11.1)
TOTAL	114 (100.0)	45 (100.0)

LES PRINCIPALES TRANSFORMATIONS DES COOPS DE TRAVAIL

Grâce aux recherches sur les coopératives de travail effectuées dans le passé, il est possible de décrire les coopératives de manière dynamique en identifiant les transformations ayant eu lieu ces dernières années dans le domaine de la coopération du travail. Parmi ces études, celle réalisée par l'équipe de Benoît Lévesque⁷ présente des résultats récents et exhaustifs. Nous comparons donc nos données à cette recherche afin d'observer les changements qui se sont produits dans les coopératives de travail depuis 1984.

De même, plusieurs chiffres acquièrent une véritable signification dans la mesure où nous les comparons aux caractéristiques des entreprises et de la population québécoises. Encore là, nous faisons ces comparaisons dans la mesure où le type et le format des données le permettent.

De manière générale, les coopératives qui constituent notre échantillon sont relativement jeunes. Aussi, les coopératives de travail demeurent de petites organisations depuis l'étude de Lévesque et al. En cumulant les indices, les données contenues dans ce chapitre tendent à montrer qu'il existe un renouvellement important des coopératives de travail, analogue à celui des petites entreprises québécoises. Les hommes composent plus de 80 % de la main-d'oeuvre des secteurs primaire et secondaire, et 68 % du secteur tertiaire. Cette main-d'oeuvre masculine travaille à temps partiel dans une proportion beaucoup plus importante que la population active québécoise. Malgré des différences de revenu entre les secteurs et les coopératives de travail elles-mêmes, le salaire moyen des travailleurs et travailleuses des coopératives a rattrapé au cours des 5 dernières années le niveau des revenus d'emplois de la population active québécoise. A cet égard, nous formulons l'hypothèse que les membres des coopératives travaillent moins longtemps que leurs camarades des entreprises québécoises, mais gagnent le même salaire sur une base hebdomadaire. L'actif et les ventes de plusieurs coopératives de travail augmentent: il semble que ce soit surtout les coopératives forestières, du secteur agricole et quelques coopératives dans des secteurs précis (manufacturier, des transports et culturel) qui aient bénéficié de l'expansion économique de la fin des années 80.

1. Un taux élevé de renouvellement

La majorité des coopératives de travail provient d'une fondation originale. Ce type de mise sur pied exige souvent de la part des fondateurs des efforts considérables⁸. Le manque de formation à la gestion, les habiletés professionnelles réduites ou hyperspécialisées, le peu d'expérience personnelle de coopération et les difficultés de financement constituent les entraves les plus souvent mentionnées dans le milieu de la coopération du travail pour fonder une coop.

Dans le cas des entreprises privées qui ferment et qu'on veut reprendre, la situation est différente. Les entreprises cessent leurs opérations pour plusieurs raisons: la rationalisation de la production envisagée à l'extérieur du pays, la compétition du marché, les taux d'intérêt élevés, les prix internationaux de biens semblables qui chutent, la baisse de la demande ou les équipements devenus désuets.⁹ Dans ce cas, plusieurs "points de vulnérabilité" se présentent: les modalités et les délais de réanimation menaçant la dynamique collective, la difficulté de trouver le financement

⁷ Benoît Lévesque, Alain Côté, Omer Chouinard et Jean-Louis Russell, *op. cit.*

⁸ Pour comprendre les efforts à déployer pour initier des groupes coopératifs, lire Henri Lamoureux et Louis Grenier, *Trois expériences de formation en coopération du travail*, RQCCT, Montréal, 1989, 101 p.

⁹ Jack Quarter et Jo-Ann Hannah, "From Worker Buyouts to a Conversions Strategy", in Jack Quarter et George Melnyk (eds.), *Partners in enterprise. The Worker Ownership Phenomenon*, Black Rose Books, Montréal, 1989, p. 59-84.

initial, la plus ou moins grande qualité de l'équipe dirigeante, la reconquête difficile du marché, la lente remontée de la productivité et le rôle éventuel du syndicat¹⁰.

Mise à part les reprises d'entreprises privées, les coopératives de travail originent parfois de la reprise d'une coop de consommation, en particulier dans le domaine de l'alimentation naturelle, de la transformation d'un organisme à but non lucratif, ou encore de la fusion de deux coopératives de travail.

Tableau 3
Origine des coopératives de travail

ORIGINE	NOMBRE DE COOPÉRATIVES	% DE COOPÉRATIVES
Reprise d'une entreprise privée	6	13.3
Fondation originale	30	66.7
Autres :	7	15.6
- reprise d'une coop. de consommation ou d'un OSBL		
- fusion de deux coop. de travail		
Non disponible	2	4.4
Sous-total du centre	45	100

Comme le met en évidence le tableau 4, un grand nombre de coopératives récentes composent notre échantillon. En effet, 44.4 % des coopératives ayant participé à la recherche existent depuis 5 ans ou moins. En comparant avec la France, la jeunesse des coopératives québécoises frappe encore plus : 35.7 % des coopératives de travail françaises ont plus de 15 ans d'existence¹¹, alors que moins de 10 % des coopératives du Québec ont atteint un tel âge.

En 1984, les coopératives mises sur pied depuis 1981 composaient 58.4 % de l'ensemble des coopératives, alors qu'aujourd'hui elles ne constituent que 22.2 % de l'ensemble. Ces indices tendent à montrer qu'il existe un taux élevé de renouvellement des coopératives de travail; ce taux serait analogue à celui d'autres pays, dont la France¹². Il en va de même pour environ la moitié des petites entreprises québécoises qui ferment avant 5 ans¹³.

¹⁰ Jean-Louis Laville et Isabelle Mahiou, *Les reprises d'entreprises en coopératives*, CRIDA, Paris, 12 p.

¹¹ Jacques Defourny, *Démocratie coopérative et efficacité économique*, De Boeck-Wesmael, Bruxelles, 1990, p. 32.

¹² En France, 40 % des coops de travail meurent au bout de 4 ou 5 ans. Danièle Demoustier, *Les coopératives ouvrières de production*, La Découverte, Paris, 1984, p. 37. A cet égard, il n'y a pas de différence significative avec les entreprises privées françaises dont 50 % disparaissent avant 5 ans. Jacques Defourny, *op. cit.*, p. 30.

¹³ Jean-Paul Baillargeon, "Entreprises", dans Simon Langlois (dir.), *La société québécoise en tendances, 1960-1990*, IQRC, Québec, 1990, p. 271.

Tableau 4
Année de fondation des coopératives de travail

ANNÉE DE FONDATION	NOMBRE DE COOPÉRATIVES	% DE COOPÉRATIVES
1940 à 1974	4	8.9
1975 à 1980	6	13.3
1981 à 1984	10	22.2
1985 à 1990	20	44.5
Non disponible	5	11.1
TOTAL	45	100.0

2. Des organisations qui demeurent petites

Le tiers des coopératives de travail ont 50 membres et plus. Essentiellement, il s'agit de 9 coopératives forestières, de 2 coopératives manufacturières et d'une coop de chaque secteur suivant: agricole, minier, ambulancier et des transports. Le tableau 5 donne plus de précision quant à la distribution du nombre de membres dans les coopératives de travail.

Tableau 5
Nombre de membres dans les coopératives de travail

NOMBRE DE MEMBRES	NOMBRE DE COOPÉRATIVES	% DE COOPÉRATIVES
1 à 9	16	35.6
10 à 49	9	20.0
50 à 99	10	22.2
100 et plus	5	11.1
Non disponible	5	11.1
TOTAL	45	100.0

Le nombre de travailleurs et travailleuses dépasse le nombre de membres dans le tiers des coopératives (tableau 6). Dans 13.3 % des coopératives, le nombre de membres varie de 1 à 4 membres pour dix travailleurs. Alors que Lévesque et al. identifiaient en 1984 un ratio moyen de 7.8 membres pour 10 travailleurs, celui-ci atteint 8.7 en 1990, d'après notre échantillon. Le ratio sociétaires-salariés avec l'ensemble du personnel ne se serait pas détérioré depuis 5 ans.

Tableau 6
Ratio du nombre de membres avec le nombre de travailleurs

RATIO	NOMBRE DE COOPÉRATIVES	% DE COOPÉRATIVES
1.0 à 0.4	6	13.3
0.5 à 0.9	9	20.0
1.0 et plus	24	53.4
Non disponible	6	13.3
TOTAL	45	100.0
ratio moyen : 0.87 écart-type : 0.57		

3. Une main-d'oeuvre masculine à temps partiel

Seulement 20 % des coopératives emploient plus de 50 travailleurs à temps plein (tableau 7). Par ailleurs, les coopératives québécoises tendent à embaucher une bonne proportion de travailleurs à temps partiel: plus de la moitié des coopératives (55.5 %) embauchent des travailleurs à temps partiel. En fait, la presque majorité des coopératives (42.2 %) engagent moins de 10 travailleurs à temps plein et 8.9 % des coopératives québécoises n'engagent aucun travailleur à temps plein.

La taille importante et l'activité saisonnière ou momentanée de certaines entreprises comme les coopératives forestières (6 coopératives), agricoles (2 coopératives) et ambulancières (1 coop) explique pourquoi 20 % des coopératives engagent 50 travailleurs et plus à temps partiel. De façon générale, les écarts-types élevés montrent des différences importantes entre les coopératives forestières d'une part, et les autres coopératives d'autre part. En effet, lorsqu'on considère le pourcentage de travailleurs à temps partiel avec l'ensemble des employés des coopératives, il atteint 51 %; en mettant de côté les forestières, ce pourcentage baisse à 43.3%. Malgré tout, ce taux est considérable puisque les salariés à temps partiel ne comptent en 1989 que pour 13.5 % de la population active des 15 ans et plus au Québec¹⁴.

