



National Library of Canada
Collections Development Branch

Canadian Theses on
Microfiche Service

Bibliothèque nationale du Canada
Direction du développement des collections

Service des thèses canadiennes
sur microfiche

NOTICE

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

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

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

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

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

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

Ottawa, Canada
K1A 0N4

AVIS

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

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

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

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

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

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

MODELE D'ANALYSE PSYCHO-SOCIOLOGIQUE
DES
ORGANISATIONS COOPERATIVES

par

Yvan Dubuc

Thèse présentée à l'Ecole des Etudes supérieures
de l'Université d'Ottawa
en vue de l'obtention de la
Maîtrise en Sociologie

UNIVERSITE D'OTTAWA
OTTAWA, CANADA, 1980

© Y. Dubuc, Ottawa, Canada, 1980

REMERCIEMENTS

Je me dois d'exprimer ma gratitude à l'endroit de M. R. De Andrade, mon directeur de thèse qui m'a prodigué de précieux conseils tout au cours de ce travail.

Je suis reconnaissant de l'excellente collaboration du personnel de la Bibliothèque de l'Université d'Ottawa et j'ai apprécié les encouragements de toutes personnes qui m'ont soutenu psychologiquement.

TABLE DES MATIERES

Chapitres	pages
INTRODUCTION	v
I.- PROBLEMATIQUE ET DEFINITIONS	1
A. Nécessité d'établir un modèle d'analyse sociologique approprié.	1
B. Spécificité des organisations coopératives	6
II.- ORIGINES ET PRINCIPES DIRECTEURS DU COOPERATISME..	10
A. Origine de la doctrine coopérative	10
B. Les principes coopératifs et leurs implications	17
1. La démocratie	18
a. Régime de propriété	20
b. Exercice du pouvoir	21
c. Usage des résultats	22
2. Règles relatives à la formation et à la répartition du bénéfice et à la dévolution de l'actif.	23
a. Intérêt limité sur le capital social	23
b. Répartition des bénéfices	25
c. Dévolution désintéressée de l'actif net en cas de dissolution d'une coopérative.	27
3. L'adhésion libre ou le principe de la porte ouverte.	27
4. Achat et vente au comptant	29
5. La neutralité	30
6. L'action éducative	31
7. L'intercoopération	32

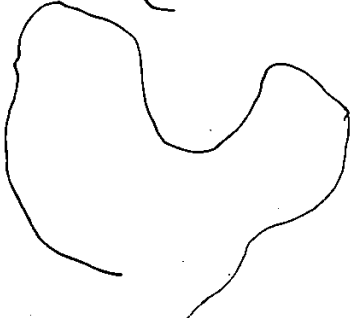
III.- LA COOPERATIVE EN TANT QU'ORGANISATION SOCIALE . . .	35
A. Définitions générales	36
1. Considérations générales	36
2. Les coopératives en tant qu'organisations	39
B. Structures	41
1. L'assemblée générale	41
2. Le Conseil d'administration	42
3. Le Conseil de surveillance	43
4. Les employés	44
C. Sous-groupes	45
D. Fonctionnement	47
IV.- APPROCHE INTEGRATIVE.....	48
A. Le structuro-fonctionnalisme de Parsons	49
1. Le cadre conceptuel	51
2. Le système d'action sociale	52
3. Structure	55
a. Universalisme vs particularisme	56
b. Performance vs qualité	57
c. Neutralité affective vs affectivité	57
d. Spécificité vs diffusion	57
4. Fonctions	59
a. Adaptation	60
b. Poursuite des buts	61
c. Intégration	61
d. Latence	62
5. Structuro-fonctionnalisme	63
B. Analyse de l'organisation coopérative	64
1. Les variables structurelles	65
a. La démocratie	66
b. Intérêt limité sur le capital et répartition des trop-perçus	67
c. L'adhésion libre	68
d. La neutralité	69
e. L'action éducative	69
f. L'intercoopération	70

2. Les prérequis fonctionnels	72
a. Adaptation	73
b. Poursuite des buts	75
c. Intégration	77
d. Latence	78
3. Possibilités heuristiques	80
V.- ASPECTS CONFLICTUELS	82
A. Organisations volontaires et relations de pouvoir	82
B. Combinaisons valeurs/groupes	87
C. Intérêts vs valeurs	91
D. Dynamique au sein d'une organisation coopérative	94
E. Recherche et classification	95
CONCLUSION.....	97
BIBLIOGRAPHIE.....	99

INTRODUCTION

Depuis leur émergence en tant qu'institutions économiques au milieu du XIX^e siècle, les coopératives ont connu une expansion tant géographique que sectorielle d'une telle importance que ce phénomène mériterait une plus grande attention de la part des sciences sociales. Comme toute institution sociologique de nature complexe, les coopératives recèlent de particularités qui lui sont propres tout en affichant une pluralité de formes empruntées selon les circonstances à d'autres idées ou institutions sociales du milieu ambiant. D'autre part au chapitre de l'analyse et de l'explication, les sciences sociales regorgent de modèles, de théories, de paradigmes et de concepts susceptibles de faciliter l'appréhension de la réalité coopérative. En conséquence un choix judicieux s'impose tant au niveau des composantes du phénomène à étudier qu'à celui de l'appareillage interprétatif dans la mesure où l'on cherche à préserver un minimum de précision et de pénétration à l'analyse. Au cours du présent travail; je compte explorer certains éléments inhérents au phénomène coopératif à l'aide de quelques apports théoriques du domaine des sciences sociales afin d'établir une ébauche de classification et de typologie.

Pour ce faire il faudra cerner la réalité du coopératisme en analysant les principes directeurs qui l'animent et les structures concrètes qui entourent généralement une organisation coopérative; dans un deuxième temps nous décrirons en tentant de les appliquer au coopératisme deux modèles théoriques: le structuro-fonctionnalisme de Parsons (approche intégrative) et l'approche conflictuelle telle que préconisée par Collins et Michels. Finalement en rattachant les deux premières étapes, nous serons en mesure d'établir une classification des organisations coopératives en fonction de leur dynamique interne et concrète.



CHAPITRE PREMIER

PROBLEMATIQUE ET DEFINITIONS

A. Nécessité d'établir un modèle d'analyse sociologique approprié

Les remarques précédentes illustrent l'intérêt théorique et la nécessité fonctionnelle d'élaborer un instrument d'analyse qui puisse rendre compte des éléments spécifiques aux coopératives tout en permettant de différencier et de comparer les organisations coopératives à d'autres types d'institutions socio-économiques. Une telle démarche exigerait d'abord un examen critique des approches théoriques proposées pour en discerner les lacunes et les éléments pertinents puis une tentative de synthèse à partir des apports théoriques les plus intéressants.

Claude Pichette de l'Université de Sherbrooke ramène à deux grandes approches les différentes tentatives proposées pour expliquer le phénomène des organisations coopératives:

1. l'approche américaine (libérale) fondée principalement sur l'analyse économique traditionnelle.

2. l'approche européenne (institutionnelle) fondée sur la doctrine et les institutions existantes.

La première approche de nature purement économique considère la coopérative en tant que firme qui produit des biens ou dispense des services pour le mieux-être de ses membres. Dans cette optique, on s'est attardé à étudier les mécanismes de rentabilité optimale ou de fixation des prix, de la pénétration relative des coopératives dans un marché et un secteur donnés ou encore de la tendance à la monopolisation dans une économie de marché. Cette approche a permis d'établir l'importance et l'influence des "firmes" coopératives autant dans les économies capitalistes que socialiste. A titre d'exemple on pourrait citer le développement intensif des coopératives agricoles dans le Midwest américain ou dans certains pays d'Europe de l'est. En outre, elle a fourni des données et des indications précieuses à l'intention de ceux qui ont la responsabilité de gérer les coopératives. On peut cependant lui reprocher les lacunes inhérentes à la théorie économique classique dont le postulat de l'"homo-economicus" qui

n'agit qu'en fonction de motifs, objectifs et rationnels. Il apparaît en outre évident qu'en confondant les coopératives aux autres types de firmes économiques, elle ne contribue en rien à l'explication des éléments particuliers au phénomène coopératif. Qu'il suffise de comparer les motivations et les méthodes de l'entrepreneur classique de la Révolution Industrielle à celles du groupe des Pionniers de Rochdale pour illustrer les limites intrinsèques de cette école de pensée.

La seconde approche se penche davantage sur les aspects doctrinaires du coopératisme et sur les principes qui doivent animer les tenants et les praticiens qui oeuvrent dans ce domaine. On insiste sur la vocation essentiellement réformatrice du coopératisme sur l'échiquier des forces économiques et sociales. C'est donc dans cette perspective de démocratie économique que l'on tente de décrire et d'analyser les institutions coopératives existantes ou encore en termes de conformité ou de non-conformité aux principes établis. Cette approche complète la précédente dans la mesure où elle considère la réalité coopérative dans sa spécificité propre et en introduisant la notion des besoins sociaux tant qu'économiques de l'homme; elle démontre assez clairement la différence des buts que

4

poursuivent une organisation coopérative et une firme capitaliste même si elles oeuvrent dans un même secteur économique. Elle a permis d'enrichir la littérature d'une foule de données descriptives sur divers types de coopératives dans les secteurs et les pays les plus variés; ces constatations empiriques fournissent des outils appréciables dans l'élaboration de politiques visant le développement et la gestion du secteur coopératif dans un contexte approprié. Un dernier avantage non négligeable provient de la nature moralisatrice de cette approche: elle permet de déceler les valeurs ou normes de conduite sous-jacentes au tissu coopératif.

L'envers de la médaille nous révèle certaines faiblesses ou limites immanentes à son caractère doctrinal; les tenants de cette approche jugent plus qu'ils n'expliquent ou n'analysent la réalité sociale en tant qu'objet d'étude. L'influence des contributions des sciences sociales semble quasi inexistante tant sur les plans conceptuels et théoriques que méthodologiques et ceci résulte en un manque manifeste de rigueur scientifique au niveau de l'étude phénoménologique de l'objet coopératif. Enfin les ouvrages de cette école de pensée semblent négliger

la dynamique interne et externe dont a sûrement dû témoigner l'évolution du mouvement coopératif jusqu'à nos jours, plus précisément les éléments de tension, la dialectique interne et les relations avec le milieu externe ont tendance à vouloir être ignorés ou neutralisés par des auteurs trop préoccupés par les impératifs dogmatiques.

En conclusion malgré certains éléments complémentaires, ces deux approches ne sauraient prétendre avoir épuisé les possibilités heuristiques du phénomène coopératif et par conséquent laissent un champ vacant au niveau de l'analyse et de la recherche sociologique en particulier. En d'autres mots la problématique se pose davantage en termes théoriques et méthodologiques qu'au niveau de la disponibilité de données empiriques. Pour l'instant je me contenterai donc de formuler un mode de classification et une typologie fondée sur ces variables.

B. Spécificité des organisations coopératives

En tant qu'objet différencié de la réalité sociale observable, les institutions coopératives comportent un certain nombre de traits communs qui sans leur être exclusifs n'en constituent pas moins la teneur spécifique de l'objet. Il convient donc si l'on veut définir et cerner le concept de coopérative d'en préciser d'abord la compréhension avant d'en délimiter l'extension. Etablissons maintenant que dans le cadre de ce travail, l'objet d'étude consiste en l'organisation coopérative comme unité autonome, ce qui exclut par définition les réseaux inter-coopératifs (unions régionales, fédérations nationales et Alliance coopérative internationale).

Paul Lambert dans un ouvrage intitulé La doctrine coopérative propose une définition de l'unité coopérative: "Une société coopérative est une entreprise constituée et dirigée par une association d'usagers, appliquant en son sein la règle de la démocratie, et visant directement au service à la fois de ses membres et de l'ensemble

de la communauté".¹ Cette définition comporte toujours selon Lambert, un certain nombre d'implications:

1. Cette définition vise à une portée générale en ce sens qu'elle s'applique à la fois aux coopératives de consommation, de production, de crédit, d'assurances, d'agriculteurs et d'artisans. "L'Alliance coopérative internationale, en son congrès de Stockholm de 1927, a reconnu "l'unité fondamentale du mouvement coopératif dans toutes ces formes".²

2. Le sens du terme usager s'interprète au sens large et comprend usagers-vendeurs, usagers-travailleurs et usagers-acheteurs.

3. La coopérative est une entreprise en ce sens qu'elle constitue "un groupement hiérarchisé d'hommes vendant des biens ou des services à un prix qui dépasse le coût ou qui couvre approximativement le coût".³ Il faut ajouter qu'il s'agit toutefois d'une entreprise constituée et dirigée par une association et appliquant la démocratie.

1 Lambert, Paul. La doctrine coopérative. Les Propagateurs de la Coopération, Bruxelles, 1959, p. 235.

2 Ibid., p. 236

3 Ibid., p. 238

4. Par conséquent une coopérative constitue à la fois une entreprise et une association et cette dualité fondamentale représente à mon sens l'élément le plus distinctif du phénomène coopératif.

