

RECUEIL D'EXEMPLES ET DE SUGGESTIONS

MANUEL

ÉVALUATION DES PRATIQUES COOPÉRATIVES

7 PRINCIPES COOPÉRATIFS

- ✓ Adhésion volontaire et ouverte à tous
- ✓ Pouvoir démocratique exercé par les membres
- ✓ Participation économique des membres
- ✓ Autonomie et indépendance
- ✓ Éducation, formation et information
- ✓ Coopération entre les coopératives
- ✓ Engagement envers la communauté



TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	3
Premier principe : Adhésion volontaire et ouverte à tous	4
Deuxième principe : Pouvoir démocratique exercé par les membres.....	6
Troisième principe : Participation économique des membres	9
Quatrième principe : Autonomie et indépendance.....	11
Cinquième principe : Éducation, formation et information	13
Sixième principe : Coopération entre les coopératives.....	20
Septième principe : Engagement envers la communauté	23
Références	27

INTRODUCTION

Le Conseil québécois de la coopération et de la mutualité produit ce document comme complément au « Guide d'évaluation de la conformité aux pratiques coopératives ». Vous y trouverez des exemples et des suggestions qui vous donneront des idées de ce qui a été fait dans d'autres organisations coopératives. Nous souhaitons qu'il soit une source d'inspiration et qu'il stimule votre imagination.

Nous avons puisé à plusieurs sources, notamment dans les documents produits par monsieur Daniel Côté de l'École des Hautes Études Commerciales (HÉC) dans le cadre de ses travaux sur la distinction coopérative. Plusieurs éléments proviennent aussi de la vaste expérience des professionnels de la Coopérative de développement régional de Québec-Appalaches (CDRQA).

Nous tenons à remercier spécialement monsieur Gérard Perron, expert-conseil en développement économique et coopératif. Il a rédigé le présent recueil alors qu'il occupait la direction générale de la CDRQA.

Nous soulignons également que cet ouvrage a été réalisé grâce à la participation financière des partenaires suivants :

- Conseil québécois de la coopération et de la mutualité avec l'appui de la CDR Québec-Appalaches

Nous vous souhaitons une bonne lecture.

PREMIER PRINCIPE :

ADHÉSION VOLONTAIRE ET OUVERTE À TOUS

Définition :

« Les coopératives sont des organisations fondées sur le volontariat et ouvertes à toutes les personnes aptes à utiliser leurs services et déterminées à prendre leurs responsabilités en tant que membres, et ce, sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine sociale, la race, l'allégeance politique ou la religion. »¹

DIMENSIONS ÉVALUÉES LORS DE L'ÉVALUATION

- A) Accessibilité de la coopérative
- B) Gestion du registre des membres
- C) Possibilité de quitter la coopérative
- D) Gestion de l'équilibre entre les membres et les non-membres

LISTE D'EXEMPLES

- Rencontre personnalisée et remise de documentation à l'adhésion.
- Production d'un manuel du membre portant sur la coopérative, la vie démocratique et la distinction coopérative (la fédération sectorielle ou la coopérative de développement régional² peut assister la coopérative dans cette activité).
- Mettre sur pied un comité pour l'accueil des nouveaux membres.
- Organiser une journée d'accueil pour les nouveaux membres.
- Produire une trousse d'accueil pour les employés présentant la coopérative et prévoir une journée d'accueil.
- Bien accueillir les membres quelle que soit leur apparence extérieure.
- S'assurer que le membre peut toujours atteindre facilement une personne lors d'une communication par téléphone avec la coopérative.

¹ Tiré de l'Alliance coopérative internationale.

² Consulter la définition dans le Guide d'évaluation.

- Offrir un service d'assistance aux personnes éprouvant des difficultés à remplir des formulaires ou à se déplacer.
- Utilisation d'un bulletin informatique, d'un hebdomadaire pour contacter les membres.
- Disposer d'un site Internet présentant les particularités coopératives.
- Faire connaître les pratiques commerciales qui distinguent la coopérative.
- Se doter d'un plan en matière de défection et de rétention des membres.
- Avoir une politique de recrutement.
- Souligner, à l'assemblée générale, les anniversaires d'appartenance des membres actifs depuis de nombreuses années (or, argent, bronze).
- Encourager le plus de candidatures possible au conseil d'administration.
- Demander aux membres d'inviter un ami ou un voisin à assister à la prochaine assemblée générale annuelle.
- Planification stratégique pouvant prévoir des stratégies pour développer le sentiment d'appartenance des trois groupes que sont les membres, les administrateurs et les employés.
- Organiser des journées porte ouverte.
- Offrir des emplois pour les étudiants avec accueil et présentation de la formule coopérative.
- Commanditer un concours où les jeunes doivent présenter leur vision de la coopérative.

