



(R)évolution

Le travail est humain

(G)uide d'animation d'une ciné-discussion

**Un outil pédagogique sur
le sens au travail & la
coopération du travail**



Réseau COOP

GUIDE D'ANIMATION



Dans ce monde où tout va vite, où chacun se doit de performer professionnellement pour une finalité souvent vide de sens, des solutions existent pour travailler en cohérence avec ses valeurs et ses aspirations.

Accompagner les participant.e.s à réfléchir à :
Comment ma position de travailleur.euse peut-elle me permettre de m'épanouir et d'avoir un impact social et environnemental positif ?



Suivez le guide

Table des matières

1. INTENTION DU PRÉSENT GUIDE ET DU DOCUMENTAIRE

2. ORGANISER ET ANIMER DES CINÉ-DISCUSSIONS

Trucs pour organiser des projections	7
Suggestion à l'intention de l'animateur.trice	9

3. OUTILS POUR LA PRÉPARATION DEL'ÉCHANGE

Questions pour encadrer un échange	10
Extraits du documentaire	13

4. LA COOPÉRATIVE DE TRAVAIL

Qu'est-ce que la coopération du travail?	14
Les principales motivations à créer ou joindre une coop	15

5. FICHES ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Fiche 1 : Animation – Accompagnement pas à pas	17
Fiche 2 : Thématiques d'intérêt	26
Fiche 3 : Foire aux questions	24
Fiche 4 : Portraits de coopératives	30
Matériel pédagogique complémentaire	32

Remerciements





Intention du présent guide et du documentaire

Mise en contexte

À qui s'adresse ce guide

- Aux conseiller.ère.s en entrepreneuriat coopératif jeunesse (CECJ) du Conseil québécois de la coopération et de la mutualité (CQCM);
- Aux enseignant.e.s;
- Aux agent.e.s SISMIC des pôles du Chantier de l'économie sociale;
- À toutes personnes ou organisations désirant aborder avec un groupe les thématiques du sens au travail, de notre rapport à l'argent et aux écarts de richesse, de démocratie, d'entrepreneuriat collectif ou encore du pouvoir des individus sur leurs aspirations sociales et écologiques.

Pourquoi un court documentaire sur le sens et la coopération du travail

Au printemps 2022, à la sortie du contexte de pandémie, le Réseau COOP, la fédération québécoise des coopératives gérées par les travailleurs.euses, a fait le choix de s'outiller pour rejoindre des dizaines de milliers d'individus en perte de sens dans leurs occupations professionnelles.



Face à :

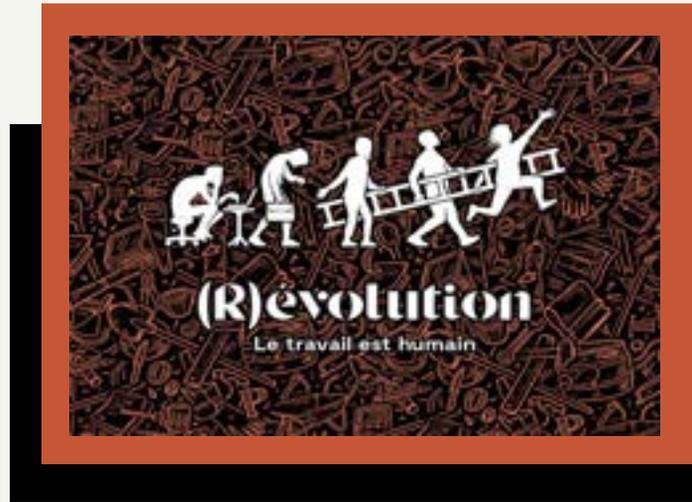
- Perte de sens au travail
- Enjeux sociaux et écologiques
- Manque de pouvoir pour vivre en adéquation avec ses valeurs
- Désir d'autonomie de la nouvelle génération

La coopération du travail est une solution accessible et actuelle.

GUIDE D'ANIMATION

(R)évolution - le travail est humain

Le documentaire nous présente des individus qui ont choisis une façon alternative de travailler afin de vivre au quotidien en cohérence avec leurs aspirations. Ces coopératives de travail sont des cas concrets et leur témoignage dans le documentaire nous permet entre autres de comprendre les motivations de leurs membres, la gestion collective et la répartition équitable de la richesse.



Objectifs

- ⇒ Vous accompagnez pas à pas pour préparer et mener une animation en mode « ciné-discussion » à partir du support qu'est le documentaire "(R)évolution - Le travail est humain".
- ⇒ Permettre aux participant.e-s de réaliser qu'ils ont du pouvoir pour vivre en adéquation avec leurs aspirations et que la coopération du travail peut faire partie des solutions accessibles pour y parvenir.
- ⇒ Permettre aux participant.e-s de réfléchir à leur place sur le marché du travail en abordant les thématiques du sens au travail, de notre rapport à l'argent et aux écarts de richesse, de démocratie économique. En bref, comment être un.e acteur.trice proactif.ve sur le marché du travail afin de répondre à leurs aspirations sociales et écologiques.

Les cinq parties du Guide



- 1** Intention du présent guide et du documentaire
 - 2** Organiser et animer des ciné-discussions
 - 3** Outils pour la préparation de l'échange
 - 4** La coopérative de travail
 - 5** Fiches et informations complémentaires
-

GUIDE D'ANIMATION

Synopsis du documentaire

La société évolue, le climat change. Nous sommes plusieurs à nous interroger sur notre impact, à remettre en question certains de nos choix.

Qu'en est-il de notre relation avec le monde du travail ? Notre position de travailleur.euse peut-elle nous permettre de nous épanouir et d'avoir un impact social et environnemental positif ?

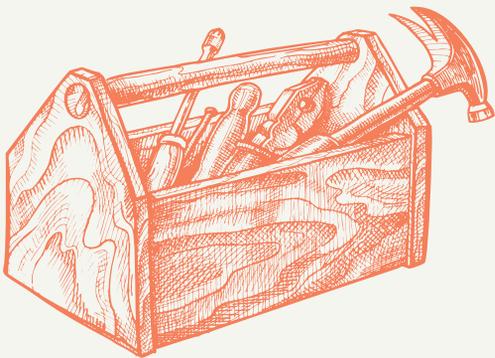
Et si travailler et entreprendre ENSEMBLE était une solution...

Découvrez des solutions inspirantes de coopératives de travail pour faire face aux enjeux actuels dans le documentaire "(R)évolution - le travail est humain".

Le documentaire est une production du Réseau COOP réalisé par Productions 4 Éléments, avec le soutien financier du ministère de l'économie et de l'innovation et de la ville de Montréal.

Dossier de presse

Organiser et animer des ciné-discussions



Il vous sera possible d'organiser des activités de ciné-discussion avec un public volontaire qu'il faut mobiliser ou avec un public connu, prévu d'avance (dans le cadre d'une activité académique, un incubateur, etc.)

GUIDE D'ANIMATION

Trucs pour organiser des projections pour un large public

Choix de la formule

- Prévoir une période d'échange après le documentaire nous semble l'élément essentiel à prévoir en plus de la projection. Afin d'atteindre vos objectifs de vulgarisation de la coopération auprès des participant.e.s il est crucial de minimalement prévoir un retour suite au film.
- Il est aussi possible de prévoir l'intervention de panélistes pour interagir avec le public. D'avoir des membres de coopératives de travail est une bonne manière de présenter la réalité terrain de coopératives dans un domaine qui touchera votre public. Il peut aussi être intéressant d'inviter des personnes ressources qui s'y connaissent en coopération ou en économie sociale afin de partager une vue d'ensemble du secteur.
- Pour un événement décontracté, il est possible de prévoir un 5@7 ou du réseautage avant la projection. Cela permet aux participant.e.s de se rendre à la projection à leur rythme et d'échanger entre eux et avec les personnes ressources présentes.

