

Cahiers du CRISES

Collection Études théoriques

no ET0117

**Essai de typologie des entreprises
de l'économie sociale et solidaire**

par Yvan Comeau, Jacques L. Boucher,
Marie-Claire Malo et Yves Vaillancourt

décembre 2001

Résumé

Dans ce cahier, les auteur-e-s valident empiriquement une typologie permettant de rendre compte de la variété des initiatives de l'économie sociale et solidaire. Cette typologie permet de nuancer les représentations de l'économie sociale et solidaire et de connaître les phénomènes qui influencent les entreprises à adopter telle ou telle configuration. Deux critères servent à construire la typologie : la dimension institutionnelle (structure du pouvoir, règles législatives internes et externes) et la dimension organisationnelle (production, ressources et consommation). La validation de la typologie repose sur des monographies inspirées d'un grille commune de collecte et d'analyse des données. Les entreprises étudiées proviennent de quatre secteurs (habitation, travail, services financiers et services aux personnes) qui permettent de révéler des facettes variées de l'économie sociale et solidaire utiles à la validation : les différents statuts juridiques, les rapports avec l'État, la plus ou moins grande cohérence entre la démocratie interne et l'autonomie au travail, les rapports internes de production et de consommation, la présence de diverses logiques (marchande, étatique et réciproitaire), et les rapports entre l'ancienne et la nouvelle économie sociale. Plusieurs phénomènes influencent les initiatives de l'économie sociale et solidaire à adopter une configuration plutôt qu'une autre : la présence sur le marché, le secteur d'activités, les rapports avec l'État, les caractéristiques des acteurs et le degré d'institutionnalisation d'un secteur donné.

Table des matières

Introduction

1- Une typologie de l'économie sociale et solidaire en tant qu'idéal-type.....	1
2- Méthodologie de la recherche	4
3. La coopération du travail.....	6
4. Les services financiers.....	10
5. Les services aux personnes	13
6. Le logement.....	17
Conclusion.....	17
Bibliographie	22

Liste des tableaux

<i>Tableau 1.....</i>	<i>3</i>
<i>Hypothèse pour une typologie des initiatives de l'économie sociale et solidaire</i>	
<i>Tableau 2.....</i>	<i>5</i>
<i>Grille de collecte et de catégorisation des données pour l'étude d'une initiative de l'économie sociale et solidaire</i>	
<i>Tableau 3.....</i>	<i>6</i>
<i>Principales caractéristiques des coopératives de travail à l'étude</i>	
<i>Tableau 4.....</i>	<i>17</i>
<i>Critères institutionnels pour l'étude de la diversité en économie sociale et solidaire</i>	
<i>Tableau 5.....</i>	<i>18</i>
<i>Critères organisationnels pour l'étude de la diversité en économie sociale et solidaire</i>	

<i>Tableau 6.....</i>	<i>20</i>
<i>Diversité de l'économie sociale et solidaire selon les cas étudiés</i>	

Introduction

Bien des interprétations sur l'économie sociale et solidaire aplanissent la variété et l'hétérogénéité de ces entreprises, ce qui entraîne soit leur idéalisation, soit leur rejet en bloc (Boivin et Fortier, 1998). Si, au contraire, on admet la diversité, comment peut-on reconnaître les différentes formes que prend l'économie sociale et solidaire réelle? Qu'est-ce qui explique ces différences? Une typologie empiriquement fondée pouvant illustrer la variété de l'économie sociale et solidaire, et capable d'expliquer les phénomènes qui entraînent la diversification des formes des entreprises, pourrait contribuer à nuancer les représentations de l'économie sociale et solidaire, faire avancer le débat public et produire une connaissance de second degré permettant de comprendre les influences sur les dynamiques internes de ces initiatives économiques et sociales.

1. Une typologie de l'économie sociale et solidaire en tant qu'idéal-type

D'après Alain Touraine (1993 : 58-67), l'analyse sociologique comporte au moins deux dimensions fondamentales : institutionnelle et organisationnelle. La dimension institutionnelle réfère au « système politique » qui permet de transformer l'action historique et les conflits « en un corps de décisions et de lois » et « des mécanismes de formation des décisions légitimes » (Touraine, 1993 : 59). En ce sens, l'économie sociale et solidaire apparaît comme un ensemble de mécanismes sociaux poussés par la société civile et empruntant des formes contractuelles pour tenter de résoudre les décalages qui existent entre les aspirations et les besoins non comblés, d'une part, et les règles économiques institutionnalisées prévalant dans une société, d'autre part.

Les définitions « classiques » de l'économie sociale et solidaire insistent d'ailleurs fortement sur la dimension institutionnelle de l'économie sociale et solidaire. En effet, dans les milieux académiques, quatre conceptions définissent les initiatives de l'économie sociale et solidaire principalement par cette dimension. Il s'agit d'entreprises qui se distingueraient premièrement par le **statut juridique** (coopérative, mutuelle ou compagnie à but non lucratif), et qui réaliseraient la règle « une personne, une voix » et le caractère inaliénable de ces entreprises (Desroche, 1983). Deuxièmement, on y retrouverait **la combinaison d'un regroupement de personnes et d'une entreprise** caractérisée par un fonctionnement démocratique et la propriété collective (Vienney, 1994). Troisièmement, ce seraient des activités économiques de type associatif fondées sur des **valeurs** de solidarité, d'autonomie et de citoyenneté donnant la primauté aux personnes et au travail

sur le capital pour la redistribution des surplus (Defourny, 1992). Quatrièmement, ces entreprises inspireraient un type original de **régulation** socio-économique qu'est l'économie plurielle (Laville, 1994). Dans l'économie plurielle, l'économie sociale et solidaire constituerait un champ de l'économie qui s'ajouterait à l'économie de marché et à l'économie publique. La particularité de l'économie sociale et solidaire viendrait du fait qu'elle combine des ressources marchandes, non marchandes (dons et subventions publiques) et non monétaires (bénévolat) et comporte une forte dimension politique en tant qu'instrument de citoyenneté et de réponse à de nouveaux besoins.

La dimension organisationnelle concerne le « système des moyens » et les « techniques » (Touraine, 1993 : 62), autrement dit les modalités de production de biens et de services. Bien qu'elle possède une autonomie relative, la dimension organisationnelle est influencée par les institutions envisagées comme étant la synthèse des conflits que se livrent les acteurs en périphérie et à l'intérieur des initiatives de l'économie sociale. Envisager la dimension organisationnelle permet de considérer deux types d'acteurs à l'interne : les producteurs et les « clients » désignés parfois « consommateurs » ou « usagers ». Dans les initiatives de l'économie sociale et solidaire, on retrouverait plus ou moins d'autonomie chez les employés, et plus ou moins d'implication des clients. Ceux-ci sont présents dans la production de biens et de services selon diverses modalités : 1) des lieux internes d'expression sur la qualité des services, comme par exemple un comité de suivi et d'évaluation; 2) des consultations menées par l'entreprise; 3) la participation directe des clients dans la production. Bien que le marché permette l'implication des clients, d'une certaine manière, lorsqu'ils expriment leur opinion en n'achetant ou pas tel bien ou tel service, le marché n'est pas considéré ici comme étant une modalité organisationnelle inclusive.