Le ratio du nombre de travailleurs à temps partiel, avec le nombre de temps plein, aide aussi à comprendre le statut de l'emploi dans les coopératives. Il existe un nombre au moins égal d'employés à temps partiel et à temps plein dans 41.2 % des coopératives (tableau 8). Les coopératives qui embauchent 2 fois plus de travailleurs à temps partiel qu'à temps plein sont les coopératives forestières (7 coopératives), les coopératives agricoles (3 coopératives), ambulancières (1 coop), minières (1 coop), de services culturels (1 coop) et de construction (1 coop).

¹⁴ Simon Langlois, *op. cit.*, p. 183. En 1989 au Québec, 22.4 % des femmes travaillent à temps partiel, et 6.9 % des hommes le font.

Tableau 7
Distribution des coopératives selon le nombre de travailleurs
à temps plein, à temps partiel et surnuméraires

NOMBRE DE TRAVAILLEURS	TEMPS PLEIN		TEMPS PARTIEL		SURNUMÉRAIRE	
	Nombre de coops.	%	Nombre de coops.	%	Nombre de coops.	%
0	4	8.9	16	35.6	35	77.8
1 à 4	19	42.2	12	26.6	6	13.3
10 à 49	10	22.2	4	8.9	0	0.0
50 à 99	5	11.1	5	11.1	0	0.0
100 et plus	4	8.9	4	8.9	0	0.0
non disponible	3	6.7	4	8.9	4	8.9
TOTAL	45	100.0	45	100.0	45	100.0
moyenne	24.5		26.4		0.4	
écart-type	37.7		49.0		1.1	

Tableau 8
Ratio du nombre de travailleurs à temps partiel
avec le nombre de travailleurs à temps plein

RATIO	NOMBRE DE COOPÉRATIVES	% DE COOPÉRATIVES
0	17	37.8
0.1 à 0.9	6	13.3
1.0 à 1.9	5	11.1
2.0 et plus	14	31.1
Non disponible	3	6.7
TOTAL	45	100.0
ratio moyen : 11.3		
écart-type : 27.0		

La main-d'oeuvre à temps partiel des coopératives de travail n'est pas nécessairement constituée de femmes, comme le montre le tableau 8. En effet, selon notre échantillon, les femmes ne constituent plus de 50 % de la main-d'oeuvre à temps partiel que dans 11.1 % des cas. Autrement dit, les femmes à temps partiel comptent pour 4.5 % de l'ensemble des employés des coopératives de travail; si on exclut les coopératives forestières, ce taux augmente à 6 %. Il en va autrement pour la population active québécoise : 71.0 % des employés à temps partiel au Québec en 1989 sont des femmes¹⁵. Ce trait particulier des coopératives s'explique en partie par l'importance du recours à une main-d'oeuvre masculine saisonnière dans les coopératives forestières et de construction par exemple, des secteurs traditionnellement réservés aux hommes dans toute la société.

Tableau 9
Ratio du nombre de travailleuses à temps partiel
avec l'ensemble des travailleurs-euses à temps partiel

RATIO	NOMBRE DE COOPÉRATIVES	% DE COOPÉRATIVES
0	21	46.7
0.1 à 0.5	14	31.1
0.6 à 0.9	2	4.4
1.0	3	6.7
Non disponible	5	11.1
TOTAL	45	100.0
ratio moyen : 0.2		
écart-type : 0.3		

4. Une moyenne des salaires en hausse

L'équipe de Lévesque établissait que le salaire moyen en 1984 dans les coopératives de travail était inférieur à la moyenne québécoise et ce, d'environ 50 \$ par semaine. La situation salariale des travailleurs dans les coopératives semblent avoir changé depuis 5 ans.

Le tableau 10 présente les salaires dans les coopératives de travail, selon le poste de travail. Au Québec, le revenu moyen de travail en 1988 s'établit à 462.71 \$ pour les hommes et à 305.01 \$ pour les femmes¹⁶. En excluant les coopératives forestières où les salaires sont élevés, le revenu moyen des hommes à la production dans les coopératives de travail atteint 459.02 \$ aujourd'hui. Il s'agit bien sûr d'une estimation salariale hebdomadaire qui n'indique pas que ce montant est effectivement versé aux travailleurs, étant donné le nombre important d'emplois à temps partiel. En ce sens, nous formulons l'hypothèse que les travailleurs et travailleuses des coopératives travaillent moins longtemps que leurs homologues des entreprises québécoises, mais reçoivent le

¹⁵ Simon Langlois, *op. cit.*, p. 183.

¹⁶ Simon Langlois, *op. cit.*, p. 436.

même salaire sur une base hebdomadaire et régulière. Aussi, notre estimation moyenne du salaire hebdomadaire ne doit pas nous faire oublier qu'il existe des écarts moyens d'environ 200 \$ entre les salariés des coopératives de travail.

Tableau 10
Salaire (incluant la ristourne) des hommes
et des femmes selon le poste de travail

SALAIRE	PRODUCTION		BUREAU		CADRES	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
\$ 0 à 199	1 (2.2)	1 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
200 à 399	5 (11.1)	7 (15.6)	4 (8.9)	9 (20.0)	1 (2.2)	1 (2.1)
400 à 599	15 (33.4)	13 (28.9)	12 (26.7)	14 (31.2)	4 (8.9)	4 (8.5)
600 à 799	11 (24.4)	3 (6.7)	9 (20.0)	1 (2.2)	11 (24.4)	4 (8.5)
800 à 999	4 (8.9)	1 (2.2)	1 (2.2)	1 (2.2)	3 (6.7)	0 (0.0)
1 000 et +	1 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.4)	0 (0.0)
non-disponible ou sans objet	8 (17.8)	20 (44.4)	19 (42.2)	20 (44.4)	24 (53.4)	36 (80.9)
TOTAL	45 (100.0)	45 (100.0)	45 (100.0)	45 (100.0)	45 (100.0)	45 (100.0)
Salaire moyen	\$ 569	\$ 447	\$ 517	\$ 430	\$ 696	\$ 556
Écart-type	\$ 237	\$ 157	\$ 142	\$ 137	\$ 221	\$ 172

Le versement d'une ristourne offre un signe supplémentaire d'enrichissement des membres des coopératives de travail. 28.9 % des coopératives versent une ristourne aux travailleurs de la production et 13.3 % accordent le même avantage aux femmes de la production. Le fait que 6 forestières versent des ristournes explique pourquoi moins de coopératives accordent une ristourne aux femmes. En moyenne, les travailleurs de la production bénéficient d'une ristourne équivalant à 11.5 % du salaire brut, alors que les femmes reçoivent une redevance correspondant à 10.1 % de leur salaire brut. Les coopératives qui versent une ristourne supérieure à 10 % opèrent dans les secteurs suivants : forestier, minier, du commerce de détail et de services aux entreprises.

Tableau 11
Nombre de coopératives versant une ristourne
selon le sexe et le type de travail

SALAIRE	PRODUCTION		BUREAU		CADRES	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
0.0	20 (44.4)	17 (37.8)	15 (33.3)	15 (33.3)	12 (26.7)	8 (17.8)
.01 à .09	9 (20.0)	4 (8.9)	8 (17.8)	7 (15.6)	7 (15.6)	2 (4.4)
0.1 à 0.39	3 (6.7)	2 (4.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
0.4 et plus	1 (2.2)	0 (0.0)	1 (2.2)	1 (2.2)	1 (2.2)	0 (0.0)
non-disponible	12 (26.7)	22 (48.9)	21 (46.7)	22 (48.9)	25 (55.5)	35 (77.8)
TOTAL	45 (100.0)	45 (100.0)	45 (100.0)	45 (100.0)	45 (100.0)	45 (100.0)
moyenne	0.115	0.101	0.085	0.093	0.092	0.085

Un examen de la valeur de l'actif et des ventes des coopératives de travail tend aussi à confirmer la croissance économique dans certains secteurs. Les tableaux 12 et 13 indiquent à cet égard des variations apparues depuis 1984, année pendant laquelle l'équipe de Lévesque a procédé à la collecte des données. Les secteurs concernés à la fois par les hausses de l'actif et des ventes sont les suivants : les coopératives forestières (5 coopératives), agricoles (3 coopératives), manufacturières (1 coop), de transport (1 coop), ambulancières (1 coop) et de services culturels (1 coop).

Tableau 12
Valeur de l'actif en 1989

VALEUR DE L'ACTIF	NOMBRE DE COOPÉRATIVES	% DE COOPÉRATIVES	VARIATION % (1984)
moins de \$ 10 000	4	8.9	- 5.0
\$ 10 000 à 20 000	5	11.1	- 2.8
20 000 à 50 000	3	6.7	- 8.8
50 000 à 100 000	5	11.1	- 2.8
100 000 à 200 000	4	8.9	- 1.2
200 000 à 500 000	3	6.7	-11.2
500 000 à 1 000 000	5	11.1	+ 3.4
1 000 000 à 5 000 000	10	22.2	+ 16.6
5 000 000 et plus	0	0.0	- 0.8
non disponible	6	13.3	-----
TOTAL	45	100.0	

Tableau 13
Valeur des ventes totales en 1989

VALEUR DE L'ACTIF	NOMBRE DE COOPÉRATIVES	% DE COOPÉRATIVES	VARIATION % (1984)
moins de \$ 50 000	4	8.9	- 21.3
50 000 à 100 000	6	13.3	+ 3.9
100 000 à 200 000	2	4.4	- 7.9
200 000 à 500 000	7	15.6	+ 3.5
500 000 à 1 000 000	4	8.9	- 2.4
1 000 000 à 5 000 000	11	24.5	+ 5.6
5 000 000 et plus	5	11.1	+ 7.3
non disponible	6	13.3	-----
TOTAL	45	100.0	

Malgré tout, le marché des coopératives de travail demeure depuis plusieurs années local et québécois. Le tableau 14 indique que 88.9 % des coopératives offrent leur produit localement et sur le territoire québécois.