Pour un événement 100 % COOP, vous pouvez notamment faire appel à la [Table des microbrasserie COOP](mailto:brasseriescoop@reseau.coop) pour votre 5@7 pré-projection. brasseriescoop@reseau.coop

Recette pour une projection réussie

- Le choix des partenaires pour la co-organisation et la diffusion de votre événement : ce peut être des professeur.e.s, des agent.e.s en entrepreneuriat local, etc. Rechercher les personnes et organisations qui vous aideront à atteindre votre publics cibles et à les mobiliser autour de votre activité.
- Le choix de la date en fonction du public cible, par exemple : éviter les fins de sessions.
- La réservation d'une salle et la gestion des aspects techniques: avoir un son et une image de qualité, éviter les espaces ouverts bruyants propices à la distraction. Une bonne connection Internet peut être nécessaire, selon l'activité prévue.
- La gestion des inscriptions : par exemple, ce peut être un événement Facebook. Il peut être intéressant de savoir combien de personne y ont participés, parfois de savoir quel est leur profil ou de récolter leur courriels.
- La période de mobilisation et promotion : à débuter un mois avant l'événement.
- Le choix des panélistes : nous recommandons un maximum de trois personnes et de prévoir une compensation monétaire pour les membres de cooperatives.
- La nourriture et boisson, s'il y a lieu.



GUIDE D'ANIMATION

Liste des partenaires de diffusion à mobiliser pour amener des participant.e.s

- **Acteurs locaux** : Carrefour jeunesse emploi (CJE), Table de quartier, entreprises d'insertion, Centre locaux de développement (CLD), SADC, École des entrepreneurs, jeune chambre de commerce, Coopérative de développement régional du Québec (CDRQ), Pôle d'économie sociale, ou tous autres organisations de l'économie sociale, du milieu de la coopération, du milieu communautaire, de groupes citoyens et environnementaux, etc.
- **Académiques** : secondaire, CÉGEP, école de métiers, universités
- **Gouvernementaux (Élu.e.s et fonctionnaires)** : Municipal, MRC, provincial et fédéral

Outils de communication

- [Page officielle du documentaire;](#)
- [Dossier de presse;](#)
- Il est possible d'écrire à Réseau COOP pour obtenir des exemples de visuels, communiqué de presse et de textes pour partager dans les réseaux sociaux. info@reseau.coop

Astuce : Si vous viser un large public, vous pouvez solliciter les médias locaux pour qu'ils relayent votre événement.

Droit d'auteur et licence

Le documentaire est distribué par la coopératives Funambules médias et fait partie de leur [catalogue de documentaires éducatifs](#);

Astuce : Présenter le documentaire à des groupes de professeur.e.s ou des personnes à la vie associative ou autre personnel de soutien dans les écoles. Les bibliothèques achètent chaque année ce genre de documentaire. Une de ces personnes pourraient donc vous mettre en contact avec les acheteur.e.s à leur bibliothèque qui pourrait acquérir une licence pour tout leur établissement.

GUIDE D'ANIMATION

Suggestion à l'intention de l'animateur.trice

Animer la discussion suivant la projection du documentaire en présence :

- de l'un des membres de l'équipe du Réseau COOP ou d'un.e autre personne connaissant bien le modèle coopératif;
- d'une coopérative gérée par des travailleurs.euses qui œuvrent dans un domaine pouvant intéresser votre auditoire. Idéalement, identifiez des personnes à l'aise à parler en public.

L'intention de l'animation est de :

- Permettre aux personnes présentes d'échanger sur le film et les thématiques qu'il aborde;
- Prendre un moment pour que chacun.e puisse mieux assimiler ce qu'il a découvert pendant le film;
- Permettre aux participant.e.s de réfléchir à ce qui est important pour eux.elles dans l'emploi qu'ils-elles désirent occuper en abordant les thématiques du sens au travail, du rapport à l'argent, de la démocratie ou encore de l'engagement social et du développement durable;
- Permettre aux participant.e.s de réaliser qu'ils.elles ont du pouvoir pour vivre en adéquation avec leurs aspirations et que la coopération du travail peut faire partie des solutions accessibles pour y parvenir.

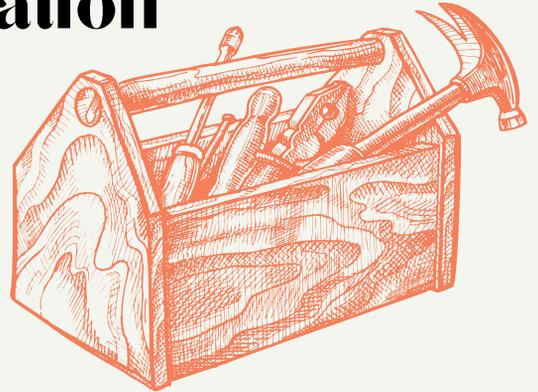
Suggestions en vrac :

- Il est important de respecter la durée d'animation que vous annoncez;
- Idéalement, l'animateur.rice n'aura pas la charge des aspects organisationnels, afin d'être pleinement présent.e avec l'audience;
- L'animateur.trice doit être à l'écoute de la salle et pouvoir adapter l'animation aux circonstances et à l'énergie présente : modifier, raccourcir, tout changer. Prioriser d'être pleinement présent.e avec le public;
- Si c'est votre baptême du feu, dites-le ! Le groupe pourra vous soutenir et ajuster ses interventions. Rien de tel que l'authenticité pour susciter l'empathie et la bienveillance d'un groupe;
- Afin que chacune des personnes qui participent puissent avoir l'occasion de s'exprimer, il est souhaitable de mentionner au début du débat un temps maximum pour une prise de parole. Deux minutes permettent en règle générale à chacun. e d'exprimer l'essentiel et invite à un exercice de concision pour le bien-être de tou.te.s.

Rendez-vous à la Fiche 1 d'animation pas à pas pour préparer votre animation en détail

Outils pour la préparation de l'échange

Questions pour encadrer un échange avec des panélistes



En introduction

- Comment recevez-vous ce documentaire? Est-ce qu'il correspond à votre travail au quotidien?
- Dans le documentaire, même dans le titre, il est mentionné que le travail est humain. Êtes-vous d'accord que dans une coopérative (de travail), le travail est humain ? Qu'est-ce que ça signifie pour vous ?

Choix de la forme juridique

- En quoi la coop de travailleur ou coop de solidarité est le meilleur modèle d'entreprise pour vous ?
- Comment avez-vous appris l'existence de ce modèle ? Le connaissiez-vous avant de débiter vos démarches entrepreneuriales ?
- D'après ce que vous venez de voir, est-ce que vous pouvez nommer une des motivations des intervenant.e.s à fonder ou joindre une coopérative ?

Particularités coop

- Est-ce que parce qu'on est employé.e d'une coopérative on est automatiquement membre?
- Comment qualifieriez-vous l'engagement, l'implication demandée ou nécessaire ?
- Quels sont les défis dans la distinction entre les rôles de gestion, de gouvernance et d'employé.e.s ?

Conclusion

- Quel est votre impression globale du modèle coop?
 - Que diriez-vous à quelqu'un qui hésite à se lancer en entrepreneuriat collectif ?
 - Comment on peut soutenir votre coop et le milieu coopératif en général?
 - À la fin du documentaire les intervenant.e.s font un souhait pour l'avenir. Quel serait le vôtre?
-

GUIDE D'ANIMATION

Autres exemples de questions à poser à des panélistes

Général :

- Selon vous, quel est le plus grand mythe par rapport aux coopératives de travail ?
- Comment se passe une reprise d'une entreprise existante par ses travailleur.euse.s?
- En quoi votre expérience de travail est-elle différente des autres emplois que vous avez eu qui n'étaient pas dans une coopérative ?

Ressources humaines :

- Qu'est-ce qui vous motive personnellement à travailler dans une coopérative? Ou Qu'est-ce qui motive les gens / vous et vos collègues à travailler dans une coopérative ?
- Comment se vit la pénurie de main d'œuvre dans votre coopérative ?

Gouvernance :

- Qu'est-ce qu'on veut dire par : une coopérative de travail appartient à ses travailleurs ?
- Comment se prennent les décisions dans une coopérative ? Est-ce que tout le monde participe à toutes les prises de décision ?
- Qui siège sur votre Conseil d'administration (CA) ? Comment ça fonctionne pour choisir des membres et des administrateur.trice.s ?

