Document generated on 08/06/2025 9:16 a.m.

Nouvelles pratiques sociales

# Bilans de satisfaction dans les coopératives de travail québécoises

Yvan Comeau

Volume 6, Number 2, Fall 1993

Jeunes et enjeux sociaux

URI: https://id.erudit.org/iderudit/301231ar
DOI: https://doi.org/10.7202/301231ar

See table of contents

Publisher(s)

Les Presses de l'Université du Québec à Montréal

ISSN

0843-4468 (print)
1703-9312 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Comeau, Y. (1993). Bilans de satisfaction dans les coopératives de travail québécoises. *Nouvelles pratiques sociales*, *6*(2), 141–153. https://doi.org/10.7202/301231ar

Article abstract

Cet article fait état d'une recherche portant sur le bilan que font des personnes de leur expérience dans les coopératives de travail. Les résultats obtenus démontrent que la coopération du travail satisfait généralement les personnes rencontrées. En effet, ces entreprises sont bien perçues à cause de la propriété collective et lorsque se manifestent des rapports sociaux de coopération. Dans la perspective de la démocratisation des services sociaux, la formule coopérative pourrait être bien acceptée par les productrices et les producteurs. Toutefois, la question de la participation des usagers aux structures opérationnelles de représentation demeure posée.

Tous droits réservés © Les Presses de l'Université du Québec, 1993

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

# ❖ Bilans de satisfaction dans les coopératives de travail québécoises

*Yvan* COMEAU
*Chercheur et chargé de cours dans le programme de maîtrise en intervention sociale de l'UQAM*

Cet article fait état d'une recherche portant sur le bilan que font des personnes de leur expérience dans les coopératives de travail. Les résultats obtenus démontrent que la coopération du travail satisfait généralement les personnes rencontrées. En effet, ces entreprises sont bien perçues à cause de la propriété collective et lorsque se manifestent des rapports sociaux de coopération. Dans la perspective de la démocratisation des services sociaux, la formule coopérative pourrait être bien acceptée par les productrices et les producteurs. Toutefois, la question de la participation des usagers aux structures opérationnelles de représentation demeure posée.

La présence des coopératives de travail dans le domaine de la santé et des services sociaux constitue un phénomène qui est apparu il y a un peu plus de 20 ans et qui a pris de plus en plus d'ampleur dans les années 80. La signification des coopératives de travail pour les productrices et les producteurs nous a intéressé et a justifié une recherche[1] que nous présentons dans cet article. Plus précisément, nous nous sommes intéressé à la satisfaction au travail, c'est-à-dire au bilan que font des individus de leur expérience de travail (Locke, 1976).

1. Cette recherche a été rendue possible grâce à l'appui de la Chaire de coopération Guy-Bernier de l'UQAM et du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.

Toutefois, cette définition de la satisfaction au travail s'avère incomplète lorsqu'on adopte une perspective critique, comme nous le verrons dans une prochaine section. Puisqu'il s'agit de présenter les résultats d'une recherche, nous traiterons par la suite de la méthodologie, qui comprend des volets quantitatif et qualitatif. Après avoir expliqué les éléments de satisfaction dans les coopératives de travail, nous terminerons avec la place des usagers dans ces organisations. Avant de présenter le cadre théorique et méthodologique de cette recherche, nous allons regarder de plus près ce que sont ces coopératives.

## CE SONT DE « NOUVELLES COOPÉRATIVES »

Les coopératives de travail dans le domaine de la santé et des services sociaux voient le jour au début des années 70. Plus récentes que les « coopératives traditionnelles », guidées par un nationalisme économique, ces « nouvelles coopératives » partageaient avec les mouvements sociaux un projet de société caractérisé par une volonté de travailler autrement et des objectifs d'autogestion (Lévesque, 1989).