Tableau 14
Répartition spatiale du marché des coopératives

% DU MARCHÉ DES COOPS	MARCHÉ LOCAL	MARCHÉ QUÉBÉCOIS	MARCHÉ CANADIEN	MARCHÉ ÉTRANGER
0 à 9	10 (22.2)	19 (42.2)	36 (80.0)	39 (86.7)
10 à 49	6 (13.3)	11 (24.4)	4 (8.9)	1 (2.2)
50 à 99	7 (15.6)	8 (17.8)	2 (4.4)	2 (4.4)
100	19 (42.2)	4 (8.9)	0 (0.0)	0 (0.0)
non disponible	3 (6.7)	3 (6.7)	3 (6.7)	3 (6.7)
TOTAL	45 (100.0)	45 (100.0)	45 (100.0)	45 (100.0)
Moyenne % écart type	62.0 43.5	26.8 35.4	6.3 16.1	3.7 14.8

5. Des entreprises démocratiques

La démocratie dans les coopératives de travail couvre plusieurs aspects. Notre enquête statistique s'est intéressée à trois éléments démocratiques: le type de gestion pratiquée, la rotation des tâches et la présence syndicale. Nous verrons à la deuxième partie qu'il existe une satisfaction élevée pour la vie démocratique dans les coopératives de travail au Québec.

Le tableau 15 indique que 68.9 % des coopératives de l'échantillon affirment que l'entreprise est entièrement gérée par les travailleurs et les travailleuses. Seulement 6.7 % des coopératives seraient entièrement gérées par une direction d'entreprise.

Tableau 15
Gestion pratiquée dans les coops de travail

TYPE DE GESTION	NOMBRE DE COOPS	% DE COOPS
entièrement gérée par les travailleurs	31	68.9
cogérée à la fois par une direction d'entreprise et les travailleurs	7	15.6
gérée par une direction d'entreprise appliquant des formules de participation	2	4.4
entièrement gérée par une direction d'entreprise	3	6.7
non disponible	2	4.4
TOTAL	45	100.0

Un autre aspect important de la démocratie concerne la rotation des tâches. L'étude de cet élément est toutefois limitée dans notre recherche. De manière générale, 21.5 % des membres affirment occuper plus d'un poste de travail, cumulant ainsi des tâches de production, de bureau, d'administration ou d'une autre nature. Parmi l'ensemble des tâches effectuées par les coopérateurs, 18.5 % d'entre elles concernent l'administration.

Tableau 16
Cumulation des postes de travail au sein des coopératives

POSTE DE TRAVAIL	TRAVAIL PRINCIPAL	TRAVAIL SECONDAIRE	TRAVAIL TERTIAIRE	
Production	168 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	168 (100.0)
Bureau	23 (54.8)	19 (45.2)	0 (0.0)	42 (100.0)
Administration	19 (34.5)	26 (47.3)	10 (18.2)	55 (100.0)
Autres	13 (59.1)	7 (31.8)	2 (9.1)	22 (100.0)
Non disponible	10 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (100.0)
	(4.3)	(0.0)	(0.0)	(3.4)
TOTAL	233 (78.5) (100.0)	52 (17.5) (100.0)	12 (4.0) (100.0)	297 (100.0) (100.0)

La présence syndicale s'avère plutôt discrète dans les coopératives de travail au Québec. En effet, d'après le tableau 17, seulement 6,7 % des coopératives bénéficient de la présence d'un syndicat. En fait, trois motifs principaux inciteraient les coopératives à maintenir ou à acquérir leur accréditation syndicale: par tradition syndicale, en particulier dans le cas de reprises d'entreprises privées; pour protéger l'individu d'une gestion arbitraire; pour garder un lien avec le mouvement ouvrier grâce à l'appartenance aux fédérations syndicales¹⁷.

¹⁷ Chris Conforth, "Trade Unions and Producer Co-operatives", *Economic and Industrial Democracy*, vol. 3, 1982, p. 17-30.

Tableau 17
Présence syndicale dans les coopératives

PRÉSENCE SYNDICALE	NOMBRE DE COOPS	% DE COOPS
Oui	3	6.6
Non	39	86.6
Non disponible	3	6.6
TOTAL	45	100.0

LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS DES COOPS

Ce chapitre s'intéresse aux caractéristiques des travailleurs et travailleuses des coopératives. Nous déterminons la particularité des salariés des coopératives en comparant leurs traits distinctifs avec ceux de la population active du Québec.

De manière générale, les membres des coopératives sont de jeunes hommes. Leur scolarité varie selon les secteurs d'activités: les membres des secteurs primaire et secondaire sont les moins scolarisés, alors que les membres du secteur tertiaire le sont plus. La très grande majorité des membres ont adhéré aux coopératives depuis moins de 5 ans. La moitié des membres ne prennent pas de responsabilités. Plus la coop possède un nombre de travailleurs élevé, moins les membres prennent un poste. La prise d'une responsabilité est liée aussi au niveau de satisfaction des membres: plus les membres se disent satisfaits de la démocratie, du contrôle du travail et des aspects généraux de la coop, plus il y a de chances qu'ils occupent un poste. Il ne s'agit pas d'un lien de cause à effet entre la satisfaction et la prise de responsabilités, mais d'une relation significative.

1. De jeunes travailleurs dans les coopératives

Les hommes forment 72.5 % de la population travailleuse des coopératives (tableau 18). Au Québec, les hommes composaient en 1987 57.8 % de la population active de 15 ans et plus¹⁸.

¹⁸ *Annuaire statistique du Québec*, p. 337.

Tableau 18
Sexe des membres des coopératives de travail

SEXE	NOMBRE DE MEMBRES	% DE MEMBRES
Femme	54	23.2
Homme	169	72.5
Non disponible	10	4.3
TOTAL	233	100.0

Le tableau 19 présente la distribution du nombre de membres pour les différentes tranches d'âge, à la fois pour la population active québécoise et celle des coopératives de travail. En comparant les deux distributions, il apparaît que les travailleurs des coopératives se caractérisent par leur jeune âge. Cette constatation semble justifiée dans la mesure où le nombre de salariés à temps partiel est important dans les coopératives, et que 30.5 % des personnes à temps partiel au Québec en 1989 ont entre 15 et 24 ans¹⁹.

Tableau 19
Age des membres des coopératives de travail

AGE	NOMBRE DE MEMBRES	% DE MEMBRES	QUÉBEC % (1987)
15 à 24 ans	15	6.4	19.3
25 à 44 ans	163	70.0	55.8
45 ans et plus	39	16.7	24.9
non disponible	16	6.9	-----
TOTAL	233	100.0	100.0
âge moyen : 36.2 ans écart-type : 9.6			

¹⁹ Simon Langlois, *op. cit.*, p. 183.

2. Une scolarité qui change selon les secteurs d'activités

En comparant avec la moyenne québécoise, le nombre d'années de scolarité des membres des coopératives de travail tend à se situer dans la tranche des 9 à 13 ans de scolarité. Au Québec, seulement 35.5 % de la population active a étudié entre 9 et 13 ans, alors que 51.1 % des coopérateurs du travail l'ont fait. Les Québécois et Québécoises peu scolarisés, de même que les plus scolarisés, participent moins aux coopératives de travail, confirmant ainsi la prédilection des personnes de scolarité moyenne pour la formule coopérative.

Tableau 20
Scolarité des membres des coopératives de travail

NOMBRE D'ANNÉES DE SCOLARITÉ	NOMBRE DE MEMBRES	% DE MEMBRES	QUÉBEC % (1986)
0 à 4	1	0.4	
5 à 8	28	12.0	23.9 *
9 à 13	119	51.1	35.5
14 à 16	45	19.3	24.6
17 et plus	26	11.2	16.0
non disponible	14	6.0	-----
TOTAL	233	100.0	100.0
Nombre moyen d'années : 12.1 écart-type : 3.3 * Ce taux inclut la tranche 0 à 8 ans			

Cependant, la scolarité des membres varie de manière significative selon le secteur d'activités. Ainsi, les membres les moins scolarisés se concentrent dans les secteurs primaire et secondaire, alors que les personnes ayant 14 ans et plus de scolarité participent aux coopératives dans le domaine tertiaire. Le tableau 21 présente cette relation significative entre les deux variables²⁰.

²⁰ Le test du khi carré permet d'établir dans quelle mesure le lien observé entre deux variables nominales est dû au hasard ou non. Si la probabilité (p) que le lien soit dû au hasard est faible ($p \leq 0.05$), autrement dit moins de 5 chances sur 100, nous pouvons soutenir que ce lien est statistiquement significatif.

Tableau 21
Relation entre la scolarité et les secteurs d'activités

SECTEUR	SCOLARITÉ		
	13 ans et moins	14 ans et plus	
Primaire et secondaire	95 (77.9)	27 (22.1)	122 (100.0)
Tertiaire	38 (48.7)	40 (51.3)	78 (100.0)
	133 (66.5)	67 (33.5)	200 (100.1)

Khi carré = 22.7893 avec 2 d. 1.