Ressources monétaires :

- Comment gérez-vous les salaires et la ristourne dans votre coopérative ?
- Comment on amasse l'argent nécessaire pour démarrer une coopérative? Est-ce que ce sont les membres fondateur.trice.s qui doivent tout déboursier ?
- Que faites-vous avec les excédents que vous générez ?

Impact social

- Comment vous décririez votre impact social ? En quoi en tant que coopérative vous faites les choses différemment ?
- Avez-vous l'impression de contribuer à la transformation du système économique ?
- En quoi votre entreprise fait-elle les choses différemment d'une entreprise privée de votre secteur ?



GUIDE D'ANIMATION

Questions pour encadrer un échange avec un public de non initié.e.s

En introduction

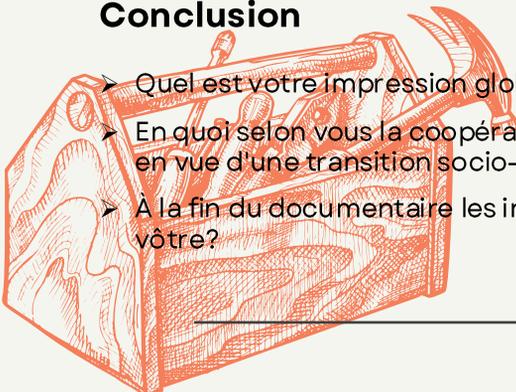
- Comment recevez-vous ce documentaire? Est-ce qu'il correspond à votre perception du monde du travail?
- Dans le documentaire, même dans le titre, il est mentionné que le travail est humain. Êtes-vous d'accord que dans une coop (de travail), le travail est humain ?
- Avez-vous l'impression que les gens que nous venons de voir sont tous une bande de rêveurs.euses ou, au contraire, avez-vous eu l'impression qu'ils-elles font des actions pour vivre en cohérence avec leurs aspirations ?
- Pouvez-vous nommer un des effets néfastes du modèle dominant du travail ?
- Est-ce que quelqu'un peut me nommer une différence entre travailler dans une grande entreprise privée et travailler dans une coopérative gérée par les travailleurs.euses ?

Impacts du choix de la coopérative gérées par les travailleur.euse.s

- En quoi la coopérative gérées par les travailleur.euse.s pourrait être le meilleur modèle d'entreprise pour vous ?
- D'après ce que vous venez de voir, est-ce que vous pouvez nommer une des motivations des intervenant.e.s à fonder ou rejoindre une coopérative ?
- Croyez-vous possible d'instaurer un système démocratique au sein d'une entreprise ?
- Connaissez vous ce modèle d'entreprise avant de visionner ce documentaire ? Qu'avez-vous appris de nouveau sur les coop ?
- Est-ce que parce qu'on est employé.e d'une coopérative on est automatiquement membre?
- Comment voyez-vous le partage du pouvoir au sein d'une entreprise ? Croyez-vous qu'il soit plus intéressant d'avoir une entreprise où chacun peut contribuer et participer aux grandes décisions de développement de l'entreprise ?
- Que pensez-vous de ce modèle où une les excédents sont redistribués aux travailleurs-membres en fonction de leur implication dans l'entreprise (versus l'argent investi) ?

Conclusion

- Quel est votre impression globale sur ce modèle ? (est-ce plutôt positif ? mitigé ?)
- En quoi selon vous la coopérative contribue à une transformation du système économique en vue d'une transition socio-écologique ?
- À la fin du documentaire les intervenant.e.s font un souhait pour l'avenir. Quel serait le vôtre?



GUIDE D'ANIMATION

Extraits du documentaire à partir desquels entamer un échange

Voici quelques citations tirées du documentaire pouvant déclencher des réactions et à partir desquelles engager la conversation avec les participant.e.s.

Sur la motivation au travail et le sentiment d'appartenance

“Il y a de plus en plus de travailleurs qui veulent non seulement aimer leur travail, mais qui veulent aussi appartenir à quelque chose de plus grand que de juste faire une tâche intéressante dans une entreprise qui ne fait pas de sens.” **Isabel Faubert Mailloux**

Et vous, qu'en pensez-vous, est-ce que cette situation vous parle ?

Justement, dans le documentaire, Monsieur Jacques Forest, psychologue, CRHA et spécialiste de la motivation au travail nous dit: “Lorsqu'on s'identifie à une cause, à une clientèle, à un secteur d'activité, à une profession c'est extérieur à soi, mais c'est très fortement internalisé.” **Jacques Forest**

Sur les ravages du modèle dominant du travail

“L'écart de richesse entre le dirigeant (pdg) puis le reste des employés est environ de 400 fois. ... L'objectif de maximisation du profit va se réaliser au détriment des travailleur.euse.s, de l'environnement, du sens au travail et des écarts de revenus” **Frederic Legault**

“Un des problèmes qu'on a dans le monde du travail c'est qu'on met l'accent sur le rendement, la performance, l'accomplissement plutôt que sur l'efficacité. ... Réduire l'être humain à une question de rendement, de performance, ça a d'énormes conséquences sur la qualité de vie et le sens du travail” **Luc Audebrand**

Sur les valeurs

“Ce qui est encore plus précieux, j'ai du temps, j'ai de la liberté. Pour moi, dans mon cadre de références et de valeurs, c'est tout aussi important que l'argent.” **Éveline Ferland (Nitaskinan)**

“La collaboration vaut plus que la compétition, la juste rétribution vaut plus que l'exploitation des personnes ou des ressources.” **Émilie Dazé**

“Le but final (d'une coop) n'est pas de maximiser les profits, mais de fournir un emploi de qualité, des conditions de travail intéressantes, de choisir les projets qui nous tiennent à coeur dans le but de modeler notre entreprise selon nos valeurs et aspirations personnelles.” **Isabel Faubert Mailloux**

Sur l'alternative qu'est la reprise d'entreprises existantes

“Qui de mieux placé que tes employés qui connaissent ton produit, tes clients, ton histoire pour reprendre ton organisation et la rendre pérenne? Je trouve que c'est un pari qui mérite d'être pris.” -**Pascal Brulotte (Edgar)**

Rendez-vous à la Fiche 2 Thématiques d'intérêt pour plus de détails

La coopérative de travail

Qu'est-ce que la coopérative de travail ?

La coopérative de travail est une entreprise gérée démocratiquement par ses travailleur.euse.s-membres, qui en sont les copropriétaires. La coopérative de travail regroupe exclusivement des personnes physiques et son but principal est de fournir à ses membres des emplois correspondant à leurs aspirations. Les membres sont donc salarié.e.s de cette coopérative et participent directement aux principales décisions stratégiques de l'entreprise pour en assurer le développement.

Une coopérative de travail, ça repose sur l'initiative d'au moins trois personnes. Celles-ci se regroupent pour fonder une entreprise afin de se créer (ou de sauvegarder) des emplois et d'améliorer leurs conditions de travail, le tout de manière démocratique, selon le principe "un.e membre, un vote".

C'est à elles et eux, collectivement, qu'appartient l'entreprise : **ici, les patrons, ce sont les employé.es !**

Statistiques des coopératives gérées par les travailleurs.euses

275 coopératives de travail au Québec, incluant tous les secteurs économiques, recensées par le Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie en 2024.

Ça comprend des coopératives de 3 employé.e.s jusqu'à plusieurs centaines d'employé.e.s., soit environ 13 employé.e.s par coopérative en moyenne.

61% des jeunes Québécois de 18 à 34 ans seraient intéressés à travailler dans une coop, selon une Sondage Léger 2019 portant sur l'entrepreneuriat chez les moins de 35 ans au Québec.

On retrouve des coopératives gérées par les travailleurs.euses dans tous les secteurs et dans toutes les régions du Québec. Pour connaître celles se trouvant sur votre territoire, consulter le [RÉPERTOIRE COOP](#).