Dans les années 80, d'autres coopératives de travail apparaissent, cette fois dans un contexte de privatisation (transferts de services du secteur public vers le secteur commercial) et de communautarisation (du secteur public vers une composante du secteur communautaire) (Vaillancourt *et al.*, 1993 : 32). L'intervention sociale, l'éducation populaire, la recherche, l'hébergement pour personnes âgées, les services à domicile et la consultation psychosociale constituent quelques services offerts par ces organisations. Dans le domaine du transport ambulancier, la création des coopératives de travail fut rapide et a fait augmenter de manière significative le nombre de sociétaires au Québec. La première coopérative ambulancière apparaît en 1987 et trois autres naissent entre 1988 et 1990, après que d'âpres conflits de travail aient démontré les limites de l'entreprise privée à offrir dans un contexte de concurrence un service sécuritaire et adéquat pour la population (Comeau, 1991). À elles seules, les coopératives ambulancières comptent plus de 1 000 personnes (Fédération québécoise des coopératives de travail, 1990). Bien que le nombre exact de coopératives de travail œuvrant dans le domaine de la santé et des services sociaux soit difficile à établir, notamment à cause de la pluralité des services offerts par une même entreprise, nous pouvons relever plus d'une vingtaine de coopératives, soit entre le sixième et le cinquième de toutes les coopératives de travail. Même si ce nombre est restreint en comparaison des milliers d'organismes qui offrent des services sociaux et de santé, ces entreprises s'avèrent significatives socialement, surtout à cause des traits collectifs et généralement démocratiques qui les caractérisent.

Les expériences originales d'organisation du travail dans le domaine des services publics commencent à peine à se manifester, disait récemment Gérald Larose, président de la Confédération des syndicats nationaux (Fournier et Bourque, 1990). Pourtant, depuis la création du réseau québécois de santé et de services sociaux, des voix se sont élevées contre l'organisation taylorienne du travail et le rôle prépondérant accordé à la technocratie dans l'organisation des services sociaux (Laforest, 1980). À l'instar des usagers, les productrices et les producteurs réclament davantage d'autonomie et de contrôle sur les services, d'autant plus que les rapports entre les appareils et les citoyens prennent de l'importance dans la société postindustrielle (Touraine, Wieviorka et Dubet, 1984 : 55 ; Touraine, 1978 : 16). La contestation de l'organisation taylorienne du travail par les productrices et les producteurs aurait contribué, avec des facteurs économiques et politiques, à remettre en cause le modèle de développement fordiste qui prévalait depuis la Seconde Guerre mondiale (Lipietz, 1989 : 101-102).

## UNE APPROCHE CRITIQUE DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL

En plus de l'approche physico-économique de Frederick W. Taylor, de l'École des relations humaines d'Elton Mayo et de Frederick Herzberg, et des modèles de causalité étudiés par les nombreuses enquêtes quantitatives américaines, la perspective critique est une des orientations théoriques possibles pour l'étude de la satisfaction au travail (Comeau, 1992a). Cette perspective cherche à dépasser la simple appréciation du bilan que nous avons évoqué plus haut, pour s'intéresser aux récriminations des producteurs sur l'organisation du travail, à l'établissement de rapports sociaux égalitaires au travail et à l'instauration de la propriété sociale des moyens de production. Donc, en plus du bilan, nous nous intéressons au volet innovateur de la perspective critique, autrement dit à la qualité émancipatrice des coopératives de travail en matière de satisfaction.

Au terme de la présente recherche, il apparaît que les notions de rapports de coopération et de propriété collective des moyens de production permettent de regrouper les concepts centraux de la satisfaction dans les coopératives de travail. Si les coopératives et d'autres établissements ont en commun certains aspects reliés à la satisfaction, les rapports de coopération et la propriété collective regroupent conceptuellement les différents processus à la base de la satisfaction dans les coopératives de travail. La qualité des rapports démocratiques et coopératifs varient d'une coopérative de travail à l'autre, comme nous le verrons, ce qui modifie évidemment la perception des membres.