Pour une coopérative de travail :

- Organiser un système de parrainage de tout nouveau membre par un ancien travaillant dans la même unité de production.
- Organiser une visite d'interprétation guidée de groupes de nouveaux membres dans toutes les unités de travail.
- Créer un service associatif chargé de toutes les activités :
 - de relations avec les membres;
 - de formation à la vie coopérative;
 - de l'organisation et du fonctionnement de la vie démocratique.

DEUXIÈME PRINCIPE :

POUVOIR DÉMOCRATIQUE EXERCÉ PAR LES MEMBRES

Définition :

« Les coopératives sont des organisations démocratiques dirigées par leurs membres qui participent activement à l'établissement des politiques et à la prise de décisions. Les hommes et les femmes, élus comme représentants des membres, sont responsables devant eux. Dans les coopératives de premier niveau, les membres ont des droits de vote égaux en vertu de la règle « un membre, une voix ». Les coopératives d'autres niveaux sont aussi organisées de manière démocratique. »³

DIMENSIONS ÉVALUÉES LORS DE L'ÉVALUATION

- A) Représentativité des élus
- B) Représentativité de l'assemblée générale
- C) Organisation, fonctionnement et pouvoir des autres instances
- D) Protection et promotion des droits démocratiques (application de la régie interne)

LISTE D'EXEMPLES

- Faire des consultations par sondage ou groupes témoins et par catégorie (jeunes, âgés, gens d'affaires, relève agricole, jeunes couples).
- Avoir une politique de consultation des membres par les administrateurs.
- Les membres peuvent se référer aux administrateurs pour faire valoir leur point de vue.
- Le membre est invité à communiquer ce qu'il voit de mieux ailleurs afin que la coopérative puisse s'améliorer; cette information est un avantage concurrentiel important.
- L'équipe de direction assure une grande proximité envers les membres par des visites auprès des membres-clés.
- Un jeune administrateur stagiaire peut donner le point de vue des jeunes et les motiver à être plus actifs.

³ Tiré de l'Alliance coopérative internationale.

- Encourager le plus de candidatures possible au conseil d'administration et avoir une politique de recrutement.
- Donner de la visibilité aux administrateurs pour donner du prestige à la fonction et attirer les nouveaux.
- Le profil socioéconomique des membres potentiels peut servir pour établir la représentativité du conseil.
- Définir ce qu'est un élu compétent.
- Se donner un code de déontologie et le rendre visible afin de démontrer que les dirigeants ne peuvent abuser de leur pouvoir et qu'ils se préoccupent des membres.
- Avoir des incitatifs pour encourager la représentativité au conseil d'administration (garderie, remboursement des frais, valorisation du rôle, etc.).
- La coopérative analyse les plaintes et apporte les correctifs appropriés.
- Faire de l'assemblée générale un lieu de formation pour les membres (éducation économique et coopérative).
- Consulter les membres avant l'assemblée générale sur les sujets à traiter.
- Consulter les membres avant l'assemblée générale sur les scénarios de partage des excédents.
- Ajouter une section « questions » dans l'avis de convocation (un espace en blanc) dont les membres pourraient se servir pour inscrire leurs questions qu'ils viendraient ensuite déposer à la coopérative avant l'assemblée leur évitant ainsi le malaise de poser leurs questions en public lors de l'assemblée.
- L'assemblée générale annuelle permet de consulter les membres sur les orientations ou sur des projets-clés de la coopérative.
- L'assemblée générale annuelle peut prendre la forme d'un modèle interactif et participatif; en plus des points légaux, des activités qui privilégient la participation des membres sous la forme d'ateliers de discussion, de tables rondes, d'un sondage, d'un questionnaire, etc.
- Profiter de l'assemblée générale pour expliquer aux membres leurs droits, leurs pouvoirs et leurs responsabilités.
- Bonifier l'assemblée générale par une conférence ou une formation.
- Organiser un service de garderie afin de favoriser la participation des membres et de répondre aux besoins des familles.
- Avis de convocation le plus personnalisé possible.
- Production d'un manuel du membre portant sur la coopérative, la vie démocratique et la distinction coopérative.

- La planification stratégique peut prévoir des stratégies pour développer le sentiment d'appartenance des trois groupes que sont les membres, les administrateurs et les employés.