3 fédérations regroupent les coopératives de travail :

- Réseau COOP (multisectoriel)
- Fédération québécoise des coopératives forestières (FQCF)
- Fédération des coopératives des paramédics du Québec (FCPQ)

GUIDE D'ANIMATION

Les principales motivations à créer ou joindre une coopérative de travail

- Viser l'indépendance et la liberté d'action dans le choix des mandats et des tâches, plutôt que d'être un.e simple salarié.e.
- Être libre d'être soi et évoluer dans un milieu où le respect des humains et l'inclusion sont des valeurs centrales.
- Contribuer à quelque chose de plus grand que soi.
- Entreprendre à plusieurs, joindre ses forces, partager la charge mentale de l'entrepreneur.e, les tâches plus difficiles ou moins intéressantes.
- Pouvoir se doter de bonnes conditions de travail (conciliation travail-vie personnelle, plus de pouvoir que comme salarié.e d'une grande organisation, meilleur revenu, etc.).
- Atteindre son plein potentiel dans son travail quotidien.
- Pouvoir travailler en cohérence avec ses valeurs, souvent sociales et/ou environnementales.

Témoignage

“Si nous avons choisi le modèle coopératif, c’est principalement pour garantir d’excellentes conditions de travail (à la fois sur le plan du revenu que de la conciliation travail–vie personnelle) et nous assurer une stabilité, deux éléments qui favorisent par ailleurs la qualité du travail.”

“Comme entreprise, on peut faire mieux que de simplement nous soucier de traiter correctement les personnes qu’on embauche : strict nécessaire, ce traitement correct ne permet pas forcément d’atteindre son plein potentiel. Voilà pourquoi les coopératives misent avant tout sur la satisfaction des besoins de leurs membres. Cette orientation nous amène à penser le rôle de chaque personne en fonction de ses forces, ses faiblesses, ses contraintes, ses intérêts et ses besoins. Un tel mode de fonctionnement permet la réelle participation de tout un chacun et nous fait évoluer dans des conditions de travail adaptées aux êtres humains que nous sommes. Plutôt que de construire nos milieux de travail autour d’impératifs économiques ou productivistes à tout prix, qui, on commence à s’en rendre compte, entrent souvent en contradiction avec les intérêts des employé-es, on choisit l’humain.”

- L'alouette coop langagière

GUIDE D'ANIMATION

Réseau COOP

Producteur du documentaire et Fédération des coopératives québécoises gérées par les travailleurs.euses

Le Réseau COOP soutient le développement et la reconnaissance de la coopération du travail au Québec afin de contribuer à transformer le monde du travail par une plus grande participation des travailleurs aux décisions et par un meilleur partage de la richesse créée.

Il agit à titre de fédération québécoise des coopératives gérées par des travailleur.euse.s. et représentent en 2023 plus de 115 coopératives membres provenant de partout au Québec et évoluant dans de nombreux secteurs d'activité.

Les trois rôles du Réseau COOP sont ceux de :

- Porte-parole des coopératives gérées par les travailleur.euse.s
- Accompagnateur offrant des services visant l'épanouissement d'entreprises démocratiques et collectives
- animateur facilitant les rencontres, les échanges et le partage entre coopérateur.rices.



Réseau COOP

[**En savoir plus**](#)

GUIDE D'ANIMATION

Fiches et informations complémentaires

FICHE 1

Animation – Accompagnement pas à pas

Dans cette fiche nous vous proposons quelques options de déroulements autour de la projection du documentaire. À vous de choisir ce qui convient le mieux à votre public et selon votre style d'animation !

Avant le visionnement (Environ 5 minutes)

Mot d'ouverture par l'hôte.sse de l'événement

- La personne / organisation qui a initié la projection se présente et partage le contexte, le sens de cette projection, les intentions. Elle peut partager aussi des motifs personnels de réjouissance : (« je suis particulièrement heureux.se parce que... »).
- S'il y a lieu, elle communique des informations succinctes et claires sur son lien avec le producteur du documentaire, Le Réseau COOP, ou avec les autres co-organisateur.trice.s et peut indiquer si des documents pertinents sont à disposition à la sortie à tel endroit ou toutes autres informations complémentaires.
- Elle donne ensuite la parole à l'animateur.trice : « je laisse la parole à ... qui va nous accompagner pendant toute notre activité. »

Introduction par l'animateur.trice

« Nous vous proposons de passer un moment d'échanges après le film autour de la question : Notre position de travailleur.euse peut-elle nous permettre de nous épanouir ; de vivre en cohérence avec nos valeurs et d'avoir un impact social et environnemental positif? »

- (selon) annoncer la présence d'un membre du Réseau COOP ou d'une coopérative
- (pour donner le cadre) « Le film dure 33 minutes, puis notre échange durera environ 40 minutes »
- (facultatif) « Ma mission c'est donc qu'à ...h nous soyons sortis de cette salle. »
- (facultatif) « Je vous invite à garder en tête les questions que nous vous avons posé en amont de la projection et de regarder le documentaire en ayant celles-ci en tête. » Nous y reviendrons à lors de la période d'échange après le visionnement.
- (proposition à personnaliser) « En attendant je vous laisse profiter du documentaire et vous invite à observer ce qui vous interpelle particulièrement. Bon film ! ».

Période de visionnement (33 minutes)

« J'aimerais remercier le Réseau COOP, la Fédération des coopératives québécoises gérées par les travailleurs.euses, pour la production du documentaire voir ainsi que Production 4 éléments qui a réalisé celui-ci ».

Puis, l'animateur.rice prendre le temps de se centrer, d'accueillir ses propres réflexions/émotions pour être présent.e et en même temps juste soi-même pour la séquence d'animation à suivre. Cela compte autant sinon plus que le contenu !

GUIDE D'ANIMATION

FICHE 1

Animation – Accompagnement pas à pas

Après le visionnement (Entre 30 minutes et 1 heure environ)

Nous vous proposons 2 types de déroulement, selon votre public :

- 1) Atelier sans panéliste
- 2) Échange avec des panélistes

Installation selon le déroulement choisi (Environ 3 minutes)

1) Atelier sans panéliste

Pendant le générique, au moment où votre complice technique rallume les lumières, prendre la parole pour annoncer l'animation qui va suivre.

« Je/nous vais/allons vous proposer avec ... (si d'autres co-animateur.trice.s), de prendre ensemble un moment pour échanger autour du film en trois étapes ».

2) Échange avec des panélistes

Arriver sur scène, avec les intervenant.e.s, rester silencieux quelques instants le temps de prendre l'espace et d'établir le contact avec la salle par le regard, d'observer les réactions et l'énergie de la salle.

Si des applaudissements surviennent, utiliser l'énergie de célébration de la salle et/ou la minute d'appropriation du film pour aiguiller vos mots, votre introduction.

Introduire votre/vos invité.e.s.

Laisser le temps et le brouhaha s'installer.

Astuce : Si vous le ressentez, n'hésitez pas à utiliser l'humour, c'est souvent un excellent brise-glace!

GUIDE D'ANIMATION

FICHE 1

Animation – Accompagnement pas à pas

Après le visionnement

Nous vous proposons une animation en 3 parties après le visionnement, au choix :

- 1^{ère} partie : On réchauffe la salle
- 2^e partie : Échanges et témoignages
- 3^e partie : Et si on passait à l'action maintenant

1^{ère} partie : On réchauffe la salle - 3 options au choix

Selon votre public et vos préférences, voici trois options pour une 1^{ère} partie :

- Option A : Questions/réponses avec la salle
- Option B : Réflexion individuelle et partage avec la salle
- Option C : Partage en sous-groupe (ou tandem ou avec voisin.e) puis avec la salle

Introduire la première partie de l'échange, selon l'option choisie.

Option A: Quelques questions, réponses à mains levées (Environ 5 minutes)

- Poser quelques questions au public en leur demandant de lever la main pour répondre.
- Choisir des questions proposées dans le Guide d'animation des ciné-discussion dans la section : Questions pour encadrer un échange avec un public de non initié.e.s
- Après cet échange, adresser à la salle la question: « Est-ce qu'une personne aimerait nous partager ce qui l'a le plus interpellé et pourquoi ? Prendre 2-3 réponses et faire des liens, si vous sentez que c'est pertinent.