## LA MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Cette étude est le résultat d'une double démarche. Premièrement, une recherche quantitative a été menée en novembre 1990 auprès de la centaine de coopératives de travail du Québec : 45 coopératives ont retourné un premier questionnaire décrivant les principaux aspects de leur entreprise et 233 membres ont répondu à un deuxième questionnaire concernant leur satisfaction dans les coopératives de travail. Cette première démarche visait à mettre à jour la connaissance de la situation de ces coopératives depuis le milieu des années 80 (Lévesque *et al.*, 1985) et à mettre en relation des aspects de la satisfaction avec les caractéristiques de ces entreprises (Comeau, 1991-1992). Deuxièmement, nous avons réalisé en 1991 des entrevues ouvertes avec soixante coopératrices et coopérateurs du travail dans huit établissements différents. Vingt personnes ont accordé des entrevues individuelles et quarante personnes étaient présentes dans neuf rencontres de groupe. Ces entrevues ont été transcrites et analysées soigneusement.

TABLEAU 1
**Composition des échantillons selon la région des coopératives de travail**

| Région | Nombre de coopératives | | |
|---|---|---|---|
| | **Coopératives de travail au Québec*** | **Volet quantitatif** | **Volet qualitatif** |
| Centre | 28 (24,6) | 12 (26,7) | 4 |
| Périphérie I | 40 (35,0) | 13 (29,0) | 2 |
| Périphérie II | 46 (40,4) | 17 (37,8) | 2 |
| Non disponilble | — | 3 ( 6,5) | — |
| TOTAL | 114 (100,0) | 45 (100,0) | 8 |

* D'après la Fédération des coopératives de travail, 1990.

La région d'appartenance des coopératives de travail est un des critères de représentativité des échantillons pour lequel nous avons des données pour l'ensemble de ces entreprises au Québec, puisque la Fédération québécoise des coopératives de travail met régulièrement à jour un registre. En reprenant les mêmes critères de délimitation des régions que Lévesque *et al.* dans leur étude sur les coopératives de travail au Québec réalisée en 1985, nous constatons que les régions sont bien représentées dans nos échantillons.

TABLEAU 2
**Composition de l'échantillon selon le secteur d'activités des coopératives de travail**

| Secteur d'activités | Nombre de coopératives | | |
|---|---|---|---|
| | Coopératives de travail au Québec * | Volet quantitatif | Volet qualitatif |
| Primaire | 41 (36,0) | 17 (37,8) | 1 |
| Secondaire | 9 ( 7,9) | 6 (13,3) | 3 |
| Tertiaire | 64 (56,1) | 17 (37,8) | 4 |
| Non disponilble | — | 5 (11,1) | — |
| TOTAL | 114 (100,0) | 45 (100,0) | 8 |

* D'après la Fédération des coopératives de travail, 1990.

La majorité des coopératives de travail au Québec œuvrent dans le secteur tertiaire. Ce secteur est sous-représenté dans l'échantillon du volet quantitatif, au profit du secteur secondaire. Du côté du secteur primaire, les coopératives forestières constituent l'essentiel des coopératives. Dans les entrevues, nous n'avons visité qu'une entreprise du secteur primaire, soit une coopérative forestière, où nous avons tout de même rencontré seize personnes. Parmi les membres interviewés, on retrouve des personnes de tous les âges (tableau 3), des deux sexes (tableau 4) et de tous les niveaux de scolarité (tableau 5).