5. "La société coopérative vise directement au service à la fois de ses membres et de l'ensemble de la collectivité".¹ Ce principe remonte aux débuts du coopératisme et signifie en fait que la coopérative dessert d'abord les intérêts des membres-usagers "mais seulement dans la mesure où il est compatible avec l'intérêt général."² Les conséquences de ce principe ont fait l'objet de nombreux débats et peuvent souvent servir de critère de délimitation entre entreprise coopérative et capitaliste.

6. Les usagers associés peuvent être des individus, des groupements privés, des institutions publiques ou des autorités publiques à la condition que la coopérative associe des personnes et non des capitaux. Certains

1 Ibid., p. 240 .

2 Ibid., p. 240

auteurs dont Fauquet et Lavergne ne s'entendent pas sur le fait d'inclure les deux derniers groupements publics.

Lambert préconise l'existence légitime de deux types de coopération: la coopération purement volontaire de droit privé et la coopération de droit public.

De cette définition et de ces traits caractéristiques, Lambert s'efforce de déduire au niveau des implications pratiques, les principales règles du jeu coopératif qui naturellement rejoignent et recoupent en certains cas les principes coopératifs tels qu'énoncés par les Pionniers de Rochdale:

1. Le "self help"
2. La nature volontaire
3. L'aide mutuelle
4. L'autonomie démocratique
5. L'exclusion du profit
6. La mission éducative
7. La nature socialiste
8. L'aspiration à la conquête

A ce stade ci, qu'il suffise d'énoncer des principes de fonctionnement puisque nous aurons l'occasion d'y revenir de façon plus approfondie au prochain chapitre.

CHAPITRE II

ORIGINES ET PRINCIPES DIRECTEURS DU COOPÉRATISME

A. Origine de la doctrine coopérative

Pour faire suite à la problématique posée en introduction, il importe de préciser la différence entre doctrine et science et la nature des rapports qui permettent de passer de la première à la seconde. Selon Lambert "La science explique le réel, la doctrine juge le réel et propose différents changements pour l'améliorer. Tout au plus, la science dépasse-t-elle la stricte et pure intelligence du réel, lorsqu'elle s'efforce de choisir et de coordonner des moyens adéquats en vue des fins qui lui sont données par la doctrine ou par la politique. Elle ne va pas au-delà."¹

Dans le cas de la coopération, la doctrine a précédé la science puisqu'elle est à l'origine du fait coopératif lui-même: "la coopération est issue d'un jugement

1 Ibid., pp. 10-11

porté par ses fondateurs sur le monde tel qu'il se présentait au lendemain de la révolution industrielle et c'est parce que ce jugement a été défavorable que la coopération est née. Charles Gide affirmait un jour que la coopération est à la fois objet de science et raison de vivre".¹ Il y a donc lieu de préciser qu'une affirmation doctrinale se permet une évaluation et un jugement sur une réalité socio-économique et propose des règles de conduite à l'intention de ceux qui seraient tentés d'y adhérer; par contraste une science permet d'observer, de classer, d'analyser et d'interpréter un ensemble de phénomènes à partir de leurs caractéristiques intrinsèques et extrinsèques.

Doctrines réformatrices vs idéologie révolutionnaire.

"La coopération est socialiste par nature". Ce mot d'Ernest Poisson reflète le parallélisme chronologique entre la pensée socialiste et l'évolution de l'action coopérative depuis leur origine commune. Cet énoncé signifie que les règles statutaires et le fonctionnement de toute coopérative authentique s'inspirent directement des

1 Ibid., p. 11

principes socialistes même si celle-ci opère dans un contexte social, politique et religieux non socialiste. Effectivement une coopérative est une association, "autrement dit une organisation collective qui pratique la règle ~~de la démocratie~~ pour désigner les hommes convenables à toutes les fonctions dirigeantes et qui vise à servir à la fois ses propres membres et l'ensemble de la communauté. Elle ignore le profit et la puissance du capital; mieux elle les condamne."¹ Conformément aux principes socialistes, la coopération exige que l'on mette en commun la propriété du capital afin qu'il puisse bénéficier aux membres et à la communauté; le capital constitue essentiellement un outil de promotion collective plutôt qu'une fin spéculative en soi. La coopération vise à substituer la concurrence par "une conciliation systématique entre l'intérêt légitime des consommateurs".

Les principes coopératifs tels qu'ils sont pratiqués ont pris naissance dans les expériences et les écrits des premiers penseurs socialistes. Ici il s'agit de Robert Owen et ses villages de coopération, de Charles Fourier avec ses phalanges, de Saint-Simon et la publica-

1 Lambert, p. 23

tion de la Doctrine de Saint-Simon, de Philippe Buchez et ses règles fondamentales des coopératives autonomes de production ou de Louis Blanc avec l'Organisation du travail; tous ces auteurs ou leurs disciples ont directement inspiré les initiateurs de divers projets coopératifs. Owen et Fourier jouissent du mérite d'avoir établi les principes de la coopération: l'association libre, le volontariat, la démocratie et l'activité pour le service: King insiste sur l'importance du self help; Buckey énonce le principe de la dévolution désintéressée de l'actif net en cas de dissolution d'une coopérative.¹

Etroitement associée à la doctrine socialiste, une tendance réformatrice a fortement marqué les écrits des premiers inspireurs de la doctrine coopérative. Paul Perrault dans une étude déjà citée affirme que: "l'idée de la coopération sous-jacente à ce réseau d'entreprises est réformatrice dans ses origines, par ses références à la révolution industrielle et au milieu où elle a pris naissance: le prolétariat de Rochdale. Par nature, elle est aussi réformatrice par ses tentatives

1. Lambert

de restituer à l'homme sa place dans le circuit économique.¹ En effet la majorité de ces auteurs ont émis leurs idées au moment où la révolution industrielle et le capitalisme industriel connaissent une ampleur sans précédent: c'est avant tout pour palier aux abus et excès du capitalisme qu'ils ont tenté de proposer des solutions rationnelles au sort de l'homme exploité. Ces visées réformatrices résultent d'observations et d'expériences vécues mais ne s'inspirent généralement pas d'analyses poussées des structures du capitalisme comme l'ont fait leurs contemporains Marx et Engels; néanmoins la porte demeure ouverte à une profusion d'idées nouvelles en réaction et en opposition à un système qu'ils jugeaient trop opprimants. "A l'idée dominante de la promotion du bien-être général de la société par la poursuite de l'intérêt personnel, ils opposent celle de l'intérêt collectif par le groupe, cela se réalisant non pas par la société entière, comme le voudraient certains utopistes, ni par une classe de la société, comme le voudrait Marx, mais par des communautés à dimensions restreintes qui pourraient communiquer entre elles en vue d'un bien-être général".² En conclusion, on est à même de constater que la raison d'être

1 Perrault, Paul J. Application des théories de la firme et de quelques notions modernes à l'étude de l'entreprise coopérative. Librairie de la cité universitaire, Sherbrooke, 1972, p. 11

2 Perrault, p. 23

des premières coopératives et les motivations qui animaient les penseurs et les praticiens de l'époque s'inspiraient d'une pressante volonté réformatrice.

Marx, Engels et leurs disciples taxaient le coopératisme de mouvement révisionniste et de palliatif à court terme; c'est ainsi qu'ils se sont affairés à dénoncer et à bouder les initiatives sporadiques en matière de coopération. Au moment de la publication du Manifeste, d'après Lambert, ils préconisaient la "conquête du pouvoir politique par le prolétariat" et étaient convaincus de l'imminence d'une insurrection victorieuse. A leur yeux, une révolution dans les structures politiques et les rapports de production constituait la seule démarche susceptible de revaloriser le travail et les tentatives timides de la coopération s'inscrivaient dans un mouvement révisionniste. Dans le contexte de leur époque, ils craignaient non sans raison qu'un développement important du mouvement coopératif pourrait engendrer un affaiblissement de la lutte des classes et atténuer sensiblement la prise de conscience des prolétaires face à leur situation d'exploités et leur volonté de participer à une révolution qui éliminerait ces rapports de domination. Dans la pratique du pouvoir, cependant Lénine reconnaissait le coopératisme comme instrument de

socialisation des masses et encouragea énergiquement le développement de coopératives de production même si le contexte socio-politique de l'époque ne s'y prêtait guère.

B. Les principes coopératifs et leurs implications

Depuis la génèse des coopératives avec les Pionniers de Rochdale en 1814, au cours de l'évolution de ce mouvement sous diverses formes et dans différents pays jusqu'à la création explicite de l'Alliance coopérative internationale, un certain nombre de principes de fonctionnement ont guidé l'action des coopérateurs. Ces principes explicitement énoncés dans les chartes et autres documents législatifs constituent en soi l'originalité des institutions coopératives dans la mesure où les membres, par le biais de mécanismes de pression sociale plus ou moins institutionnalisés y adh rent et les vivent de façon concrète. Dans cette section je me propose d'effectuer l'analyse de ces principes et d'en dégager les implications au niveau du comportement afin de faciliter le processus d'identification des valeurs à la fin de ce chapitre. La comparaison avec des institutions ou des organisations analogues mais s'inspirant des principes du libéralisme et du capitalisme facilitera la compréhension et l'illustration de ces principes .

1. La démocratie

Paul Lambert considère ce principe comme le plus fondamental du coopératisme en ce qu'il établit un contraste marquant par rapport aux organisations de type capitaliste et qu'il vaut pour toutes les formes de coopératives de consommation, de production, de crédit, d'agriculteurs ou d'habitation. On le retrouve le plus souvent énoncé par l'expression "Un homme, une voix" et il signifie que tout membre, sans considération de l'importance de ses transactions avec sa coopérative bénéficie d'un droit de vote aux assemblées. Il s'agit en fait de la démocratie directe dans le domaine politique. Cette règle présuppose généralement que les membres sont aussi des usagers des services dispensés par la coopérative même si, comme nous le verrons, ces services peuvent être offerts à l'ensemble de la communauté. De la même façon, un sociétaire de plusieurs coopératives à vocations différents bénéficie d'un droit de vote au sein de chacune d'entre elles en sa qualité d'usager-membre. Démocratie implique au surplus la participation des membres aux affaires de leur coopérative et le droit à l'information et le devoir de se tenir informé.

Jacques A. Lamarche note à cet égard que: "Le but de la coopérative est de fournir des moyens d'améliorer les services à ses usagers. Le moyen pour arriver à ces buts: rendre chaque usager conscient de sa responsabilité sociale et économique dans notre société. Donc le vote est relié à la personne."¹ Dans le cas d'une coopérative d'épargne et de crédit, il est statutairement reconnu que tous les membres bénéficient de droits égaux pour toutes les questions soumises au vote et ce sans égard au nombre de parts sociales détenues.

Que retrouve-t-on en contrepartie dans les organisations de production et de service capitalistes? Pour faciliter l'analyse et la contrastation, examinons les différences aux chapitres du régime de propriété, de l'exercice du pouvoir et finalement de l'usage des résultats.²

1 Lamarche, Jacques A. Coop et Cooprix revanche économique des Québécois, Editions du Jour, Montréal, 1971, p. 64.

2 Daneau, Yvon. Quelques facteurs influençant la gestion des coopératives. "L'Action Nationale", mai 1973, p. 707.

a) Régime de propriété

Les coopératives appartiennent exclusivement à des usagers qui y ont adhéré librement à titre de membres ou de ~~sociétaires~~; autrement les non-usagers ne peuvent en aucun cas réclamer de ~~titres~~ de propriété vis-à-vis d'une coopérative. Il s'agit essentiellement d'une propriété collective par opposition à individuelle et comme on l'a mentionné le droit de vote dépend de la qualité du membre d'une association plutôt que du statut de copropriétaire d'une entreprise. "Le régime de l'unicité du vote est l'expression directe et précise que l'on doit toujours trouver dans une association coopérative, à savoir que c'est un groupement d'individus, non pas une concentration de piastres et de capitaux."¹

Les entreprises capitalistes appartiennent à des individus, des familles ou encore des actionnaires, qui sans être nécessairement des usagers, exercent leur droit de vote et leur pouvoir de décision; l'exercice du

1 Desjardins, Alphonse. Témoignage au Comité spécial chargé de l'étude du projet de loi concernant les sociétés industrielles et coopératives, Archives de la Fédération de Québec des Unions régionales des Caisses populaires Desjardins, Québec, p. 47.

pouvoir est donc relié au statut de propriété. Par contre les bénéficiaires des produits ou des services de la firme ne possèdent pas, en leur stricte qualité de client, de droit de regard sur la gestion des affaires courantes de cette firme. Ces usagers "non-membres" ne peuvent participer autrement qu'à titre de consommateurs sur les marchés et dans la majorité des cas ils ne sont nullement encouragés à partager la propriété de l'entreprise dont ils assurent néanmoins la rentabilité et la survivance économique.

b) Exercice du pouvoir

Les détenteurs de pouvoir au sein d'une association coopérative, qu'il s'agisse de l'assemblée générale, des dirigeants élus ou des gestionnaires employés ne l'exercent qu'en fonction des besoins et des prérogatives des usagers-membres. Dans l'entreprise capitaliste ce pouvoir n'appartient qu'aux principaux détenteurs de capitaux et à leurs employés mandatés et il ne s'exerce qu'en fonction des impératifs de rentabilité et de maximisation des profits aux dépens parfois des besoins et des préoccupations réelles des clients. Il faudrait ajouter que la coutume très largement répandue du vote par procuration dans les

entreprises financières au moyen de capital-actions n'est habituellement pas autorisée dans les associations coopératives en raison des entraves possibles à la démocratie directe. Dans cet esprit, le coopératisme s'inspire largement de la démocratie doctrinaire par le vote direct.

c) Usage des résultats

Précisons au départ que le concept de résultats prend une signification différente selon que l'on traite d'entreprise capitaliste ou de coopérative. Dans le premier cas les résultats s'identifient au taux de profit net redistribué aux actionnaires proportionnellement au nombre d'actions qu'ils détiennent; il s'agit donc d'un gain de capital. Dans le second cas les résultats prennent la forme de qualité et de quantité de services dus aux membres et si au cours d'un exercice financier on enregistre un trop-perçu celui-ci peut être redistribué aux membres sous forme de ristourne, de services accrus ou il peut être placé dans un fonds de réserve. Il n'en demeure pas moins que toutes les décisions relatives à l'usage des résultats sont soumises au suffrage des membres de l'association.