Astuce : Utile si l'on s'adresse à des jeunes de niveau secondaire ou si l'on ressent que les participant.e.s sont moins réceptifs. L'intention est de commencer à interagir doucement avec les participant.e.s avec des réponses demandant peu de réflexion et aucune implication émotive.

Option B: Introspection individuelle et partage (minutage au choix)

- Annoncer la séquence individuelle : « Je vous invite tout d'abord à prendre 1 minute pour repenser au film que vous venez de voir, ressentir ce que vous en retenir, vous arrêter sur un étonnement et/ou un questionnement. »
- Adresser à la salle la question suivante: « Est-ce qu'une personne aimerait nous partager ce qui l'a le plus interpellé et pourquoi ? Prendre quelques réponses et faire des liens, si vous sentez que c'est pertinent.

Option C: Temps d'échanges avec son-sa voisin-e et partage (minutage au choix)

- Proposer un temps d'échanges à deux : « Je vous invite maintenant à prendre quelques instants pour partager avec votre voisin.e sur ce qui vous a le plus interpellé et pourquoi ? »
- Chacun.e partage ce qu'il.elle souhaite, en mode d'écoute active. Important : celui qui parle, parle, celui qui écoute, écoute, sans commenter. Puis on changera quand je vous l'indiquerai. »
- Après X minutes, adresser à la salle la question: « Qu'est-ce qui vous a le plus interpellé et pourquoi ? Prendre quelques réponses et faire des liens, si vous sentez que c'est pertinent.

GUIDE D'ANIMATION

FICHE 1

Animation – Accompagnement pas à pas

Après le visionnement

2^e partie : Échanges et témoignages

1) Atelier sans panéliste

Durée : Au choix

Nous vous invitons ici à vous inspirer des **sections Thématiques d'intérêt et Extraits du documentaire**, du présent Guide d'animation, à partir desquels créer une activité d'échange. Vous pouvez les faire travailler en sous-groupes.

Selon vos besoins et les intérêts de votre groupe, vous serez en mesure d'amener à réfléchir sur le désir d'autonomie de la nouvelle génération, la perte de sens au travail, les enjeux sociaux et écologiques et le manque de pouvoir pour vivre en adéquation avec ses valeurs.

Puis, ajouter deux questions pour se projeter dans la prochaine partie du passage à l'action :

- Quelle(s) action(s) individuelle(s) ou collective(s) ce film vous donne-t-il envie d'enclencher ?
- Quelle(s) frein envisagez-vous ?

En plénière, vous pouvez demander à ceux et celles qui souhaitent prendre la parole de le faire.

2) Échange avec des panélistes

Durée : 20 minutes minimum à 45 minutes maximum

- Permettre aux panélistes de se présenter. (1 minute)
- Voir la section **Outils pour la préparation de l'échange**, du présent Guide d'animation, pour trouver des exemples de questions à adresser aux panélistes et/ou laissez le public poser ses questions. C'est à adapter, selon vos besoins.

Astuce : Il est préférable de transmettre en amont la trame aux panélistes qui vont témoigner et d'insister sur le temps de parole court et rythmé.

Astuce : Cette 2^e partie est importante puisqu'elle permet de réfléchir à ce qui est important pour vos participant.e.s dans l'emploi qu'ils.elles désirent occuper et de réaliser qu'ils.elles ont du pouvoir sur leurs aspirations et leurs devenirs.

Attention à la gestion du temps à cette étape pour vous en tenir à ce qui est prévue. Annoncer que conformément à ce que vous vous étiez engagé.e en tant qu'animateur.rice au début de la soirée, il est temps de laisser repartir les personnes et donc de mettre fin aux échanges.

GUIDE D'ANIMATION

FICHE 1

Animation – Accompagnement pas à pas

Après le visionnement

3^e partie : Et si on passait à l'action maintenant

Idées pour passer à l'action (Environ 3 minutes)

"Voici quelques idées pour donner suite à votre expérience d'aujourd'hui :

Pour les entrepreneur.e.s en devenir :

Si ce que je viens d'entendre m'intéresse, que puis-je faire pour savoir si la coopération du travail est pour moi ?

- Faites le test de la Boussole entrepreneuriale pour savoir quelle forme d'entreprise convient le mieux à votre profil
- Si le modèle coop vous intéresse, assistez à une séance d'information C'est quoi une coop (la CDRQ offre des formations sur les types de coopératives et le Réseau COOP offre tous les mois une formation spécifique sur les coopératives gérées par les travailleurs)

Pour toutes et tous :

- Parler du film autour de vous ! (à vos voisins, vos collègues, ... sur les réseaux sociaux)
- Répertoirez les coop de votre localité et tâchez d'acheter COOP"

Conclusion (Environ 5 minutes)

- Nous vous proposons l'activité du fil de mots, pour terminer avec un élan du collectif : Demander à ceux qui le souhaitent de donner un mot, UN seul, sur leur ressenti. Vous pouvez répéter chaque mot pour donner le rythme et proposer que celui/celle qui parle se lève. Si la salle est grande et que vous avez un micro, vous pouvez le faire circuler et ceux qui le souhaitent l'interceptent pour donner un mot.
- Action pour garder contact : Inviter les personnes à laisser leur adresse courriel sur la fiche à cet effet que vous aurez laissé près de la sortie. Mentionner à quoi servir l'adresse inscrite, par exemple recevoir le lien pour le test de la Boussole entrepreneuriale.

Remerciements (1 minute)

- Remercier les personnes présentes dans la salle pour leur présence et leurs interventions dans ce ciné-discussion qui n'est jamais un exercice facile, surtout sur un sujet qui au début pouvait faire un peu peur. Célébration !
- Le/les panélistes pour leur présence.
- Les organisateur.trice.s pour avoir permis cette événement.
- Remercier le Réseau COOP qui a permis la production du documentaire.

Rendez-vous à la Fiche Matériel pédagogique complémentaire pour bonifier votre conclusion et votre courriel de suivi.

Fiches et informations complémentaires

FICHE 2

Thématiques d'intérêt à partir desquels entamer un échange

En réponse à certains défis pouvant être vécus par plusieurs, soit le désir d'autonomie, la perte de sens au travail, les enjeux sociaux et écologiques et le manque de pouvoir pour vivre en adéquation avec ses valeurs, Voici quelques suggestions de thématiques à aborder afin de leur permettre de réfléchir à ce qui est important pour eux.elles dans leur relation au travail. Leur permettre de réaliser qu'ils.elles ont du pouvoir pour vivre en adéquation avec leurs aspirations et que la coopération du travail peut faire partie des solutions pour y parvenir.

Sens au travail

Stress, dépression, burn-out ou encore harcèlement sont des termes que l'on entend souvent pour désigner un mal qui semble prendre de plus en plus d'ampleur dans le monde professionnel: la souffrance au travail. Certains prônent des changements dans la façon de gérer les travailleurs pour tendre davantage à ce qui s'apparenterait à un management plus humain tandis que d'autres estiment que les changements doivent se faire à plus grande échelle pour pouvoir traiter le fond du problème qui aurait sa source dans l'organisation capitaliste de notre économie.

Quel que soit la perspective abordée, il est reconnu que l'une des causes de cette souffrance est la perte de sens du travail. Dans une économie capitaliste dont le fondement repose sur la productivité, sur la valeur d'échange et l'accumulation, le travailleur ne représente plus qu'un moyen d'atteindre les objectifs financiers fixés. Dès lors, le travail perd son sens, il perd ce qu'il a d'humain.