TABLEAU 3
**Âge des personnes interviewées**

| Tranche d'âge | Nombre de personnes |
|---|---|
| 21 à 30 ans | 14 |
| 31 à 40 ans | 13 |
| 41 à 50 ans | 4 |
| 51 à 60 ans | 2 |
| Non disponible | 27 |
| | 60 |

TABLEAU 4
**Sexe des personnes interviewées**

| Sexe | Nombre de membres interviewés |
|---|---|
| Femme | 16 |
| Homme | 44 |
| | 60 |

TABLEAU 5
**Scolarité des personnes interviewées**

| Scolarité | Nombre de personnes |
|---|---|
| Primaire complété | 8 |
| Secondaire complété | 16 |
| Collégial complété | 5 |
| Universitaire complété | 10 |
| Non disponible | 21 |
| | 60 |

Pour l'analyse qualitative, nous avons procédé avec une ouverture à l'inédit qui caractérise l'approche inductive, afin de contribuer modestement à l'enrichissement de l'approche critique. Après avoir relevé les catégories substantives (les thèmes de la satisfaction à expliquer) et les catégories formelles (les concepts explicatifs) (Glaser et Strauss, 1970), nous avons établi cinq concepts centraux de la satisfaction et formulé une synthèse explicative (Strauss et Corbin, 1990) qui sera présentée en conclusion. Ces concepts sont la démocratie, l'autonomie, le collectif, l'investissement financier et la compétence.

## LA DÉMOCRATIE

La démocratie, ce principe organisationnel voulant que la majorité exerce la souveraineté et le pouvoir, amène les personnes rencontrées à apprécier la gestion et la supervision dans la coopérative de travail. En matière de gestion,

les sociétaires affirment dans les entrevues que la démocratie permet l'accès à toute l'information sur l'entreprise et rend effectif le pouvoir des membres. Comme le disait un coopérateur de 26 ans : « Nous n'appartenons pas à un propriétaire. C'est nous qui décidons et c'est important pour nous ».

Nous avons établi une corrélation statistique entre la participation, mesurée par le fait de prendre une responsabilité dans la coopérative, et la satisfaction. En somme, il est fortement probable qu'une personne dirigeante affiche un niveau de satisfaction plus élevé que la moyenne des sociétaires. Ce rapport entre la participation, qui prend parfois d'autres formes que la prise en charge d'une responsabilité, et la satisfaction est particulièrement bien établi dans la littérature (Packard, 1989 ; Bélanger *et al.*, 1986 ; Long, 1982 ; McNeely, 1978 ; Schuler, 1976). Lorsque la démocratie fait défaut, les sociétaires déplorent le manque d'information et le peu de pouvoir réel. Une coopératrice de 44 ans expliquait ainsi en entrevue le manque de démocratie dans sa coopérative.

> On n'a pas vraiment notre mot à dire parce qu'on vote à une élection une fois par année. On vote pour les directeurs et ce sont eux qui prennent les décisions, ce qui fait que nous, on n'a pas grand-chose à dire.

Étant donné la nature participative des coopératives de travail, la taille exerce une influence « naturelle » sur la satisfaction. En effet, plusieurs corrélations statistiques (nombre de travailleurs élevé et satisfaction générale, actif élevé et satisfaction générale) réalisées dans l'analyse des questionnaires montrent que plus la taille des coopératives de travail est grande, moins les sociétaires sont satisfaits. Certaines coopératives réussissent tout de même à maintenir une satisfaction en créant des instances intermédiaires : les membres peuvent s'exprimer entre les assemblées générales et ils conservent un rôle actif dans le fonctionnement de l'entreprise. Bref, les directions des grandes coopératives de travail doivent prévoir des rencontres avec les sociétaires, pour leur permettre de contrôler leur organisation, afin que ces personnes soient satisfaites.

La consultation et la participation dans la coopérative décrivent les principaux éléments de satisfaction concernant la politique de l'entreprise. À l'opposé, le peu d'ouverture accordée aux propositions d'innovation des producteurs les déçoit du mode de supervision. On comprend maintenant pourquoi les producteurs situent, dans les questionnaires, la démocratie au sommet de leur satisfaction dans les coopératives de travail.