Pour une coopérative de travail :

- Les règlements de la coopérative organisent la composition du conseil d'administration sur la base de sièges réservés pour des représentants élus par les membres dans chaque unité de travail et des sièges soumis au suffrage universel des membres en assemblée générale annuelle.
- Des réunions d'information sont régulièrement organisées pour les membres de chaque unité de travail.
- Le processus de planification stratégique prévoit la consultation ou l'implication des membres ou de leurs représentants (autres que les élus ou conseil d'administration).

TROISIÈME PRINCIPE :

PARTICIPATION ÉCONOMIQUE DES MEMBRES

Définition :

« Les membres contribuent de manière équitable au capital de leur coopérative et en ont le contrôle. Une partie du capital est habituellement la propriété commune de la coopérative. Les membres ne bénéficient habituellement que d'une rémunération limitée du capital souscrit comme condition de leur adhésion. Les membres affectent les excédents à tout ou en partie aux objectifs suivants : le développement de leur coopérative, éventuellement par la dotation de réserves dont une partie est impartageable, des ristournes aux membres en proportion de leurs transactions avec la coopérative et le soutien d'autres activités approuvées par les membres. »⁴

DIMENSIONS ÉVALUÉES LORS DE L'ÉVALUATION

- A) Capitalisation
- B) Financement du développement
- C) Rentabilité d'usage (disposition des excédents et gestion financière)
- D) Rentabilité d'usage (avantage coopératif des membres relevant de la gamme et de la qualité des services offerts)

LISTE D'EXEMPLES

- Bien expliquer l'importance d'une saine capitalisation quand vient le temps d'établir le montant de la ristourne.
- Bien expliquer que les ristournes individuelles, en fonction de l'usage, sont une façon d'investir les excédents chez les membres qui ont contribué à les produire.
- Proposer une ristourne sociale ou collective.
- Déployer des énergies pour s'assurer que les ristournes atteignent toutes les catégories de membres.
- La capacité de faire souscrire des parts aux membres est une mesure de leur engagement envers la coopérative.

⁴ Tiré de l'Alliance coopérative internationale.

- Respecter les normes de capitalisation de la fédération.
- Utiliser du matériel de communication pour rendre plus visibles les retombées de la ristourne pour le membre et pour le milieu.
- Faire une réflexion sur les avantages non financiers (heures d'ouverture, formation en prévention, regroupement d'achats, etc.) et les faire connaître.
- Se donner une politique de contrôle des coûts de revient pour maximiser les retombées pour les membres et faire connaître cette politique.

Pour une coopérative de travail :

- Analyser et expliquer aux membres les différentes composantes de leur avantage coopératif (protection de l'emploi, salaires et avantages sociaux, ristourne à même les surplus, qualité de vie au travail, défis professionnels, possibilité de promotion, gestion participative, etc.).

QUATRIÈME PRINCIPE :

AUTONOMIE ET INDÉPENDANCE

Définition :

« Les coopératives sont des organisations autonomes d'entraide gérées par leurs membres. La conclusion d'accords avec d'autres organisations, y compris les gouvernements ou la recherche de fonds à partir de sources extérieures, doit se faire dans des conditions qui préservent le pouvoir démocratique des membres et maintiennent l'indépendance de leur coopérative. »⁵

DIMENSIONS ÉVALUÉES LORS DE L'ÉVALUATION

- A) Autonomie financière de la coopérative
- B) Autonomie des décisions stratégiques

LISTE D'EXEMPLES

- Recueillir l'opinion de l'ensemble des membres en faisant des consultations par sondage ou groupes témoins et par catégorie (jeunes, âgés, gens d'affaires, relève agricole, jeunes couples).
- Avoir une politique de consultation des membres par les administrateurs.
- Les membres peuvent référer aux administrateurs pour faire valoir leur point de vue.
- Consulter les membres avant l'assemblée générale sur les sujets à traiter.
- Consulter les membres avant l'assemblée générale sur les scénarios de partage des excédents.
- Se donner des objectifs et un plan d'action pour revitaliser l'assemblée générale.
- L'assemblée générale permet de consulter les membres sur les orientations ou sur des projets-clés de la coopérative.
- Pour éviter le contrôle par un groupe, encourager le plus de candidatures possible au conseil d'administration.
- La coopérative analyse les plaintes et apporte les correctifs appropriés.

⁵ Tiré de l'Alliance coopérative internationale.

- Respecter les normes et politiques de la fédération et bien argumenter en fonction de l'intérêt des membres s'il y a dérogation.
- Faire partie d'un réseau (fédération) peut permettre de se donner collectivement plus d'autonomie par rapport aux forces du marché.