Si vous parlez aux gens autour de vous et que vous les questionnez sur leur travail, il y a fort à parier que plusieurs d'entre eux mentionneront qu'ils manquent de sens dans leur travail. Combien de personnes connaissez-vous qui, depuis la pandémie, songe à changer d'emploi ou qui ont déjà passé à l'action ? Le sens au travail c'est le fait qu'il ait un but, de la valeur et de l'importance pour la personne qui exécute ses tâches. C'est aussi la cohérence entre les valeurs et les attentes de la personne qui travaille et les tâches accomplies quotidiennement. Pour que le travail ait un sens, il doit procurer de la satisfaction à la personne qui l'effectue, correspondre à ses intérêts, faire appel à ses compétences, stimuler le développement de son potentiel et lui permettre d'atteindre ses objectifs. Dans un monde où la détresse psychologique et les enjeux de santé mentale sont de plus en plus présents, le sens qu'une personne donne à son travail est très important puisqu'il peut avoir des effets positifs ou négatifs sur sa santé mentale et sur son engagement envers l'organisation.

La coopérative de travail est à l'image des travailleurs qui la composent. La mission de l'organisation, les mandats sélectionnés, les valeurs de l'entreprise étant les choix de ses membres, il est permis de penser que les travailleurs membres d'une coopérative trouvent plus facilement de sens dans leur travail.

GUIDE D'ANIMATION

FICHE 2

Thématiques d'intérêt à partir desquels entamer un échange

Rapport à l'argent et écarts de richesse

Avez-vous déjà entendu que les 1% les plus riches au monde possèderaient plus que les 99% autres?

Rêvez-vous de créer une application qui révolutionnera le monde pour vendre par la suite celle-ci et vous la coulez douce pour le reste de vos jours ou croyez-vous plutôt qu'une juste répartition de la richesse entre les individus contribuerait à une meilleure société ? Peut-être un peu des deux ?

Les écarts de richesse, qui est l'élargissement du fossé entre riches et pauvres, est un enjeu pressant pour les individus, les groupes et les sociétés du monde entier. Les causes systémiques de ces disparités croissantes sont multiples, et leurs conséquences nous affectent tous. Si vous désirez recevoir la juste part de la richesse que vous produisez par votre travail plutôt que celle-ci se retrouve dans les poches de quelques patrons ou d'actionnaires ne travaillant même pas dans l'entreprise qui vous emploie et que vous désirez avoir le sentiment de contribuer à un monde plus égalitaire, former une coopérative dans laquelle vous serez, avec d'autres collègues, à la fois patrons et employés, peut être une avenue de choix pour vous.

Quelques conséquences des écarts de richesse :

- Des écarts encore plus grands : s'y rien n'est fait, les écarts de richesse pourraient prendre de l'ampleur et aggraver le problème. Par exemple, selon le Fonds monétaire international, « les 1% les plus riches ont capté 38% de tout le patrimoine supplémentaire accumulé depuis le milieu des années 1990, alors que les 50% les plus pauvres n'en ont capté que 2% ».
- Problèmes sociaux généralisés : La qualité de vie des personnes qui n'ont pas les moyens de se loger, de se nourrir ou d'obtenir des soins est considérablement réduite. C'est sans compter que les personnes en situation précaire n'ont ni le temps ni les ressources nécessaires pour investir dans quoi que ce soit d'autre, ce qui signifie que les affaires, l'art, l'éducation et l'entrepreneuriat peuvent en souffrir.
- Stress et anxiété : L'insécurité financière est une cause majeure de stress, et le stress peut avoir un impact physique et émotionnel important sur les gens. C'est aussi un enjeu de sociétés : lorsque de grands groupes sont confrontés à des inégalités persistantes, les sociétés peuvent être en proie à de l'agitation sociale et politique.
- Influence inégale : Les groupes et les personnes qui disposent de ressources financières suffisantes peuvent exercer une influence disproportionnée sur les politiques par rapport au reste de la population. Autrement dit, ils n'ont pas besoin de l'apport des autres citoyens pour changer la société.

GUIDE D'ANIMATION

FICHE 2

Thématiques d'intérêt à partir desquels entamer un échange

Pouvoir des individus sur leurs aspirations sociales et écologiques

Repenser les rapports qu'entretiennent les êtres humains entre eux et avec la nature est une aspiration que partage un nombre grandissant d'individus. Ils posent un regard critique sur un mode de développement qui, trop souvent, porte atteinte à l'environnement et relègue la majorité de l'humanité dans la pauvreté. Le développement durable est issu de cette idée que tout ne peut pas continuer comme avant, qu'il faut remédier aux insuffisances d'un modèle de développement axé sur la seule croissance économique en reconsidérant nos façons de faire compte tenu de nouvelles priorités. L'un des problèmes actuels en lien avec le développement durable est le sentiment d'impuissance des individus pour vivre en adéquation avec leurs valeurs sociales et écologiques. L'éco-anxiété vécue par beaucoup de jeunes est l'une des conséquences de ce manque de pouvoir pour prendre action. Plusieurs tâchent de faire de petits gestes dans leur quotidien, lorsqu'ils sont à la maison, mais se voient déçus lorsqu'ils sont confrontés aux valeurs de l'entreprise qui les emploie et qui, trop souvent, vient anéantir leurs efforts personnels. Cet aspect de leur travail peut venir accentuer le sentiment de perte de sens dont il a été question précédemment.

Les coopératives de travail s'inscrivent dans le paradigme de la responsabilité sociale des entreprises. Le modèle d'entreprise se veut responsable par essence puisque collectif et démocratique et fondé sur des principes en adéquation avec les objectifs du développement durable de l'ONU.

En tant que travailleur.euses et consommateur.trices, faisons le choix d'entreprises contribuant à :

- Maintenir l'intégrité de l'environnement pour assurer la santé et la sécurité des communautés humaines et préserver les écosystèmes qui entretiennent la vie;
- Assurer l'équité sociale pour permettre le plein épanouissement de toutes les femmes et de tous les hommes, l'essor des communautés et le respect de la diversité;
- Viser l'efficacité économique pour créer une économie innovante et prospère, écologiquement et socialement responsable.

Complément : Dans la [Capsule #6 sur la responsabilité sociale et développement durable de la série "Percer le mystère des coopératives de travail"](#), voyez comment les notions de parties prenantes, de responsabilité sociale et environnementale et de triprofitabilité permettent aux membres travailleurs des coopératives de vivre selon leurs valeurs sociales et écologiques.

GUIDE D'ANIMATION

FICHE 2

Thématiques d'intérêt à partir desquels entamer un échange

Démocratie en entreprise

Crise démocratique, fractures sociales : ces dernières années, le bien vivre ensemble semble mis à mal chez nous comme ailleurs dans le monde et nous sommes de plus en plus nombreux à s'en inquiéter. Ce pessimisme se double d'une crainte de déclassement social puisque 60% des citoyens disent craindre de basculer dans la précarité, d'après un sondage Ipsos de 2023. Cette défiance vise moins le principe de la démocratie lui-même que la croyance en sa capacité à changer les choses. Combien de vos ami.e.s ne votent plus car ils n'ont pas confiance en la différence que cela peut faire ?

Un excellent moyen de reprendre confiance et soutenir la démocratie est en passant par le monde du travail qui est composé de milliers de micros-sociétés. La coopérative de travail est un excellent véhicule pour vivre la démocratie au quotidien. Au sein de ce type d'entreprise, le pouvoir est exercé démocratiquement par les travailleur.euse.s membres. Dans une coopérative de travail tous les membres possèdent le même droit de parole sur la façon d'opérer l'entreprise et sur les décisions affectant leur travail quotidien.

Le fondement d'une coopérative, c'est qu'elle est contrôlée par ses membres. C'est propre au modèle coopératif. Le pouvoir est ainsi fondé sur le lien d'usage. La coopérative ne permet pas à des investisseur.euse.s externes d'être propriétaires de l'entreprise. Il faut en être un usager direct, soit en tant que travailleur.euse ou consommateur.trice. Les coopératives ne sont ainsi pas un véhicule spéculatif mais garantissent l'usage aux gens qui en sont membres.

Qu'est-ce que ça veut dire exactement, le pouvoir exercé par les membres au sein d'une coopérative?

