

Histoires à succès des coopératives de travail



en collaboration avec la
**Fédération canadienne
des coopératives
de travail**

Préface

La coopérative de travail est une coopérative qui vise premièrement à fournir du travail à ses membres par l'exploitation d'une entreprise contrôlée par les employés. Les coopératives de travail existent dans bon nombre de pays industrialisés d'Europe depuis plus de cent ans. Bien que ce genre de coopérative n'abonde pas au Canada, elles ont toutefois une longue histoire : East Pubnico Co-operative, la plus ancienne coopérative de travail du pays a été fondée en Nouvelle-Écosse en 1935.

Certaines autres sont plus récentes. En effet, au cours des années 1980 on a vu naître des coopératives de travail partout au Canada. On en compte maintenant 247 dans toutes sortes de domaines, notamment en foresterie, soins de santé, restauration, consultation, etc. Bien que les plus grandes, en terme d'emploi et de revenus, se retrouvent surtout dans le secteur de la foresterie, de plus en plus de Canadiens et de Canadiennes de divers horizons professionnels considèrent la coopérative de travail comme étant une solution économique viable qui pourrait s'avérer essentielle à la reprise économique.

Ce document illustre certaines des réalisations exceptionnelles des coopératives de travail du pays. Comme vous le constaterez à la lecture de ces histoires, les coopératives de travail participent avec dynamisme à l'essor socio-économique et à la prospérité des collectivités de leurs régions.

Nous remercions sincèrement Hazel Corcoran, directrice exécutive de la Fédération canadienne des coopératives de travail, qui a collaboré étroitement à la production de cette publication. Nous sommes aussi reconnaissants envers Rising Tide Co-operative Ltd., Les Coopérateurs et toutes les coopératives de travail qui nous ont fait part de leurs expériences.

Table des matières

Préface	3
Fédération canadienne des coopératives de travail (national)	7
Anim' Action (Québec)	8
Atikokan Fish Co-operative Inc. (Ontario)	9
Co-op Taxi Line Ltd. (Île-du Prince-Édouard)	10
Coopérative Laterrière (Québec)	11
Coopérative Travailleurs Forestiers Mckendrick Ltée (Nouveau-Brunswick)	12
Future Forestry Services Co-op (Nouvelle-Écosse)	13
Just Us! Coffee Roasters Co-op (Nouvelle-Écosse)	14
Multicultural Health Brokers Co-operative (Alberta)	15
Neechi Foods Community Store (Manitoba)	16
Regina Women's Construction Co-operative (Saskatchewan)	17
Speed River Co-op (Ontario)	18
Taco Pica Co-operative (Nouveau-Brunswick)	19
Village Grocery Workers Co-operative (Nouvelle-Écosse)	20

Information générale :

Personne ressource : Hazel Corcoran

Adresse : 1627 – 49 Ave. S.W.
Calgary (Alberta)
T2T 2T8

Région : L'ensemble
du Canada

Téléphone/télocopieur : (403) 287-2069

La Fédération canadienne des coopératives de travail

Aider les coopératives de travail à s'entraider

Statistiques :

Année de constitution : 1992

Nombre de membres : 23 coopératives/organismes
membres, plus 2 fédérations régionales membres (Ontario
et Colombie-Britannique)

Nombre d'employées : 18

Activités : De concert avec les fédérations
régionales, fournir des services aux coopératives de travail
existantes. Obtenir et coordonner les ressources nécessaires
au développement des coopératives de travail.

Cest en février 1990, à Ottawa, que les représentants des coopératives de travail de toutes les régions du Canada se sont réunis pour la première fois pour parler de l'utilité de créer un organisme national qui serait chargé de représenter les intérêts des coopératives de travail.

Dès la première réunion, le climat a été propice à la création de la fédération. La plupart des participants, vivant dans différentes provinces, ne se connaissaient pas, mais avant la fin de la première journée, ils s'étaient entendus pour se retrouver dans une des suites de l'hôtel, pour mitonner un souper et partager un peu de nourriture et de vin. La réunion improvisée s'est poursuivie tard dans la nuit, agrémentée d'histoires de coopératives, de Terre-Neuve à la Colombie-Britannique.

Au bout de quelques jours, il est apparu clairement qu'il existait des possibilités et que seule la création d'un organisme national bilingue pouvait y répondre. Les discussions ont abouti à la mise sur pied d'un groupe de travail qui a été chargé de former la fédération et d'organiser la réunion de fondation. C'est ainsi que la Fédération canadienne des coopératives de travail (FCCT) a vu le jour lors de la réunion organisée au printemps de 1991, au Coady International (Co-operative) Institute, à Antigonish (Nouvelle-Écosse).