Les dimensions institutionnelle et organisationnelle représentent les deux axes de cette typologie inspirée d'une réflexion menée par Paul R. Bélanger et Benoît Lévesque (1994) à propos des innovations dans les entreprises privées. L'analyse faite à l'aide de la **dimension institutionnelle** révélerait que les initiatives de l'économie sociale et solidaire peuvent être plus ou moins démocratiques. Ainsi, une initiative fondée sur des règles informelles risquerait d'atteindre un niveau peu élevé de démocratisation, dans la mesure où le pouvoir est accaparé par un groupe sans que ne prévale, dans la pratique, la règle « une personne = une voix ». Par contre, le respect des règles instituées telles qu'on les retrouve dans la législation coopérative, par exemple, représenterait un progrès démocratique plus appréciable que dans la situation précédente. Pour élargir davantage la démocratie dans une entreprise, la participation d'acteurs variés provenant à la fois de l'interne et de

l'externe contribuerait à instituer de nouvelles règles encourageant la participation. En ce qui concerne la **dimension organisationnelle**, on pourrait rencontrer deux situations opposées concernant soit les producteurs, soit les clients. Dans les situations de réserve et de restriction, la direction s'inspire du taylorisme pour imposer une organisation du travail; l'initiative peut également chercher à minimiser l'implication des consommateurs ou des usagers dans la définition des biens ou des services. Dans des situations d'ouverture, l'organisation du travail s'ouvre à l'implication des travailleurs et des clients.

Tableau 1

Hypothèse pour une typologie des initiatives de l'économie sociale et solidaire

		Dimension institutionnelle (structure du pouvoir)		
		Règles informelles	Règles collectives instituées	Règles collectives instituanes
Dimension organisationnelle	Réserve et restriction	Clivées tayloriennes	Instituées tayloriennes	Instituanes tayloriennes
Production et consommation des biens et services	Ouverture	Clivées qualifiantes	Instituées qualifiantes	Instituanes qualifiantes

Le but de cette réflexion vise précisément à vérifier la pertinence de cette typologie (tableau 1). Selon notre hypothèse, dans un premier type d'initiatives, les **initiatives clivées tayloriennes** feraient que les entreprises réalisent un fonctionnement démocratique qui se situe en deçà des règles prescrites par la législation et que la direction décide unilatéralement de l'organisation du travail et de la nature de la production. Les **initiatives clivées qualifiantes** seraient plus ouvertes que les précédentes sur le plan organisationnel, parce qu'un ou plusieurs groupes d'employés bénéficient d'une certaine autonomie au travail, et que des clients peuvent influencer la production par divers mécanismes de consultation et d'expression. Dans le cas **des initiatives instituées tayloriennes**, l'entreprise appliquerait les règles démocratiques prévues par la législation, mais il ne va pas de soi que l'organisation du travail se démarque du taylorisme et que des lieux d'expression soient offerts

aux usagers et aux consommateurs. **Les initiatives instituées qualifiantes** encourageraient plutôt l'autonomie au travail des employés et l'implication des clients, tout en respectant les prescriptions démocratiques de la législation. Les **initiatives instituantes tayloriennes** iraient au-delà des règles législatives en permettant à des acteurs variés, tant de l'intérieur que de l'extérieur de l'entreprise, de siéger aux instances décisionnelles. Dans le cas des coopératives de solidarité où le cadre législatif québécois permet à des partenaires publics et privés, d'être sociétaires et de siéger au conseil d'administration, la variété des acteurs et l'attribution du pouvoir réel déterminerait si une coopérative de solidarité est plus ou moins instituante. Les **initiatives instituantes qualifiantes** permettraient à une variété

d'acteurs d'avoir des places dans les instances décisionnelles et favoriseraient, de diverses manières, l'autonomie des employés et l'implication des clients.

Cette typologie de l'économie sociale et solidaire représente bien sûr un idéal-type. Un idéal-type est « [...] un tableau de pensée homogène. On ne trouvera nulle part empiriquement un pareil tableau dans sa pureté conceptuelle : il est une utopie. Le travail historique aura pour tâche de déterminer dans chaque cas particulier combien la réalité se rapproche ou s'écarte de ce tableau idéal [...]. » (Weber, 1992 : 172-173). L'intérêt de cette typologie réside dans son utilité en tant que moyen de connaissance et de renouvellement de l'économie sociale et solidaire.

2. Méthodologie de la recherche

La méthode des études de cas paraît toute désignée pour regrouper les informations utiles à la validation de cette typologie. La plupart des études de cas rapportées ici, et en particulier celles en coopération du travail et dans les services aux personnes ont recours à une même grille de collecte et de catégorisation des données (tableau 2) (Comeau, 1996 et 2000). Dans les autres domaines, soit les services financiers et le logement, les grilles utilisées comportaient des critères relatifs aux dimensions institutionnelle et organisationnelle.

Le choix des secteurs auxquels appartiennent les cas étudiés repose sur le souci de considérer des éléments diversifiés de contexte. Pour des raisons différentes, les secteurs de la coopération du travail, des services financiers, des services aux personnes et du logement sont retenus pour l'analyse. En ce qui concerne la **coopération du travail**, les cas étudiés peuvent mettre en rapport les différences et même les contradictions existant au sein d'une même initiative entre le plan institutionnel (le contrôle de l'entreprise par les employés) et organisationnel (le taylorisme et l'exclusion des clients), et révéler les contraintes qui limitent les innovations dans l'une ou l'autre des dimensions. Dans le domaine des **services financiers**, les cas sont susceptibles de montrer la coexistence des logiques marchande et communautaire, les passerelles entre l'ancienne et la nouvelle économie sociale et d'en comprendre les manifestations sur le plan institutionnel. Lorsqu'il est question des **services aux personnes**, ce sont les rapports entre les initiatives et l'État qui peuvent être analysés; les programmes gouvernementaux ont des répercussions sur le plan institutionnel (à cause des normes en vigueur) et sur le plan organisationnel (ne serait-ce qu'à cause de la part habituellement considérable des ressources qu'octroie l'État). Dans le cas du **logement**, il existe également une composante de l'économie sociale davantage institutionnalisée (les

coopératives de logement) qui côtoie une économie solidaire en émergence, faite de nouvelles formes partenariales entre l'État (les services municipaux d'habitation) et la société civile (associations et personnes). À l'instar des services financiers, le secteur du logement rend pertinente la prise en compte du territoire d'appartenance.

Tableau 2
Grille de collecte et de catégorisation des données
pour l'étude d'une initiative de l'économie sociale et solidaire

Le contexte d'émergence	Le milieu	
	Le secteur d'activités	
	Le projet initial	
	Les promoteurs	
	Les appuis	
	Le démarrage	
La dimension institutionnelle	La présentation des acteurs	Les acteurs présents dans l'activité
		Le réseau
	Les rapports de pouvoir à l'interne	Le pouvoir formel et informel
		L'inclusion des producteurs et des usagers
		Les acquis des producteurs salariés
	Les rapports avec l'extérieur	
	Les règles juridiques et législatives	
La dimension organisationnelle	Le profil organisationnel	Les objectifs
		Les aspects stratégiques
		Les biens et services produits
		Les données financières
	Les processus organisationnels	La production
		L'organisation du travail
		La formation

	La consommation
Éléments de bilan	
Perspectives	

3. La coopération du travail

Avant les années 1970, les coopératives de travail étaient concentrées au Québec dans le domaine forestier. Au cours des années 1970, quelques entreprises sont acquises par les travailleurs et travailleuses, puis transformées en coopératives. D'autres coopératives de travail dans le secteur des services font également leur apparition. Durant les années 1980, la conjoncture économique défavorable à l'emploi, les nouvelles aspirations d'autonomie au travail et la création d'organismes d'appui contribuent à l'augmentation du nombre de coopératives de travail qui passe de 64 en 1980 à 159 en 1990 (Comeau, 1999). En 1998, le Québec compte 281 coopératives de travail procurant de l'emploi à près de 8 000 personnes (Direction des coopératives, 2000).