En conclusion on peut affirmer que la double qualité de membre-usager des personnes impliquées constitue une condition nécessaire mais non suffisante à l'exercice d'un véritable pouvoir démocratique à l'intérieur des associations coopératives.

2. Règles relatives à la formation et à la répartition du bénéfice et à la dévolution de l'actif net.

Pour permettre la réalisation du principe de la démocratie, les Pionniers de Rochdale avaient énoncé un certain nombre de prescriptions touchant l'usage du capital et des trop-perçus; ils voulaient ainsi préserver la primauté de l'homme sur le capital dans toutes les décisions qui définissent l'orientation des activités de la coopérative. Nous allons analyser dans la présente section les trois principales règles qui en milieu coopératif régissent l'utilisation du capital et des surplus.

a. Intérêt limité sur le capital social

En sa double qualité d'association et d'entreprise, une coopérative se voit dans l'obligation de mobiliser du capital pour mener à bien ses fonctions économiques et

c'est pourquoi chaque membre est appelé à contribuer un certain montant d'argent sous forme de capital social. C'est par la collectivisation des parts sociales que l'association se donne les moyens techniques de dispenser des services à ses membres usagers. Par conséquent, ce capital social et collectif est considéré par les coopérateurs comme un instrument de réalisation des objectifs de la coopérative et non comme une fin intrinsèque et son rendement financier, s'il en est, est arbitrairement limité à un certain taux d'intérêt.

Le versement d'un intérêt sur le capital social ne représente nullement une obligation en soi, mais résulte des conditions d'emprunt sur les marchés financiers où le capital emprunté est rémunéré et donc aucun versement d'intérêt pourrait signifier un manque à gagner pour les coopératives et leurs membres. Ce principe comporte comme conséquence directe d'éloigner des coopératives les personnes dont la seule motivation consiste à accumuler des gains substantiels de capitaux. On retrouve habituellement la consécration de ce principe dans les diverses législations étatiques régissant les activités des coopératives afin

d'assurer la finalité sociale autant qu'économique de celles-ci. Ainsi on permet aux coopératives de s'assurer d'une protection financière contre les imprévus et de connaître une expansion sans que toutefois le profit sur le capital ne prenne une forme spéculative.

La dimension économique des entreprises capitalistes domine de beaucoup leur dimension sociale au point où on pourrait les décrire comme des associations de capitaux. Le but premier de ce genre d'entreprise consiste en dernière analyse à maximiser le rendement du capital versé par le ou les propriétaire(s) et même la rémunération du facteur travail apparaît comme subordonnée à celle du capital.

b) Répartition des bénéfices

Dans l'esprit des coopérateurs, l'accumulation de bénéfices à la fin d'un exercice financier s'explique par des motifs de prudence et de prévoyance; dans l'établissement d'un budget annuel d'exploitation, ceux-ci s'assurent de pouvoir couvrir les frais de dépenses courantes et ajoutent une certaine réserve qui leur permettra de faire

face à des difficultés imprévues sans se retrouver dans l'obligation de recourir à des sources extérieures de financement. Lorsque à la fin de l'année, une fois que l'objectif de prestation de services aux membres-usagers a été atteint à la pleine satisfaction de ceux-ci, différents moyens sont préconisés pour répartir de façon équitable les trop-perçus.

1. Remise aux membres d'une ristourne établie au prorata des transactions de ceux-ci avec leur coopérative. Cette ristourne prend souvent la forme de services nouveaux ou étendus dispensés à tous les membres.

2. Versement des bénéfices à un fonds de développement coopératif qui pourra servir aussi à d'autres coopératives en voie de formation.

3. Don à des fins communautaires et sociales.

Dans l'entreprise, la maximisation des profits constitue l'objectif premier et toutes les activités inhérentes à la production de biens ou à la prestation de

services demeurent totalement déterminées par celles-ci. Les profits sont donc répartis entre les propriétaires ou actionnaires au prorata de l'importance des capitaux consentis et le reste est réinvesti dans l'entreprise afin de générer des profits additionnels.

c) Dévolution désintéressée de l'actif net en cas de dissolution d'une coopérative

Ce principe consacre les visées non-lucratives des associations coopératives jusqu'à la dissolution finale de celles-ci; en pareil cas, il est de mise que l'actif net plutôt que d'être redistribué aux membres, soit versé à un organisme désintéressé. Dans des circonstances analogues, l'actif net d'une firme capitaliste serait de plein droit remis aux propriétaires au meilleur prix.

3. L'adhésion libre, ou le principe de la porte ouverte.

Il faut entendre que toute personne est libre d'adhérer à une coopérative pourvu qu'elle s'engage à respecter les statuts et règlements. Dans certains cas, les

candidatures doivent être acceptées par un comité de sélection ou le conseil d'administration pour des raisons purement techniques ou pour s'assurer que les futurs membres partagent l'esprit et l'application de la philosophie du coopératisme. Par ailleurs, la nature des activités d'une coopérative peut délimiter et restreindre l'adhésion à ceux qui sont en mesure d'être ou de devenir des usagers (coopératives de production, de consommation ou d'habitation). En corollaire, ce principe proscriit l'usage de critères discriminatoires de toute nature pour l'adhésion des membres. Adhésion libre présuppose adhésion volontaire: une coopérative ne pourrait grouper que des personnes qui ont voulu en faire partie, en dehors de toute obligation extérieure. On établit ainsi un prérequis nécessaire mais non suffisant pour permettre la participation active des membres aux affaires de leur coopérative.

L'usage des biens ou des services produits par une firme capitaliste, bien que libre en principe, demeure assujetti aux volontés et besoins de celle-ci par des mécanismes de persuasion et de conditionnement des plus efficaces. Par contre l'accès à la propriété de l'entreprise

reste libre pour les sociétés de capital-actions par l'achat d'actions en fonction des capacités financières. Les sociétés à capital privé ne sollicitent généralement pas le partage libre de leur propriété.

4. Achat et vente au comptant

Il faut resituer ce principe dans le contexte de l'époque de l'expérience de Rochdale alors que les prolétaires se retrouvaient souvent à la merci de prêteurs usuriers et ce même pour combler leurs besoins de consommation les plus élémentaires. En outre l'achat et la vente au comptant facilitaient grandement l'autofinancement de la coopérative à même les parts sociales et les transactions avec ses membres. Même si de nos jours l'application de ce principe a perdu de sa pertinence l'esprit qui s'en dégage s'est perpétué en termes d'autodétermination dans les transactions financières entre les membres et leurs coopératives.

Plusieurs entreprises s'adonnant au commerce de détail favorisent la vente à crédit auprès de leur clientèle afin d'augmenter encore davantage le volume des

ventes et de réaliser un profit supplémentaire grâce aux intérêts perçus sur les montants ainsi empruntés.

5. La neutralité

Une résolution de l'assemblée générale de Rochdale du 4 février 1850 donnait à chaque membre: "la pleine liberté d'exprimer devant l'assemblée, en temps opportun et d'une manière convenable, ses sentiments sur n'importe quel sujet".¹ Ce principe vient apporter un complément essentiel à celui de la porte ouverte en ce qu'il permet aux coopératives d'accueillir dans leurs rangs des personnes de convictions politiques et religieuses différentes. Lambert souligne cependant que plusieurs coopératives ou mouvements coopératifs ont au cours de l'histoire appuyé ou même formé certains partis politiques. Charles Gide plus approprié pour exprimer l'autonomie des coopératives par rapport aux diverses tendances idéologiques; cependant comme l'avait observé Marx, cette indépendance constitue un élément très difficile à réaliser concrètement à cause des intérêts des membres et de leur appartenance à d'autres mouvements d'ordre idéologique.

1 Lambert, p. 74

Karl Marx avait jetté beaucoup de lumière sur les liens qui unissaient et unissent encore de nos jours la bourgeoisie capitaliste et les structures politiques et idéologiques susceptibles de maintenir le statu quo dans l'ordre social. Conscient de ces intérêts manifestés, le monde capitaliste se doit d'appuyer et de financer les formes idéologiques et politiques qui sont en mesure de garantir la réalisation de ses intérêts.

6. L'action éducative

Ce principe découle directement de la mission réformatrice des pionniers du coopératisme qui sous l'inspiration d'Owen et d'autres penseurs socialistes de l'époque voulaient faire connaître et propager la doctrine et la pratique coopératives à travers le monde. Il réitère le droit pour les membres d'une coopérative à l'information sur toutes les affaires qui les concernent au sein de l'association coopérative et le devoir de connaître et de faire connaître à ces semblables la doctrine coopérative et ses implications. Ce principe requiert et encourage donc la participation des membres à tous les paliers structurels de leur organisation. On cherche à éduquer les membres sur la

5.

nature réelle des produits et services que leur fournit la coopérative de façon à en rationaliser l'usage en fonction des besoins réels.

L'entreprise capitaliste inonde les usagers d'information non désintéressée sous forme de publicité qui dans plusieurs cas se traduit par un conditionnement systématique du consommateur en fonction des intérêts de la première et aux dépens du second. D'autre part les services de "relations publiques" sont davantage préoccupés par la justification des actions de l'entreprise en camouflant parfois les renseignements que le consommateur serait en droit de connaître s'il veut exercer librement ses choix en matière de consommation.

7. L'intercoopération

Pour réaliser ses ambitions réformatrices, le mouvement coopératif vise à se propager de façon autonome, c'est-à-dire en comptant sur ses propres moyens. L'intercoopération encourage toute coopérative constituée à prêter soutien technique, financier et moral à toute autre coopérative en voie de formation ou en proie à des difficultés

uy

quelconques. On cherche ainsi à favoriser le développement de la coopération dans tous les domaines possibles tout en s'inspirant d'une doctrine commune. La solidarité qui se dégage de ce principe a incité chaque association coopérative à se regrouper et à mettre en commun ses ressources afin de faciliter la tâche aux futurs coopérateurs.

Les penseurs du libéralisme économique préconisaient une concurrence féroce entre les firmes pour s'approprier un marché capable d'absorber leurs produits ou services. Les nombreux phénomènes d'intégration horizontale qu'on connaît depuis la seconde moitié du XXI^{ème} siècle s'inspirent de motifs opposés à ceux de l'intercoopération.

A chacun de ces principes de fonctionnement il faut reconnaître deux dimensions importantes: l'intériorisation au niveau des attitudes et des idéologies et l'institutionnalisation qui se révèle au niveau des normes d'action. Cependant certains des principes s'apparentent davantage à l'une ou l'autre de ces deux dimensions et ce en fonction du degré d'institutionnalisation et de structuration; nous aurons l'occasion bientôt d'analyser la relation bilatérale entre les structures et les acteurs en traitant du structuro-fonctionnalisme.

Pour mieux souligner l'importance de ce cadre doctrinal en tant que moelle épinière du mouvement coopératif, il faut rappeler l'universalité de ces principes dans l'espace et le temps. Malgré certaines modifications ou plutôt adaptations de parcours dues principalement aux circonstances atténuantes, les principes qui régissent les associations coopératives sont demeurés sensiblement les mêmes depuis Rochdale et ils reçoivent l'adhésion des membres de différents types de coopératives dans des contextes socio-économiques des plus variés. Ceci justifie d'autant plus l'étude du phénomène coopératif sous l'angle des valeurs véhiculées par celui-ci et les conséquences qu'on peut en déduire au niveau des personnes qui y adhèrent.