Depuis, la FCCT a mené ses activités avec de petits moyens. Pendant les deux premières années, les membres bénévoles de son conseil d'administration en ont entièrement assumé le fonctionnement. Par la suite, la coopérative s'est dotée d'un directeur exécutif à temps partiel pour encadrer les activités et coordonner les efforts des membres du conseil d'administration et des autres bénévoles. La FCCT a été financée par les cotisations des membres titulaires et associés, par les honoraires de contrats de service et des dons consentis par des organismes du secteur des coopératives établies.

Les faibles moyens dont elle disposait n'ont pas empêché la FCCT de rendre d'importants services au secteur des coopératives de travail.

Ainsi, la FCCT et la Conférence des coopératives forestières du Québec ont exercé des pressions sur les pouvoirs publics pour obtenir des changements permettant aux membres des coopératives de travail d'investir les parts de leur coopérative dans un REER autogéré. Depuis ce changement, le secteur dispose de meilleurs atouts pour attirer le capital qui lui est nécessaire.

De nombreuses coopératives de travail éprouvent des difficultés à cause des décisions rendues par Revenu Canada sur la nature de la relation de travail entre les membres et la coopérative. La FCCT a rédigé un document d'information sur ce sujet afin de clarifier les diverses options de structuration d'une coopérative de travail qui permettent aux membres d'avoir avec celle-ci le type de relation qu'ils désirent : relation employeur-employé (emploi assurable) ou relation d'entrepreneur indépendant (travail autonome).

La FCCT a joué un rôle catalyseur dans la formation des fédérations régionales par les coopératives de travail de l'Ontario et de la Colombie-Britannique.

À tous égards, la FCCT a intensifié la communication au sein du secteur grâce à l'envoi régulier de bulletins, à la tenue de conférences dans toutes les régions du pays et à la constitution du réseau des créateurs de coopératives de travail.

Récemment, FCCT a reçu du gouvernement du Canada 1,5 million de dollars pour le développement des coopératives de travail. Ce projet pilote appuiera les investissements et les prêts aux coopératives de travail, en création ou en expansion, qui sont membres de la FCCT.

Information générale :

Personne ressource : Françoise Roinsol
Adresse : 155, boulevard Charest Est,
bureau 150
Québec (Québec)
G1K 3G6
Région : Québec
Téléphone : (418) 524-8885
Télécopieur : (418) 524-2978

Anim'Action

*Une expérience de solidarité et d'engagement
envers les populations défavorisées*

Statistiques :

Année de constitution : 1991
Nombre de membres : 6
Nombre d'employées : 6

Activités : recherche-action,
formation, animation,
soutien aux organismes,
évaluation

Revenus : 270 000 \$

Anim'Action est une coopérative de travail qui fournit des services de formation sur mesure, d'animation, de soutien, de recherche-action et d'évaluation aux organisations et aux institutions qui interviennent auprès de populations défavorisées. Elle est située au coeur d'un quartier populaire de la ville de Québec, mais travaille régulièrement dans d'autres régions de la province.

La coopérative est née en 1991. Trois femmes, engagées dans leur milieu, avaient été sollicitées par des intervenants d'institutions pour mettre sur pied un projet, de concert avec les parents d'une école primaire située dans un quartier populaire, et pour élaborer une session de formation sur l'intervention en contexte de pauvreté économique. Au cours de la même période, l'Assemblée des évêques du Québec mandatait deux d'entre elles pour contribuer à la mise sur pied d'un programme de formation sur la violence conjugale devant être mis en oeuvre dans les différents diocèses du Québec. Pour ces femmes, le rêve de voir leur activité militante se transformer en emploi semblait tout à coup réalisable! Elles ont choisi de former une coopérative de travail afin de vivre, dans le cadre de leur emploi, les valeurs de solidarité, de justice sociale et de partage qu'elles désirent promouvoir au sein de la société.

Pendant cinq ans, Anim'Action a procuré du travail à temps partiel à ses membres qui étaient engagées ailleurs. L'année 1995 constitue une année charnière puisqu'une des travailleuses décide d'abandonner toutes ses activités pour se consacrer à temps plein à la coopérative. En 1996, deux projets de grande envergure, à savoir l'organisation d'un forum régional sur l'économie sociale et la coordination d'une vaste campagne de sensibilisation du public avec huit organismes du milieu, permettent à la coopérative de prendre de l'expansion. L'équipe achète un ordinateur, loue un bureau et s'engage à fond dans son développement. Plusieurs personnes sont alors invitées à se joindre à la coopérative. Les contrats se multiplient permettant ainsi d'assurer quatre puis cinq emplois. En 1999, Anim'Action emménage dans des locaux plus grands, au sein de la *Maison de la coopération et de l'économie solidaire de Québec*, une coopérative de services qui regroupe une quinzaine d'organismes travaillant dans le domaine de la coopération et du développement local.