Afin de comprendre la diversité des formes institutionnelles et organisationnelles en coopération du travail, dix monographies de coopératives de travail sont analysées. Certaines monographies sont plutôt sommaires (Comeau, 1994) et d'autres beaucoup plus détaillées (Comeau, Bourque et Vaillancourt, 1995; Gosselin, 2001a, 2001b, 2001c, 2001). Ces coopératives de travail sont situées dans toutes les régions périphériques du Québec et œuvrent dans différents secteurs d'activités, comme le montre le tableau suivant.

Tableau 3
Principales caractéristiques des coopératives de travail à l'étude

Nom de la coopérative de travail (date des informations)	Produits ou services	Année du début des opérations	Type de fondation	Nombre d'employés	Nombre de membres réguliers
Coopérative de travailleurs de confection de vêtements Quatre-Saisons (1994)	Confec-tion de vêtements	1985	Création originale	32	16

Agence coopérative d'auxiliaires de Montréal (1989)	Services à domicile	1986	Création originale	110	40
---	---------------------	------	--------------------	-----	----

Tableau 3 (suite)

Coopérative de travail en entretien d'édifices La Salubrité (1994)	Entretien d'édifices et services à domicile	1988	Création originale	17	8
Société coopérative ouvrière de production de caoutchouc (SCOPCAT) (1994)	Poudre granuleuse en caoutchouc	1991	Création originale	37	15
Coopérative des travailleurs en imprimerie Le Graffiti (1994)	Imprimerie	1991	Transformation d'un OBNL	10	3
Coopérative de travail Les Champignons Waterloo (1994)	Culture de champignons	1986	Reprise d'une entreprise privée	32	22
Coopérative de travail Horisol (2001)	Bois d'oeuvre	1987	Transformation d'une entreprise privée	63	48
Coopérative de restauration Resto-Bar La Fourmi Atomik (2001)	Restauration	1989	Création originale	25 à 35	12
Coopérative de travailleurs Promo Plastik (2001)	Matériel publicitaire	1992	Vente d'une division par une entreprise privée	25	9
Au Royaume de la tarte (2001)	Alimentation	1998	Transformation d'une entreprise privée	42	30

L'analyse des cas fait apparaître une diversité de coopératives de travail (tableau 6). Sur le plan institutionnel, aucune coopérative de travail faisant partie des cas étudiés ne permet aux usagers et aux acteurs du milieu de faire partie des instances décisionnelles et de prendre part aux décisions, aux côtés des travailleurs qui sont habituellement les sociétaires uniques. Une interprétation possible de cette situation est à l'effet que le marché équivaut à un vote permanent de la part des consommateurs et que les dirigeants et administrateurs décodent les messages en grande partie en fonction du volume d'activités ou des revenus réalisés.

De manière générale, les cas étudiés révèlent que les coopératives de travail s'en tiennent aux règles prévues dans la loi sur les coopératives de travail. Toutefois, certaines coopératives font exception et manifestent des pannes durables de démocratie. Ces carences tiennent à une limitation des droits d'une partie des travailleurs et travailleuses (par exemple, barrières pour devenir membre à cause d'une part sociale exagérément élevée ou différences de salaires entre les hommes et les femmes) et une faiblesse chronique de l'assemblée générale ou du conseil d'administration. Ces phénomènes seraient attribuables soit à des représentations inadéquates des sociétaires à propos du phénomène associatif et des valeurs de la coopération du travail, soit à leur incapacité d'agir en faveur du respect des règles instituées.

Sur le plan organisationnel, on retrouve autant de cas de restriction de l'autonomie au travail que de cas d'ouverture à l'implication des travailleurs (tableau 6). Les situations d'ouverture se manifestent par : 1) la polyvalence : enrichissement et rotation des tâches intégrant notamment des activités de gestion et de production; 2) la possibilité pour les travailleurs de modifier les postes de travail; 3) le travail en équipe; et 4) la formation. Par ailleurs, on retrouve dans les situations de restriction : 1) une différenciation marquée de catégories de travailleurs à cause des tâches (bureau et production, par exemple) et des lieux de travail qualitativement différents (travail en industrie et à domicile pour la même coopérative); 2) le taylorisme qui se manifeste par un travail répétitif, la mesure du temps et des mouvements, la division sociale du travail (séparation des domaines de la décision et de l'exécution) et la division technique du travail (séparation et distinction étanche des sphères d'activités); 3) l'isolement des travailleurs qui ne permet pas une socialisation de la production; 4) la sous-traitance.

Au moins trois phénomènes sont associés à ces situations. Premièrement, la concurrence explique une bonne partie des situations d'ouverture ou de fermeture à l'autonomie au travail. La configuration économique et technique d'un secteur d'activités influence l'organisation du travail, à moins que l'entreprise ait suffisamment de ressources pour faire de l'innovation technologique. Par exemple, dans une coopérative de travail de couture, c'est la vitesse des couturières qui influence le coût de production et la marge bénéficiaire relative qui permet à l'entreprise de survivre. Dans un autre domaine, la coopérative en imprimerie préfère limiter ses investissements et recourir à la sous-traitance étant donné la férocité de la concurrence et ses faibles marges excédentaires.

Deuxièmement, le produit ou le service lui-même influence la plus ou moins grande ouverture à l'autonomie des producteurs. En effet, la fabrication de certains produits rend difficile le morcellement des activités de production parce que l'émiettement du travail serait contre-productif. La fabrication de certains produits exige chez une même personne l'intégration complexe de plusieurs activités; c'est notamment le cas de la pâtisserie artisanale et de l'impression de matériel publicitaire sur des objets promotionnels. Par ailleurs, d'autres produits entraînent une taylorisation pratiquement inévitable. Ainsi, la culture des champignons est si délicate qu'elle fait appel à des spécialistes qui prennent la plupart des décisions techniques.

Troisièmement, il arrive que les règles institutionnelles externes limitent les décisions de gestion et imposent, d'une certaine manière, des manières de produire ou des caractéristiques de la main-d'œuvre. Ce phénomène est perceptible dans une coopérative de travail qui bénéficie du programme de centre de travail adapté à condition d'intégrer des personnes handicapées qui présentent des capacités variables d'autonomie au travail. Cette main-d'œuvre nécessite des arrangements particuliers dans l'organisation du travail et limite, dans certaines situations, l'autonomie au travail.

4. Les services financiers

Au Québec, le secteur coopératif financier est beaucoup plus ancien que celui des coopératives de travail, puisque la première caisse populaire Desjardins voit le jour en 1900. Il est également plus institutionnalisé puisqu'il est fédéré depuis plus de 75 ans. Le Mouvement des caisses Desjardins est au premier rang des institutions financières, des secteurs coopératifs et des employeurs privés (Malo, 1997). Desjardins regroupe plus de 1 000 caisses populaires et des filiales que sont ses sociétés de capitaux. De plus, des organismes à but non lucratif (OBNL) en font partie : la Société

historique Alphonse Desjardins, la Fondation Desjardins et Développement international Desjardins (DID), une organisation non gouvernementale (ONG) en coopération internationale. Desjardins est donc un ensemble ayant une identité complexe.