CINQUIÈME PRINCIPE :

ÉDUCATION, FORMATION ET INFORMATION

Définition :

« Les coopératives fournissent à leurs membres, leurs dirigeants élus, leurs gestionnaires et leurs employés, l'éducation et la formation requises pour pouvoir contribuer effectivement au développement de leur coopérative. Elles informent le grand public, en particulier les jeunes et les dirigeants d'opinion, sur la nature et les avantages de la coopération. »⁶

DIMENSIONS ÉVALUÉES LORS DE L'ÉVALUATION

- A) Information, formation, consultation et implication des administrateurs
- B) Information, formation, consultation et implication des membres
- C) Information, formation, consultation et implication des employés
- D) Promotion de la formule coopérative auprès des jeunes
- E) Promotion de la formule coopérative

LISTE D'EXEMPLES

Accueil

- Une rencontre personnalisée et la documentation remise à l'admission d'un membre.
- Production d'un manuel du membre portant sur la coopérative, la vie démocratique et la distinction coopérative (la fédération sectorielle ou la coopérative de développement régional⁷ peut assister la coopérative dans cette activité).
- Organiser une journée d'accueil pour les nouveaux membres.
- La formation d'accueil devrait inclure la connaissance du réseau coopératif sectoriel, du réseau coopératif local et la dynamique du développement local.
- Produire une trousse d'accueil pour les employés et mettre en place une journée d'accueil.

⁶ Tiré de l'Alliance coopérative internationale.

⁷ Consulter la définition dans le Guide d'évaluation.

- Mettre sur pied un comité pour l'accueil des nouveaux membres.

Information

- L'assemblée générale est un lieu d'information des membres sur la vie de l'entreprise et une occasion de leur rendre compte des résultats.
- L'assemblée générale est le lieu pour célébrer avec ses membres des événements ou des bons coups de la communauté.
- Envoyer un avis de convocation le plus personnalisé possible.
- Il est possible de choisir un modèle d'assemblée générale informatif et éducatif; il s'agit d'une assemblée au cours de laquelle se déroulent, en plus des points d'ordre légal, des activités d'information sur des produits et des services grâce à des kiosques d'information et à des journées porte ouverte.
- Un support audiovisuel permet d'aider les responsables à rendre plus accessibles les informations diffusées.
- Utiliser l'assemblée générale pour informer les membres sur l'importance d'appuyer le développement coopératif.
- Profiter de l'assemblée générale pour expliquer aux membres leurs droits, leurs pouvoirs et leurs responsabilités.
- Utilisation d'un bulletin d'information, d'un babillard électronique et d'hebdomadaires pour contacter les membres.
- Souligner les bons coups des membres (une médaille olympique, un prix régional ou provincial, etc.).
- S'interroger sur la façon de faire connaître les services aux membres.
- Mettre en évidence l'information démontrant les avantages pour les membres de faire affaire avec une entreprise coopérative.
- Faire connaître les pratiques commerciales qui distinguent la coopérative : ouverture aux plus démunis, couverture de l'ensemble d'un territoire, transparence, respect des prix et des taux affichés, l'engagement inscrit dans la mission.
- Conseiller les membres sur de saines pratiques de consommation.
- Bien expliquer l'importance d'une saine capitalisation quand vient le temps d'établir le montant de la ristourne.
- Bien expliquer que la ristourne individuelle, en fonction de l'usage, est une façon d'investir les excédents chez les membres qui ont contribué à les produire.

- Informer les membres au sujet des frais d'utilisation et comment les réduire.

Formation

- Bonifier l'assemblée générale par une conférence ou une formation.
- Valoriser ceux qui ont suivi la formation à la coopération.
- S'assurer de la formation des nouveaux cadres.
- Organiser des journées de formation sur la coopération pour les membres, employés, cadres ou administrateurs.
- Encourager la formation propre à la coopération développée par la fédération ou la CDR.⁸
- Mettre en place un programme de formation divisé en plusieurs échelons permettant ainsi de donner des degrés aux personnes qui acceptent de suivre cette formation.
- Faire de l'assemblée générale un lieu de formation pour les membres (éducation économique et coopérative).
- La formation d'accueil des administrateurs devrait inclure la connaissance du réseau coopératif sectoriel, du réseau coopératif régional et de la dynamique du développement local; elle devrait être mise à jour régulièrement.
- Encourager la participation des administrateurs aux rencontres d'information de la CDR.
- Participer au comité intercoopératif animé par la CDR.
- Améliorer le « développement personnel » des administrateurs pour en faire des « leaders ».
- Définir ce qu'est un élu compétent.
- Se doter d'un registre pour permettre le suivi de la formation des administrateurs.