Anim'Action a acquis une expertise permettant d'aider les organismes engagés dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion et dans la mise en place de solutions de rechange sociales et économiques. Elle intervient auprès d'organismes communautaires, de tables de concertation, de communautés religieuses, d'institutions du réseau de la santé et des services sociaux, de coopératives et d'organismes de développement économique communautaire. Elle contribue également à la mise sur pied de projets novateurs. C'est ainsi qu'elle participe depuis deux ans dans la mise sur pied d'un *Centre de ressources pour la création d'entreprises collectives*.

Information générale :

Personne ressource : David Lindsay
Adresse : C. P. 2370
Atikokan (Ontario)
P0T 1C0
Région : Nord de l'Ontario
Téléphone : (807) 597-3467
Télécopieur : (807) 597-3461

Atikokan Fish Co-operative Inc.

*Snow Lake Fish : de la pollution visuelle
à la création d'emplois écologiques*

Statistiques :

Année de constitution : 1996
Nombre de membres : 3
Nombre d'employées : 17 temps plein /
temps partiel
Activités : Élevage de la truite
arc-en-ciel
Revenus : 453 369,84 \$

Les années 1950 jusqu'aux années 1970, Atikokan, à l'ouest de Thunder Bay et au nord du parc de Quetico, la plus grande mine de fer à ciel ouvert du monde a fourmillé d'activité. Cependant, le minerai s'est épuisé et la mine a fermé à la fin des années 1970, envoyant au chômage 1 000 personnes de la région.

David Lindsay voulait que sa localité demeure. Il a donc cherché d'autres possibilités et créé une coopérative de travail qui a aidé à transformer un handicap environnemental en une entreprise créatrice d'emplois, écologique, qui pourrait éventuellement intéresser d'autres localités du Nord.

L'idée a écloso quand David a remarqué que l'excavation de l'ancienne mine se remplissait d'eau. Connaissant l'intérêt marqué des gens du Sud pour le poisson du Nord, lui est venue l'idée d'y faire de la pisciculture.

En 1989, David et quelques amis ont rassemblé filets de pêche et billots de la forêt environnante pour construire leur premier bassin de poissons. Le poisson a profité, même si on pensait que le climat rigoureux l'en empêcherait. Ce bassin est toujours en opération de nos jours. Il est le fondement de Snow Lake Fish Farm, marque de commerce de la coopérative qui vend actuellement un demi-million de livres de truites arc-en-ciel à Winnipeg, à Thunder Bay, à Toronto et à New York.

Il n'a pas été facile de transformer une mine en un centre de pisciculture. Au départ, les gens ont fait preuve d'un grand scepticisme à l'égard de l'industrie encore jeune. Certains experts ont même dit que la pisciculture dans le Nord était impossible en raison du climat rigoureux et de l'absence de marchés accessibles. Toutefois, David et son groupe ne se sont pas découragés.

« David était mû par la vision qu'il nourrissait pour sa collectivité », se rappelle John Brouwer, qui établit des coopératives de travailleurs pour la Ontario Worker Co-op Federation. John a travaillé avec Snow Lake en raison de l'engagement de David envers les coopératives de travailleurs, rien de moins. Avec le temps, les obstacles causés par la rigueur du climat ont été surmontés grâce à la volonté de la coopérative de trouver de nouvelles solutions. Il est devenu évident, depuis, que les marchés sont là quand le poisson est prêt à être vendu.

Il y eut ensuite les avis contradictoires sur la variété de poisson convenant le plus à la pisciculture. Les premières suggestions, qui ont mené à l'élevage du saumon quinnat, ont donné des résultats désastreux. « Les pisciculteurs du Canada ont perdu beaucoup d'argent à tenter d'élever un poisson que nous savons maintenant impossible à domestiquer », dit John. L'élevage de la truite arc-en-ciel s'est révélé beaucoup plus facile.

On a dû faire face à une autre difficulté : élever du poisson dans une ancienne mine à ciel ouvert semblait « un peu étrange », on peut le comprendre. Mais l'idée a eu des avantages environnementaux insoupçonnés.