L'étude des services financiers concernent essentiellement 10 caisses Desjardins (Rouzier, 1995 ; Huot et Lévesque, 2000a et 2000b ; Bérard, 2000a et 2000b ; Chouinard, Desjardins, Forgues et De Montigny, 2001 ; Camus, 2001 ; Huot, 2001 ; Mager, 2001) qui comprennent des caisses populaires à base territoriale et des caisses d'économie ou caisses de groupe, principalement en milieu de travail. Ces entreprises sont en mouvement car elles sont traversées par d'importants processus de transformation qui sont loin d'être achevés : la réingénierie¹ provoquant l'augmentation des transactions courantes en auto-service et la requalification du personnel vers les services conseils, l'impartition des services financiers aux entreprises dans des Centres financiers pour entreprises et les fusions de caisses faisant apparaître des caisses milliardaires.

Sur le plan institutionnel, les caisses étudiées démontrent un fonctionnement classique et respectueux des règles inscrites dans la loi (de juridiction provinciale), dans les règlements de régie interne (plutôt standardisée) et dans les politiques communes au mouvement Desjardins. Les caisses ont toutes la même structure d'association, la même structure de gouvernance démocratique (un membre = un vote) par un groupement de personnes en l'occurrence un groupement d'utilisateurs. Les instances décisionnelles comprennent : une assemblée générale des membres, un conseil d'administration, un conseil de vérification et de déontologie. Il faut rappeler que très peu de caisses parmi celles étudiées sont syndiquées (environ le tiers de toutes les caisses le sont) et qu'un syndicat joue, bien sûr, un rôle sur le plan institutionnel pour l'expression des employés. Certaines caisses créent des comités non prévus par la loi mais innovateur comme un comité du renouveau coopératif. Avec les fusions, il y a globalement moins de dirigeants bénévoles dans le Mouvement Desjardins.

Formellement, le sommet stratégique comprend seulement les dirigeants élus par et parmi les membres réunis en assemblée générale annuelle. Le leadership tend à être en duo (présidence et direction générale) tant à l'interne (réunions du conseil d'administration) qu'à l'externe (engagement dans le milieu). Au niveau du rapport au territoire, des caisses pratiquent une division du travail : engagement du président ou de la présidente dans les réseaux associatifs et engagement du

directeur ou de la directrice dans les réseaux socio-économiques, d'autres ont encore un leadership fort du président même dans le socio-économique. Par ailleurs, dans la caisse, le directeur général est souvent le mieux informé des directives du mouvement et participe intensivement à l'engagement dans la collectivité, notamment dans le Centre financier aux entreprises, car un conseil des directeurs généraux chapeaute le Centre qui n'a cependant pas de statut juridique.

Sur le plan institutionnel, on peut dire des caisses Desjardins que le principal phénomène qui explique que les coopératives financières adoptent un fonctionnement classique et conforme aux règles établies concerne la réglementation du secteur financier. Depuis longtemps, les caisses ont l'obligation d'adhérer à l'une des fédérations régionales qui ont été fusionnées en l'an 2000 en une fédération unique, la Fédération des caisses Desjardins. Cette exigence imposée par le législateur d'adhérer à une fédération s'explique en bonne partie par le souci de protéger les épargnants. Toutes les apparences doivent montrer que l'État fait rigoureusement respecter les règles dans ce domaine, sans quoi une crise sociale majeure de confiance risque d'éclater dans le système économique. Mais tout en tenant compte des saines règles de gestion financière, on constate que certaines caisses sont plus innovatrices que d'autres dans l'éducation des membres à la coopération ou dans l'implication dans le milieu, comme en témoignent les données du bilan social de Desjardins. Malgré tout, les caisses étudiées ont une structure du pouvoir instituée (tableau 6).

Sur le plan organisationnel, la réingénierie, les fusions et l'impartition des services financiers ont entraîné une série de changements pour les employés. Avec la réingénierie, il y a, d'une part, moins de postes de caissières (la majorité sont des femmes) et plus de conseillères en services financiers, et les postes liés aux tâches administratives et au recouvrement sont regroupés dans des centres administratifs. La standardisation des procédés est renforcée et renouvelée par les systèmes d'information et les technologies de l'information et des communications qui s'accompagnent d'une vaste opération de formation et de requalification du personnel des caisses posant particulièrement des défis aux caissières qui deviennent des conseillères. La standardisation des qualifications transforme donc aussi la caisse, d'autre part, en organisation professionnelle : elle accroît l'autonomie du personnel des caisses, lequel est de moins en moins coordonné par supervision directe bien que la caisse ait encore un ou des directeurs selon sa taille. La conseillère en services financiers remplace la caissière comme figure centrale dans la caisse. La qualification du travail et

¹ « ...la réingénierie identifie les processus associés à l'idée de 'flux de travail', place 'l'orientation client' comme principale préoccupation et vise à transformer l'ensemble de l'ensemble de l'organisation que

l'implication au travail est requise car une conseillère travaille en relation directe avec l'utilisateur. Il faut toutefois rappeler que la réingénierie a été imposée par la haute direction du mouvement Desjardins et qu'une bonne partie des employées syndiquées ont résisté à son implantation qui pouvait signifier des fermetures de poste (Lévesque et Mager, 1997).

Qu'advient-il du rapport aux usagers ? Si la réingénierie transforme les caisses en « copies conformes », elle offre au client sociétaire l'accès à toute la gamme possible de produits et services partout au Québec. Avec l'automatisation (guichets automatiques et accès à ses comptes par internet), le client est en situation d'auto-service et « travaille », comme dans les banques d'ailleurs. Dans le contexte de vive concurrence dans les services financiers, la nature coopérative des caisses permet la prise en compte de besoins parfois négligés par les concurrents soucieux de rentabilité maximale. Ainsi, des caisses comptent maintenant parmi leurs établissements des centres de services entièrement automatisés; d'autres caisses maintiennent un nombre plus élevé de guichets traditionnels avec caissière que les banques, ce qui est apprécié notamment par des personnes peu familières avec les systèmes automatisés; d'autres caisses encore innovent dans les quartiers où arrivent des prêteurs sur gage, en développant une offre de micro-crédit en partenariat avec des organismes de défense des intérêts des consommateurs démunis.

Sur le plan organisationnel, la situation pour les employés est plutôt mitigée : certes, on assiste à une requalification du travail des employées des caisses Desjardins, mais les fusions et la réingénierie tout particulièrement ont été menées sans consultation auprès des employés; si l'introduction de nouveaux services reposant largement sur les nouvelles technologies favorise l'implication des clients sociétaires dans la livraison des services, elle semble fortement liée à la concurrence du marché, bien que Desjardins tente de se démarquer de la stricte règle de la rentabilité. C'est pourquoi, à cette étape-ci de la restructuration de Desjardins et de notre recherche, les caisses étudiées se présentent plutôt, sur le plan organisationnel, sous l'enseigne de la réserve (tableau 6).

5. Les services aux personnes

Les initiatives de l'économie sociale et solidaire dans le domaine des services aux personnes sont nombreuses et diversifiées en contexte de reconfiguration des politiques sociales à la suite de la crise de l'État-providence (Jetté *et al.*, 2000; Vaillancourt *et al.*, 2001). Même si des études de cas

constitue l'entreprise. » (Lévesque et Mager, 1997).

existent dans des secteurs variés des services aux personnes, nous allons nous en tenir, dans le présent article, à deux études de cas récentes concernant les services à domicile², soit un secteur de services aux personnes qui a connu des mutations significatives au Québec au cours des dix dernières années en contexte de virage ambulatoire. Les deux entreprises retenues ici sont la Coopérative de soutien à domicile de Laval, une coopérative d'usagers et l'entreprise Plumeau, chiffon et compagnie, une corporation à but non lucratif.