Consultation

- Consulter les membres avant l'assemblée générale sur les sujets à traiter.
- Consulter les membres avant l'assemblée générale sur les scénarios de partage des excédents.
- L'assemblée générale permet de consulter les membres sur les orientations ou sur des projets-clés de la coopérative.

⁸ Consulter la définition dans le Guide d'évaluation.

- Constituer des comités consultatifs composés d'administrateurs et de cadres.
- Consulter par sondage ou groupes témoins et par catégorie.
- Avoir une politique de consultation des membres par les administrateurs (les membres peuvent se référer aux administrateurs pour faire valoir leur point de vue).
- Consulter les membres sur les problématiques sociales qui devraient être priorisées par la coopérative.
- Le membre est invité à communiquer ce qu'il voit de mieux ailleurs afin que la coopérative puisse s'améliorer; cette information est un avantage concurrentiel important.
- La coopérative évalue la qualité de sa relation d'affaires en comparaison avec ses concurrents sur la base des paramètres priorisés par les membres eux-mêmes.
- La coopérative obtient du « feedback » auprès des anciens membres ayant quitté pour la concurrence et des non-membres en regard de la valeur de sa proposition d'affaires.
- La coopérative analyse les plaintes et apporte les correctifs appropriés.
- L'élaboration de la planification stratégique peut être bonifiée par les employés.
- Susciter des projets pour le développement de la coopérative.
- Être imaginatif dans les occasions de consultations (petits-déjeuners, tournée systématique des employés sur les lieux de travail, etc.).

Employés

- Après chaque rencontre du conseil d'administration, expliquer les principales décisions aux employés.
- Bien expliquer le rôle et l'importance des administrateurs aux salariés.
- Présenter régulièrement aux salariés la mission et les valeurs de l'organisation.
- Bien démontrer l'imputabilité envers les membres.
- Sensibiliser les employés au développement local.
- Inciter les employés à s'impliquer dans les initiatives de développement local.
- Sensibiliser les employés aux réalités de la pauvreté, aux réalités socioéconomiques de la communauté.
- Impliquer les employés dans la mesure de la satisfaction des membres.

- Consulter les employés sur les sujets qui seront soumis aux membres ou aux administrateurs, notamment, l'organisation de l'assemblée générale.
- S'assurer que l'offre, au membre, de produits et services se fait sans pression induite et toujours dans l'intérêt de celui-ci (considérer en priorité les intérêts du membre).
- Inclure les compétences relationnelles dans les critères d'embauche.
- Intégrer l'évaluation de la connaissance de la dimension coopérative dans les critères de sélection et de promotion de tous les employés, particulièrement des gestionnaires.
- Encourager les employés les plus porteurs des valeurs coopératives.
- Favoriser l'atteinte de résultats d'équipe plutôt qu'uniquement des résultats individuels.

Implication

- La planification stratégique peut prévoir des stratégies pour développer le sentiment d'appartenance des trois groupes que sont les membres, les administrateurs et les employés.
- Se donner des objectifs et un plan d'action pour revitaliser l'assemblée générale.
- Se donner des objectifs et un plan d'action pour revitaliser la vie associative.
- L'assemblée générale permet de faire décider les membres sur des questions qui les touchent.
- La satisfaction des membres est toujours à l'ordre du jour du conseil d'administration.
- Respecter les taux ou les prix affichés.
- Se doter d'un plan en matière de défection et de rétention des membres.
- Se donner une politique pour les membres connaissant des difficultés temporaires.
- Se donner une politique pour favoriser les fournisseurs locaux ou coopératifs.
- Création d'un poste d'ombudsman responsable envers les membres.
- Agir comme conseiller dans le montage financier d'un projet de développement local ou d'un projet coopératif.
- Se donner une politique pour les petits prêts.
- Constituer un comité sur la loyauté des membres.
- Proposer une ristourne sociale ou collective.

- Valoriser, chez les employés, la défense des intérêts des membres et les dissuader de tout comportement et attitude d'indifférence envers la satisfaction des membres.
- Favoriser l'autonomie des employés en participant à la définition des objectifs et en laissant de la latitude sur les moyens de les obtenir.
- Reconnaître les employés qui accroissent la loyauté des membres.
- Désigner un responsable de l'éducation coopérative.
- Mettre sur pied un comité de vie coopérative.
- Participer activement aux comités des coopératives de son secteur géographique.
- Participer aux activités organisées par le comité intercoopératif de son secteur.
- Engager des conseillers en prévention pour une coopérative qui assure ses membres.
- Préciser les cibles : les jeunes, la population active, les personnes âgées.