Lakehead University, avec la collaboration de Falconbridge, a montré un vif intérêt à étudier ces avantages plus en profondeur.

« L'exploitation d'une mine à ciel ouvert a donné le jour à un lac », dit John. « On dirait que la pisciculture fait naître l'activité biologique à cause des produits dérivés des déchets de poisson. Ils ajoutent des nutriments qui sont problématiques dans les eaux libres, mais qui ne sont pas mauvais dans un environnement si stérile. »

Il y a un an environ, Snow Lake est passée au niveau commercial grâce à du nouveau financement. Aujourd'hui, le revenu tiré de la vente du poisson permet de faire travailler neuf personnes à temps plein. Tout employé permanent à temps plein peut devenir membre de la coopérative Atikokan Fish Co-op. Quand les nouvelles installations de transformation du poisson, ouvertes dernièrement, passeront à la production à plus grande échelle, cet automne, l'entreprise devrait compter plus de personnel à temps plein. L'an prochain, estime John, 25 personnes devraient être admissibles à devenir membres de la coopérative.

Les retombées ont été importantes sur la localité. « Ce sont des emplois convenables, offrant un potentiel de croissance. Le travail est intéressant, dit John. Les emplois donnent de l'espoir aux gens. Ceux qui étaient partis reviennent à cause de ce travail. »

Entre temps, Snow Lake Fish Farm continue à relever le défi d'exploiter une petite entreprise en expansion dans le Nord. Certains problèmes, comme le transport des alevins depuis les écloséries du sud de l'Ontario, sont résolus facilement. D'autres, comme le manque de formation et de perfectionnement du personnel, sont plus difficiles. La pisciculture est une activité plutôt récente. Le personnel a besoin de formation plus poussée, mais la formation en aquaculture et en transformation du poisson se donne dans le sud de l'Ontario, à des centaines de kilomètres de là. L'entreprise espère qu'une demande de fonds au gouvernement de l'Ontario permettra de résoudre le problème.

En clair, David a mis la main sur un filon. L'intérêt des autres collectivités nordiques aux prises avec des mines à ciel ouvert, s'accroît. Wawa étudie sérieusement la possibilité de reproduire les méthodes de Snow Lake. Ear Falls s'est montrée intéressée. De plus, une collectivité du nord de l'île de Vancouver, où se trouve une ancienne mine de cuivre, s'est renseignée à la suite de la recherche de Falconbridge.

« Il y a beaucoup d'eau dans le Nord qui pourrait permettre l'aquaculture, dit John. On compte aussi beaucoup de mines à ciel ouvert abandonnées. La recherche effectuée par Lakehead sur les excavations de Snow Lake pourrait entraîner une meilleure utilisation de sites qui actuellement ne servent plus. »

Information générale :

Personne ressource : Neil Shaw
Adresse : C. P. 22093
Charlottetown
(Île-du-Prince-Édouard)
C1A 9J2
Région : Atlantique
Téléphone : (902) 628-8200
Télécopieur : (902) 681-1270

Co-op Taxi Line Ltd.

Vous devez toujours leur demander où ils vont

Statistiques :

Année de constitution : 1992
Nombre de membres : 11
Nombre d'employées : 18
Activités : Services de taxi
Revenus : Information non disponible



A 7 h 30, par une froide matinée de décembre, vous verrez peut-être Neil Shaw au lave-auto, en train de débarrasser sa Ford 1994 du sel et de la glace. À midi, vous le trouverez sans doute au bureau en train d'examiner les prévisions financières. En soirée, il pourrait être en train de rencontrer les dirigeants municipaux pour discuter de modifications à apporter aux zones ou aux stations de taxi. S'ajoutent à tout cela les nombreuses heures par semaine derrière le volant, à l'instar de la plupart des chauffeurs de taxi.

Pour Neil et pour d'autres, une journée peut englober toutes ces activités, qui semblent toutes plutôt disparates, mais quand il vous dit qu'il est président de la coopérative de taxis, les pièces du puzzle s'emboîtent les unes dans les autres.

D'abord et avant tout, Neil est chauffeur de taxi et travaille parfois 12 heures par jour. Parallèlement, il est l'un des propriétaires de Co-op Taxi qui, de trois membres lors de sa constitution en société en 1992, est devenue l'entreprise de taxis la plus professionnelle de la capitale de l'Île-du-Prince-Édouard, avec 27 taxis et 11 membres.