CHAPITRE III

LA COOPERATIVE EN TANT QU'ORGANISATION SOCIALE

Lors de l'analyse de la doctrine coopérative et de ses implications au chapitre précédent, nous avons identifié ce qui correspond aux normes de comportement ou valeurs qui animent sous forme de représentations mentales les personnes qui oeuvrent au sein d'un type d'organisation sociale à la fois spécifique et fort apparenté à d'autres types d'institutions. Ces normes de conduite ne sauraient prétendre à une existence propre si elles ne se traduisaient par des structures et des comportements concrets et observables. Nous allons donc aborder l'étude de ces unités sociales sous l'angle de la théorie sociologique des organisations puisqu'elle procure un cadre conceptuel et un bagage empirique susceptible de faciliter la compréhension de l'entité coopérative. Une telle analyse constitue un prérequis nécessaire à l'étude des relations ou des liens entre les valeurs d'une part et les structures des organisations coopératives d'autre part et de la nature intégrante ou dialectique de ces liens. Précisons en outre que nous nous en tiendrons exclusivement pour les besoins de la cause à l'aspect formel des organisations coopératives.

A. Définitions et traits dominants

1. Considérations générales

La théorie des organisations ou les différentes versions théoriques qu'elle regroupe occupe une place prédominante en sociologie. De nombreuses tentatives tant théoriques qu'empiriques ont permis d'accumuler une foule de connaissances sous formes de concepts, de paradigmes et de constatations empiriques relativement complètes sans être nécessairement intégrées pour autant. Plusieurs auteurs ont avancé des définitions plus ou moins convergentes du phénomène bien que l'on y retrouve généralement deux caractéristiques marquantes: un groupe social et la poursuite de buts quelconques. A titre d'exemple, voici deux définitions typiques:

"A form of social grouping which is established in a more or less deliberate or purposive manner for the attainment of a specific goal"¹

1 Mouzelis, Nicos P. Organization and Bureaucracy, Aldine publishing company, Chicago, 1967, p. 4.

"An organization is considered to be a social unit within which people have achieved somewhat stable relations (not necessarily face-to-face) among themselves in order to facilitate obtaining a set of objectives or goals"¹

Donc à la base il est impossible de concevoir une organisation sans l'existence d'un groupe social aux dimensions et aux structures variées, et ce facteur explique en bonne partie l'intérêt qu'ont porté les sociologues à l'étude de ce phénomène. Le degré de cohésion sociale du groupe doit s'interpréter à la lumière du but ou des buts poursuivis par les membres selon qu'ils soient précis ou diffus, multiples ou uniques. Dans tous les cas cependant, la poursuite d'objectifs représente une caractéristique essentielle d'une organisation et constitue la condition première de l'adhésion des membres au groupe. En ce sens, une entreprise, un parti politique, une Eglise, un syndicat, une organisation volontaire bien que poursuivant des objectifs fort différents et regroupant des personnes hétérogènes n'en constituent pas moins de véritables organisations.

1 Letterer, Joseph A. Organizations: Structure and Behavior. Wiley and Sons, New York, 1968, p. 5.

D'ailleurs H.A. Simon a concentré beaucoup de réflexion et de recherche aux liens qui unissent les objectifs d'une organisation aux motifs qui animent les membres qui y vivent.

"Behaviour in formal organizations is not completely emotive or aimless. On the contrary, it is primarily purposive. People become organized in order to pursue a common objective. In doing so, they have to coordinate their activities in a conscious way. It is precisely this purposiveness, this conscious coordination of relationships, which mainly distinguishes formal organizations from other kinds of social groupings.¹

Cette conception de l'organisation nous sera très utile lorsque nous aborderons leur étude sous l'angle intégrative et dialectique et du rôle des acteurs en présence.

1 Simon, H. Recent Advances in Organization Theory, in Research frontiers in Politics and Government, Brookings Lectures, Brookings institution, 1955, p. 30.

2. Les coopératives en tant qu'organisations

Si l'on est en droit de postuler que les coopératives se prêtent à l'étude sous l'angle de la théorie organisationnelle, quelles sont ses caractéristiques intrinsèques qui s'apparentent aux définitions citées précédemment? Plusieurs auteurs dont Henri Desroche ont insisté sur le double caractère "d'entreprises associées" des coopératives et c'est à partir de ces deux concepts qu'il est possible de dégager le parallèle entre la réalité coopérative et le cadre théorique des organisations.

En effet le concept d'association correspond de très près à celui de groupe puisque le premier constitue une forme particulière du second. Nous avons eu l'occasion d'étudier précédemment comment et à partir de quelles modalités se forme et se perpétue le groupe de personnes réunies dans l'enceinte coopérative. Cette association regroupe ses membres sur une base volontaire et de ce fait on peut affirmer que le groupe bénéficie d'une existence propre qui occupe une place relativement importante par rapport à d'autres types d'organisations. Le groupe ainsi constitué se structure et s'organise de façon à satisfaire certains des besoins économiques et sociaux de ses membres.

A son tour, le concept d'entreprise fait appel à l'aspect finalité ou poursuite de buts de l'association coopérative. Dans la majorité des cas, du moins si l'on s'en tient aux principes susmentionnés, les buts poursuivis sont de deux ordres: économique et social. La finalité économique des coopératives s'explique par leur engagement concret dans la production de biens ou la prestation de services à partir des ressources qu'elles mobilisent. Comme pour toute autre forme de firme, l'action et l'orientation du groupe est déterminée par la nature de ses objectifs économiques. A la différence cependant, des entreprises purement industrielles ou commerciales, les coopérateurs se préoccupent avant tout d'assurer ou d'accroître leur bien-être et celui de leurs semblables sans pour autant exercer un profit. De même les visées réformatrices de la doctrine et du mouvement coopératifs comportent une finalité essentiellement sociale bien que fort ambitieuse. En fait cet objectif de réforme veut tenter de ramener à des dimensions plus sociales et humaines l'ordre économique.

En conclusion malgré leur spécificité propre, les coopératives n'en présentent pas moins toutes les caractéristiques des organisations et de ce fait se prêtent à l'étude d'un tel cadre théorique.

B. Structures

Appréhendées par le volet de leur structure formelle, chaque coopérative comporte un certain nombre de traits communs qui chevauchent d'autres aspects différenciés comme le secteur d'activité, la taille, la composition et la situation géographique. La présence de cette structure commune doit se concevoir en rapport avec les principes de la doctrine coopérative en ce qu'elle vise à garantir un meilleur fonctionnement de ceux-ci. Nous nous pencherons plus loin sur la dynamique qui préside au reflet de la doctrine au moyen de la structure bien qu'auparavant il soit nécessaire de mieux comprendre ces formes structurelles. Cette structure se concrétise par la présence au sein de toute organisation coopérative d'un certain nombre d'instances dotées de pouvoirs précis.

1. L'assemblée générale

Composée par l'ensemble des membres, indépendamment du nombre de parts sociales détenues, l'assemblée générale constitue l'instance suprême d'une coopérative. Elle sanctionne ou désapprouve par vote démocratique toutes

les grandes décisions portant sur l'orientation générale, le budget, les règlements, le membership et l'usage des trop-perçus. Elle se réunit habituellement une fois l'an bien qu'elle puisse être convoquée plus souvent lorsque des questions importantes l'exigent. Elle seule peut élire des membres aux différents conseils chargés d'administrer les affaires courantes de la coopérative entre les assemblées générales.

Tous ces autres conseils sont mandatés par l'assemblée générale et sont responsables de leurs activités devant celle-ci. Elle possède le pouvoir de révoquer toute décision qu'elle juge contraire à l'intérêt collectif de la coopérative et de remercier les officiers qui n'ont pas respecté leur mandat.

2. Le conseil d'administration

Le nombre de membres qui le composent de même que la portée de ses pouvoirs et de ses responsabilités est prescrit dans la charte de la coopérative. Il est responsable de la mise en oeuvre du mandat de l'assemblée générale entre les réunions de celle-ci et par conséquent

il dirige l'administration et les affaires courantes de la coopérative. A ce titre il approuve les décisions en matière de financement, de personnel et de production pour l'assemblée générale. Il doit produire un rapport d'activité qu'il doit soumettre à l'assemblée et être en mesure de répondre à toutes les questions des membres portant sur le contenu de celui-ci.

Dans plusieurs coopératives, les membres du Conseil d'administration élisent à même leurs rangs un Conseil exécutif qui comporte un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire. Ces quatre personnes sont mandatées par le Conseil d'administration pour assumer la direction de la coopérative.

3. Le Conseil de surveillance

Ses membres sont élus à même l'assemblée générale et ont pour mandat de contrôler l'observance des principes coopératifs, les finances et la réalisation de toutes les résolutions votées en assemblée générale. Sa juridiction s'étend à toutes les composantes et à toutes les questions qui intéressent la coopérative. La présence

d'un tel Conseil est relativement unique aux organisations coopératives et vient s'ajouter aux mécanismes de contrôle dont disposent les membres.

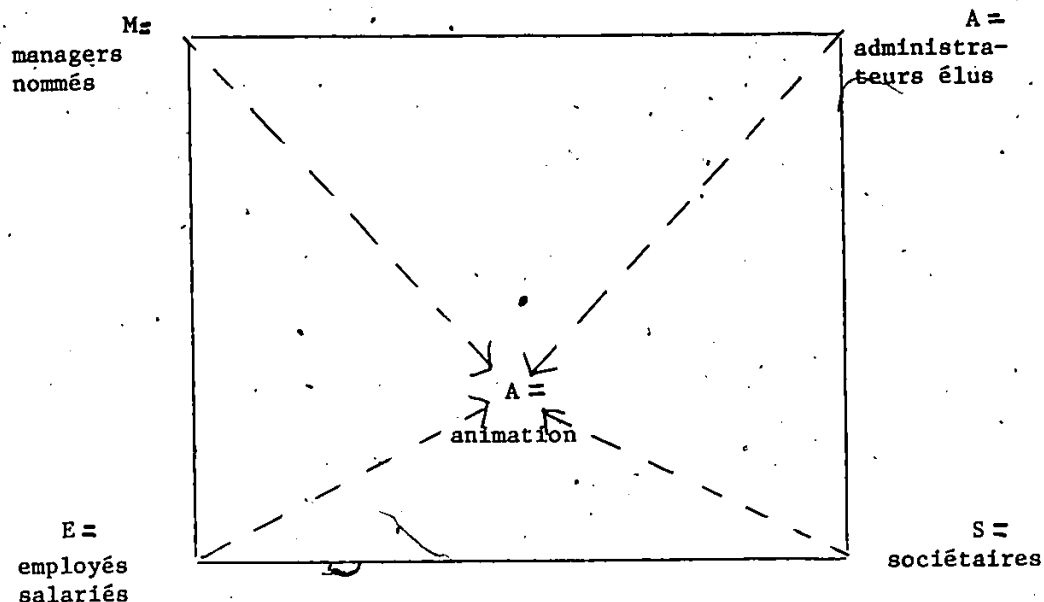
4. Les employés

A l'exception des coopératives de production où les membres-usagers agissent à titre de propriétaires-employés, la grande majorité des coopératives ont à leur service des employés rémunérés permanents ou à temps partiel pour mener à bien l'exploitation de l'entreprise. La composition quantitative et qualitative des effectifs permanents, la structure organisationnelle et la division du travail des coopératives diffère assez peu à cet égard des autres types d'organisation. Bien que tous les employés par le biais des canaux hiérarchiques soient responsables auprès des membres et des trois Conseils décrits précédemment, ils n'en jouent pas moins un rôle déterminant au sein des coopératives. Face à eux, les coopératives en leur qualité d'employeurs doivent se soumettre à toutes lois qui régularisent les salaires, les conditions de travail et les relations de travail.

C. Sous-groupes

A l'intérieur de ces structures on retrouve une gamme de groupes sociaux jouissant de statuts différenciés et d'autant de rôles sociaux prescrits par des principes et des règlements formels et/ou latents. Les statuts et règlements précisent les pouvoirs, les devoirs, les responsabilités et les délimitations de chacun de ces rôles et des mécanismes de contrôle veillent à l'intérêt collectif des membres.

Henri Desroche constate d'ailleurs que l'animation d'une coopérative correspond à la résultante de l'interaction entre les quatre sous-groupes qui composent la structure organisationnelle, c'est-à-dire les sociétaires (S), les administrateurs élus (A), les cadres ou managers employés (M) et les employés salariés non-cadres. (E)



Ce modèle sera d'une grande utilité pour l'étude des liens qui existent entre les structures d'une part et les valeurs ou normes que partagent les sous-groupes d'autre part. Etant donné que la présence de ces structures et des sous-groupes sociaux qui les composent sont quasi universels, nous allons par conséquent concentrer l'analyse sur ces prémisses plutôt que les différences et les particularités qui relèvent davantage de l'aspect entreprise-firme.