Jeunes

- Organiser des activités éducatives pour les jeunes.
- Appuyer des expériences développées par les regroupements coopératifs.
- Appuyer les coopératives en milieu scolaire.
- Organiser des visites de la coopérative par les jeunes du primaire et du secondaire.
- Offrir des emplois aux étudiants avec, entre autres, comme critère d'embauche, une présentation de la perception de la coopérative.
- Ouvrir un poste de « jeune administrateur stagiaire »; il peut donner le point de vue des jeunes et les motiver à être plus actifs.

Promotion

- Démontrer que l'utilisation des excédents est une façon pour la coopérative de se distinguer.
- Expliquer que l'objectif de la coopérative n'est pas de faire des profits, mais de servir le membre.
- Présenter sa nature coopérative dans toutes les communications publiques.

- Utiliser le matériel éducatif du regroupement national ou de la coopérative de développement régional.
- Faire la promotion de la formule coopérative en concertation avec la coopérative de développement régional.
- Diffuser la revue de la fédération et les bulletins du regroupement national et de la coopérative de développement régional.
- Les activités de la Semaine de la coopération sont des opportunités pour faire passer des messages importants.
- Véhiculer les grands messages de la fédération et de la coopérative de développement régional.
- Se doter d'un site Internet présentant sa distinction coopérative.

SIXIÈME PRINCIPE :

COOPERATION ENTRE LES COOPERATIVES

Définition :

« Pour apporter un meilleur service à leurs membres et renforcer le mouvement coopératif, les coopératives œuvrent ensemble au sein de structures locales, nationales, régionales et internationales. »⁹

DIMENSIONS ÉVALUÉES LORS DE L'ÉVALUATION

- A) Coopération sectorielle
- B) Coopération intersectorielle

LISTE D'EXEMPLES

- L'utilisation de la signature et du matériel développé par la fédération permet de démontrer son intercoopération sectorielle.
- Véhiculer les grands messages de la fédération et de la coopérative de développement régional¹⁰.
- Promouvoir la création d'un comité intercoopératif pour développer des liens durables entre les différentes coopératives ou participer à ce comité le cas échéant.
- S'entendre avec les coopératives voisines sur les pratiques commerciales.
- Privilégier, comme fournisseurs, la fédération, la coopérative de développement régional ou d'autres coopératives du milieu.
- Négocier des ententes locales avec d'autres coopératives du milieu afin d'inciter les membres, employés et administrateurs à faire affaire avec ces coopératives.
- Mettre en place des pratiques commerciales démontrant un préjugé favorable pour les organisations collectives (particulièrement les entreprises coopératives).
- Partager des ressources avec les coopératives voisines.

⁹ Tiré de l'Alliance coopérative internationale.

¹⁰ Consulter la définition dans le Guide d'évaluation.

- Se regrouper avec d'autres coopératives pour faire de la recherche et développement (RD) afin de mieux répondre aux besoins changeants.
- Encourager, auprès des administrateurs, cadres et employés, la formation propre à la coopération développée par la fédération ou la coopérative de développement régional.
- La formation d'accueil des administrateurs devrait inclure la connaissance du réseau coopératif sectoriel, du réseau coopératif régional et de la dynamique du développement local; elle devrait être mise à jour régulièrement.
- Participer activement à la Semaine de la coopération.
- Diffuser la revue de la fédération, des bulletins du regroupement national et de la coopérative de développement régional particulièrement aux administrateurs.
- Encourager la participation des administrateurs aux rencontres d'information de la coopérative de développement régional.
- Utiliser le matériel promotionnel du regroupement national ou de la coopérative de développement régional.
- Faire la promotion de la formule coopérative en concertation avec la coopérative de développement régional.
- Devenir membre de la coopérative de développement régional.
- Devenir membre d'une autre coopérative.
- Commanditer la coopérative de développement régional et d'autres coopératives.
- Organiser des rencontres régulières avec les directeurs généraux des autres coopératives du territoire.
- Envoi d'une lettre à tous ses employés et administrateurs de façon régulière en présentant une coopérative afin de favoriser les échanges intercoopératifs.
- Pendant une assemblée générale, inviter une autre coopérative à se présenter.
- Utiliser l'assemblée générale pour informer les membres sur l'importance d'appuyer le développement coopératif.
- Inviter les coopératives de notre territoire à notre assemblée générale.
- Informer les autres coopératives si nous avons expérimenté de nouvelles idées qui ont connu du succès.
- Promouvoir la création d'un tableau d'honneur de gens membres de plusieurs coopératives.
- Parrainer une coopérative en démarrage.
- Créer un fonds d'intercoopération.