En tant que président de la coopérative, Neil donne bénévolement 40 heures par mois à l'entreprise. « Nous n'avons pas de patron. Alors, chacun doit pousser à la roue », dit Neil. Il remarque également que les administrateurs doivent veiller aux intérêts de la coopérative en faisant pression sur le gouvernement pour que la réglementation soit modifiée au besoin et en négociant avec les fournisseurs des remises sur l'achat d'essence à prix forfaitaire.

À l'extérieur du bureau, rue Euston, une affiche rappelle à tous les membres qui entrent et sortent en quoi consiste la coopérative. « À la coopérative priment qualité et professionnalisme. Nos clients savent qu'ils seront transportés dans des voitures propres, de bonne grandeur. Les voitures portent toutes le logo de Co-op Taxi et sont peintes en blanc et en vert. Toutes doivent être équipées d'une radio et porter sur le toit l'enseigne Co-op Taxi Line Ltd. Pour se conformer aux normes de la coopérative, il faut investir plus de 3 000 \$, sans compter la voiture du chauffeur une fois devenu membre. Le nombre de membres continue d'augmenter parce que la coopérative a bonne réputation et qu'elle maintient un niveau de service à la clientèle élevé. C'est pourquoi, selon Neil, la coopérative possède beaucoup de clients réguliers, des gens qui sont transportés chaque jour et qui demandent des voitures précises lorsqu'ils appellent. « Mais j'ai appris une chose : vous devez toujours leur demander où ils vont. C'est ça, le professionnalisme. »

Quand vous rencontrez les membres de Co-op Taxi, leur professionnalisme saute aux yeux. Il en est de même en entendant l'entretien entre le répartiteur et les chauffeurs comme Tiger, qui est à la coopérative depuis six ans et qui, à son arrivée, a beaucoup enrichi la discussion de groupe. Tiger fait remarquer que sa voiture est si propre qu'elle ruisselle encore de son passage au lave-auto. « Je suis fier de notre réputation », dit-il.

Le professionnalisme est aussi manifeste lorsque Chuck MacKeen, Bill MacEwen, Neil Shaw, Donald MacLean et George Bernard, membres du conseil d'administration, discutent des problèmes qu'affronte la coopérative et travaillent à les résoudre. Ces cinq hommes font partie de la coopérative depuis plus de six ans. Ensemble, ils comptent plus de 20 ans d'expérience à titre de chauffeurs, mais ils disent que la gestion de l'entreprise est un nouveau défi et qu'ils apprennent au fur et à mesure. Ils ajoutent que leurs points forts rendent la tâche plus facile et qu'ensemble, ils arrivent à trouver des solutions novatrices. « Nous essayons de toujours nous rappeler que nous devons aussi nous demander où nous allons, puis de déterminer comment nous amènerons la coopérative à destination », conclut Neil.

« Vous devez toujours leur demander où ils vont », par Maureen MacLean et Brenda MacKinnon, Rising Tide Co-operative Ltd., dans le cadre de l'étude Worker Co-ops and their Impact on the Atlantic Economy, appuyée par le financement de The Co-operators.

Information générale :

Personne ressource : Natalie Tremblay
Adresse : 4910, boul. Talbot,
Laterrière, (Québec)
G7N 1A3
Région : Saguenay-Lac-St-jean
Téléphone : (418) 678-2222, poste 261
Télécopieur : (418) 678-1132

La Coopérative Laterrière

*Un succès qui se fonde sur le partenariat
et sur la vision d'avenir*

Statistiques :

Année de constitution : 1960
Nombre de membres : 500
Nombre d'employées : 750

Activités : Coupe, sylviculture,
sciage, rabotage,
transformation du bois

Revenus : 100 millions

La Coopérative Laterrière a été créée il y a quarante ans par un petit groupe de travailleurs forestiers qui souhaitaient exploiter leur propre entreprise.

À l'origine, la Coopérative n'exerçait que des activités de planification et de récolte de la matière première. En 1982, elle est entrée de plein pied dans le secteur de la transformation en faisant l'acquisition de la Scierie Laterrière. Au fil des ans, la Coopérative a connu une croissance soutenue, achetant des usines, modernisant les usines existantes ou en construisant de nouvelles usines de toutes pièces.

Aujourd'hui, à l'aube de son quarantième anniversaire d'existence, la Coopérative Laterrière est devenue la plus importante Coopérative de son genre du pays. Elle exploite des territoires de coupe au Saguenay-Lac Saint-Jean et sur la Côte-Nord, des usines à Laterrière, à Falardeau, à Larouche, à Labrieville (en collaboration avec la Coopérative Manicouagan-Outardes) et à Rivière Saint-Jean sur la Basse-Côte-Nord. Elle ouvrira d'ici peu une usine à Natashquan. La Coopérative produit également des plants d'épinettes (environ 5 millions de plants par année) ainsi que des plants ornementaux. Elle compte 750 travailleurs dont les deux tiers sont membres de la Coopérative.