1 Desroche, Henri. Le développement intercoopératif. Librairie de la cité universitaire, Sherbrooke, Québec, 1969, p. 35.

D. Fonctionnement

Pour parvenir à leurs fins, les coopératives doivent remplir les fonctions économiques essentielles que l'on retrouve à l'intérieur de toute entreprise. La dimension de l'organisation coopérative peut varier en fonction du nombre de membres, du territoire géographique à desservir et du secteur économique à l'intérieur duquel elle oeuvre. Le secteur économique en question est déterminé par les besoins des membres et la disponibilité des ressources matérielles et humaines.

Si on fait exception des instances qui relèvent directement de l'assemblée générale, le fonctionnement quotidien d'une coopérative repose entre les mains d'employés rémunérés ou parfois de membres bénévoles. L'organisation du travail des employés doit répondre aux impératifs de l'efficacité et de la division des tâches et on retrouve souvent une structure hiérarchisée de forme pyramidale et où les relations d'autorité émanent d'en haut.

CHAPITRE IV

APPROCHE INTEGRATIVE (structuro-fonctionnalisme)

A partir de l'univers de la connaissance sociologique, il est possible de discerner deux grandes tendances susceptibles de contribuer à la compréhension de la dynamique qui anime les institutions sociales: l'approche intégrative et l'approche dialectique. La première tendance regroupe les tenants des théories de nature fonctionnaliste et structuro-fonctionnaliste qui visent à expliquer les faits sociaux à l'aide de concepts, de cohésion sociale, d'équilibre, de convergence d'intérêts et de besoins, ou encore de valeurs et de normes d'intégration. A l'opposé la seconde école de pensée s'inspire des divergences conflictuelles inhérentes aux structures sociales. Dans les deux cas, l'analyse des mécanismes du changement social fait appel à des cadres conceptuels et théoriques difficilement compatibles.

Au cours des deux prochains chapitres, nous allons aborder l'étude des organisations coopératives sous l'angle de ces deux approches pour tenter de mieux cerner la dichotomie association-entreprise que nous avons relevée précédemment.

A. Le structuro-fonctionnalisme de Parsons

Pour Parsons une organisation se conçoit comme un système social dans le cadre de la théorie générale de l'action. En ce sens, le système évolue en fonction d'un équilibre dynamique qui ne peut être atteint que dans la mesure où les acteurs sociaux partagent des valeurs et des normes communes. Cette recherche du consensus chez les acteurs sociaux et de l'équilibre qui en résulte pour le système social constitue un postulat fondamental du structuro-fonctionnalisme parsonnien:

"It can be taken as a fundamental proposition of social science that no system of the "play of interests" can be stable unless the pursuit of these interests is carried out within an institutionalized normative system - a common framework of values, of generalized norms, and of the structuring of the interests themselves."¹

1. Parsons, Talcott. "Polarization and the Problem of international Order" Berkeley Journal of Sociology, VI, no. 1, 1961, 115-134.

Quels sont les concepts et paradigmes inhérents à la théorie de Parsons et dans quelle mesure expliquent-ils adéquatement le phénomène des organisations coopératives? Etablissons d'abord que Parsons a tenté d'appliquer son modèle de système social aux organisations bien que cette étude demeure relativement incomplète. Nicos P. Mouzelis note d'ailleurs que:

"Although he has written only a few articles on the subject, and although he manifestly is not well acquainted with all organization literature, his systematic conceptualisation of the entire organisation as a social system constitutes the most elaborate attempt to provide a really sociological framework for organisation analysis."¹

1 Mouzelis, Nicos P. Organisation and bureaucracy.
Aldine, Chicago, 1968, p.149

Dans l'esprit de Parsons, une organisation se définit donc comme essentiellement un système social composé de sous-systèmes et intégré à son tour à d'autres systèmes plus globaux. Cette conception de l'organisation permet une analyse de sa structure interne de même que l'étude des relations de l'organisation avec son environnement culturel et social.

1. Le cadre conceptuel

Pour bien cerner et interpréter le phénomène des organisations coopératives à l'aide du modèle parsonien, il faut en un premier temps définir et expliquer cet appareillage conceptuel et la nature des liens qui les unissent. Le caractère systémique du modèle structuro-fonctionnaliste commande d'ailleurs que tous les éléments conceptuels du système soient intégrés et pris en considération lorsqu'on y recourt pour analyser un fait social afin de ne pas trahir la pensée de l'auteur et de rendre pleinement justice à sa théorie. Dans un deuxième temps, nous serons alors plus à même d'appréhender et d'interpréter dans une certaine mesure les différentes facettes des coopératives en tant qu'organisations.

Pour traiter de cette partie du travail, nous puiserons principalement dans un ouvrage publié par Guy Rocher et intitulé: Talcott Parsons et la sociologie américaine¹. Dans cet ouvrage Rocher résume, explique et décrit les composantes de la théorie générale de l'action de Parsons.

2. Système d'action sociale

A la base de la théorie de Parsons on retrouve le concept clé de l'action sociale: "L'action sociale, dans le sens où il (Parsons) l'entend, c'est toute conduite humaine qui est motivée et guidée par les significations que l'auteur découvre dans le monde extérieur, significations dont il compte et auxquelles il répond"². Cette signification s'entend par "la perception que l'acteur a de son environnement, des sentiments qui l'animent et des idées qui l'habitent, des motivations qui le font agir, et

1 Rocher, Guy. Talcott Parsons et la sociologie américaine, P.U.F., Paris, 1972.

2 Rocher, Guy, p. 44.

des réactions qu'il a à sa propre action".¹ Pour Parsons l'acteur dont il est ici question peut prendre la forme d'un individu autant que d'un groupe ou d'une institution sociale.

D'autre part, il faut préciser que la subjectivité de l'acteur compte autant en importance que la situation ou l'environnement objectif au sein duquel il agit et plus particulièrement les relations ou interactions entre l'acteur et la situation. L'acteur est un être en situation dans le cadre d'un environnement qui comprend le milieu physique comme tel, le milieu social, les objets culturels ou symboliques et finalement le domaine des normes ou des valeurs. En résumé l'action sociale regroupe nécessairement les quatre éléments suivants: un sujet-acteur, une situation, des symboles et des règles, normes ou valeurs.

Une autre notion fondamentale chez Parsons consiste à aborder l'action sous l'angle systémique dans ce sens où chaque unité-acte peut se décomposer "en fraction de gestes, de paroles, de mimiques dont la totalité reconstituée forme par exemple un rôle social".² De la même

1 Rocher, Guy, p. 44

2 Ibid., p. 44

façon chaque unité-acte fait partie d'un ensemble sur lequel il peut exercer une influence et auquel il est appelé à réagir. Parsons préconise d'autres exigences qui font de l'action sociale un véritable système d'action: ces trois conditions caractéristiques de tout système d'action prennent la forme d'une structure, d'une fonction et d'un processus. Par structure, il faut entendre les modalités d'organisation et d'agencement qui assurent une stabilité relative au système et un point de référence aux fins d'analyse. La fonction d'un système regroupe l'ensemble des activités capables d'assurer le maintien du système en répondant à ses besoins tant internes qu'externes. Enfin, le processus signifie que l'évolution et le fonctionnement du système sont conditionnés par des règles et des modalités quelconques. De ces trois conditions, il dégage les concepts originaux de variables structurelles (pattern variables) et de prérequis fonctionnels, d'où l'appellation de théorie structuro-fonctionnaliste. Guy Rocher précise que la notion de système d'action ne constitue pas dans l'esprit de Parsons une entité concrète mais plutôt "un mode de reconstruction mentale de la réalité", le concept peut cependant s'appliquer à une très grande diversité de phénomènes de dimensions et de natures variées.

3. Structure

Dans ses écrits Parsons revient souvent à une préoccupation, celui de l'ordre dans tout système d'action; un tel souci lui valut d'ailleurs de nombreuses occasions de prêter le flanc à la critique. Cet ordre et les conditions qui la régissent, il les conçoit par le biais de la structure. "Le théorème le plus fondamental de la théorie de l'action me paraît être que la structure des systèmes d'action consiste dans les modèles culturels de signification, qui sont institutionnalisés dans le système social et la culture, et qui sont intériorisés dans la personnalité et l'organisme".¹ Comment se présentent et s'agencent ces modèles culturels de façon à pouvoir régulariser un système d'action?

Il faut dire que ceux-ci se présentent concrètement pour l'acteur sous la forme d'un choix dichotomique; ainsi l'acteur accepte ou rejette une valeur sociale

1 Parsons, Talcott. The Point of View of the Author, dans The Social Theories of Talcott Parsons, Prentice Hall, 1961, p. 342, dans Rocher, p. 54.

quelconque et ce choix oriente la nature de son action. Parsons emprunta cette notion à Ferdinand Tönnies et sa théorie des rapports sociaux sociétaires ou communautaires. Une étude empirique sur le rôle social du médecin l'amena à la conclusion que l'opposition établie par Tönnies entre société et communauté n'était pas unidimensionnelle mais pluri-dimensionnelle. Parsons ramène donc à quatre séries le nombre de dilemmes culturels qui s'offrent généralement comme choix à l'acteur dans l'orientation de son action et c'est ce qu'il appelle les "variables structurelles" (pattern variables).

a. Universalisme vs particularisme

En portant un jugement sur un objet physique ou social, l'acteur peut s'inspirer de critères généraux applicables à toute une série d'objets ou encore il peut s'inspirer des caractéristiques particulières à cet objet et des critères qui ne s'appliquent qu'à cet objet: dans le premier cas il optera pour l'universalisme et dans le second cas pour le particularisme.

b. Performance vs qualité

On peut juger d'un objet quelconque selon sa capacité de produire, faire ou accomplir un résultat donné ou encore selon l'importance des caractéristiques propres à l'objet: critère de performance dans le premier cas et de qualité dans le second.

c. Neutralité affective vs affectivité

Lors de l'appréhension et du jugement qu'il porte, l'acteur peut faire abstraction de sa sensibilité et des sentiments qu'il éprouve à l'égard de l'objet, au profit de la finalité et de l'instrumentalité de l'objet ou encore il peut laisser libre cours à ses sentiments dans ses rapports avec certains autres types d'objets.

d. Spécificité vs diffusion

L'acteur peut entrer en rapport avec un objet en fonction de certains aspects spécifiques ou encore en fonction de critères globaux. Dans le premier cas, il opte pour la spécificité comme par exemple avec des clients des travailleurs et dans le second cas il recourt à la diffusion.

On peut constater que le particularisme, la qualité, l'affectivité et la diffusion s'apparentent aux rapports communautaires de Tönnies alors que l'universalisme, la performance, la neutralité affective et la spécificité sont plus directement associés aux rapports sociétaux. Il apparaît évident que le modèle de Parsons complète celui de Tönnies en lui conférant une plus grande flexibilité et une plus grande capacité analytique.

Une dernière distinction s'impose si l'on veut saisir pleinement l'aspect structurel de la théorie générale de l'action. Deux groupes de variables structurelles portent davantage sur l'objet (universalisme/particularisme et qualité/performance) et Parsons les appelle les variables structurelles de modalité de l'objet. Le second groupe de variables se rattache surtout à l'acteur (spécificité/diffusion et neutralité affective/affectivité) et Parsons y réfère par l'expression variables structurelles d'orientation à l'objet. Ainsi on retrouve la dualité structurelle acteur/situation avec huit options d'orientation possibles.

4. Fonctions

Alors que dans l'esprit de Parsons la structure assure l'équilibre et la stabilité d'un système d'action, l'étude des fonctions nous permettra d'analyser son activité. Selon l'auteur "La notion de fonction est centrale à la compréhension de tous les systèmes vivants. En effet, elle n'est rien d'autre que le corollaire de la notion de système vivant, dont elle décrit certains caractères dont les uns concernent les rapports entre le système et son environnement, tandis que les autres ont trait à la différenciation interne du système lui-même"¹. Donc par fonctions il faut entendre l'ensemble d'activités qui permettent de répondre aux besoins internes et externes d'un système. Selon Parsons, tout système se conçoit comme une entité autonome dotée d'un fonctionnement qui lui est propre et comme un sous-ensemble d'un système plus global; de cet énoncé il extrait une série de fonctions qui ont trait aux besoins internes du système et une seconde série qui répond aux besoins créés par les rapports que le système entretient avec son environnement. Pour qu'un système se maintienne et fonctionne adéquatement, il doit générer des activités susceptibles de répondre à ces deux ordres de

1 Some Problems of General Theory in Sociology, dans Theoretical Sociology: Perspectives and Developments, New-York, 1970, p. 29 dans Rocher p. 60.

besoins. En second lieu, Parsons propose une autre distinction fondée sur des critères différents, c'est-à-dire entre les buts du système et les moyens qu'il met en oeuvre pour les atteindre. On retrouve donc les activités de consommation et qui correspondent à l'obtention des buts recherchés et les activités "instrumentales" qui concernent l'identification et l'utilisation des moyens appropriés. C'est en combinant ces quatre variables que Parsons en arrive à "la présence nécessaire de quatre fonctions dans tout système d'action". Il préconise que ces quatre fonctions et les besoins correspondants doivent se retrouver dans un système d'action et c'est ce qu'il nomme "les prérequis fonctionnels", chaque fonction étant essentiellement composée d'unités-actes.

a. Adaptation

Cette fonction regroupe toutes les unités-actes qui établissent et particularisent les rapports entre un système d'action et son milieu ambiant, c'est-à-dire un autre ou d'autres systèmes d'action ou de non-action.