Vous trouverez ci-dessous un modèle de tableau permettant à la coopérative de recueillir et de présenter aux administrateurs, l'information relative à son adhésion et sa participation à des coopératives locales et à des organismes coopératifs intersectoriels.

Identification de l'organisme (local, régional, national et international)	Montant de la contribution	Nombre d'événements	Nombre de participants élus	Nombre de participants employés

NOTE : Incrire le « membership » ou la collaboration à une coopérative locale, à la coopérative de développement régional, à une fondation pour la coopération, à un organisme coopératif international; les événements peuvent être : l'assemblée générale, les activités de la Semaine de la coopération ou de la relève, des activités de formation diverses, le tournoi de golf, l'achat de publicité, etc. Les documents démontrant la participation seront des factures, des fiches d'inscription, des extraits de procès-verbaux. Ce tableau servira aussi, dans l'avenir, pour établir une comparaison historique du niveau de participation.

SEPTIÈME PRINCIPE :

ENGAGEMENT ENVERS LA COMMUNAUTÉ

Définition :

« Les coopératives contribuent au développement durable de leur communauté dans le cadre d'orientations approuvées par leurs membres. »¹¹

DIMENSION ÉVALUÉE LORS DE L'ÉVALUATION

A) Implication dans le développement socioéconomique

LISTE D'EXEMPLES

- Se donner des objectifs et un plan d'action en matière d'implication dans le milieu.
- Se donner des politiques et priorités en matière de développement local.
- Préciser sa communauté d'intérêt et s'y engager en précisant les intérêts à long terme pour la communauté et en prenant des mesures significatives pour les défendre.
- Entreprendre une réflexion sur la façon d'apporter son savoir-faire dans le milieu : ressources humaines, locaux, équipement, argent, moyens de communication, etc.
- S'interroger sur le niveau d'implication de la coopérative (leadership ou soutien).
- Planifier les responsabilités pour les administrateurs, les cadres et les employés.
- Inciter les administrateurs à s'impliquer dans les initiatives de développement local.
- Faire une liste des organismes où la coopérative doit être représentée et s'assurer qu'il y ait des administrateurs ou des cadres impliqués dans chacun.
- Préciser les cibles : jeunes en milieu scolaire, personnes âgées, gens d'affaires.
- Nommer une personne responsable du développement social devant le conseil d'administration.
- Planifier ses activités de communication : bulletin d'information, babillard électronique, hebdomadaire.

¹¹ Tiré de l'Alliance coopérative internationale.

- Utiliser les instruments de communication de la coopérative pour informer les membres des initiatives de développement local.
- Sensibiliser les membres aux priorités sociales du milieu.
- Faire la promotion de la formule coopérative en concertation avec la coopérative de développement régional.¹²
- Savoir identifier et reconnaître trois ou quatre entreprises vedettes du milieu.
- Démontrer que l'utilisation des excédents est une façon pour la coopérative de se distinguer.
- Présenter des entreprises nouvellement établies ou plus ou moins connues.
- Identifier la coopérative comme porteuse d'une cause humanitaire et non monétaire.
- Présenter sa nature coopérative dans toutes les communications publiques.
- Publier un bilan social.
- Intégrer le bilan social au début du rapport annuel.
- Accorder une aide financière aux employés lors d'une fermeture d'entreprise.
- Mettre en place une mesure d'appui pour les personnes les plus démunies.
- Se donner une politique pour les petits prêts.
- Contribuer ou mettre en place un fonds d'aide pour développer ou redévelopper le milieu local (fonds d'aide au développement du milieu).
- Participer à des fonds locaux de création d'entreprises.
- Faire un prêt « hors normes » à un organisme communautaire qui, par exemple, récupère une école pour offrir des services à la communauté.
- Faire un prêt « hors normes » à une entreprise qui offre un service essentiel à la communauté, comme un dépanneur en milieu rural.
- Contribution à la coopérative de développement régional ou à une corporation de développement économique et participation à ses activités (assemblées, colloques, activités sociales, etc.).
- Contribution pour appuyer d'autres coopératives.
- Mettre en place des pratiques commerciales démontrant un préjugé favorable pour les organisations collectives (particulièrement les entreprises coopératives).