Le défi de la valeur ajoutée

Le fleuron de la Coopérative est sans aucun doute l'usine de Larouche, tout récemment construite au coût de 25 millions de dollars. Cette usine produit actuellement des semelles de poutrelle en I et elle fournira bientôt au secteur de la construction un produit structural appelé Edgelam. Il s'agit de panneaux de très grande dimension obtenus par le jointage et le laminage de pièces de 2" sur 3" produites par les diverses divisions de la Coopérative.

Par son usine de Larouche, la Coopérative donne une valeur ajoutée aux produits traditionnels dans une région où l'économie gravite autour de l'exploitation des ressources naturelles. Au moment où on lui décernait le prix Or pour la création d'emplois dans le secteur des coopératives au cours du Gala des 2000, le directeur général de la Coopérative a fait valoir qu'il est beaucoup plus rentable sur les plans financiers et de la création d'emplois de faire chez nous la deuxième transformation du bois avant de l'exporter.

Une collaboration avec les Montagnais à l'enseigne du respect mutuel

La Coopérative Laterrière se prépare à lancer une nouvelle entreprise en partenariat avec la communauté des Montagnais qui détiendra 55 % du capital-actions. Cette usine, qui sera située dans la région de Natashquan, créera plusieurs emplois pour les Montagnais. Elle devrait être opérationnelle au cours de la prochaine année.

Par ailleurs, la Coopérative a récemment fait l'acquisition de 50 % du capital-actions de la scierie Industries Gonthier inc., située à Rivière Saint-Jean. La Coopérative, qui a ainsi consolidé sa présence sur la Côte-Nord, se propose de tisser des liens stratégiques entre cette usine et celle de Natashquan.

Une vision

La Coopérative Laterrière ne doit pas son succès à un seul concours de circonstances, mais plutôt à la vision d'avenir de ses administrateurs et de ses gestionnaires, à l'engagement de ses membres et à la conviction profonde qu'il faut oser pour réussir.

Le succès de la Coopérative s'explique également par son respect des différentes communautés locales où elle s'est implantée au fil des ans. Ce respect lui a permis de s'ancrer profondément dans son milieu et d'y trouver des appuis indispensables à l'atteinte de sa mission : procurer du travail à ses gens tout en assurant l'avenir de la forêt québécoise.

En diversifiant ses activités, en tenant à jour ses équipements de production et les connaissances techniques de ses membres et travailleurs, la Coopérative Laterrière a atteint le peloton de tête de l'industrie forestière. Elle démontre sans l'ombre d'un doute que la formule coopérative peut mener au succès quand elle s'inspire des grands courants de modernité de l'industrie et de la gestion.

Information générale :

Personne ressource : Donald LeBlanc
Adresse : 1988 McKendrick,
Val D'Amours,
New Brunswick
E3N 5K6
Région : Atlantique
Téléphone : (506) 759-9642
Télécopieur : (506) 759-8610

Coopérative Travailleurs Forestiers Mckendrick Ltée

On ne peut pas demander mieux

Statistiques :

Année de constitution : 1991
Nombre de membres : 60
Nombre d'employées : Variable, selon les saisons
Activités : Silviculture
Revenus : \$1.3 million



Le vent souffle fort au sommet L'Acadie, fouettant le drapeau provincial et incitant les gens à porter chapeaux et mitaines même si on n'est qu'au début d'octobre. De l'autre côté de la route, en face de La Coopérative Travailleurs Forestiers McKendrick Ltée, une balancelle suit un mouvement de va-et-vient, tout comme la vie qui bat dans cette petite localité du nord du Nouveau-Brunswick.

Avec ses 700 habitants, McKendrick est située derrière le mont Sugarloaf, à environ 15 kilomètres de Campbellton, au Nouveau-Brunswick.

La localité est capable dorénavant de résister au grand vent du changement économique grâce à la solide coopérative qu'elle a fondée, La Coopérative Travailleurs Forestiers McKendrick. Durant la saison de 1999, elle a pu donner du travail à temps plein et à temps partiel à plus de 60 membres et elle a eu des contrats de gestion forestière dans une zone de 350 hectares. Grâce aux membres de la coopérative, il y a du travail à temps plein et à temps partiel pendant plus de huit mois chaque année. Les retombées sur la localité se mesurent en termes financiers et économiques. En effet, une masse salariale annuelle de 1,1 million de dollars et une contribution annuelle de plus de 480 000 \$ à l'assiette fiscale locale, provinciale et fédérale sont remarquables dans une localité qui, il y a quelques années, voyait les jeunes s'en aller et rarement revenir. Mais l'apport de la coopérative et d'autres comme elle dans tout le Canada atlantique revêt aussi un autre aspect : le développement et le renforcement de la région.