Niveau de signification : $p \leq 0.001$

3. Des membres ayant récemment adhéré aux coopératives

Les membres ont une ancienneté moyenne de 4.6 ans dans les coopératives de travail. 73.8 % des membres ont adhéré aux coopératives depuis 1985. Les membres des coopératives constituent donc essentiellement une relève, pour ainsi dire.

Tableau 22
Année d'adhésion des membres des coopératives de travail

ANNÉE D'ADHÉSION	NOMBRE DE MEMBRES	% DE MEMBRES
1940 à 1974	6	2.6
1975 à 1980	18	7.7
1981 à 1984	27	11.6
1985 à 1990	172	73.8
non disponible	10	4.3
TOTAL	233	100.0
ancienneté moyenne : 4.6 ans écart-type : 3.8		

4. La prise de responsabilités

Le fait que les membres puissent prendre une responsabilité à l'intérieur de la coop concrétise dans les faits l'organisation démocratique des coopératives de travail. Prendre une responsabilité constitue non seulement un niveau de participation plus élevé, mais permet aussi à des membres de connaître davantage leur coop et de développer leurs capacités d'expression démocratique.

Comme l'indique le tableau 23, 50.2 % des membres des coopératives (117 sur 233) prennent au moins une responsabilité, incluant les postes de cadre (directeur général, gérant, contremaître, chef d'équipe, etc.). Aussi, 12.9 % des membres ont assumé au moins deux postes différents depuis leur adhésion. Le principal poste assumé par les membres qui prennent des responsabilités concerne donc l'encadrement au niveau de la production.

Tableau 23
Responsabilités assumées par les membres dans les coopératives de travail

RESPONSABILITÉ	POSTE 1 (N. MEMBRES)	POSTE 2 (N. MEMBRES)	POSTE 3 (N. MEMBRES)
cadre	55 (47.0)	9 (29.1)	4 (100.0)
président-e	15 (13.7)	5 (16.7)	0 (0.0)
vice-président-e	11 (10.3)	3 (10.0)	0 (0.0)
administrateur-trice	12 (12.0)	5 (16.7)	0 (0.0)
secrétaire	14 (12.7)	3 (10.0)	0 (0.0)
trésorier-ère	4 (4.3)	2 (6.7)	0 (0.0)
secrétaire - trésorier-ère	0 (0.0)	2 (6.7)	0 (0.0)
autres	0 (0.0)	1 (3.3)	0 (0.0)
TOTAL	117 (100.0)	30 (100.0)	4 (100.0)

Les membres qui prennent un poste assument leurs responsabilités pendant 41.4 mois, en moyenne. Même si cette durée cumulée paraît considérable, il ne faut pas oublier l'écart-type qui indique une variation moyenne de cette durée de 32.6. En nous situant dans une autre perspective, on voit encore mieux le clivage entre les membres qui prennent des responsabilités et ceux qui n'en prennent pas: 19.6 % des membres assument un poste pendant plus de 3 ans, alors que 56.4 % des membres n'ont jamais pris une responsabilité.

Tableau 24
Durée cumulée de toutes les prises de responsabilités
dans les coopératives de travail

DURÉE (MOIS)	NOMBRE DE MEMBRES	% DE MEMBRES
0	131	56.4
moins de 12	17	7.3
12 à 23	18	7.7
24 à 35	21	9.0
36 et plus	46	19.6
TOTAL	233	100.0
durée cumulée moyenne : 41.4 mois en excluant les "0" écart-type : 32.6		

Plusieurs facteurs expliquent pourquoi des membres prennent une responsabilité. La scolarité constitue une variable qui possède un lien significatif avec le fait d'assumer un poste. En effet, le tableau 25 prouve que plus les membres sont scolarisés, plus il y a de chances qu'ils assument un poste.

Tableau 25
Relation entre la scolarité des membres et le fait d'assumer une responsabilité

SCOLARITÉ	PRISE D'UN POSTE		
	Oui	Non	
0 à 8 ans	14 (48.3)	15 (51.7)	29 (100.0)
9 à 13 ans	51 (42.8)	68 (57.2)	119 (100.0)
14 à 16 ans	30 (66.7)	15 (33.3)	45 (100.0)
17 ans et plus	18 (69.2)	8 (30.8)	26 (100.0)
	113	106	219

Khi carré = 11.0968 avec 3 d. l.
Niveau de signification: $p \leq 0.01$

Cette relation entre la scolarité et le fait de prendre un poste confirme d'autres observations que nous avons faites pour les associations communautaires. En effet, la principale raison invoquée par les personnes les moins scolarisées pour ne pas prendre un poste concerne le "manque de confiance en soi".²¹ L'évaluation de ses propres capacités à assumer des tâches de direction et de représentation dépend dans une large mesure de l'image que la société renvoie aux personnes peu scolarisées, qui réalisent la plupart du temps un travail manuel. Ceci démontre aussi l'importance de développer la "prise de parole" dans les activités de formation et dans les instances décisionnelles des coopératives de travail: une attention particulière doit être portée à l'expression des travailleurs et des travailleuses les moins scolarisés.

La taille de l'entreprise coopérative joue aussi un rôle significatif dans le fait de prendre une responsabilité ou non. Le tableau 26 montre que plus le nombre total de travailleurs est restreint, plus les membres ont tendance à prendre un poste.

Tableau 26
Relation entre le nombre total de travailleurs
et le fait d'assumer une responsabilité

NOMBRE TRAV.	PRISE D'UN POSTE		
	Oui	Non	
1 à 9	24 (58.5)	17 (41.5)	41 (100.0)
10 à 49	20 (37.7)	33 (62.3)	53 (100.0)
50 à 99	27 (77.1)	8 (22.9)	35 (100.0)
100 et plus	34 (42.0)	47 (58.0)	81 (100.0)
	105	105	210

Khi carré = 16.7845 avec 3 d. l.
Niveau de signification: $p \leq 0.001$

D'autres facteurs expliquent aussi la prise de responsabilités. Les tableaux 27, 28 et 29 prouvent que plus la satisfaction pour la démocratie, pour le contrôle sur le travail et les aspects généraux des coopératives est élevée, plus il y a de chance que les membres prennent des postes. Nos constats confirment d'autres observations voulant que la satisfaction au travail et la participation entretiennent l'une avec l'autre une relation.²²

²¹ Yvan Comeau, *Vie quotidienne et participation aux associations en milieu populaire*, Thèse de doctorat, Département de sociologie, Université de Montréal, 1990, p. 287 à 302.

²² Joyce Rothschild-Whitt et J. Allen Whitt, "Workers-owners as an Emergent Class: Effects of Cooperative Work on Job Satisfaction, Alienation and Stress", *Economic and Industrial Democracy*, no. 7, 1986, p. 297 à 317.

Tableau 27
Relation entre la satisfaction pour la démocratie
et le fait d'assumer une responsabilité

SATISFACTION	PRISE D'UN POSTE		
	Oui	Non	
inférieure à la moyenne	48 (41.4)	68 (58.6)	116 (100.0)
supérieure à la moyenne	79 (68.1)	37 (31.9)	116 (100.0)
	127	105	232

Khi carré = 16.7193 avec 2 d. l.
Niveau de signification: $p \leq 0.001$

Tableau 28
Relation entre la satisfaction pour le contrôle du travail
et le fait d'assumer une responsabilité

SATISFACTION	PRISE D'UN POSTE		
	Oui	Non	
inférieure à la moyenne	47 (40.5)	69 (59.5)	116 (100.0)
supérieure à la moyenne	73 (62.9)	43 (37.1)	116 (100.0)
	120	112	232

Khi carré = 10.7887 avec 1 d. l.
Niveau de signification: $p \leq 0.001$

Tableau 29
Relation entre la satisfaction générale
et le fait d'assumer une responsabilité

SATISFACTION	PRISE D'UN POSTE		
	Oui	Non	
inférieure à la moyenne	46 (40.4)	68 (59.6)	114 (100.0)
supérieure à la moyenne	70 (59.3)	48 (40.7)	118 (100.0)
	116	116	232

Khi carré = 7.60571 avec 1 d. l.
Niveau de signification: $p \leq 0.01$

Comme nous le verrons à la prochaine partie, la satisfaction des membres diminue à mesure que la coop de travail prend de l'expansion. La taille de l'entreprise joue donc un rôle fondamental pour faciliter ou non la prise de responsabilités. Plusieurs interprétations peuvent être formulées pour expliquer cette relation entre la taille de la coop et la prise de responsabilités: la complexité de l'organisation qui exige davantage des responsables, la facilité pour les membres de se confondre à la masse silencieuse, la nécessité de rationaliser la production pour faire face à la compétition et la division accrue du travail.

5. Les principaux souhaits de formation

Une question ouverte de l'enquête demandait aux membres d'exprimer leurs souhaits de formation. Le tableau 30 fait état de ces souhaits et le nombre de fois que chacun a été exprimé. Les membres des coopératives désirent recevoir une formation sur la gestion des finances, du personnel, du temps ou encore, la gestion alternative. Aussi, les membres veulent connaître davantage ce qu'est la vie coopérative au niveau de la participation et de l'organisation. Enfin, les membres expriment à 14 reprises leur désir de recevoir une formation professionnelle propre à leur secteur d'activités.

Tableau 30
Souhaits des membres des coopératives de travail
pour la formation

SOUHAITS DE FORMATION	NOMBRE DE FOIS EXPRIMÉ
formation professionnelle	14
relations de travail	4
vie coopérative (participation et organisation)	14
outils et machine de la coop	1
gestion (finances, personnel, gestion alternative et du temps)	21
informatique	6
alphabétisation	1
autres (TPS, premiers soins et sur sur le secteur d'activités)	5
TOTAL	66

Peu de coopératrices et coopérateurs du travail ont véritablement bénéficié d'une formation. En effet, le prochain chapitre nous révèle que 62 membres ne peuvent exprimer leur satisfaction ou leur insatisfaction pour la formation. Cette abstention considérable des membres montre qu'il existe un besoin réel de formation.