La présence et le rôle des entreprises d'économie sociale en aide à domicile (EESAD) et la compréhension des règles institutionnelles auxquelles elles sont assujetties, prennent tout leur sens quand on distingue quatre moments historiques. Le **premier moment**, structurant pour l'ensemble de la politique québécoise de maintien à domicile, survient en 1979 lorsque le gouvernement du Québec adopte sa première *Politique de maintien à domicile*, laquelle confie un rôle clé au secteur public. Le **deuxième moment** survient dans les années 1990-1995 et se présente comme une phase d'expérimentation, lorsque des projets pilote d'entreprises d'économie sociale dans le domaine de l'aide à domicile surgissent dans quelques territoires du Québec, grâce à l'initiative d'acteurs du développement local. Le **troisième moment** (1995-1996) se présente comme une première tentative d'institutionnalisation planifiée dans une vingtaine de territoires à partir d'un projet pilote mis de l'avant par le gouvernement du Québec. Cette formule sera vite abandonnée suite aux critiques de larges franges des mouvements sociaux, puisqu'elle misait presque uniquement sur des emplois temporaires afin d'insérer des prestataires de la sécurité du revenu. Le **quatrième moment** (1997-2001) renvoie à la Politique du PEFSAD (Programme d'exonération financière pour les services d'aide domestique) qui fut négociée par les acteurs sociaux et gouvernementaux au Sommet sur l'économie et l'emploi de l'automne 1996 et lancée en 1997.

Les règles du jeu définies dans le PEFSAD sont contraignantes pour les entreprises sur le plan financier, car elles délimitent le volume et le mode d'utilisation des fonds publics consentis par l'État québécois pour soutenir ces entreprises. Toutefois, en ce qui a trait à l'aménagement de la vie démocratique au sein des entreprises, les règles institutionnelles du PEFSAD sont moins

² Les recherches que nous avons menées jusqu'à maintenant, notamment les études de cas portant sur des organismes et entreprises de l'économie sociale et solidaire, n'ont pas la prétention de couvrir tous les sous-secteurs du domaine des services aux personnes. Néanmoins, nous commençons à disposer de monographies d'entreprises d'économie sociale et solidaire dans certains sous-secteurs dont ceux de la santé mentale (Dumais, 2001), de la déficience intellectuelle (Ladry-Larue, 2001) et des services à domicile (Reuzé, Tremblay et Jetté, 2000; Dagenais, 2001).

contraignantes, dans la mesure où elles laissent aux entreprises locales la possibilité d'opter soit pour un statut de corporation à but non lucratif, soit pour un statut de coopérative d'usagers, soit pour un statut de coopérative de solidarité. En outre, les entreprises d'aide à domicile jouissent d'une certaine latitude dans le choix de leur main-d'œuvre, en n'étant pas obligées, du moins formellement, de recruter des prestataires de la sécurité du revenu. Elles ont de la latitude également pour le choix de leurs clientèles puisqu'elles peuvent offrir des services non seulement à des personnes âgées ou handicapées ayant des déficits d'autonomie, mais aussi à des ménages réguliers. Les deux cas dont nous rendons compte ici font partie des 103 entreprises d'aide à domicile qui ont été accréditées au cours de la période 1997-2001³. Rappelons que le financement public des services d'aide domestique relevant de l'économie sociale représente moins de 8 % de l'ensemble des fonds publics consacrés aux services à domicile au Québec.

Concernant la dimension institutionnelle, mentionnons que les deux cas, comme toutes les entreprises d'aide à domicile, sont soumises aux contraintes des règles externes de financement qui proviennent du PEFSAD. Cela signifie : 1) qu'une aide fixe de 4\$ par heure de service d'aide domestique est accordée à l'ensemble des usagers incluant les ménages réguliers; 2) qu'une aide supplémentaire variant de 0 à 6\$ de l'heure est allouée aux personnes référées par les Centres locaux de services communautaires (établissements publics pour les services de première ligne en santé et en services sociaux) ou aux personnes âgées de plus de 65 ans en fonction de leurs revenus et de la composition familiale du foyer. Puisque le coût de revient d'une heure de services a été calculée à 14\$ par l'État québécois, il ressort que tous les usagers, à moins de dispositions spéciales sur le plan local, doivent déboursier un minimum de 4\$ de l'heure (Reuzé, Jetté et Tremblay, 2000 :40). Ces règles de financement pèsent très lourd sur les marges de manœuvre financières dont doivent tenir compte les deux EESAD étudiées et les choix organisationnels qu'elles doivent faire pour assurer leur viabilité financière. Toujours sur le plan institutionnel, il ressort que les deux entreprises ont fait des choix distincts concernant l'aménagement de leur vie démocratique. La Coopérative de soutien à domicile de Laval s'est prévalué du statut de coopérative d'usagers, tandis que Plumeau, chiffon et compagnie est incorporé comme une corporation à but non lucratif. Dans les conseils

³ Les deux études de cas examinées ici portent sur des entreprises d'économie sociale qui interviennent dans un champ très spécifique et restreint dans l'ensemble des services à domicile. Les services concernent l'aide à domicile qui comprend l'entretien ménager léger ou lourd.

⁴ Deux études de cas sur 103 EESAD, c'est un bon commencement, mais c'est très peu. D'ici le milieu de l'année 2002, nous disposerons, grâce à une importante recherche en cours, de 10 études de cas additionnelles et d'une étude sectorielle de l'ensemble des EESAD. À ce moment-là, nous serons en mesure

d'administration des deux cas étudiés, on trouve des représentants des usagers et des représentants de la communauté (*stakeholders*), ce qui contribue à enrichir les assises démocratiques de l'entreprise. Toutefois, l'inclusion d'un représentant des employés est assurée sur le conseil d'administration de Plumeau, chiffon et compagnie, mais pas sur celui de la Coopérative de Laval; cet élément amène une différence institutionnelle importante entre les deux entreprises (tableau 6). Quant à la participation des usagers des services, elle peut être considérée comme limitée et fragile, notamment aux assemblées générales annuelles, puisque les usagers sont principalement des personnes âgées en perte d'autonomie.

Concernant la dimension organisationnelle, les deux entreprises doivent mener au quotidien un combat difficile pour assurer leur rentabilité économique, voire leur survie financière. Elles tentent de mener ce combat de tous les instants sans pour autant déroger aux objectifs sociaux inscrits dans leur projet, c'est-à-dire offrir des services d'aide domestique de qualité sur leur territoire et offrir des conditions de travail décentes à leurs employés. Mais il semble bien que l'obligation de rentabiliser l'entreprise peut avoir signifié à l'occasion la tentation d'offrir des services d'hygiène corporelle qui relèvent du réseau public de santé et des services sociaux; cependant, la présence d'un Centre local de services communautaires sur un territoire incite ces entreprises en aide à domicile et particulièrement la coopérative à ne pas céder à la tentation d'élargir leur programmation de services, parce que cela entraînerait une duplication des services publics et un bris des règles du jeu retenues en 1996. Par ailleurs, on a assisté, au cours des trois dernières années, à une augmentation significative des heures de services livrées, du nombre de clients et d'employés, et du chiffre d'affaires.