Yves Levesque, fils de travailleur forestier, a grandi à McKendrick. En 1990, il est allé étudier à Bathurst au collège communautaire. Il voulait travailler en forêt, comme la famille le faisait depuis de nombreuses années. Il a donc suivi le programme de deux ans en techniques forestières. Une fois diplômé, il a travaillé deux ans loin de chez lui, jusqu'à ce qu'il apprenne l'existence de la coopérative.

Yves est le premier technicien embauché par la coopérative en 1993. L'entreprise compte aujourd'hui six techniciens. Certains d'entre eux, comme Yves, se sont aperçus qu'ils pouvaient travailler près de chez eux et ils ont choisi la foresterie.

En tant que propriétaire et travailleur, il a pu s'assurer d'un emploi qui lui permet de demeurer près de ses parents et de sa belle-famille. Il a construit une petite maison près de Val d'Amour. Sa femme, leur enfant de trois ans et lui-même font partie de la localité en expansion de Maltais.

Élu depuis peu vice-président de la coopérative, Yves raconte que les compétences acquises à titre de directeur et la confiance en soi qu'il a acquise lui ont permis de participer à la vie de son milieu. C'est plus facile grâce aux gens qui nous entourent, nous a-t-il confié. « Je suis devenu pompier volontaire il y a quelques mois seulement. Je n'aurais jamais pu faire cela si je n'avais pas fait partie de la coopérative; vous pouvez faire tout cela quand vous savez que vous avez la sécurité d'emploi. » Yves ajoute que la coopérative s'efforce de ne perdre aucun emploi et vise plutôt à en créer. « Nous voulons aider les gens à mieux vivre. » Il ajoute que les gens de la coopérative travailleraient peut-être, mais pour un entrepreneur privé. « Mais ici, la coopérative, c'est mon entreprise. Nous ne travaillons pas pour quelqu'un. Tout nous revient. On ne peut pas demander mieux. »

« On ne peut pas demander mieux » par Maureen MacLean et Brenda MacKinnon, Rising Tide Co-operative Ltd., dans le cadre de l'étude sur les coopératives et leur incidence sur l'économie de l'Atlantique, appuyée par le financement de The Co-operators.

Information générale :

Personne ressource : George Dempsey

Adresse : C. P. 1036
New Glasgow
(Nouvelle-Écosse)
B2H 5N8

Région : Atlantique

Téléphone/télocopieur : (902) 922-3699

Future Forestry Services Co-op

Il faut les bonnes personnes

Statistiques :

Année de constitution : 1987

Nombre de membres : 5

Nombre d'employées : 14

Activités : Planification, consultation
et gestion forestières

Revenus : Environ 920 000 \$



Dans le hangar du matériel, le bruit du moteur du porteur qui démarre est assourdissant. Mais pour les propriétaires de Future Forestry Services Co-op comme Brian Moser, qui vient tout juste de passer les deux dernières heures à régler le Timberjack 230, ce bruit fait plaisir à entendre. « Quand plus de 50 000 \$ sont investis dans une seule pièce d'équipement, vous voulez que cette machine soit fiable », dit le directeur général George Dempsey. Quand un porteur est chargé sur un plateau et amené au chantier, il est important que l'équipe sache qu'elle ne sera pas ralentie par des pannes.

Quand une équipe part travailler, elle sait exactement ce qu'elle peut faire ce jour-là : elle doit ouvrir le chemin. Avec des scies à chaîne, les hommes coupent les arbres et empilent le bois : billots, pulpe et bois de colombage. Le porteur, sur le chantier une semaine environ après l'équipe, transporte le bois de la zone de coupe au bord du chemin en chargements de quatre cordes, déplaçant environ 300 cordes d'une zone de huit à dix acres. Le porteur peut travailler seul, ce qui arrive souvent, peut-être deux semaines après que les hommes aient coupé le bois et soient repartis. C'est donc un travail de coopération. La machine doit travailler à son plein rendement et il est vraiment important que les gens donnent aussi leur plein rendement. Les propriétaires et travailleurs Ron Grant et Bruce MacLeod, qui supervisent les équipes, veillent à ce que tout fonctionne sans heurts, qu'il n'y ait pas de perte de temps et que le porteur ne demeure pas inactif.