## L'AUTONOMIE

L'autonomie, cette possibilité de choisir et de se déterminer selon ses propres règles, influence la satisfaction dans les coopératives de travail que nous avons

visitées. En considérant le mode de gestion, l'autonomie crée une impression d'ouverture en matière de choix et développe un fort sentiment d'appropriation de l'entreprise. Mais c'est sans doute dans des situations satisfaisantes pour le travail proprement dit qu'on remarque le plus l'autonomie. En effet, comme l'ont montré plusieurs études (Eichar et Thompson, 1986 ; Lee et Wilbur, 1985 ; Gruneberg, 1981 : 53), les producteurs expriment leur appréciation pour la responsabilité individuelle et collective dans l'organisation du travail, qui peut alors tenir compte de la vie privée. Voici un exemple parmi d'autres proposé par une coopératrice de 34 ans :

> J'ai deux enfants. Puis, la façon dont je veux m'en occuper, je ne pourrais pas en travaillant pour quelqu'un, parce qu'on me le dirait quand j'arriverais à neuf heures et quart le matin. [...] Mais en s'en parlant, on a réussi à organiser les horaires qui nous conviennent pour que personne ne se sente lésé.

Parmi l'ensemble des moyens disponibles aux coopératives de travail pour développer l'autonomie (constitution de groupes autonomes de travail, objectifs de production, etc.), la rotation des tâches s'avère particulièrement bien indiquée. En effet, l'analyse des questionnaires nous a permis d'observer un lien significatif entre la rotation des tâches (assumer des tâches de production, de bureau ou d'administration) et la satisfaction, comme l'ont montré Rothschild-Whitt et Whitt (1986).

## LE COLLECTIF

Nous utilisons le concept de collectif pour décrire l'esprit communautaire et la valeur accordée au groupe. En répondant au questionnaire, les sociétaires ont situé le climat de camaraderie et les relations avec les collègues parmi les premiers choix d'éléments satisfants dans les coopératives de travail, ce qui a été également vérifié dans les entreprises traditionnelles par Gruneberg (1981 : 88) et Chadha (1988). Le sens du collectif contribue à développer une culture de la solidarité qui agrémente les rapports avec les collègues, d'après plusieurs témoignages qui recoupent celui-ci d'un technicien ambulancier de 41 ans :

> Je pense que le monde est réellement embarqué dans une coopérative de travailleurs. Une coopérative, c'est de s'aider, de s'entraider entre nous autres. Je pense que ça, c'est rentré dans la tête du monde, réellement.

À l'opposé, les sociétaires déplorent, chez certains camarades, leur absence de vision de l'intérêt commun et la recherche d'un intérêt personnel. Cet individualisme (« travailler juste pour la paie », « chercher son propre profit », « ne pas s'impliquer ») détériore les rapports entre les membres et déplaît aux sociétaires.

## L'INVESTISSEMENT FINANCIER

Dans la présente recherche, l'investissement financier désigne les attitudes des membres à l'égard de leur participation financière et l'utilisation des surplus. Les coopératrices et les coopérateurs du travail apprécient pouvoir décider collectivement de la destination des profits, dans les limites de la *Loi sur les coopératives* qui prévoit des réserves. Voici ce que dit une productrice de 27 ans qui exprime la pensée de plusieurs personnes :

> Dans une compagnie ordinaire, tu fais ta journée puis tu t'en vas chez toi. Tu as travaillé pour quelqu'un. Tandis que dans une coopérative, tu travailles pour toi dans un sens. Tout le monde travaille pour tout le monde, je veux dire que tout le monde travaille pour soi. Puis en fin d'année, tu regardes ça, puis les profits te reviennent.