L'image du travail d'aide à domicile dans la société demeurant peu valorisée et attractive, les entreprises d'aide à domicile ont un défi à relever pour permettre l'estime de soi des employés, leur motivation et leur rétention. Les deux entreprises donnent de l'importance à la formation, à la revalorisation des tâches, à la promotion de formules de travail en équipe et à l'instauration de relations de travail conviviales. Il n'en demeure pas moins que l'organisation du travail au sein des deux entreprises demeure plutôt hiérarchiques et marquées au coin du taylorisme. Les employés ressentent un déficit de participation dans l'organisation du travail et considèrent que les formes de consultation utilisées pour les inclure davantage se présentent plutôt sous l'enseigne de la réserve

de dresser un bilan plus assuré. Dans l'intervalle, nous nous contenterons de constats généraux et provisoires à partir desquels il faudra éviter de généraliser.

(tableau 6). Cela n'empêche pas une partie de la main-d'œuvre concernée de valoriser la dimension relation d'aide de leur travail et de ressentir les gratifications liées au sentiment d'autonomie.

6. Le logement

À partir du milieu des années 1970, aux côtés des associations de locataires, se sont organisées, dans un premier temps, des coopératives de logement permettant aux locataires de contrôler leur loyer et leur environnement d'habitation immédiat (Bouchard, 1998). Dans un deuxième temps, au cours des années 1980, des initiatives originales sont mises sur pied à Montréal afin d'offrir à des personnes très fragiles et dépendantes, dont plusieurs sont passées par l'errance, un logement locatif assorti d'un soutien communautaire (Jetté, Thériault, Mathieu et Vaillancourt, 1998). Des organismes ont promu ce type d'intervention dans différentes régions et notamment en Outaouais où deux cas d'initiatives sont examinés ici : La Maison Réalité, organisme constitué en 1982 et rejoignant des personnes atteintes de maladies mentales, et Mon Chez Nous, fondé en 1999 et s'adressant à des personnes seules, pauvres et/ou dépendantes (Boucher et Inkel, 1999a et 1999b). Il s'agit d'initiatives ayant le statut juridique de corporation à but non lucratif qui travaillent plus ou moins en partenariat avec des organismes publics municipaux. L'intérêt pour ces nouvelles initiatives de l'économie sociale et solidaire dans le domaine de l'habitation s'explique par les limites que rencontre l'intervention de l'État, par l'entremise des habitations à loyer modique⁵, pour l'insertion sociale de personnes marginalisées et parfois aux prises avec des problèmes de santé mentale.

Sur le plan institutionnel, la Maison Réalité adopte un fonctionnement démocratique qui va au-delà des règles habituellement prescrites aux corporations à but non lucratif : elle est sous le contrôle des intervenants et des gens du milieu, les uns et les autres étant représentés au conseil d'administration de l'organisation. Les employés sont syndiqués, mais rien n'indique que l'association des travailleurs soit particulièrement innovante sur le plan institutionnel. Par

⁵ En effet, avec la création de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) en 1945 et de la Société d'habitation du Québec (SHQ) en 1967, l'intervention publique visait surtout à faciliter l'accès au crédit hypothécaire et stimuler la construction du logement locatif. Sous l'égide de la SHQ, les habitations à loyer modique (HLM) se sont développées et leur gestion a été confiée aux Offices municipaux d'habitation.

ailleurs, la Maison Réalité est soumise à des ententes formelles avec l'hôpital Pierre-Janet et la Régie régionale de santé et des services sociaux. Pour sa part, Mon Chez Nous fait également preuve d'innovations démocratique : son fonctionnement repose sur une coalition de treize organisations dont onze du milieu syndical et du milieu communautaire. L'examen attentif du développement de ces innovations montre l'influence d'organismes communautaires qui exprimaient une culture de la solidarité et souhaitaient développer des initiatives de l'économie sociale et solidaire démocratiques et ouvertes à la participation des différents acteurs impliqués.

Sur le plan organisationnel, la Maison Réalité a connu un important processus de professionnalisation de ses intervenants. Si les premiers étaient des « aidants naturels » qui avaient acquis des connaissances en santé mentale sur le terrain, on a progressivement embauché des détenteurs de diplôme universitaire. On utilise le travail bénévole en gestion seulement, c'est-à-dire au conseil d'administration, et non dans l'intervention auprès des usagers. Cette professionnalisation de l'intervention devenait sans doute nécessaire pour assurer la crédibilité de ce type d'intervention auprès des professionnels hospitaliers et de la direction de la Régie régionale de la santé et des services sociaux qui financent en très grande partie la Maison Réalité. Ce sont donc des pressions institutionnelles externes qui ont favorisé la professionnalisation de la Maison Réalité. À Mon Chez nous, afin d'assurer le lien entre les ressources et les locataires, un intervenant résidant a été formé et embauché à cette fin. Si l'insertion sociale peut découler à la fois de la qualité du logement et des interventions à l'endroit de ces personnes, on comprend l'importance du suivi psychosocial auprès de ces personnes. Dans le projet initial, en plus de la ressource de l'intervenant résidant, il était prévu que des interventions qualifiées de groupes communautaires d'intervention par rapport à des problèmes spécifiques et d'établissements publics soient disponibles aux résidants. Bien qu'existantes, ces interventions demeurent moins nombreuses et régulières que prévues et se réalisent, la plupart du temps, sous le mode de la référence de la part de l'intervenant résidant. L'intervention à Mon Chez Nous fonctionne plutôt sous le mode du réseau et en plus grande symbiose avec l'environnement, y compris le voisinage. S'il a surgi d'importantes résistances à l'établissement d'un tel type d'habitations dans le milieu, la reconnaissance d'une telle initiative est passée paradoxalement par l'acceptation sociale du milieu immédiat avant la pleine reconnaissance institutionnelle, qui est en voie d'être acquise.

L'examen des dimensions institutionnelle et organisationnelle porte à situer La Maison Réalité et Mon Chez Nous parmi les initiatives instituantes et qualifiantes (tableau 6). Ces deux cas sont partie prenantes d'un processus d'expérimentation qui dure depuis une dizaine d'années et qui pourrait ou

devrait donner lieu à l'adoption d'une politique publique de ce type de logement social qui favoriserait la diffusion de cette innovation. La période d'expérimentation est sans doute favorable à l'établissement autonome de règles démocratiques et inclusives moins contraignantes que dans des secteurs plus fortement institutionnalisés.

Conclusion

La conclusion tente de répondre aux deux questions posées au début de cet article à propos des critères permettant de reconnaître les diverses formes prises par l'économie sociale et solidaire réelle, et des raisons expliquant ces différences entre les entreprises.

En ce qui concerne la première question de recherche, l'exercice de catégorisation à partir de 24 monographies a permis d'identifier des critères empiriques pour situer la diversité des entreprises. Le tableau 4 présente des critères relatifs à dimension institutionnelle alors que le tableau 5 identifie des critères de différenciation ayant trait à la dimension organisationnelle.

À cette étape-ci des travaux, l'équipe de recherche ne prétend pas avoir identifié tous les critères permettant de situer la diversité en économie sociale et solidaire. L'ajout d'autres études de cas notamment dans les secteurs de l'aide à domicile et du logement offrira un éventail plus exhaustif. On peut d'ores et déjà entrevoir les difficultés de classification lorsqu'une entreprise possède à la fois des critères institués et instituants, sur le plan institutionnel, et la présence de critères marqués par la réserve et l'ouverture, sur le plan organisationnel.