LA SATISFACTION DES MEMBRES

Ce chapitre établit les éléments pour lesquels les membres des coopératives manifestent leur satisfaction et leur insatisfaction. Nous faisons référence à d'autres études sur la satisfaction au travail dans les coopératives et dans les entreprises privées, dans la mesure où des résultats comparables peuvent être confirmés.

De manière générale, l'obtention d'un emploi, la sociabilité et la démocratie constituent les principaux éléments de satisfaction. Plus la taille des coopératives est réduite, plus la satisfaction augmente. Par contre, le soutien aux coopératives de la part de différents intervenants, la manière dont se règlent les conflits et les aspects économiques constituent les sources d'insatisfaction les plus importantes. C'est dans la grande région de Montréal que le soutien du public fait le plus défaut selon les membres, alors que le secteur tertiaire déplore plus largement le soutien de l'Etat.

1. Les éléments de satisfaction et d'insatisfaction dans les coopératives

Les membres des coopératives de travail au Québec manifestent une grande satisfaction pour les aspects suivants: "avoir un emploi", "les rapports hommes/femmes", "le climat et la sociabilité", "le contrôle sur le travail", "les chances de promotion" qu'offrent les coopératives et enfin, "la démocratie". Le tableau 31 rend compte des scores relatifs aux indices de satisfaction.

Deux affirmations du questionnaire traduisent l'indice de satisfaction "avoir un emploi". Les membres appuient les énoncés "que la Coop leur permet d'avoir un emploi" et "que la Coop les assure d'un emploi".

Les membres manifestent aussi une grande satisfaction à l'égard des rapports hommes/femmes. Essentiellement, on affirme être satisfait "des rapports entre hommes et femmes à l'intérieur de la Coop" et "du traitement égal dont bénéficient les femmes et les hommes à la Coop". Il n'y a pas de différence significative entre la satisfaction des hommes et celle des femmes à cet égard, ce qui signifie que les femmes et les hommes approuvent la qualité de ces rapports.

Dans les coopératives de travail, on dit aussi être satisfait "de ses contacts avec les gens de la Coop", "de ses relations avec les autres membres" et "du climat de camaraderie dans la Coop". Cette grande satisfaction pour la sociabilité a aussi été constatée dans les coopératives de travail en Ecosse.²³ De même, il est montré ailleurs que la qualité de la sociabilité est un facteur qui assure la poursuite de l'intérêt des membres pour une association.²⁴

"Pouvoir participer aux décisions concernant son travail dans la Coop" et "pouvoir prendre les initiatives qu'on veut dans son travail" composent l'indice du contrôle sur le travail. Pour cet aspect, les membres des coopératives manifestent une grande satisfaction, tout comme des coopératrices et coopérateurs du travail ailleurs dans le monde²⁵. Les énoncés "en tant qu'expérience pour un emploi futur" et "les possibilités d'emploi que le travail à la Coop va ouvrir plus tard" constituent l'indice des "chances de promotion". Les membres des coopératives manifestent également une grande satisfaction pour cet aspect.

La démocratie est une caractéristique organisationnelle pour laquelle les coopérateurs du travail éprouve un certain contentement. Les affirmations "comprendre tous les mots utilisés lors des réunions et des assemblées", "pouvoir donner son avis lors des réunions, des assemblées ou au jour le jour", "l'intérêt qu'on accorde aux idées des membres" et "l'écoute des responsables à ses propos" reçoivent des scores relativement élevés.

Par ailleurs, les membres avouent souffrir du manque de soutien de la part de l'Etat et du public. En ce qui concerne l'Etat, on affirme ne pas être satisfait "du soutien des gouvernements" et "des lois concernant le fonctionnement des coopératives". Pour le public, on n'apprécie pas "la connaissance que le public a des coopératives de travail", ni "le soutien de la population à sa Coop de travail".

²³ Nick Oliver, "An Examination of Organizational Commitment in Six Worker's Cooperatives in Scotland", *Human Relations*, vol. 37, no. 1, 1984, p. 29 à 46.

²⁴ Yvan Comeau, *op. cit.*

²⁵ Joyce Rothschild-Whitt, *op. cit.*; Oliver Nick, "Commitment and Satisfaction in Producer Co-operatives: the Role of Work Values", *The Journal of Inter-disciplinary Economics*, vol. 2, 1987, p. 117 à 130.

Tableau 31
Scores relatifs des indices de satisfaction
dans les coopératives de travail

INDICES DE SATISFACTION	SCORE MOYEN (100)	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE SANS RÉPONSE
avoir un emploi	78.2	16.7	4
rappports hommes/femmes	72.4	17.2	10
climat et sociabilité	72.2	19.0	1
contrôle du travail	71.8	20.2	1
chances de promotion	71.0	17.2	5
démocratie	70.6	17.4	1
matériel et outils	70.4	19.0	4
coop correspondant aux attentes	69.8	17.4	2
entraide et solidarité	69.4	20.0	2
équilibre du don et du contre-don	68.0	16.8	3
clarté des règles de fonctionnem.	67.6	18.8	2
évaluation de son travail	67.4	18.0	6
prise en compte de la vie privée	67.0	17.8	4
animation	66.4	16.6	4
rotation et partage des tâches	65.8	17.4	8
formation	65.4	15.2	62
conditions de travail et salaires	65.4	15.2	2
règlement des conflits	64.0	20.0	3
implication sociale de la coop	63.4	20.0	8
situation financière de la coop	63.4	20.0	5
appui des organismes de soutien	55.2	20.0	42
soutien de l'État	54.8	17.6	7
soutien du public	53.2	17.2	6
satisfaction (moyenne) générale	66.0	14.0	1

De même, les membres disent ne pas apprécier les organismes de soutien. Nous devons indiquer nos réserves quant à la validité de cet indice. En effet, une seule affirmation sur le "support des organismes d'aide aux coopératives" mesure cet indice. Aussi, 42 membres s'abstiennent de répondre, ce qui démontre l'ambiguïté de ce que représente "les organismes d'aide". Ces organismes peuvent être de différente nature: gouvernementale, fédérative, indépendante ou sans but lucratif.

Beaucoup de membres éprouvent une insatisfaction pour la "situation financière" et "économique" de leur Coop. Egalement, on déplore l'implication sociale de sa Coop: "l'implication sociale ou communautaire" et "les contacts entre sa Coop et les autres associations du milieu" ne seraient pas suffisants.

Les règlements des conflits qui apparaissent inévitablement dans des organisations démocratiques, ne se déroulent pas à la satisfaction des membres. Bien sûr, les situations de conflits comportent en soi des éléments d'insatisfaction évidents. Quoi qu'il en soit, les membres n'apprécient pas "la façon dont se règlent les tensions et les conflits à la Coop" et "la façon dont se règlent les malentendus".

Les membres des coopératives ont exprimé d'autres satisfactions et insatisfactions pour les coopératives. L'intérêt de ces ajouts consiste surtout à vérifier en quoi les indices de la recherche s'avèrent exhaustifs. Mis à part la "propriété collective (sentiment de propriété et possibilité d'investir)", le questionnaire prévoit la plupart des sources de satisfaction indiquées dans les tableaux 32 et 33.

Tableau 32
Autres satisfactions mentionnées
par les membres des coopératives de travail

AUTRE SATISFACTION	MENTION
sociabilité (camaraderie, travail d'équipe et les parties)	15
autonomie dans le travail : liberté, possibilités de choix, souplesse de l'administration et convivialité	12
démocratie : influence sur les décisions, organisation démocratique et information sur l'entreprise	12
propriété collective : sentiment de propriété et possibilité d'investir	7
priorité au travail : attention aux travailleurs-euses	6
création d'emplois	5
justice et égalité entre les membres	4
autres	2
TOTAL	63

Tableau 33
Autres insatisfactions mentionnées
par les membres des coopératives de travail

AUTRES INSATISFACTIONS	MENTION
manque de solidarité : manque d'implication des membres	17
pouvoir excessif du c. a. ou du d.-g.	13
privilèges (perçus ou réels)	6
conditions de travail: salaires, bruit et salubrité	5
vulnérabilité de l'entreprise	5
structure coopérative : principe une personne = une voix, lourdeur démocratique et représentativité inadéquate aux instances décisionnelles	5
mauvaises relations de travail : tensions et mauvaise communication	5
appui insuffisant de la part de l'Etat	4
autres	4
TOTAL	64

2. Les relations entre la satisfaction générale et quelques variables

Pour mieux comprendre la satisfaction dans les coopératives, il convient d'établir des relations entre la satisfaction générale et quelques variables. Contrairement à d'autres études sur la satisfaction du travail dans les entreprises privées, nous ne constatons pas de relation significative entre:

- la satisfaction élevée et l'exercice des métiers suivants : administrateurs, professionnels et techniciens;
- la satisfaction élevée et l'âge plus avancé des travailleurs;
- la satisfaction élevée et la scolarité accrue²⁶.

Malgré cela, plusieurs variables entretiennent un lien significatif avec la satisfaction générale dans les coopératives de travail, comme le démontre le tableau 34. Ainsi, il y a plus de chance que la satisfaction soit élevée lorsque la Coop provient d'une fondation originale. L'interprétation de cette constatation consiste à penser que les fondateurs manifestent des convictions profondes à l'endroit de la coopération du travail et consacrent des efforts considérables à la mise sur pied de la Coop. La mise sur pied de la Coop constituerait en soi un succès.