¹² Consulter la définition dans le Guide d'évaluation.

- Se donner une politique pour favoriser les fournisseurs locaux ou coopératifs.
- Proposer une ristourne sociale ou collective.
- Développer des moyens de soutien non financiers : kiosques, tirelires de l'Unicef, visibilité dans les outils promotionnels de la coopérative, etc.
- Évaluer le nombre d'heures (bénévoles, rémunérées) consacrées au développement socioéconomique et du milieu.
- Offrir un service d'assistance aux personnes éprouvant des difficultés à remplir des formulaires ou à se déplacer.
- L'assemblée générale est le lieu pour célébrer, avec ses membres, des événements ou des bons coups de la communauté.
- Utiliser l'assemblée générale pour informer les membres sur l'importance d'appuyer le développement coopératif.
- Avoir des ateliers, en assemblée générale, sur l'engagement dans le milieu ou organiser un colloque spécial sur ce sujet.
- Consulter les membres sur les problématiques sociales qui devraient être priorisées par la coopérative.
- Participer activement aux activités de la Semaine de la coopération.
- Participer à des colloques avec des organismes socioéconomiques du milieu.
- Participation à des événements locaux ou communautaires (salon, exposition, inauguration, etc.).
- Implication dans des projets porteurs pour le milieu : motel industriel, auditorium, logement social, maison pour les jeunes.
- Participation à des organismes de développement économique ou communautaires ou des clubs sociaux.
- Devenir membre de coopératives non financières.
- Inciter les employés à s'impliquer dans les initiatives de développement local.
- Sensibiliser les employés au développement local.
- Sensibiliser les employés aux réalités de la pauvreté, aux réalités socioéconomiques de la communauté.
- Agir comme conseiller dans le montage financier d'un projet de développement local ou d'un projet coopératif.
- Conseiller sur de saines pratiques de consommation.

- Organiser des activités éducatives pour les jeunes.
- Appuyer des expériences comme les coopératives en milieu scolaire.

Vous trouverez ci-dessous un modèle de tableau permettant à la coopérative de recueillir et présenter aux administrateurs, l'information sur son implication socioéconomique.

Identification de l'organisme	Type d'événement (Assemblée, colloque, gala, etc.)	Coûts de participation	Nombre d'heures (élus)	Nombre d'heures (employés)	Valeur (\$) des heures (employés)
Total					

Identification de l'organisme	Type d'investissement (Placement, prêt sans intérêts, don, commandite, etc.)	Montant
Total		

NOTE : Les documents démontrant l'investissement seront des factures, des fiches d'inscription, des extraits de procès-verbaux, etc. La valeur de la journée de travail d'un salarié est calculée sur la base de son salaire brut. La valeur de la journée de travail d'un bénévole est calculée en heures. L'investissement en heures cumule les heures des salariés et des bénévoles. Ce tableau servira aussi, dans l'avenir, pour établir une comparaison historique du niveau de participation.

Ces investissements peuvent être relatifs à des initiatives liées aux exemples répertoriés dans le présent « Recueil d'exemples et de suggestions ». La coopérative peut aussi additionner les investissements en dons et commandites ainsi que l'argent investi dans l'année dans un fonds de développement coopératif ou communautaire.

RÉFÉRENCES

Vous trouverez ci-dessous certains ouvrages pouvant vous donner des informations ou des outils supplémentaires :

- Différents guides publiés par Orion, coopérative de recherche et de conseil dont vous pouvez trouver la référence à www.orion.coop ou en communiquant avec eux au (418) 681-9382 et, entre autres :
 - Gérer la vie démocratique d'une coopérative, 138 pages, 1998;
 - Gérer le développement d'une coopérative, 148 pages, 1998;
 - Valoriser le potentiel humain d'une coopérative, 154 pages, 1998.

Les sites Internet suivants :

- Alliance coopérative internationale (ACI) à www.coop.org;
- Canadian Co-operative Association (CCA) à www.coopscanada.coop;
- Conseil Canadien de la Coopération (CCC) à www.ccc.coop;
- Les sites des différentes fédérations sectorielles que vous trouverez aux trois adresses précédentes.

Les livres :

- Démarrer et gérer une entreprise coopérative, Conseil de la coopération du Québec, Éditions Transcontinental, 194 pages, 1999;
- La gestion participative, Gérard Perron, Éditions Transcontinental, 208 pages, 1997;
- Évaluation de la vie coopérative, www.gerardperron.com, 2005.

Une réalisation de :