Tableau 4

Critères institutionnels pour l'étude de la diversité en économie sociale et solidaire

Règles informelles	Règles collectives instituées	Règles collectives instituantes
---------------------------	--------------------------------------	--

<p>Limitation des droits :</p> <ul style="list-style-type: none"> - barrières au membership - iniquités salariales entre hommes et femmes <p>Faiblesse chronique des instances décisionnelles composées de membres</p>	<p>Suivi des règles prescrites par une loi, une entente et/ou un programme</p>	<p>Représentation des acteurs internes (employés et « clients ») dans les instances décisionnelles</p> <p>Instances de représentation des « clients »</p> <p>Représentation d'acteurs externes variés dans les instances décisionnelles</p> <p>Représentation de l'entreprise dans des regroupements géographiques et sectoriels</p> <p>Syndicalisation des employés</p>
--	--	--

Tableau 5

Critères organisationnels pour l'étude de la diversité en économie sociale et solidaire

<p>Réserve et restriction</p>	<p>Différenciation des employés en catégories</p> <p>Taylorisme</p> <p>Approche « top-bottom » des changements organisationnels</p> <p>Isolement des employés</p> <p>Sous-traitance</p> <p>Particularités de la main-d'œuvre et des « clients » (par exemple, personnes en perte d'autonomie)</p>
--------------------------------------	---

Ouverture	Polyvalence (enrichissement et rotation des tâches) Autonomie dans les tâches Faible supervision Hiérarchie minimale Travail en équipe Formation et requalification du personnel Mécanismes connus de consultation des employés et des « clients » Implication des « clients » dans la production des biens ou des services
------------------	--

En manifestant toute la prudence requise dans l'opération de classification des entreprises dans la typologie à partir des critères précédents, il apparaît que les cas étudiés ne se valent pas tous lorsqu'il est question du fonctionnement démocratique et de l'inclusion dans la production des biens et services. Le tableau 6 révèle une manière possible d'envisager la classification des cas étudiés à un moment de leur histoire, puisque les caractéristiques institutionnelles et organisationnelles des cas changent avec le temps. En outre, il existe une marge pour l'interprétation qui fait que tel ou tel cas pourrait se situer à la frontière entre deux types.

Tableau 6
Diversité de l'économie sociale et solidaire selon les cas étudiés

		Dimension institutionnelle (structure du pouvoir)		
		Règles informelles	Règles collectives instituées	Règles collectives instituanes
Dimension organisationnelle (production des biens et services)	Réserve et restriction	Le Graffiti Champignons Waterloo	Quatre-Saisons Horisol Auxi-Plus Coopérative de soutien à domicile de Laval 10 Caisses Desjardins	Plumeau, chiffon et compagnie
	Ouverture	La Salubrité Scopcat	Fourmi Atomik Promo Plastik Royaume de la Tarte	Maison Réalité Mon Chez Nous

En réponse à la deuxième question de recherche, l'analyse a fait ressortir les processus qui influencent les entreprises à adopter telle ou telle disposition institutionnelle et organisationnelle et, conséquemment, une certaine configuration. Ces processus sont attribuables essentiellement à la présence sur le marché, au secteur d'activités, au rapport avec l'État, aux caractéristiques des acteurs et au degré d'institutionnalisation d'un secteur donné.

En ce qui concerne l'importance du marché, nous avons vu que sur le plan institutionnel, le marché peut permettre l'expression des « clients » et rendre plus ou moins urgente l'introduction d'instances favorisant leur expression. Sur le plan organisationnel, nous avons examiné les effets de la configuration économique et technique d'un secteur d'activités, de la concurrence et de la nature même du produit ou du service sur les possibilités qu'a l'entreprise d'envisager une production plus ou moins taylorienne.

En ce qui a trait au rapport avec l'État, celui-ci peut exercer des pressions sur les entreprises de l'économie sociale et solidaire dans l'exercice de ses fonctions de régulation et d'intégration. Ainsi, sur le plan institutionnel, les lois et les programmes d'appui limitent les entreprises en matière de

structuration du pouvoir et des contrats internes de travail notamment, lorsque les marges de manœuvre financière sont en grande partie données par une agence gouvernementale. Par ailleurs, sur le plan organisationnel, le type de services offerts peut être déterminé par des règles du jeu accordant à tel ou tel établissement l'exclusivité pour la production d'un service.

Pour ce qui est des caractéristiques des acteurs, l'analyse a montré que la culture associative des acteurs à l'interne influence la dimension institutionnelle en matière de vitalité démocratique. En outre, les capacités physiques et intellectuelles des employés ou des « clients », selon le cas, limitent la participation sur le plan institutionnel et l'implication sur le plan organisationnel.

Enfin, le degré d'institutionnalisation d'un secteur détermine en partie la capacité des entreprises d'adopter des règles plus ou moins instituantes. Ce degré d'institutionnalisation est lié à l'histoire du secteur, à l'importance de sa normalisation et au cadre juridique favorisé dans le secteur. Le cas des caisses populaires montre bien comment l'histoire a tendance à uniformiser les règles internes et pourquoi la confiance des « clients » exige un respect rigoureux dans le domaine des services financiers. Par ailleurs, dès que l'on a affaire à la forme juridique de corporation à but non lucratif, l'aménagement du fonctionnement démocratique est beaucoup plus dicté par des décisions des acteurs internes, parce que les règles s'avèrent générales et plus souples que celles qui sont dictées par une partie ou l'autre de la loi sur les coopératives.

Comme on le voit, les formes institutionnelles et organisationnelles que prend l'économie sociale et solidaire dépendent en partie seulement de la volonté des acteurs. Le défi pour développer des entreprises démocratiques et qualifiantes consiste alors non seulement à changer les mentalités, mais également à mettre en place des mécanismes de régulation qui peuvent exercer puissamment et durablement leur influence.

BIBLIOGRAPHIE

- BÉLANGER, P. R. et B. LÉVESQUE (1994), « Modernisation sociale des entreprises : diversité des configurations et modèle québécois », dans P. R. BÉLANGER, M. GRANT et B. LÉVESQUE, *La modernisation sociale des entreprises*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, pp. 17-52.
- BÉRARD, J. (2000a), sous la direction de M.-C. MALO, *Gouvernance associative et développement local : Caisse populaire Desjardins Préfontaine-Orléans et collectivité locale (Hochelaga-Maisonneuve)*, Cahiers du CRISES, no ES 0006.
- BÉRARD, J. (2000b), sous la direction de M.-C. MALO, *Gouvernance associative et développement locale : la Caisse populaire Desjardins d'OKA et sa collectivité locale*, Cahiers du CRISES, no ES 0005.
- BOIVIN, L. et M. FORTIER (1998), *L'économie sociale. L'avenir d'une illusion*, Montréal, Fides.
- BOUCHARD, M. J. (1998), *Évolution de la logique d'action coopérative dans le secteur du logement locatif au Québec*, Thèse de doctorat, Paris, École des Hautes Études en Sciences Sociales, parue à l'Université du Québec à Montréal, CRISES, cahier vol. 1998, n° 1.
- BOUCHER, J. L. et A. INKEL (1999a). *Santé mentale, hébergement communautaire et logement social en Outaouais: de la reconnaissance au partenariat. Le cas de la Maison Réalité et des Habitations Nouveau Départ*, Université du Québec à Hull, Chaire de recherche en développement communautaire, cahier no PES.20.
- BOUCHER, J. L. et A. INKEL (1999b). *Le mouvement communautaire et le logement social en Outaouais: de la revendication à la recherche de partenariats. Le cas de Logemen'occupe et de Mon Chez Nous*, Université du Québec à Hull, Chaire de recherche en développement communautaire, cahier no PES.19.
- CAMUS, A. (2001), sous la direction de M.-C. MALO et B. LÉVESQUE, *Coopératives financières, cohésion sociale et territoire : la Caisse populaire Desjardins Allard-St-Paul issue de fusions de caisses dans l'arrondissement Sud-Ouest (Montréal)*, Cahiers du CRISES, collection « Études de cas d'entreprises d'économie sociale », no ES0106.
- CHOUINARD, O., P.-M. DESJARDINS, É. FORGUES et U. DE MONTIGNY (2001), *Coopératives financières, cohésion sociale et territoire : la Caisse populaire Moncton-Beauséjour et la Caisse populaire de Néguac issues de fusions de caisses en milieux urbain et rural*, Cahiers du CRISES, collection « Études de cas d'entreprises d'économie sociale », no ES0107.
- COMEAU, Y. (1994), *L'adaptation de coopératives de travail à la crise économique*, Chaire de coopération Guy-Bernier de l'UQAM, cahier no 0994-065.