Si on apprécie le contrôle sur la gestion, la situation financière, elle, constitue une source d'insatisfaction importante dans plusieurs coopératives de travail. Après Oliver (1987) et Rothschild-Whitt et Whitt (1986), notre questionnaire révèle que la situation financière des coopératives constitue un des aspects les plus insatisfaisants. On pourrait croire que ce phénomène s'explique par la situation budgétaire précaire de l'entreprise. Pourtant, dans le contexte européen à tout le moins, les coopératives de travail s'avèrent aussi rentables que les entreprises conventionnelles de même taille (Defourny, 1990) ; peut-être que cette insatisfaction au regard de la situation financière s'explique par le rôle d'entrepreneur qu'assument maintenant les producteurs informés quotidiennement de la performance économique de l'entreprise.

En ce qui a trait aux risques de l'investissement, nous avons constaté que les personnes interviewées se préoccupent de la sécurité des placements et apprécient investir de façon calculée dans l'entreprise, afin d'assurer le succès financier de la coopérative. On comprend que la rentabilité de l'entreprise constitue un objectif à atteindre et que cela soit un élément de satisfaction important. En comparant plusieurs ratios d'investissement des coopératives de travail avec ceux d'entreprises traditionnelles, Jacques Defourny (1990 : 172-173) indique que le comportement des sociétaires ressemble à celui des investisseurs privés.

## LA COMPÉTENCE

La compétence des membres, cette connaissance théorique et pratique permettant d'exercer une fonction, désigne un ensemble de phénomènes qui influencent la satisfaction au travail. En fait, l'accessibilité à l'information financière suscite la satisfaction, si les sociétaires peuvent comprendre les bilans

et les prévisions. « Ils parlent beaucoup de chiffres dans les assemblées et moi, les chiffres, je ne suis pas calé là-dedans. » Aussi, les sociétaires rencontrés éprouvent de la déception quand leurs collègues ignorent les mécanismes de la prise collective de décisions. « Les gens sont mal informés sur la coop, je trouve ça un peu fatigant, parce que les gens comprennent mal la structure. » (Un coopérateur de 37 ans)

La compétence se manifeste dans d'autres aspects des coopératives de travail : mesures assurant la rentabilité de l'entreprise, aptitudes pour la supervision, connaissances des outils et machines, etc. Les membres rencontrés lors des entrevues disaient apprécier celles et ceux qui démontrent de l'intérêt au travail et des capacités intellectuelles ou pratiques.

## ET LES USAGERS ?

Notre recherche s'intéressait d'abord aux sociétaires. Pour les bénéficiaires des services, nous n'avons pas rencontré de coopératives de travail ayant mis en place une structure de participation. Bien sûr, on découvre chez les membres des coopératives ambulancières, entre autres, un souci de développer des services de qualité, puisqu'une des motivations importantes au travail consiste à « sauver des vies ». Dans bien des cas, c'est le marché qui donne aux coopératives de travail une mesure de la qualité des biens et des services produits.

D'après Jacques T. Godbout, le contrôle des usagers se manifeste vraiment lorsque ceux-ci nomment des représentants ayant un pouvoir sur la structure opérationnelle (organes d'exécution produisant les services), et quand les usagers eux-mêmes exercent un pouvoir direct sur cette structure (1983 : 37-38). De ce côté, tout n'est pas encore fait dans les coopératives de travail, et pour plusieurs raisons. Chez les producteurs, la priorité démocratique va à la consolidation interne. Chez les usagers, la nature occasionnelle de certains services comme le transport ambulancier limite la constitution d'une base sociale. L'ouverture à la consultation permanente avec les populations desservies pourrait démocratiser les services et, si l'initiative est heureuse, consolider le mouvement coopératif grâce à ce nouvel intérêt que lui porterait la communauté.