²⁶ Louise H. Côté-Desbiolles, *Les attitudes des travailleurs québécois à l'égard de leur emploi*, Ministère du Travail et de la main-d'oeuvre, Québec, 1979, p. 13.

Aussi, la satisfaction générale atteint un niveau plus élevé dans les petites coopératives que dans les grandes. En effet, on observe un lien significatif entre un petit nombre de travailleurs et travailleuses, un nombre de membres peu élevé, un actif modeste, un bas ratio de travailleurs à temps partiel et la satisfaction générale. Il y aurait une tendance "naturelle" pour les petites coopératives à générer une grande satisfaction. Les facilités de contacts, l'esprit de "famille", la proximité des membres avec la production et l'administration, et la circulation rapide de l'information constitueraient quelques éléments expliquant la facilité des petites coopératives à générer une grande satisfaction chez les membres.

Le fait démocratique au sens large établit aussi une relation significative avec la satisfaction générale. Ainsi, la gestion assumée par les travailleurs, le fait de prendre une responsabilité et même, la durée cumulée de toutes les prises de responsabilité établissent un lien probant avec la satisfaction générale. Il a été démontré ailleurs que la participation des travailleurs s'accompagne d'une satisfaction plus grande à l'égard de l'emploi²⁷.

Enfin, la rotation des tâches, c'est-à-dire le fait d'assumer des tâches de production, et aussi des tâches de bureau et/ou d'administration, cultive un lien avec la satisfaction générale. Ce trait organisationnel serait davantage répandu dans les petites coopératives, là où la division du travail se pratique fréquemment.

Tableau 34
Relations entre la satisfaction générale et quelques variables

VARIABLES LIÉES À LA SATISFACTION GÉNÉRALE	SIGNIFICATION (Khi carré)
une fondation originale en tant que genèse de la coopérative	$p \leq .001$
un nombre de travailleurs peu élevé	$p \leq .001$
un nombre de membres peu élevé	$p \leq .001$
les petites coopératives (un actif modeste)	$p \leq .05$
bas ratio de travailleurs à temps partiel	$p \leq .01$
le fait d'assumer des tâches de production, et aussi des tâches de bureau et/ou d'administration (rotation des tâches)	$p \leq .001$
gestion assumée par les travailleurs	$p \leq .001$
le fait de prendre une responsabilité (un poste: président, secrétaire, etc.)	$p \leq .01$
la durée cumulée de toutes les prises de responsabilités	$p \leq .01$

3. Les relations entre divers éléments de satisfaction et quelques variables

Nous pouvons établir d'autres relations entre divers éléments de satisfaction et quelques variables. Ainsi, plusieurs mises en relation ne s'avèrent pas concluantes, malgré qu'on ait pu s'attendre au contraire. Par exemple, nous ne pouvons établir de relation entre la satisfaction pour la situation financière de la Coop et l'actif de la Coop d'une part, et les ventes de la Coop d'autre part. De même, nous l'avons vu, il n'existe pas de lien entre la satisfaction générale et le salaire reçu. Les membres exprimeraient une certaine insatisfaction pour les aspects financiers, comme le salaire,

²⁷ Joyce Rothschild-Whitt et J. Allen Whitt, *op. cit.*

mais des avantages économiques accrus ne seraient pas suffisants pour hausser le niveau de satisfaction.

La taille de la coop, la démocratie et la rotation des tâches entretiennent une relation avec la satisfaction pour la démocratie et le contrôle sur le travail. En effet, les coopératives possédant un petit nombre de membres et de travailleurs, reléguant les tâches de direction aux membres eux-mêmes, réalisant une certaine rotation des tâches et suscitant la prise de responsabilités concentrent tous les ingrédients pour générer une grande satisfaction pour la démocratie et le contrôle sur le travail. Le tableau 35 illustre ces relations significatives.

Tableau 35
Relations entre la satisfaction pour la démocratie,
le contrôle sur le travail et quelques variables

VARIABLE	SATISFACTION ÉLEVÉE ...	
	Pour la démocratie	Pour le contrôle sur le travail
le fait d'assumer des tâches de production, et aussi des tâches de bureau et/ou d'administration	$p \leq .01$	$p \leq .001$
un nombre de membres peu élevé	$p \leq .001$	$p \leq .001$
un nombre de travailleurs peu élevé	$p \leq .001$	$p \leq .001$
gestion assumée par les travailleurs	$p \leq .001$	$p \leq .001$
le fait de prendre une responsabilité (un poste : président, secrétaire, etc...)	$p \leq .001$	$p \leq .001$

L'insatisfaction manifestée par les membres pour le soutien du public traduit, d'une certaine manière, la préférence accordée par les institutions à l'entrepreneurship individuel. A cet égard, des changements culturels s'imposent et doivent être promus pour permettre aux coopératives de travail de recevoir un accueil favorable dans la population.²⁸ La satisfaction pour le soutien du public dépend de la région d'appartenance des coopératives. Ainsi, les membres des coopératives dans les régions périphériques éprouvent davantage de satisfaction pour le soutien du public que

²⁸ Godfrey Baldacchino, "A War of Position: Ideas on a Strategy for Worker Cooperative Development", *Economic and Industrial Democracy*, no. 11, 1990, p. 463 à 482.

ceux de la région du Centre (Montréal, Laval, Lanaudière, Laurentides et Montérégie). L'hypothèse voulant que l'esprit de communauté soit davantage présent dans les régions périphériques mérite ainsi d'être rappelée.

Tableau 36
Relation entre la satisfaction
pour le soutien du public et la région

RÉGION	SATISFACTION POUR LE SOUTIEN DU PUBLIC		
	Faible *	Élevée *	
Centre : (Montréal, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie)	33 (68.7)	15 (31.3)	48 (100.0)
Périphérie I : (Québec, Chaudières-Appalaches, Mauricie-Bois-Francs, Estrie)	40 (48.2)	43 (51.8)	83 (100.0)
Périphérie II : (Côte-Nord, Bas-St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Ouataouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine)	37 (45.1)	45 (54.9)	82 (100.0)
	110	103	213

* Faible: inférieure à la moyenne; élevée: supérieure à la moyenne.
Khi carré = 7.41689 avec 2 d.l.
Niveau de signification: $p \leq 0.05$

De façon générale, les membres des coopératives expriment une insatisfaction à l'endroit de l'Etat. Les membres cherchent à faire reconnaître auprès de l'Etat un certain nombre de droits fiscaux pour le financement des coopératives de travail. L'admissibilité des parts à un REER (Régime enregistré d'épargne-retraite), la possibilité de constituer un Fonds des excédents non répartis pour les membres, la constitution d'un fonds coopératif avec contributions déductibles d'impôt et la réduction d'impôt pour la formation aux membres constituent quelques hypothèses de travail soumises au Conseil de la coopération du Québec. Considérant les nécessités de modifier la loi sur les coopératives afin d'appuyer les efforts de capitalisation des coopératives de travail, on comprend mieux l'insatisfaction des membres à l'égard de l'Etat. Cependant, il apparaît que chaque secteur d'activités aurait des griefs particuliers à adresser à l'Etat. En effet, le tableau 37 met en évidence le fait que les membres du secteur tertiaire témoigne d'une grande insatisfaction à l'endroit de l'Etat. Le tertiaire souffrirait d'un manque de soutien particulier de la part de l'Etat.

Tableau 37
Relation entre la satisfaction pour le soutien de l'État
et les secteurs d'activités

SECTEURS D'ACTIVITÉS	SATISFACTION POUR LE SOUTIEN DE L'ÉTAT		
	Faible *	Élevée *	
Secteur primaire	40 (37.0)	68 (63.0)	108 (100.0)
Secteur secondaire	10 (38.5)	16 (61.5)	26 (100.0)
Secteur tertiaire	55 (67.1)	27 (32.9)	82 (100.0)
	105	111	216

Khi carré = 18.0521 avec 2 d.l.
Niveau de signification: $p \leq 0.001$

Enfin, la satisfaction du règlement des conflits concerne principalement la taille des coopératives. En effet, le tableau 38 révèle que plus les coopératives sont petites, plus les membres expriment une satisfaction élevée pour la résolution des conflits.

Tableau 38
Relations entre la satisfaction du règlement des conflits
et quelques variables

VARIABLES LIÉES À LA SATISFACTION DU REGLEMENT DES CONFLITS	SIGNIFICATION (Khi carré)
un nombre de travailleurs peu élevé	$p \leq .001$
un nombre de membres peu élevé	$p \leq .001$

CONCLUSION

Pour conclure, nous rappelons les principales constatations de cette enquête statistique. Puis, nous formulons quelques réflexions pratiques pour les coopératives de travail.

Cette recherche se base sur un échantillon de 233 membres provenant de 45 coopératives de travail, représentatives en termes sectoriel et géographique. La jeunesse et la petite taille caractérisent les coopératives de travail au Québec. Au bout de 5 ans, près de la moitié des coopératives disparaissent. Des hommes à temps partiel constituent l'essentiel de la main-d'oeuvre. Malgré des différences de revenu entre les secteurs et les coopératives de travail elles-mêmes, le salaire moyen des travailleurs et travailleuses des coopératives a rattrapé au cours des 5 dernières années le niveau des revenus d'emplois de la population active québécoise. A cet égard, nous formulons l'hypothèse que les travailleurs et les travailleuses des coopératives de travail travaillent moins longtemps que leurs camarades des entreprises québécoises, mais gagnent le même salaire sur une base hebdomadaire. Plus particulièrement, les coopératives forestières, du secteur agricole et quelques coopératives dans des secteurs précis (manufacturier, des transports et culturel) bénéficient de l'expansion économique de la fin des années 80.