Ainsi par l'adaptation un système puise dans son environnement les ressources dont il a besoin en échange des

produits qu'il fournit de façon à pouvoir aménager et transformer ces ressources. De cette façon et par le processus d'échange, le système s'adapte à son environnement tout en tentant d'adapter l'environnement à ses besoins.

b. Poursuite des buts

Elle comprend toutes les unités-actes qui servent à définir les buts du système, à mobiliser et gérer les ressources et les énergies en vue de l'obtention de ces buts et à obtenir finalement la gratification recherchée. C'est d'ailleurs cette recherche des buts qui établit une distinction entre systèmes d'action et de non-action.

c. Intégration

Il s'agit de l'ensemble des unités-actes qui visent à contrôler le système en prévenant ou en empêchant toute forme de déviation et en assurant une coordination harmonique de tous les éléments. Parsons l'identifie à l'élément stabilisateur du système en ce sens qu'elle tend à neutraliser les changements et les perturbations trop brusques.

d. Latence

Il faut entendre par ce terme les actes qui contribuent à assurer la motivation des acteurs à l'intérieur d'un système d'action; il faut noter que cette motivation se consomme dans l'action et que le système requiert une certaine dose d'énergie qu'il doit canaliser à la réalisation de ses buts. C'est grâce à cette fonction, souligne Parsons, qu'un système d'action peut entretenir des liens avec l'univers culturel et symbolique.

Ces quatre fonctions essentielles à tout système d'action s'agencent, selon la différenciation externe/interne et moyens/buts, sous la forme d'un paradigme matriciel:

	A Moyens	Buts	G
Externe	Adaptation	Poursuite des buts	
Interne	Latence	Intégration	
	L		I

5. Structuro-fonctionnalisme.

La prochaine étape dans l'étude du modèle parsonien consiste maintenant à établir la nature des relations entre les variables structurelles et les prérequis fonctionnels. Les activités d'un acteur dans l'exécution d'une fonction donnée s'inspirent d'une combinaison particulière et spécifique de variables structurelles; pour chaque unité-acte, l'acteur devra faire appel à certaines variables d'orientation à l'objet et à d'autres de modalité de l'objet. Par conséquent, Parsons associe à chacune des fonctions deux variables structurelles de chaque type.

B. Analyse de l'organisation coopérative

Quelles formes particulières revêtent les variables structurelles et les prérequis fonctionnels au sein d'une organisation coopérative comme une caisse d'épargne et de crédit par exemple? Comment s'articulent-ils et dans quelle mesure ouvrent-ils la voie à l'analyse comparative? Ce sont des questions qui méritent d'être élucidées et qui constitueront la matière de la seconde partie de ce chapitre.

Rappelons que Parsons a consacré une partie infime de son oeuvre à l'étude des organisations et ce principalement sous l'angle des mécanismes de détermination du pouvoir et de la classification des organisations selon la nature et l'orientation des buts qu'elles poursuivent. Nous avons déjà défini que l'organisation est ici considérée comme un système d'action sociale composé de quatre sous-groupes d'acteurs: les membres, les dirigeants élus, les cadres rémunérés et enfin les employés.

1. Les variables structurelles

Nous retrouvons donc les deux composantes essentielles d'un système d'action: un groupe d'acteurs qui agissent et interagissent dans le cadre d'une situation définie: l'organisation coopérative. Quels sont les éléments culturels particuliers aux organisations coopératives qui structurent et orientent l'action et l'interaction des acteurs vis-à-vis des objets sociaux et non sociaux qu'ils retrouvent dans cette situation environnante?

Les valeurs inhérentes à la doctrine du coopératisme que nous avons précédemment identifiées fournissent aux acteurs les modèles culturels qui dans la mesure où ils sont intériorisés, prennent une signification qui sert à guider l'action de ceux-ci. Il reste à étudier et à catégoriser chacune de ces valeurs en fonction de la dichotomie des variables structurelles pour déterminer le type d'orientation qu'elles confèrent aux acteurs.

a. La démocratie

De par l'idéologie qu'elle véhicule en termes d'égalité et d'appartenance à un très grand nombre d'institutions, on est en droit d'affirmer que cette valeur s'apparente davantage à l'universalisme qu'au particularisme. Le caractère démocratique des assemblées générales des associations coopératives n'est pas unique à celles-ci et les membres qui y participent sont fortement incités, par divers processus d'intériorisation à respecter et à faire respecter cette valeur fondamentale dans toutes les institutions auxquelles ils appartiennent.

La démocratie se préoccupe davantage de la qualité des objets que de leur performance puisqu'elle dicte des règles de conduite d'un processus plutôt qu'un résultat escompté. Par exemple le principe "un homme, un vote" tient davantage à l'importance et à la qualité du statut et des droits de tous les membres qu'au montant des contributions et transactions de chacun des membres.

Lorsque l'on accepte de traiter des droits et des devoirs de chaque individu selon des critères égalitaristes, il faut nécessairement laisser en veilleuse certains sentiments que l'on éprouve à l'endroit de certains en particulier. Les intérêts particuliers ou singuliers ne seront pris en considération qu'à la condition de correspondre à l'intérêt général ou du moins majoritaire. Donc la démocratie préconise la neutralité affective aux dépens des liens affectifs.

A l'intérieur d'une coopérative, le statut du membre se définit par sa qualité de propriétaire-usager et les règles de la démocratie régissent les rapports entre les membres en fonction de ce statut particulier.

b. Intérêt limité sur le capital et répartition des trop-percus

Ce principe peut s'interpréter comme un corollaire du précédent et dans ce sens il fournit aux acteurs une orientation similaire. Par exemple la mobilisation et la rémunération du capital tient compte des intérêts de l'ensemble des membres et de l'association et ne visent aucunement à favoriser les mieux munis aux dépens des autres.

L'usage du capital et des trop-perçus à des fins spéculatives est explicitement découragé et ils sont conçus comme des moyens nécessaires à la satisfaction des besoins des membres-usagers et au maintien de l'organisation.

Cette valeur commande des rapports sociaux fondés sur la neutralité affective et sur la spécificité parce que la voix de la majorité ne saurait tenir compte en toutes circonstances de statuts particuliers pour certains membres et que le statut d'usager de chaque membre vis-à-vis de la coopérative prédomine.

c. L'adhésion libre

L'absence de critères de sélection ou de discrimination dans l'adhésion des membres oblige à l'universalisme et à la qualité puisqu'on délaisse délibérément de côté tout trait particulier de chaque aspirant membre.

D'autre part, il va de soi que la neutralité affective est grandement favorisée par le principe de l'adhésion libre et que l'aspirant sera admis à la seule condition de respecter les règlements spécifiques de la coopérative.

d. La neutralité

Cette valeur oriente l'action des membres en fonction de l'universalisme, de la qualité, de la neutralité affective et de la diffusion.

e. L'action éducative

La mission réformatrice et éducative de toute coopérative vise à répandre et à démontrer le caractère universaliste du coopératisme. La formule peut répondre aux besoins d'individus de toutes conditions et être expérimentée dans une foule de secteurs d'activité.

Le message ainsi véhiculé porte à la fois tant sur la qualité (association) que sur la performance (firme) du coopératisme et l'importance que l'on accorde à l'éducation des membres et du public vise surtout la qualité des propriétaires-usagers.

L'affectivité en termes de motivation et de loyauté à une coopérative exige de chaque membre un choix personnel qui ne peut être totalement dépourvu de sentiments vis à vis des personnes en cause.

Dans la mesure où on cherche à éduquer de meilleurs coopérateurs, on s'attache davantage au caractère coopérateur de chaque individu et donc encore une fois sa spécificité de membre-usager.

f. L'intercoopération

Cette valeur a comme objet d'autres coopératives et/ou coopérateurs qu'il faut aider tout en favorisant la propagation de la doctrine. L'aide sera donc orientée en fonction d'un certain particularisme.

La performance de l'intercoopération domine sur la qualité puisque c'est le résultat de l'intervention qui compte.

Ce genre d'interaction peut dans certains cas être fondé sur un choix qui doit nécessairement tenir compte de considérations affectives.

La spécificité détermine les rapports entre coopératives puisque c'est en qualité de coopérative que chacune doit s'entraider.

Cette brève analyse nous force à constater que les valeurs que l'on associe au coopératisme offrent des choix très variés aux acteurs qui oeuvrent au sein de ce type de systèmes sociaux. On peut cependant discerner certaines tendances mais il serait futile de tenter d'en dégager une typologie car même à l'intérieur d'un système de valeurs précis le choix des acteurs dépend du degré d'intériorisation de ces valeurs et des circonstances qui entourent chacun de ces choix.

Une telle approche analytique à l'étude des organisations coopératives permet en outre de constater que la structuration de l'action des acteurs en fonction d'un système de valeurs assure une stabilité et un ordre au sein du système. D'une part le milieu ou la situation fournit des modèles normatifs particuliers à ce type d'organisation et d'autre part les acteurs sont incités à intérioriser ces modèles normatifs de comportement, ce qui leur permet d'interpréter et de prédire l'orientation de leur propre action et de celle des autres acteurs.

2. Les prérequis fonctionnels

Nous venons d'étudier les éléments structurels qui contribuent à la stabilité et à la continuité du système et il reste à voir les mécanismes qui assurent la vie du système d'action. Rappelons que Parsons considère que tout système d'action éprouve des besoins fondamentaux auxquels certaines activités ou fonctions du système doivent s'efforcer de répondre.

Une organisation coopérative considérée comme entité autonome doit satisfaire certains besoins internes en même temps qu'elle doit mettre en branle des activités susceptibles d'assurer son intégration à un système social plus vaste dont elle constitue un sous-système. La coopérative comme la plupart des institutions se fixe des buts qui à leur tour engendrent des activités qui prennent la forme de moyens destinés à les atteindre. On aura donc intérêt à étudier les fonctions d'une organisation coopérative d'après la classification interne/externe et but/moyen.

73

a) Adaptation

Une caisse d'épargne et de crédit entretient un nombre considérable de rapports avec ses membres, d'autres institutions et le public en général. Elle doit s'efforcer de recruter à même son territoire des membres qui pourront collaborer à la vie de la coopérative et qui en retireront en retour des services d'épargne et de crédit aptes à répondre à leurs besoins financiers. Les activités que comporte cette fonction comprennent les campagnes de publicité et de recrutement, les caisses scolaires et le bouche à oreille. C'est d'ailleurs à même l'assemblée des membres qu'elle recrute par élection les dirigeants qui siégeront au Conseil d'administration, au Conseil de surveillance et à la Commission de crédit. Les cadres et les employés rémunérés seront embauchés d'après leur compétence sur le marché du travail.

De par sa mission, une caisse d'épargne et de crédit comme toute autre coopérative doit être attentive aux attentes du milieu; celui-ci se compose d'un ensemble d'institutions ou de groupes sociaux. Les associations de loisir,

les clubs sociaux, ainsi que les citoyens défavorisés feront appel à la caisse pour obtenir aide technique, financière et humaine dans la réalisation de leurs objectifs ou la solution de leurs problèmes. D'autres institutions économiques ou législatives vont aussi exercer une influence marquante sur le fonctionnement de la coopérative. La détermination des taux d'intérêt et des montants et des conditions de prêts et d'épargne, seront assujettis aux règles du marché et au cadre juridique particuliers à une société et à une période quelconques.

Le public en général peut bénéficier de certains services de la coopérative tels que le paiement de diverses factures ou à titre de récipiendaire des campagnes d'éducation à l'épargne et au crédit.

En retour la caisse doit dispenser des services ou des biens qui correspondent aux besoins exprimés par ses différentes clientèles. Elle doit d'abord s'assurer de pouvoir mobiliser l'épargne de ses membres en offrant des taux d'intérêt concurrentiels; elle doit de même effectuer des prêts sur hypothèque ou sur reconnaissance de dettes aux membres qui en manifestent le besoin. Elle

fournit un service de conseil spécialisé en matière de budget familial, de placements et d'éducation à la consommation.