- COMEAU, Y. (1999), «Les coopératives de travail et l'emploi», dans Conseil de la coopération du Québec, *Démarrer et gérer une entreprise coopérative*, Montréal, Éditions Transcontinentales et Éditions de la Fondation de l'entrepreneurship, pp. 31-35.
- COMEAU, Y. (1996, 2000), *Grille de collecte et de catégorisation des données pour l'étude d'activités de l'économie sociale et solidaire (deuxième édition)*, Montréal, Collectif de recherche sur les innovations sociales dans les entreprises et les syndicats (CRISES), cahier 9605.
- COMEAU, Y., R. BOURQUE et Y. VAILLANCOURT (1995), *Auxi-plus: monographie de l'Agence coopérative des auxiliaires familiales de Montréal*, Chaire de coopération Guy-Bernier de l'UQAM, cahier no 0195-068.
- DAGENAIS, H. (2001). *Coopérative de soutien à domicile de Laval : Monographie d'une entreprise d'économie sociale en aide domestique*, à paraître dans les Cahiers du LAREPPS, Montréal.
- DEFOURNY, J. et J. L. MONZON CAMPOS (dir.) (1992). *Économie sociale/The Third Sector*, Bruxelles, De Boeck.
- DESROCHE, H. (1983). *Pour un traité d'économie sociale*, Paris, Coopérative d'information et d'édition mutualiste.
- Direction des coopératives (2000), *Coopératives du Québec*, Québec, ministère de l'Industrie et du Commerce, Gouvernement du Québec.
- DUMAIS, L. (2001). *Accès-Cible (S.M.T.) : Monographie d'un organisme d'aide à l'insertion de personnes ayant des problèmes de santé mentale*, Montréal, Cahiers du LAREPPS no 01-06, juin 2001, 71 pages.
- GOSELIN R. (2001a) sous la direction de Y. COMEAU, *Monographie de la coopérative de restauration Resto-Bar La Fourmi Atomik*, Montréal, Cahier du CRISES (à paraître).
- GOSELIN R. (2001b) sous la direction de Y. COMEAU, *Monographie de la coopérative de travail Au Royaume de la Tarte*, Montréal, Cahier du CRISES (à paraître).
- GOSELIN R. (2001c) sous la direction de Y. COMEAU, *Monographie de la coopérative de travail Horisol*, Montréal, Cahier du CRISES (à paraître).
- GOSELIN R. (2001d) sous la direction de Y. COMEAU, *Monographie de la coopérative de travailleurs Promo Plastik*, Montréal, Cahier du CRISES (à paraître).
- HUOT, G. (2001), sous la direction de M.-C. MALO et B. LÉVESQUE, *Coopératives financières, cohésion sociale et territoire : la Caisse populaire Desjardins de Kildare issue de fusions de caisses dans Lanaudière*, Cahiers du CRISES, collection «Études de cas d'entreprises d'économie sociale», no ES0105.
- HUOT, G. et S. LÉVESQUE (2000a), sous la direction de B. LÉVESQUE, M.-C. MALO et M. MENDELL, *La Caisse populaire de St-Camille et sa collectivité*, Montréal, Cahiers de la Chaire de coopération Guy-Bernier, no 008-113.

- HUOT, G. et S. LÉVESQUE (2000b), sous la direction de B. LÉVESQUE, M.-C. MALO et M. MENDELL, *La Caisse populaire de Mirabel et sa collectivité*, Montréal, Cahiers de la Chaire de coopération Guy-Bernier, no 008-114.
- JETTÉ, C., B. LÉVESQUE, L. MAGER et Y. VAILLANCOURT (2000), *Économie sociale et transformation de l'État-providence dans le domaine de la santé et du bien-être. Une recension des écrits (1990-2000)*, Québec, Presses de l'Université du Québec, collection Pratiques et politiques sociales.
- JETTÉ, C., L. THÉRIAULT, R. MATHIEU et Y. VAILLANCOURT (1998), *Évaluation du logement social avec soutien communautaire à la Fédération des OSBL d'habitation de Montréal (FOHM)*, Université du Québec à Montréal, LAREPPS.
- LANDRY-LARUE, C. (2001). *L'Atelier le fil d'Ariane : Monographie d'un organisme d'aide à l'insertion de personnes ayant des problèmes de déficience intellectuelle*, Montréal, Cahiers du LAREPPS (à paraître).
- LAVILLE, J.-L. (dir.) (1994). *L'économie solidaire : une perspective internationale*, Paris, Desclée de Brouwer.
- LÉVESQUE, B. et L. MAGER (1997), « L'approche de la réingénierie : synthèse et évaluation », dans B. LÉVESQUE, P. R. BÉLANGER et L. MAGER, *La réingénierie des caisses populaires et d'économie Desjardins*, Montréal, CRISES/SAC-UQAM/FC-CSN, pp. 29-53
- MAGER, L. (2001), sous la direction de M.-C. MALO et B. LÉVESQUE, *Coopératives financières, cohésion sociale et territoire : la Caisse populaire Desjardins Saint-Patrice de Magog issue de fusions de caisses dans la MRC Memphrémagog*, Cahiers du CRISES, collection «Études de cas d'entreprises d'économie sociale», no ES0104.
- MALO, M.-C. (1997), « Le Mouvement des caisses Desjardins : modèle de développement d'une économie solidaire? », *Économie et Solidarités*, vol. 29, no 1, pp. 39-48.
- REUZÉ, A.-S., L. TREMBLAY et C. JETTÉ (2000), *Plumeau, chiffon et compagnie : Monographie d'une entreprise d'économie sociale en aide domestique*, Montréal, Cahiers du LAREPPS no 00-05, UQAM.
- ROUZIER, R. (1995). *Aspects d'un changement organisationnel: Cas de la caisse populaire l'Assomption*, Chaires d'études coopératives de l'Université de Moncton, Cahiers de recherche no 95-05.
- TOURAINÉ, A. (1993), *Production de la société*, Paris, Éditions du Seuil.
- VAILLANCOURT, Y., F. AUBRY, C. JETTÉ, et L. TREMBLAY (2001). « Le cas du Québec : la fragile émergence d'une régulation solidaire », dans Y. VAILLANCOURT et L. TREMBLAY (2001). *L'économie sociale dans le domaine de la santé et du bien-être au Canada : une perspective interprovinciale*, Montréal, LAREPPS, pp. 23-65.
- VIENNEY, C. (1994) *L'Économie sociale*, Paris, La Découverte, Collection Repères.

WEBER, M. (1992), *Essais sur la théorie de la science*, Paris, Plon.