## CONCLUSION

À notre avis, la formule coopérative pourrait être appréciée de toute productrice et producteur de biens ou de services à certaines conditions. Voici, en quelques phrases, comment se présente la satisfaction dans les coopératives

de travail, en tenant compte des concepts explicatifs établis dans notre recherche. Pour survivre, ces entreprises comptent sur la participation soutenue et concertée des membres, et pour participer, ces membres exigent la démocratie, c'est-à-dire la souveraineté. Les personnes demandent aussi de l'autonomie, ce qui signifie qu'elles apprécient se diriger selon leurs propres règles. Enfin, les relations quotidiennes soudent un collectif qui consacre l'esprit communautaire et l'importance accordée au groupe. Les concepts de démocratie, d'autonomie et de collectif peuvent être regroupés sous l'enseigne de rapports sociaux de coopération qui contribuent à développer la satisfaction.

L'existence de surplus désigne un aspect financier vital pour toutes les entreprises. Dans le cas des coopératives de travail, le pouvoir des travailleurs de décider de l'usage des profits et de l'investissement particularise ces entreprises. Puisque la responsabilité de produire des surplus incombe aux membres, la compétence de chacun joue un rôle essentiel. La notion de propriété collective des moyens de production réduit à une seule expression les concepts d'investissement financier et de compétence et favorise le contentement des sociétaires.

C'est donc dire que les coopératives de travail satisfont les producteurs dans la mesure où elles sont autogérées, c'est-à-dire que se manifestent véritablement des rapports sociaux de coopération et une propriété collective de l'établissement. Sans pratiques et mesures concrétisant la coexistence des rapports coopératifs et de la propriété collective, les coopératives de travail risquent, pour ce qui est de la satisfaction, de s'apparenter aux entreprises conventionnelles. Du point de vue des usagers, une recherche future permettrait d'indiquer dans quelle mesure on assimile la coopérative de travail à un organisme de services comme les autres, étant donné leur absence de structures opérationnelles et de représentation.

## Bibliographie

BÉLANGER, Paul R., LÉVESQUE, Benoît, BERTRAND, Yves et Francine LEBEL (1986). *La bureaucratie contre la participation. Le CLSC de Berthier*, Montréal, UQAM, 172 p.

BLAUNER, Robert (1960). «Work Satisfaction and Industrial Trends in Modern Society», dans GALENSON, Walter et Seymour Martin LIPSET (sous la direction de). *Labor and Trade Unionism: An Interdisciplinary Reader*, New York et Londres, John Wiley and Sons, 339-360.

BURRELL, Gibson et Gareth MORGAN (1985). *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*, Gower, Hants, 432 p.

CHADHA, N.K. (1988). «Organizational Climate and Job Satisfaction», *Psychologia*, vol. 31, n° 2, 106-112.

COMEAU, Yvan (1992a). *Théories de la satisfaction au travail*, UQAM, Cahiers du CRISES (Collectif de recherche sur les innovations sociales dans les entreprises et les syndicats), nº 9205, 19 p.

COMEAU, Yvan (1992b). *Les coopératives de travail au Québec et la satisfaction des membres*, Chaire de coopération Guy-Bernier de l'UQAM, Document nº 0292-044, 47 p.

COMEAU, Yvan (1991-1992). «Les coopératives de travail au Québec: un bilan de situation (1991)», *Coopératives et développement*, vol. 23, nº 2, 59-76.

COMEAU, Yvan (1991). «Les coopératives ambulancières au Québec», *Possibles*, vol. 15, nº 3, 93-100

DEFOURNY, Jacques (1990). *Démocratie coopérative et efficacité économique*, Bruxelles, De Bœck/Wesmael, 235 p.

EICHAR, Douglas M. et John L.P. THOMPSON (1986). «Alienation, Occupational Self-Direction, and Worker Consciousness», *Work and Occupations*, vol. 13, nº 1, 47-65.

FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES COOPÉRATIVES DE TRAVAIL (1990). «La Fédération regroupe 70% des travailleurs», *Au travail Ensemble*, vol. 1, nº 4, 4-5.

FOURNIER, Jacques et Denis BOURQUE (1990). «Réforme de la santé et des services sociaux: alliances inattendues entre certains acteurs?», *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 3, nº 2, 173-180.