Pour mieux répondre aux attentes du milieu, la caisse mettra en oeuvre certaines activités qui se traduiront par une aide financière, technique et humaine à certains organismes sans but lucratif ou à d'autres coopératives. Ce type d'intervention lui permet de mieux s'intégrer à son milieu ambiant en participant activement à son évolution et en s'adaptant à de nouvelles contraintes.

b. Poursuite des buts

Les différents sous-groupes qui font partie d'une caisse d'épargne et de crédit contribuent chacun à leur façon et selon leur capacité et le rôle qui leur est dévolu à la détermination et à la réalisation des buts de la coopérative. Les grandes orientations et les principaux objectifs sont déterminés par les votes et les vœux qui sont exprimés lors des assemblées générales des membres et le Conseil d'administration se voit alors mandaté pour les réaliser et les faire respecter. Conséquemment l'organisation devra mobiliser les ressources humaines,

financières et techniques nécessaires à leur réalisation à l'intérieur des contraintes fixées par les membres. Par exemple à cause d'une conjoncture économique particulière, il faudra réviser la politique de prêts et offrir une gamme plus complète de services. Le milieu ambiant pourra indirectement influencer la fixation des buts dans la mesure où l'organisation est solidement intégrée au milieu et est représentative de celui-ci. De même des changements au niveau du cadre juridique, de la composition des membres, des fluctuations économiques, de l'action des institutions financières concurrentes et des politiques fiscales et monétaires constituent autant d'intervenants qui contribueront à modeler la détermination et l'atteinte des objectifs.

Il existe d'ailleurs des mécanismes institutionnalisés de renforcement et de contrôle visant à assurer la réalisation des buts et l'usage rationnel des ressources qui ont permis de les atteindre. En effet un degré appréciable de réussite dans la réalisation des objectifs contribuera à la réélection des dirigeants alors qu'un échec resultera vraisemblablement en leur éviction.

c. Intégration

Bon nombre d'institutions coopératives, y compris les caisses d'épargne et de crédit se sont dotées d'un Conseil de surveillance qui veille à ce que toutes les interventions de tous les acteurs en cause se fassent en conformité des modèles normatifs en vigueur au sein de l'organisation. On reproche parfois aux caisses d'épargne et de crédit leur conformisme et leur conservatisme face à certains changements qui les affectent de façon particulière ou qui s'inscrivent dans un mouvement social global. Une fois précisée les règles du jeu de façon d'ailleurs assez rigoureuse plusieurs mécanismes de contrôle et d'intégration à divers paliers visent à assurer l'adhésion des groupes sociaux en cause aux prescriptions établies. Puisqu'il s'agit d'une institution de nature financière, on porte une attention concentrée aux états financiers et à la manipulation des argents; celle-ci fait l'objet d'un système à responsabilités partagées entre des employés, des cadres et des dirigeants qui sont en mesure de se contrôler mutuellement.

D'autres activités de nature éducative telles que campagnes de promotion et de publicité à l'intention des jeunes, publication d'un bulletin d'information, mise sur pieds de colloques et de semaines de la coopération tendent d'inculquer aux membres et à d'autres groupes impliqués la nature et la portée des règles du jeu qui doivent prévaloir dans une organisation coopérative d'épargne et de crédit de même que la doctrine dont on s'inspire. Les principes du coopératisme sont demeurés à peu près inchangés depuis l'époque de Rochdale et ce bien que les institutions coopératives se soient propagées à un très grand nombre d'activités et de pays, ce qui tend à démontrer que les mécanismes d'intégration mis de l'avant par les coopératives se sont avérés efficaces et que l'on retrouve très peu de défections à l'intérieur du mouvement.

d. Latence

Dans le cas d'une caisse d'épargne et de crédit les fonctions d'intégration et de latence se recourent pour une part de sorte qu'il n'est pas toujours facile de cerner et de différencier les activités qui se rattachent à l'une

et l'autre fonctions. Cependant nous avons déjà constaté que l'éducation à la coopération constitue un principe fondamental et toutes les coopératives ont pour tâche de consacrer des efforts dans ce sens. On est donc en droit d'affirmer que l'intériorisation et l'assimilation de la doctrine coopérative par les sous-groupes impliqués occupent une place plus importante que dans d'autres types d'organisation et qu'en conséquence elle fournit une importante source de motivation. Cette motivation se traduit souvent par un recours au bénévolat de la part des membres pour l'exercice de plusieurs fonctions jugées essentielles à la bonne marche de l'organisation et même si les bénévoles doivent céder la place à d'autres, on accorde une place importante à la relève et à la création d'un réservoir de bénévoles. Il est évident que les gratifications qu'en retirent ces personnes sont d'un ordre non pécuniaire et que leur action s'inspire de motifs supérieurs inhérents à la doctrine du coopératisme.

On retrouve une autre source de motivation dans la capacité de la coopérative à satisfaire les besoins de ses membres. La qualité et la quantité des services dispensés par l'organisation constitue le fondement du lien qui

unit chaque membre à celle-ci et l'incite à contribuer à la réussite de ses objectifs. Il faut cependant convenir que des services similaires sont offerts par des organisations concurrentes non coopératives et qu'il incombe à chaque caisse d'épargne et de crédit de mettre en branle les mécanismes appropriés de motivation à l'intention de chacun de ses sous-groupes.

Le réservoir d'énergie ainsi mobilisée est utilisé et diffusé à l'intérieur de chacune des activités nécessaires à la réalisation des buts de l'organisation et à la prestation des services aux membres.

3. Possibilités heuristiques

Le modèle structuro-fonctionnalisme nous a donc permis d'identifier les éléments d'un système et les outils analytiques permettant l'étude des coopératives en tant qu'organisations. Puisque par définition toute organisation constitue une forme quelconque de système social, le modèle structuro-fonctionnaliste permet de comparer les institutions coopératives selon un certain nombre de facteurs inhérents au modèle.

Le caractère dichotomique des variables structurales par exemple, favorise la comparaison et la classification des coopératives surtout si on les rattache aux valeurs-préconisées par le coopératisme. Les prérequis fonctionnels d'autre part faciliteraient l'étude des moyens et des buts mis en oeuvre à l'intérieur de chaque unité/organisation et l'établissement de comparaisons inter-organisationnelles. Les différences et les similitudes ainsi observées d'après des critères de comparaison dérivés de la structure et des fonctions tout en présentant un intérêt incontestable au niveau de la méthodologie de recherche, accuseraient des faiblesses au plan de l'explication et de l'interprétation de l'évolution dynamique des organisations coopératives.

Il va de soi que les concepts du structuro-fonctionnalisme permettent dans une certaine mesure l'analyse du changement social mais se prêtent mal à l'étude des éléments conflictuels fortement susceptibles de marquer et de modifier la dynamique de toute organisation. Cette question fera d'ailleurs l'objet du prochain chapitre.

CHAPITRE V

ASPECTS CONFLICTUELS

Comme toute autre institution sociale, les coopératives évoluent dans le temps et l'espace; cette évolution obéit à une dynamique que la recherche ne saurait ignorer. Les composantes qui nous intéressent à savoir les personnes, les valeurs, les ressources, etc. s'imbriquent selon une forme particulière et modèlent ainsi la teneur et la direction du changement au sein de l'organisation. L'étude de la dynamique interne des organisations coopératives présente de nombreuses facettes complexes et l'approche décrite au cours de ce chapitre devra forcément s'inspirer d'une perspective qui demeure incomplète.

A. Organisations volontaires et relations de pouvoir

Dans son ouvrage intitulé Conflict Sociology Randall Collins relève un grand nombre de propositions qu'il a puisées à même les conclusions de la recherche empirique en matière d'organisation et qui mettent en évidence les éléments conflictuels que l'on retrouve au sein de

toute organisation.¹

Reprenant Robert Michels, il réaffirme l'importance prépondérante des luttes de pouvoir au coeur de la dynamique organisationnelle dans la mesure où ces luttes visent à l'acquisition et au partage du contrôle de tous les éléments en présence. Comment s'effectue la distribution du pouvoir au sein d'une organisation bénévole? Telle est la question fondamentale à laquelle tente de répondre Collins en mettant en relief les aspects dialectiques. Il définit d'ailleurs une organisation et sa structure comme un réseau de relations de pouvoir; les acteurs concernés luttent en poursuivant leurs intérêts qui correspondent au(x) produit(s) de l'organisation.

Dans les grandes organisations de type bureaucratique, le contrôle s'exerce normalement à partir d'en haut et ce de façon très formelle. Les organisations bénévoles présentent une structure de pouvoir renversée en ce

¹ Collins, Randall. Conflict Sociology, Academic Press, New York, 1975, 584 p.

sens que le contrôle appartient nommément à la base des membres et il aurait tendance à s'exercer vers le haut de façon démocratique. Dans le premier cas on retrouve une structure pyramidale alors que les organisations bénévoles offrent l'image d'un cône inversé. On y retrouve conséquemment un nombre relativement important de patrons par rapport au personnel rémunéré responsable de la satisfaction des besoins des premiers.

Michels¹ en effectuant une étude empirique sur l'organisation des partis politiques en était arrivé à énoncer la loi de fer de l'oligarchie. Les dirigeants élus d'une organisation bénévole ont tendance à former une clique informelle qui contrôle l'accès à l'information et sa diffusion. Lorsqu'il y a des désaccords, on tend à ne pas les transmettre aux membres de façon à préserver un front uni; ils ont tendance à être réélus assez facilement de sorte qu'ils demeurent très longtemps en poste, empêchant ainsi d'autres membres d'avoir accès à la

1 Michels, R. Political Parties. Free Press, Glencoe, Illinois, 1949.

direction de l'organisation. Michels en conclut que les leaders de telles organisations peuvent pratiquement gouverner sans avoir à rendre de comptes aux membres, ou du moins tentent de le faire.

Les buts poursuivis par les membres d'une telle oligarchie se différencient graduellement de ceux de l'organisation et des membres et visent davantage à favoriser un statu quo ou une structure organisationnelle qui permette de maintenir le pouvoir personnel; cette scission des buts/intérêts entre les deux groupes génère forcément des conflits. C'est l'évolution de ces relations de pouvoir qui expliquerait la dynamique du changement au sein d'organisations bénévoles. Michels s'est contenté d'observer et de décrire ce phénomène de formation d'oligarchie sans se pencher sur les relations causales et les variations possibles inhérentes à celui-ci. Collins s'est penché sur les déterminants de la formation d'oligarchie et de l'influence de celle-ci sur le contenu des politiques propres à l'organisation. Retenons trois propositions qu'il a énoncées et qui s'avèreront utiles pour l'élaboration d'une typologie:

"The greater the material resources of an organization (especially permanent property or stable arrangements from producing income) the greater its leader's tendency to conservatism.

The greater the material resources of an organization, and the lower the standard of living of the organization's members, the greater, the leader's tendency to pursue his own material interests.

The more active participation of the memberships is needed to carry out an organization's program, the more closely the leaders will adhere to the immediate desires of the members".¹

Dans le cas d'une caisse d'épargne et de crédit l'actif tant liquide que physique de même que les trop perçus accumulés en fin d'exercice déterminent directement l'état des richesses de l'organisation. Le degré de

¹ Collins, pp. 338-339

conservatisme des dirigeants correspond à toute forme de résistance aux changements susceptibles de menacer le statu quo. L'adhésion des dirigeants aux désirs et besoins des membres pourrait s'observer notamment par la comparaison du nombre d'adhésions de nouveaux membres par rapport aux départs d'anciens. Le nombre et jusqu'à un certain point la qualité des membres constituent des déterminants essentiels au niveau des ressources qui seront mises à la disposition de la coopérative.

Combinaisons valeurs/groupes

Nous avons précédemment étudié le fait que toute organisation coopérative se compose quasi universellement de quatre groupes sociaux:

- les membres
- les dirigeants
- les cadres
- les employés

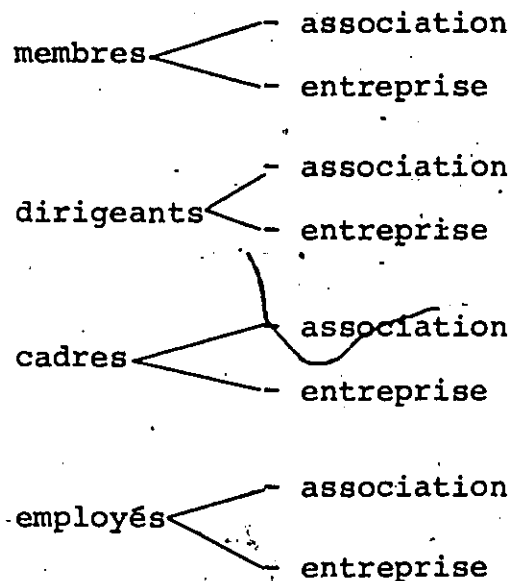
On se rappellera que les dirigeants sont des membres élus aux différents conseils de direction alors que les cadres et les employés sont rémunérés. Posons que l'évolution dynamique d'une coopérative constitue la résultante de l'interaction entre chacun de ces groupes et que l'orientation de cette évolution est fonction des valeurs qu'ont intériorisées les membres qui composent chacun de ces groupes.