Les jeunes hommes qui oeuvrent dans les coopératives de travail possèdent une scolarité qui varie selon les secteurs d'activités: les membres des secteurs primaire et secondaire sont les moins scolarisés, alors que les membres du secteur tertiaire ont acquis une plus grande scolarité. La très grande majorité des membres font partie des coopératives depuis moins de 5 ans et la moitié d'entre eux ne prennent pas de responsabilités. En fait, plus la coop possède un nombre de travailleurs élevé, moins les membres prennent un poste. La prise d'une responsabilité est liée aussi au niveau de satisfaction des membres: plus les membres se disent satisfaits de la démocratie, du contrôle du travail et des aspects généraux de la coop, plus il y a de chance qu'ils occupent un poste. Il ne s'agit pas d'un lien "de cause à effet" entre la satisfaction et la prise de responsabilités, mais simplement d'une relation significative.

L'obtention d'un emploi, la sociabilité et la démocratie constituent les principaux éléments de satisfaction des membres des coopératives. Plus la taille des coopératives est réduite, plus la satisfaction pour ces éléments augmente. Par contre, le soutien aux coopératives de la part de différents intervenants, la manière dont se règlent les conflits et les aspects économiques constituent les sources d'insatisfaction les plus importantes. C'est dans la grande région de Montréal que le soutien du public fait le plus défaut selon les membres, alors que le secteur tertiaire déplore plus largement le soutien de l'Etat.

Ces constatations nous permettent d'insister sur la participation des membres dans les coopératives de travail et l'importance de la formation. La participation et la satisfaction exercent une relation l'une avec l'autre, comme nous l'avons vu, mais constituent également un facteur de productivité. "Ainsi, au-delà d'importantes différences intersectorielles, il semble que la participation des travailleurs exerce généralement une influence positive, quoique assez limitée, sur la productivité des SCOP [sociétés coopératives ouvrières de production]: l'effet moyen est sans doute de l'ordre de 3 à 5 %." ²⁹ Aussi, l'implication dans les coopératives dépend dans une large mesure des attentes et des valeurs que véhiculent les membres pour la coopération du travail. Ainsi, les membres qui accordent beaucoup d'importance au contrôle sur le travail, à la qualité des tâches et

²⁹ Jacques Defourny, *op. cit.*, p. 187.

à la démocratie s'impliquent davantage. A l'opposé, les membres qui se préoccupent des aspects instrumentaux (salaires et congés) s'impliquent moins dans les coopératives et ont tendance à être moins satisfaits. ³⁰

Si les coopératives de travail veulent compter sur des membres satisfaits, qui comprennent bien la coopération du travail et qui veulent s'impliquer en prenant des responsabilités, la formation des membres constituent certainement le moyen privilégié pour atteindre ces objectifs. Des programmes de formation orientés dans le sens des souhaits exprimés par les membres (tableau 30) contribueraient à faire partager les valeurs de démocratie et de contrôle sur le travail qui sont préalables à l'implication dans l'organisation coopérative du travail. Egalement, la formation permettrait de surmonter le sentiment d'incapacité à prendre des responsabilités.

Les petites coopératives génèrent une grande satisfaction chez leurs membres. Les coopératives de travail de grande taille rendent plus difficiles la poursuite de l'esprit coopératif et la possibilité pour les membres de comprendre l'ensemble du processus de production. ³¹ Cependant, la croissance des effectifs des coopératives ne devrait pas signifier une "dégénérescence" de l'esprit coopératif au profit de la rentabilité économique. Il serait possible de combiner démocratie, satisfaction des membres et performance économique en tenant compte des mesures suivantes: en poursuivant la coopération entre les coopératives, le secteur coopératif se donne une plus grande marge de manoeuvre sur le marché; en donnant de la formation sur la conduite de réunions, sur la gestion et le développement de l'entreprise, les travailleurs s'outillent pour s'impliquer davantage; en effectuant une rotation des tâches qui tient compte de l'organisation de la production, la connaissance de la coop, la satisfaction et le désir de s'impliquer davantage croissent; enfin, en permettant à de nouveaux membres d'adhérer, on assure une relève³².

Il s'agit là de quelques mesures qui auraient un certain impact pour la "dégénérescence" d'entreprises coopératives dont la taille et les nécessités de rentabilité économique les apparentent aux entreprises traditionnelles. Des recherches supplémentaires permettraient de comprendre comment des coopératives de travail de grande taille peuvent tout de même permettre l'implication et la satisfaction des membres.

³⁰ Nick Oliver, "Commitment and Satisfaction in Producer Co-operatives: the Role of Work Values", *op. cit.*, p. 126-127.

³¹ Voir à cet effet l'analyse de la coop française "Association des ouvriers en instruments de précision", dans Danièle Linhart, *L'appel de la sirène*, Le Sycomore, Paris, 1981, p. 156 à 181.

³² Chris Conforth, Alan Thomas, Jenny Lewis et Roger Spear, *Developing Successful Worker Co-operatives*, Sage, London, 1988, p. 127 à 133.

ANNEXE I : MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

L'objet de cette recherche consiste à identifier les facteurs qui contribuent à la satisfaction des membres dans les coopératives de travail. Nous définissons la satisfaction comme étant "une réaction positive suite à l'évaluation d'une expérience de travail." ³³

La présente description méthodologique ne concerne que le volet statistique d'une recherche à plus longue haleine. En effet, deux démarches sont envisagées dans cette recherche: l'utilisation d'un questionnaire et la conduite d'entrevues. L'enquête basée sur le questionnaire s'adresse à un grand nombre de coopératives et de membres afin de bien circonscrire les tendances générales. Ce n'est que dans un deuxième temps que nous recourrons aux entrevues, en choisissant bien les personnes pouvant nous aider à connaître et comprendre des réalités et des processus sociaux et organisationnels insoupçonnés jusqu'ici.

Nous utilisons deux instruments pour recueillir les données de cette recherche. Dans le cas du premier, il s'agissait d'un questionnaire adressé à une personne de la coop capable de fournir des renseignements sur la coopérative. L'autre questionnaire devait être rempli par les membres de la coop.

Nous présentons le premier questionnaire à l'annexe II. Cet instrument de collecte des données contient différentes questions sur la coopérative: la région, le nombre de travailleurs et travailleuses, le marché, le type de gestion pratiquée, les salaires, etc.

Le deuxième questionnaire se retrouve à l'annexe III. Deux parties le composent: un ensemble de questions sur la satisfaction au travail et un espace permettant aux personnes de présenter leurs caractéristiques.

L'envoi s'est déroulé de la manière suivante. Chaque enveloppe contenait un questionnaire sur les caractéristiques de la coop et des questionnaires à l'attention des membres. Le nombre de questionnaires envoyés à l'attention des membres était identique au nombre de membres de la coop, jusqu'à concurrence de 20 questionnaires. Ainsi, nous avons limité le nombre de répondants à 20 pour les grosses coopératives. Compte tenu des coûts et du travail que pouvait représenter la distribution des questionnaires pour les responsables des grosses coopératives, nous avons privilégié cette formule.

A plusieurs reprises, les coordonnateurs de la Fédération québécoise des coopératives de travail et de la Conférence de coopératives forestières du Québec ont rappelé à leurs coopératives membres de compléter et de retourner les questionnaires. Le succès de la collecte des données repose en grande partie sur cette stratégie. En effet, nous avons envoyé, en octobre 1990, 1025 questionnaires aux membres par l'intermédiaire de 114 coopératives. Au début de l'année 1991, nous avons reçu 233 questionnaires de membres se répartissant dans 45 coopératives de travail.

³³ Edwin A. Locke, "The Nature and Causes of Job Satisfaction", dans Marvin D. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally College Publishing Company, Chicago, 1976, p. 1300.

Concernant les questions sur la satisfaction au travail, nous avons convié les membres à exprimer leur satisfaction sur une échelle de cinq niveaux: "pas du tout satisfait-e", "peu satisfait-e", "satisfait-e", "très satisfait-e" et "extrêmement satisfait-e". Nous avons constitué une liste de 24 aspects pour lesquels les membres pouvaient ressentir à différents degrés une satisfaction ou une insatisfaction.³⁴ Ces aspects sont les suivants:

- présence syndicale (questions 24 et 49);
- avoir un emploi (questions 26 et 39);
- situation financière (questions 27 et 34);
- chances de promotion personnelle (questions 46 et 50);
- rapports hommes-femmes (questions 30 et 51);
- contrôle du travail (questions 6 et 9);
- démocratie (questions 18, 22, 25 et 35);
- animation (questions 28 et 33);
- climat et sociabilité (questions 4, 17 et 20);
- règlement des conflits (questions 29 et 40);
- conditions de travail et salaires (questions 2, 3 et 12);
- entraide et solidarité (questions 1 et 37);
- formation (questions 5 et 16);
- soutien de l'Etat (questions 14 et 38);
- appui des organismes de soutien (question 15);
- soutien du public (questions 41 et 48);
- implication sociale de la coop (questions 8 et 36);
- équilibre du don et du contre-don (questions 10 et 21);
- clarté des règles de fonctionnement (questions 11 et 19);
- rotation et partage des tâches (questions 27 et 55);
- matériel et outils (questions 23 et 43);
- prise en compte de la vie privée (questions 31 et 42);
- selon les attentes (questions 7 et 44);
- évaluation de son travail (questions 45 et 47).

Les questions 53 et 54 permettaient d'ajouter d'autres éléments de satisfaction ou d'insatisfaction. Les membres n'ont pratiquement pas ajouté d'aspects jusque-là imprévus, si ce n'est la satisfaction pour la propriété collective (sentiment de propriété) mentionnée par 7 personnes.