Cela signifie que, de manière collective, les membres travailleuses et travailleurs établissent des politiques et prennent des décisions fondamentales pour leur coop, soit par vote ou consensus. Contrairement à la croyance populaire, ce n'est pas nécessairement synonyme d'absence de présidence ou de direction générale. Les membres à qui on accorde du pouvoir sont cependant toujours redevables aux autres membres. La prise de décision par consensus n'est pas non plus un prérequis, quoique plusieurs coopératives fonctionnent ainsi. L'important est surtout que les processus décisionnels soient transparents et perçus comme justes.

[Plus d'information sur le sujet, sur le site de la Fédération canadienne des coopératives de travail](#)

Fiches et informations complémentaires

FICHE 3

Foire aux questions

Questions pouvant venir du public et pistes de réponses

Est-ce possible de nous expliquer les différentes formes de coopératives ?

Au Québec, les entreprises coopératives peuvent prendre cinq formes distinctes, quel que soit leur domaine d'activité ou le secteur dans lequel elles opèrent. La formule est généralement dictée par le besoin à combler auprès des membres qui forment le cœur de la coopérative. On retrouve :

- Coopérative de consommateurs
- Coopérative de producteurs
- Coopérative de travail
- Coopérative de travailleurs actionnaires
- Coopérative de solidarité

[Pour plus d'information](#) sur le site de la Coopérative de développement régional du Québec

Quelle est la différence entre une coopérative de travail et un Organisme à but non lucratif (OBNL) ?

Une coopérative permet de se regrouper afin de répondre, avant tout, aux besoins communs des membres. C'est pourquoi, l'intérêt de l'organisation est orienté vers ses membres. Dans le cas d'une coopérative de travail, les membres sont exclusivement les travailleurs de l'entreprise. La coopérative permet aussi de partager une partie des excédents générés à ses membres, via des ristournes.

Dans le cas d'un OBNL, l'ensemble de l'organisme se regroupe et œuvre, généralement, à répondre aux besoins du milieu. Ses objectifs doivent purement être sociaux, charitables, culturels, philanthropiques ou altruistes. Les excédents générés sont tous réinvestis dans l'organisation.

GUIDE D'ANIMATION

FICHE 3

Foire aux questions

Quelle est la différence entre une coopérative de travail et une entreprise privée ?

La coopérative de travail est un type d'entreprise dont les travailleur.euse.s sont à la fois les propriétaires, les décideurs et les bénéficiaires. Elle regroupe des personnes qui partagent le besoin commun de se trouver ou de conserver un emploi décent et qui, pour y répondre, se dotent d'une structure entrepreneuriale dont la propriété est collective et dont la gouvernance est démocratique. La coopérative de travail combine une logique économique et une logique associative et incarne un idéal d'équité dans le monde du travail.

Une entreprise privée quant à elle, est une entreprise dont la propriété est privée et dont la finalité théorique est de maximiser les profits. Les propriétaires sont déterminés par convention, la plupart du temps sur le principe une action égale un vote. La propriété demeure donc principalement fermée. Si les travailleurs peuvent parfois être actionnaires au sein de leur entreprise, ils n'en sont pas collectivement propriétaire selon le principe un membre égale un vote.

Dans une coopérative de travail, en plus de participer à la propriété (collective) de leur entreprise, les travailleur.euse.s membres détiennent le contrôle et le pouvoir décisionnel dans l'entreprise, via des instances comme le conseil d'administration ou l'assemblée générale. De la même manière, elles-ils peuvent aussi se partager les excédents (profits), en fonction de certaines règles déterminées démocratiquement, mais qui ne sont en aucun cas liées aux montants investis dans la coop.

Il existe quatre principaux types de sociétés privées:

- L'entreprise individuelle
- La société de personnes
- La société en commandite
- La société par actions

Si on s'intéresse au démarrage d'entreprise possiblement en coopérative, où peut-on trouver de l'information?

Différentes ressources gratuites existent pour démarrer une réflexion : Le test de la [Boussole entrepreneuriale](#), ainsi que la [Formation d'initiation C'est quoi une COOP de travail?](#), peuvent être de très bons points de départ.

Voir plusieurs ressources dans la Fiche Matériel pédagogique complémentaire

GUIDE D'ANIMATION

FICHE 3

Foire aux questions

Quel modèle choisir entre une coopérative de travail et une coopérative de solidarité ?

Il est primordial de bien cibler le ou les besoins auxquels viennent répondre la création de la coopérative. Il faut aussi se demander avec qui souhaitons nous partager le pouvoir dans l'entreprise. Si la réponse est "uniquement les futurs travailleur.euse.s de la coopérative", la réponse est alors simple. On devrait opter pour la coopérative de travail.

Si l'ajout d'autres parties prenantes (individus ou groupes) est central, on peut alors envisager la coopérative de solidarité. Il est important que les futur.e.s travailleur.euse.s se questionnent pour savoir s'ils.elles sont prêt.e.s à gérer la complexité de gouvernance avec plusieurs types de membres, tel que l'exigence la coopérative de solidarité. Dans certains cas, la présence de plusieurs acteurs est pertinente et enrichit le projet (par son encrage, sa légitimité et l'apport de compétences externes). Dans d'autres cas, une gouvernance ouverte avec plusieurs acteurs peut alourdir la gestion.

Il existe plusieurs options pour impliquer sa communauté ou ses partenaires ou ses clients, etc. sans qu'ils soient membre de la coopérative, comme de les inviter à participer à diverses formes de consultation, à assister aux assemblées générales avec droit de parole, mais droit de vote, etc.

Pour lire sur la place des travailleur.euses dans les coopératives de solidarité : [Portrait des coopératives de solidarité au Québec](#)

Est-ce que tou.te.s les employé.e.s sont membre de la coop?

Non, il est possible d'avoir des employé.e.s de la coopérative qui ne sont pas membre. Par exemple, les travailleur.euse.s saisonniers ne deviennent pas membre, s'ils.elles ne restent que quelques mois dans une année.

Il faut généralement un an pour compléter son processus pour devenir membre travailleur.euse d'une coopérative et acquitter sa part de qualification. Une coopérative se doit d'avoir minimalement 50% de ses travailleur.euses régulier.ères qui sont membre.

GUIDE D'ANIMATION

FICHE 3

Foire aux questions

Comment fonctionne le mouvement coopératif au Québec?

On compte au Québec des fédérations de coopératives dans divers secteurs: agriculture, foresteries, santé, funéraire, scolaire, habitation... La Fédération des coopératives du Nouveau Québec regroupe les coopératives inuites sur une base territoriale. Pour sa part, le Réseau COOP regroupe les coopératives gérées par les travailleurs sur la base de l'appartenance à un modèle coop.

La majorité de coopératives du Québec sont membres de leur Fédération respectives qui les représentent et appui leur développement.

Ces Fédérations sont à leur tour regroupé au sein d'une organisation faitière, le "Conseil québécois de la coopération et de la mutualité (CQCM)". Le CQCM est une organisation de 3e niveau qui représente ses membres, assure la visibilité du modèle coop et son développement.

Comment fonctionne le mouvement coopératif au Canada?

Au niveau canadien, on retrouve sensiblement les mêmes structures. Certaines fédérations québécoises participent directement à l'organisation faitière au fédéral "Coopératives et Mutuelles Canada (CMC)" puisqu'elles n'ont pas d'homologues canadiens. Le Réseau COOP est membre pour sa part de la Fédération canadienne des coopératives de travail qui représente la coopération du travail sur la scène fédérale et internationale.

Comment fonctionne le mouvement coopératif à l'international?

Les fédérations de coopératives sont regroupées au niveau international au sein d'une organisation faitière "l'Alliance coopérative international (ACI)". L'ACI permet une représentation par secteur économique, type de coopératives et/ou territoire.

Selon un rapport de l'ACI de 2022 : Il y a trois millions de coopératives sur la planète qui compte plus d'un milliard de membres, ce qui représente 12% de la population mondiale. Ces coopératives emploient 280 millions de personnes, soit plus de 10% de la population active travail dans des coopératives.