Une organisation coopérative et ce particulièrement dans le secteur de l'épargne et du crédit présente la double facette d'une association et d'une entreprise. Les membres et les groupes peuvent s'identifier à l'une ou l'autre entité en fonction des valeurs qui les animent et du rôle social qui leur incombe à l'intérieur de l'organisation. Nous avons déjà décrit les valeurs qui découlent directement de la doctrine du coopératisme et on peut en conclure que celles-ci privilégient l'association aux dépens de l'entreprise qui est conçue comme un moyen de combler les besoins socio-économiques de la première. Parallèlement, les groupes qui ont intérêt à s'identifier à l'entreprise coopérative le font nécessairement en fonction d'un autre système de valeurs. Il est d'ailleurs clairement reconnu

et établi que la position hiérarchique qu'occupent un individu ou un groupe au sein d'une organisation lui impriment certains schèmes de valeurs particuliers.

Une identification et une analyse exhaustives des valeurs que l'on peut généralement associer à une entreprise débordent largement le cadre de ce travail mais retenons néanmoins des concepts aussi évidents que rentabilité économique, rationalisation du travail, croissance de l'actif, maximisation des profits (trop-perçus). En corollaire, une caisse d'épargne et de crédit sera considérée comme une entreprise en bonne santé dans la mesure où l'actif et les revenus excèdent le passif et les dépenses, les indicateurs économiques et financiers accusent un taux de croissance régulier et rapide et chaque exercice financier rapporte des trop-perçus intéressants. Il est évident que certaines de ces valeurs ou du moins leurs manifestations concrètes viennent contredire certains éléments de la doctrine du coopératisme; cette dialectique constitue le fondement de l'interaction entre les groupes.

Il devient donc possible d'établir certaines combinaisons groupes/valeurs qui faciliteront l'étude des conflits et du changement social.



Bien que chacune des huit combinaisons présentées soit théoriquement possible, certaines apparaissent assez nettement plus plausibles que d'autres à cause justement de la position hiérarchique de certains groupes au sein de la coopérative. Les membres sont à l'origine de l'association et ont un intérêt latent à ce que celle-ci soit valorisée et que toute intervention de l'organisation vise à satisfaire les besoins des membres. Les dirigeants occupent une position hiérarchique qui correspond à des

intérêts beaucoup plus ambivalents puisqu'ils représentent les membres devant qui ils demeurent toujours responsables et d'autre part il leur incombe d'assurer le rendement optimal de l'entreprise. Les cadres s'associent davantage à l'entreprise en tant que gestionnaires de celle-ci bien qu'ils doivent reconnaître que leurs postes dépendent de l'existence et de la satisfaction des membres de l'association. Les employés demeurent primordialement des travailleurs rémunérés d'une entreprise coopérative et s'identifient davantage à l'entreprise.

C. Intérêts vs valeurs

M. A. Neal s'est penchée sur le rôle des intérêts et des valeurs dans l'orientation du changement social de groupes et d'individus. Elle rappelle que "the integration theorist gives the directing rôle to consensus on values and the conflict theorist gives it to conflict of interests"¹ Dans le premier cas les valeurs par le biais d'un mécanisme de sanctions, limitent l'expression des

¹ Neal, Marie Augusta. Values and interests in social change. Prentice-Hall, Boston, 1965, p. 7.

intérêts; dans le second cas les intérêts de groupes particuliers se traduisent par un système de valeurs que l'on tente d'imposer afin de légitimer sa position sociale.

Neal affirme donc que les deux approches théoriques génèrent une orientation différente au changement et elle élabore un modèle qu'elle teste empiriquement en étudiant l'attitude des groupes face au changement social au sein de l'Eglise catholique.

De l'attitude des groupes face au changement, on peut dégager une première variable dichotomique: favorable au changement ou résistance au changement. Neal combine alors à ces deux premières variables la dimension valeurs/intérêts pour caractériser l'orientation du changement. Cette seconde dimension s'apparente d'ailleurs à la valeur structurelle particularisme/universalisme de Parsons en ce sens que l'acteur dont l'orientation est universelle agit en termes généraux indépendamment de sa relation spécifique à l'objet et que l'acteur à l'orientation particulière tient compte principalement de sa relation spécifique à l'objet. Comme moteurs du changement social, les valeurs font référence davantage à l'universalisme alors que les intérêts doivent être associés au particularisme.¹

1 Neal, p. 9

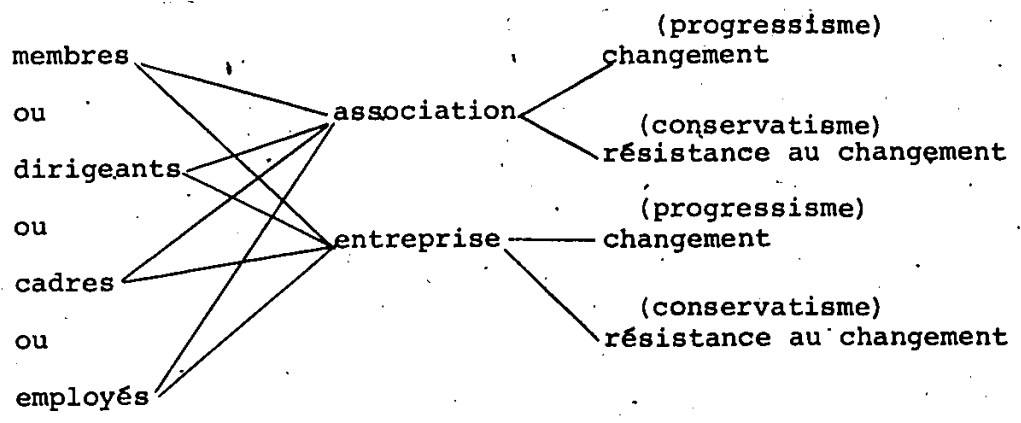
En ce sens, ces valeurs peuvent se définir comme étant une conception partagée par les membres d'un groupe du bon ou du bien alors que les intérêts font appel à un désir pour des avantages spéciaux pour soi ou pour un groupe auquel un individu s'identifie. Bien que l'on ne puisse concevoir l'orientation d'acteurs sociaux exclusivement en termes de valeurs ou d'intérêts, il faut reconnaître une prédominance discernable de l'un par rapport à l'autre dans toute action sociale. En termes idéaux donc, la personne qui s'oriente en fonction de valeurs recherche l'atteinte d'objectifs qui correspondent à un ensemble de croyances alors que l'acteur motivé par l'intérêt vise des buts qui lui procureront des avantages spécifiques et ce parfois aux dépens d'autres.

Se fondant sur la célèbre proposition de W. I. Thomas "If men define situations as real they are real in their consequences", Neal élabore une typologie à quatre volets. Donc dans toute situation impliquant un changement on peut distinguer quatre réponses possibles chez les acteurs selon leur définition de la situation:

- orientation valeur - changement
- orientation intérêt - changement
- orientation valeur - résistance au changement.
- orientation intérêt - résistance au changement.

D. Dynamique au sein d'une organisation coopérative

Si l'on applique ce modèle au contexte des organisations coopératives en assimilant les concepts valeurs/associations et intérêts/entreprise pour les fins de cette étude, se dégage alors la typologie suivante:



Le fonctionnement courant d'une caisse d'épargne et de crédit par exemple fournit de nombreuses circonstances ou occasions qui forcent les acteurs ou groupes d'acteurs en présence à prendre des décisions qui affecteront l'orientation future de l'organisation. Chacune de ces décisions fait appel soit aux valeurs coopératives véhiculées par l'association, soit aux intérêts que peut satisfaire l'entreprise. Cette typologie offre l'avantage de déceler le conflit latent entreprise vs association dans chaque manifestation concrète de la dialectique organisationnelle des coopératives. Chaque décision ainsi prise peut s'analyser en termes de changement vs statu quo selon ce que dictent aux acteurs les valeurs ou les intérêts concernés.

E. Recherche et classification

Ce modèle se prêterait à la recherche empirique puisque comme l'a fait Neal il est possible d'identifier puis d'opérationnaliser sous forme de variables l'ensemble des concepts. Ainsi plusieurs coopératives d'épargne et de crédit en l'occurrence pourraient être comparées en fonction des variables association/entreprise et changement/résistance au changement si on analysait la nature et la

tendance des décisions que doivent prendre les acteurs. On obtiendrait ainsi une classification des organisations coopératives selon la prédominance accordée à l'entreprise/association ou au conservatisme/progressisme.

D'autre part ce modèle pourrait fournir des instruments d'analyse qui faciliteraient l'étude d'une organisation coopérative en tant qu'institution et d'en dégager les déterminants de sa dynamique interne.

CONCLUSION

En introduction nous nous étions proposés d'explorer l'appareillage théorique et conceptuel offert par la sociologie et la psychologie sociale pour mieux analyser et interpréter un phénomène social: l'organisation coopérative. Ce type particulier d'organisation offre l'avantage d'un cadre doctrinal bien défini duquel on peut déduire des valeurs et des normes de comportement et d'une grande homogénéité au niveau de la composition sociale des acteurs que l'on peut universellement regrouper en quatre. Un premier modèle théorique, le structuro-fonctionnalisme a fait ressortir les mécanismes d'intégration des valeurs, des groupes et des fonctions que l'on retrouve au sein des coopératives; par contraste un modèle dialectique inspiré de Collins et Michels propose plutôt une dynamique du changement organisationnel axée sur les relations de pouvoir et les conflits d'intérêts entre les acteurs en présence. Finalement Neal nous a permis d'élaborer une typologie fondée sur les dichotomies conservatisme/progressisme et association/entreprise qui modèlent les décisions des principaux acteurs, de façon à pouvoir classer un grand nombre de coopératives en fonction de ces valeurs.

Il s'avérait donc intéressant pour la recherche de réétudier le problème des organisations coopératives par le biais des différentes théories et méthodes sociologiques portant sur les organisations. Ce processus facilite l'identification de concepts et de paradigmes susceptibles de révéler certains aspects des coopératives qui sont demeurés dans l'ombre. Je pense entre autres à des concepts comme les valeurs, les structures, les sous-groupes et les buts poursuivis par les organisations coopératives. Il est évident que dans le cadre limité de cet exposé, je ne saurais prétendre épuiser toutes les possibilités exploratoires qu'exigeraient une tâche de cette envergure.

BIBLIOGRAPHIE

Livres:

- ANGERS, François-Albert La coopération de la réalité à la théorie économique. Fides, Montréal, 1974.
- BLAU, Peter, M. Bureaucracy in modern society. Random House, New York, 1956.
- COLLINS, Randall. Conflict Sociology. Academic Press, New York, 1975.
- COLOMBAIN, Maurice Cooperation, A Worker's Education Manual. International Labour Office, Geneva, 1956.
- DAVIDOVIC, G. Towards a cooperative world. Antigonish, Coady International Institute.
- DESROCHE, Henri Le développement intercoopératif. Librairie de la cité universitaire, Sherbrooke, Québec, 1969.
- DESROCHE, Henri Planification et volontariat dans les développements coopératifs. Paris, Mouton et co., 1963.
- DREYFUSS, A.E. City Villages, the co-operative quest, New Press, Toronto, 1973.
- ETZIONI, Amitai A sociological Reader on complex organizations. Holt, Rinehart, and Winston, New-York, 1961.
- INFIELD, Henrik Coopératives communautaires et sociologie expérimentale. Editions de minuit, Paris, 1955.

LAMARCHE, Jacques A.

Coop. et Cooprix revanche économique des Québécois, Editions du Jour, Montréal, 1971.

LAMBERT, Paul

La doctrine coopérative. Les Propagateurs de la Coopération, Bruxelles, 1959.

LITTERER, Joseph A.

Organizations: Structure and Behavior, Wiley and Sons, New-York, 1963.

MOUZELIS, Nicos, P.

Organization and Bureaucracy, Aldine Publishing Company, Chicago, 1969.

NEAL, Marie Augusta

Values and interests in social change. Prentice Hall, Boston, 1965, p. 7.

PERRAULT, Paul F.

Application des théories de la firme et de quelques notions modernes à l'étude de l'entreprise coopérative. Librairie de la cité universitaire, Sherbrooke, 1972.

ROCHER, Guy

Talcott Parsons et la sociologie américaine. PUF, Paris, 1972.

Périodiques:

DANEAU, Yvon

Quelques facteurs influençant la gestion des coopératives. "L'Action Nationale", mai 1973, p. 707.

PARSONS, Talcott

"Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations", Administrative Science Quarterly, Vol. 1 (1956), no. 1 et 2, pp. 63-85 and 224-239.

PICHETTE, C.L.

Théorie économique et classification des coopératives. "Archives Internationales de Sociologie de la Coopération et du Développement", Paris, 1971, no. 29, Janvier-Juin, pp. 118-189.

PINHO, Diva Benevides

La coopération en régime capitaliste et en régime socialiste, "Revue des études coopératives", no. 131, 1er trimestre, 1963.