La plupart des aspects de satisfaction sont évalués par deux questions. Pour établir le score de chaque aspect, nous effectuons une moyenne des résultats, sachant que "extrêmement satisfait-e" compte pour 5 points, "très satisfait-e", 4 points, et ainsi de suite, jusqu'au niveau "pas du tout satisfait-e", qui vaut 1 point. Pour établir la satisfaction générale, nous calculons la moyenne des scores pour tous les aspects de satisfaction.

³⁴ Plusieurs sources ont inspiré l'établissement de cette liste de 25 aspects. Voir entre autres: Yvan Comeau, *op. cit.*; Paul R. Bélanger, Benoît Lévesque, Yves Bertrand et Francine Lebel, *La bureaucratie contre la participation. Le CLSC de Berthier*, UQAM, 1986, 172 p.

ANNEXE II : QUESTIONNAIRE SUR LES MOTIVATIONS DANS LES COOPS DE TRAVAIL

DIRECTIVES GÉNÉRALES

Nous voulons d'abord vous assurer que vos réponses sont confidentielles.

Dans ce questionnaire, vous trouverez deux genres de questions. Un premier genre de questions, peu nombreuses, vous demande de remplir un espace laissé en blanc. Veuillez répondre de manière aussi précise que possible en inscrivant vos réponses sur la ligne prévue à cet effet.

Exemple :

Je suis membre de la coop depuis l'année: _____

Le deuxième genre de question vous offre un choix de réponses. Choisissez celle qui convient le mieux à votre situation en inscrivant un X dans la case appropriée. N'inscrivez qu'un seul X par question.

Exemple:

JUSQU'A QUEL POINT ETES-VOUS SATISFAIT-E:

des sessions de formation auxquelles vous avez participé?

N'oubliez pas les questions à l'endos des pages.

Si vous ne comprenez pas une question, n'y répondez pas.

Merci de votre participation.

Comité organisateur du Colloque sur les coops de travail

(Fédération québécoise des coops de travail
Conférence des coops forestières

Groupe pour le maintien et la création d'emplois

Regroupement québécois des coopératrices et coopérateurs du travail)

QUESTIONNAIRE

JUSQU'A QUEL POINT ETES-VOUS SATISFAIT-E:

1. de l'entraide que vous trouvez à la Coop?
2. des conditions de travail à la Coop?
3. de votre salaire actuel?
4. de vos contacts avec les gens de la Coop?
5. des sessions de formation auxquelles vous avez participé?
() ne s'applique pas

6. de pouvoir participer aux décisions concernant votre travail dans la Coop?
7. de la façon dont la Coop satisfait vos désirs?
8. de l'implication sociale ou communautaire de la Coop ?
9. de pouvoir prendre les initiatives que vous voulez dans votre travail?
10. de l'équilibre entre ce que vous donnez à la Coop et ce que vous recevez?
11. de la clarté des règles de fonctionnement?
12. des bénéfices marginaux ou avantages sociaux?
13. de la rotation des tâches?
14. du soutien des gouvernements?
15. du support des organismes d'aide aux coopératives?
16. d'avoir reçu une formation sur la coopération du travail?
() ne s'applique pas
17. de vos relations avec les autres membres?
18. de comprendre tous les mots utilisés lors des réunions et des assemblées?
19. de la connaissance que vous avez du fonctionnement de la Coop?
20. du climat de camaraderie dans la Coop?
21. de ce que vous retirez de la Coop, considérant ce que vous lui apportez?
22. de pouvoir donner votre avis lors des réunions, des assemblées ou au jour le jour?
23. du matériel avec lequel vous travaillez?
24. de la présence du syndicat?
() ne s'applique pas
25. de l'intérêt qu'on accorde aux idées des membres?
26. que la Coop vous permette d'avoir un emploi?
27. de la situation financière de la Coop?
28. de la longueur des réunions et des assemblées?
29. de la façon dont se règlent les tensions et les conflits à la Coop?
30. des rapports entre hommes et femmes à l'intérieur de la Coop?

31. de ce qu'on tienne compte des obligations familiales lors des réunions, d'assemblées ou d'autres activités de la Coop?
32. de pouvoir changer de tâches à l'intérieur de la Coop?
33. de l'animation des réunions et des assemblées?
34. de la situation économique de la Coop?
35. de l'écoute des responsables à vos propos?
36. des contacts entre votre Coop et d'autres associations du milieu?
37. de l'aide mutuelle que les membres de la Coop se donnent?
38. des lois concernant le fonctionnement des coops?
39. que la Coop vous assure un emploi?
40. de la façon dont se règlent les malentendus?
41. de la connaissance que le public a des coops de travail?
42. de la manière avec laquelle la Coop prend en considération vos obligations personnelles?
43. des machines-outils avec lesquelles vous travaillez?
44. de la Coop en général?
45. du fait qu'on vous donne des commentaires sur votre travail?
46. de la Coop en tant qu'expérience pour un emploi futur?
47. du temps qu'on prend pour évaluer votre travail?
48. du soutien de la population à votre Coop de travail?
49. d'avoir fondé (conservé) un syndicat?
() ne s'applique pas
50. des possibilités d'emploi que votre travail à la Coop va vous ouvrir plus tard?
51. du traitement égal dont bénéficient les femmes et les hommes à votre Coop?
53. Il existe d'autres aspects de la Coop que vous appréciez beaucoup:
- _____
- _____
54. Il existe d'autres aspects de la Coop qui ne vous satisfont pas du tout :
- _____
- _____

55. J'aimerais participer à des sessions de formation concernant:

QUI JE SUIS

56. Sexe: Femme Homme

57. Année de naissance: _____

58. Nombre d'années de scolarité: _____

59. Vous êtes membre de la Coop depuis l'année: _____

60. Vous vivez:

seul-e

avec un-e conjoint-e

avec des enfants, précisez le nombre _____

avec des parents, précisez le nombre _____

avec d'autres personnes, précisez le nombre _____

61. A la Coop, vous travaillez le plus, en terme de temps, au niveau de:

de la production

au bureau

à l'administration

autres

62. Quels postes avez-vous déjà occupés (secrétaire, chef d'équipe, président, etc.) dans la Coop:

Ne s'applique pas étant donné le petit nombre de membres.

Titre du poste (le poste actuel, Durée (en mois) s'il y a lieu, puis les plus récents)

_____	_____
_____	_____
_____	_____

Remettre le questionnaire au-à la responsable.

Merci de votre collaboration.

QUESTIONNAIRE SUR LES CARACTERISTIQUES DES COOPS DE TRAVAIL

(À être complété par la personne connaissant le mieux la Coop au plan administratif.)

1. Région où se trouve la Coop:

- Bas St-Laurent (01)
- Saguenay-Lac-St-Jean (02)
- Québec (03)
- Mauricie-Bois-Francs (04)
- Estrie (05)
- Montréal (06)
- Outaouais (07)
- Abitibi-Témiscamingue (08)

- Côte-Nord (09)
- Nord du Québec (10)
- Gaspésie-Iles-de-la-Mad. (11)
- Chaudières-Appalaches (12)
- Laval (13)
- Lanaudière (14)
- Laurentides (15)
- Montérégie (16)

2. Nombre total de travailleurs et travailleuses:

_____ à temps plein _____ à temps partiel _____ surnuméraires

3. Nombre de travailleuses :

_____ à temps plein _____ à temps partiel _____ surnuméraires

4. Nombre total de membres (si différent de la question 2): _____

5. Activité économique: _____

6. Valeur des ventes totales l'an dernier:

- moins de \$ 50 000
- \$50 000 à 100 000
- \$100 000 à 200 000
- \$200 000 à 500 000
- \$500 000 à 1 000 000
- \$1 000 000 à 5 000 000
- \$5 000 000 et plus

7. Valeur de l'actif:

- moins de \$ 10 000
- \$10 000 à 20 000
- \$20 000 à 50 000
- \$50 000 à 100 000
- \$100 000 à 200 000
- \$200 000 à 500 000
- \$500 000 à 1 000 000
- \$1 000 000 à 5 000 000
- \$5 000 000 et plus

8. A quel pourcentage établissez-vous la part de chacun de ces marchés:

local: _____ %
québécois: _____ %
canadien: _____ %
étranger: _____ % (le total doit égaler 100 %)

9. Année de fondation de la Coop: _____

10. Origine de la fondation de la Coop:

- Reprise d'une entreprise privée
- Fondation originale
- Autre: _____

11. Présence d'un syndicat: Oui Non
Si oui, affiliation à quelle centrale? _____

12. Dans quelle catégorie situeriez-vous le type de gestion pratiquée dans votre coopérative?

- coopérative entièrement gérée par les travailleurs-euses
- coopérative cogérée à la fois par une direction d'entreprise et les travailleurs-euses
- coopérative gérée par une direction d'entreprise appliquant des formules de participation des travailleurs-euses à la gestion
- coopérative entièrement gérée par une direction d'entreprise

13. Le salaire moyen pour chaque secteur d'activité, chez les hommes et les femmes :

HOMMES travaillant :	Salaire moyen brut par semaine	Ristourne moyenne par semaine
dans la production	\$ _____	\$ _____
dans les bureaux	\$ _____	\$ _____
comme cadres	\$ _____	\$ _____
FEMMES travaillant :	Salaire moyen brut par semaine	Ristourne moyenne par semaine
dans la production	\$ _____	\$ _____
dans les bureaux	\$ _____	\$ _____
comme cadres	\$ _____	\$ _____

Merci de votre collaboration.