Fiches et informations complémentaires

FICHE 4

Portraits de coopératives

On retrouve des coopératives gérées par les travailleurs.euses dans presque tous les secteurs, dont :

Alimentation et agriculture, Archéologie et patrimoine, Architecture, Arts et culture, Cafés/restaurants/bar, Commerce de détail, Communication/Design/Web, Comptabilité/Secrétariat, Construction, Design et aménagement, Design web, Enseignement, Entretien ménager, Environnement et développement durable, Foresterie, Informatique, Ingénierie, Jeux vidéo, Librairie, Médias, Microbrasserie, Paramédics, Petite enfance, Production vidéo, Santé et bien-être, Service-conseil, Soins aux aînés, Soutien à domicile, Sports et loisirs, Textile et couture, Tourisme et plein-air, Traduction et services langagiers, Transports.

Voici quelques exemples inspirants :

Environnement – Incita

Voici le [portrait](#) d'une coopérative de services-conseils et animation en environnement pour tout ce qui concerne le zéro déchet, la gestion des matières résiduelles, et la réduction à la source. La coop célèbre ses 5 ans (2024). 250 clients en 5 ans. 450 formations. Des clients petits et grands partout au Québec. Dont le Palais des congrès de mtl. Privilège de choisir les mandats et se demander quel impact elles créent. Grande chance. Elles shake le statu quo avec leurs clients. Depuis 2018 ont accompagné 600 personnes dans le cadre de leurs défis zéro déchet. Accompagné plusieurs municipalités dont Rimouski et Témiscouata. En 6 mois réduction de 60 Kilo de déchets des familles accompagnées dans une cohorte.

Traduction et services langagiers – L'argot

Voici le [portrait](#) d'une coopérative qui, en plaçant la justice sociale et la justice linguistique au centre de son approche, cherche à redessiner le travail langagier afin qu'il rende compte des réalités du contexte, autant au Québec qu'à l'international.

Valorisation du Patrimoine – Passerelles

Voici le [portrait](#) d'une coopérative qui œuvre à la valorisation du patrimoine culturel. Ses spécialistes offrent des services-conseils aux propriétaires, gestionnaires de bâtiments, professionnelles de la culture et de l'aménagement ainsi qu'aux différentes communautés désirant protéger, mettre en valeur ou intervenir sur leur patrimoine.

GUIDE D'ANIMATION

FICHE 4

Portraits de coopératives

Ingénierie - [Alte COOP](#)

Voici le [portrait](#) ainsi qu'une [entrevue](#) de la première coopérative d'ingénieur.e.s au Québec. Sa mission est de concevoir et implanter des technologies alternatives écologiques et abordables afin de développer des projets environnementalement soutenable. ALTE, c'est le rassemblement de membres passionnés par leur domaine d'expertise et souhaitant le lier à leurs fortes valeurs sociales et environnementales. Un groupe de jeunes diplômés de l'ETS qui ont voulu partir une coop spécialisée dans des projets à impact environnemental. Ne voulant être ni travailleur autonome ni travailler pour de grandes entreprises ou ils n'auraient pas eu leur mot à dire, ils ont créé la première coopérative de travail en ingénierie au Québec.

Livraison - [Radish](#)

Voici le [portrait](#) d'une coopérative de livraison de repas pour réunir les restaurants, les livreurs et les gourmands du Québec. Radish se démarque par un modèle d'affaires dans lequel chaque partie prenante trouve son compte.

Table des microbrasseries COOP - [La Barberie](#)

La première et la plus vieille coopérative brassicole au Québec. Découvrez ici les coopératives membres de [la table des microbrasserie coop](#). Passionnées par la bière et fières de leurs valeurs coopératives, ces microbrasseries sont la propriété collective de leurs travailleurs.

Jeux vidéo - [Lucid Tales](#)

Première coopérative de travail en jeux vidéo au Canada. L'objectif principal de ce studio fondé en 2019 est de créer un espace où les travailleur.euse.s peuvent s'épanouir et où leurs droits sont au premier plan dans la prise de décision d'affaires. Ils visent également à créer des expériences de jeu innovantes en utilisant une approche différente de la création de jeux.

Design - [Meilleur Monde](#)

Voici le [portrait](#) d'une coopérative de designers passionnées qui contribuent à construire un monde meilleur par le design de services. Cette coopérative constitue aussi une pionnière dans un secteur peu développé à l'époque pour les diplômés universitaires.

Électriciens - [Courant alternatif](#)

Première coopérative d'électriciens au Québec, Courant alternatif a été fondé en 2011 par des électriciens également pères de familles qui désiraient se doter de condition de travail permettant une conciliation travail-famille avec des horaires de travail plus réguliers. La coopérative œuvre dans les secteurs résidentiel et commercial de la grande région de Québec.

Regroupement de professionnels de la santé - [ActivCoop](#)

Coopérative de travail axée sur la prévention et la réadaptation physique. Située dans Villeray à Montréal, elle offre des services de physiothérapie, de massothérapie, d'ergothérapie, d'ostéopathie, d'acupuncture et de nutrition. Créée au printemps 2016, l'entreprise a ouvert les portes de sa deuxième clinique dans le Mile-Ex en 2019. La coopérative privilégie une approche multidisciplinaire et chaleureuse en plaçant l'humain au centre de ses décisions.

Tourisme - [La Vallée du Bras-du-Nord](#)

Voici le [portrait](#) d'un bel exemple où le projet n'aurait pu s'implanter sans le modèle de la coopérative de solidarité. Poussé au départ par des jeunes désirant se créer un emploi dans le milieu du plein air, les acteurs du milieu ont été mobilisés pour supporter le projet. Ainsi les propriétaires riverains et les commerces avoisinants (dépanneur, camping...) se sont joints au projet à titre de membres. Ensemble, ces acteurs sont parvenus à dynamiser le bras de la rivière Jacques Quartier pour en faire un centre de plein air très convoité. Les membres sont donc : les travailleurs, les entreprises privées (dépanneur, camping...) et les propriétaires terriens.

GUIDE D'ANIMATION

Fiches et informations complémentaires

Matériel pédagogique complémentaire

Outils en ligne

[Boussole entrepreneuriale](#) : Pour valider en moins de 10 minutes la forme juridique convenant le mieux à votre profil ou au projet que vous avez en tête

[Matrice du modèle d'affaires responsable](#) : Pour designer votre modèle d'affaires

Vidéos

[Huit capsules vidéo de l'Université Laval pour percer le mystère des coopératives de travail](#)

[Deux saisons d'Ensemble pour un monde coop](#)

[Websérie C'est quoi une coop ?](#)

Articles

Articles du Journal Les Affaires : [Les coopératives nouvelle génération](#)

Pour lire sur la place des travailleur.euses dans les coopératives de solidarité: [Portrait des coopératives de solidarité au Québec](#)

[Les modèles d'organisation des coopératives de travail au Québec](#)

Lettre ouverte de Réseau COOP : [Rêvons à ce monde d'après](#)

Formations Réseau COOP

[C'est quoi une coopérative de travail](#) : courte formation d'initiation donnée gratuitement environ une fois par mois.

[Série conseiller.ère.s](#) : Mieux accompagner les travailleur.euse.s entrepreneur.e.s : série de formations payantes donnée une fois par an, pour approfondir le modèle de la coopérative de travail avec les accompagnateur.trice.s de l'économie sociale.

[Parcours COOP](#) : programme complet de formation et coaching pour démarrer une coopérative de travail et de solidarité-travail. Le programme comprend 14 ateliers de 3 heures et 20 heures de coaching. Deux cohortes par année.

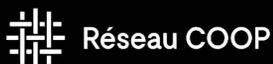
Outils du Chantier de l'économie sociale

[Plusieurs outils, brochure, vidéos, conférences, etc.](#)



Remerciements

Auteur du Guide :



Appui à la révision, la mise en page et pour le financement complémentaire de la CPMT :



Contribution financière de la Commission des partenaires du marché du travail - administré par Emploi-Québec, avec la participation financière d'Emploi-Québec :



Merci au Comité sectoriel de Main-d'œuvre en Économie sociale et Action communautaire (CSMO-ÉSAO), d'avoir permis l'accès à ce financement.