GLASER, Barney G. et Anselm L. STRAUSS (1970). *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*, Chicago, Aldine Publishing Company, 271 p.

GODBOUT, Jacques T. (1983). *La participation contre la démocratie*, Montréal, Éditions Saint-Martin, 190 p.

GRUNEBERG, Michael M. (1981). *Understanding Job Satisfaction*, London/Basingstoke, The Macmillan Press, 171 p.

HERZBERG, Frederick (1978). *Le travail et la nature de l'homme*, Paris, Entreprise Moderne d'Édition, 215 p.

JAVEAU, Claude (1976). *Comprendre la sociologie*, Verviers (Belgique), Marabout Université, 192 p.

LAFOREST, Marcelle (1980). «Réflexion sur l'intervention technocratique dans les centres de services sociaux», *Service social*, vol. 29, nº 3, 425-437.

LEE, Raymond et Elizabeth R. WILBUR (1985). «Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics, and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis», *Human Relations*, vol. 38, nº 8, 781-791.

LÉVESQUE, Benoît (1989). «Les coopératives au Québec, un secteur stratégique à la recherche d'un projet pour l'an 2000», *Annales de l'économie publique sociale et coopérative*, vol. 60, nº 2, 181-215.

LÉVESQUE Benoît, CÔTÉ, Alain, CHOUINARD, Omer et Jean-Louis RUSSELL (1985). *Profil socio-économique des coopératives de travail au Québec,* Montréal, UQAM-RQCCT, 180 p.

LIPIETZ, Alain (1989). *Choisir l'audace. Une alternative pour le XXIe siècle*, Paris, La Découverte, 156 p.

LOCKE, Edwin A. (1976). « The Nature and Causes of Job Satisfaction », dans DUNNETTE, Marvin D. (sous la direction de). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally College Publishing Company, 1297-1349.

LONG, Richard J. (1982). « Worker Ownership and Job Attitudes: A Field Study », *Industrial Relations*, vol. 21, nº 2, 196-215.

MCNEELY, R. Louis (1978). « Satisfaction, Attitudes and Involvement in Humanistic vs Rationalistic Environments », *Social Development Issues*, vol. 2, nº 2, 70-88.

OLIVER, Nick (1987). « Commitment and Satisfaction in Producer Co-operatives: the Role of Work Values », *The Journal of Interdisciplinary Economics*, vol. 2, 117-130.

PACKARD, Thomas (1989). « Participation in Decision Making, Performance, and Job Satisfaction in a Social Work Bureaucracy », *Administration in Social Work,* vol. 13, nº 1, 59-73.

RIOUX, Marcel (1978). *Essai de sociologie critique*, Montréal, Hurtubise HMH, 182 p.

ROTHSCHILD-WHITT, Joyce et J. Allen WHITT (1986). « Workers-Owners as an Emergent Class: Effects of Cooperative Work on Job Satisfaction, Alienation and Stress », *Economic and Industrial Democracy,* vol. 7, 297-317.

SCHULER, Randall S. (1976). « Participation with Supervisor and Subordinate Authoritarianism: A Path-Goal Theory Reconciliation », *Administrative Science Quarterly*, vol. 21, 320-325.

STRAUSS, Anselm et Juliet CORBIN (1990). *Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques*, Newbury Park, Sage Publications, 270 p.

TOURAINE, Alain (1978). *La voix et le regard*, Paris, Éditions du Seuil, 319 p.

TOURAINE, Alain, WIEVIORKA, Michel et François DUBET (1984). *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard, 439 p.

VAILLANCOURT, Yves, MATHIEU, Réjean, JETTÉ, Christian et Raymonde BOURQUE (1993). *La privatisation des services de santé et des services sociaux au Québec en 1993. Rapport d'étape d'une recherche en cours*, Montréal, Comité conjoint UQAM-CSN-FTQ, 56 p.