Ron et Bruce sont deux des membres fondateurs de Future Forestry Services Co-op Ltd, sise à MacLellan's Brook, comté de Pictou, en Nouvelle-Écosse. Fondée en 1986, la coopérative est passée d'une petite entreprise de sylviculture dont l'actif était de 5 000 \$ et qui était exploitée du domicile de Bruce, à une entreprise dont la masse salariale annuelle s'élève à 400 000 \$ et dont l'actif se chiffre à 250 000 \$.

La coopérative compte actuellement quatre membres, dont les compétences individuelles contribuent à l'entreprise collective. Brian, le président, est aussi l'opérateur et le réparateur du porteur. George, administrateur et directeur général, est technicien agréé en foresterie; il établit le travail et le maintient. Ron, secrétaire-trésorier du conseil et superviseur en sylviculture, est chargé en grande partie des relations publiques de la coopérative. Il est aussi président de la Nova Scotia Silviculture Contractors Association. Il siège à un comité du gouvernement examinant de nouveaux règlements en foresterie et représente les entrepreneurs en sylviculture au sein du Voluntary Planning's Forest Sector Committee. Bruce, président du conseil et directeur financier, supervise également les équipes de travail.

Pour l'entreprise, les changements et la croissance se sont bousculés, tout comme dans le secteur forestier au cours des 15 dernières années. Dans certaines entreprises, les abatteuses-tronçonneuses font le travail de 15 hommes. Elles n'ont pas besoin de se reposer et leurs propriétaires n'ont pas à payer des indemnités de 12 % pour celles-ci. Les entreprises

qui se servent de ce matériel peuvent effectuer des travaux à moindre prix. Cependant, Future Forestry continue à utiliser les méthodes traditionnelles et par conséquent, elle crée des emplois. « Notre travail devient alors un travail de relations publiques et de vente. Nous devons convaincre nos clients qu'ils bénéficieront d'avantages supplémentaires à recourir à nos services, dont les bonnes pratiques de foresterie et de sylviculture. Nous devons les persuader que nous sommes les gens qu'il faut pour faire le travail », dit George.

La coopérative est une petite entreprise selon les normes de bien des gens, mais elle représente un bon exemple de développement économique collectif. Un seul technicien vient d'Antigonish, à 45 km plus loin : tous les autres proviennent de la région. Le nombre d'employés peut atteindre 35 en mai et juin au moment de la plantation de plus de 8 000 plants. « Nous remettons beaucoup à notre milieu : salaires, emplois indirects. Nous achetons de l'essence, des pièces d'équipement, du matériel et des outils. Nous faisons des dons de charité et du bénévolat, dit George. Il en demeurera ainsi au fur et à mesure de notre croissance. »

Il ajoute toutefois que c'est beaucoup plus difficile qu'il y a 15 ans. Tous les changements, le nouveau matériel, le besoin de formation continue en informatisation, les systèmes de positionnement globaux, ajoutent à la pression d'un si petit groupe. En tant que membres et propriétaires, les membres ont besoin de se tenir au fait de tout. Ils doivent être capables de démontrer qu'ils sont les gens tout indiqués pour faire le travail sinon ils n'auront pas le contrat. En plus de la formation fondée sur les compétences, les membres doivent connaître la gestion des ressources humaines, les règlements en santé et en sécurité, les politiques et les règlements gouvernementaux ainsi que les pratiques de gestion forestière.

De plus, les propriétaires en sont venus à reconnaître qu'une structure de coopérative, où la gestion est partagée, n'était pas idéale dans les faits. Il a donc fallu mettre sur pied un système de gestion descendante comportant de fréquentes réunions avec le personnel et la rédaction des descriptions de poste. De plus, les membres se réunissent en conseil huit fois par année pour examiner leurs responsabilités en tant que propriétaires. Au cours des 15 dernières années, « nous avons appris que chacun de nous est un travailleur et un propriétaire. Nous partageons nos compétences, mais nous devons aussi en développer de nouvelles car nous savons que pour réussir, nous devons disposer des gens qui, ensemble, peuvent créer une entreprise prospère. »

« Il faut les bonnes personnes », par Maureen MacLean et Brenda MacKinnon, Rising Tide Co-operative Ltd., dans le cadre de l'étude Worker Co-ops and their Impact on the Atlantic Economy, appuyée par le financement de The Co-operators.

Information générale :

Personne ressource : Jeff Moore
Adresse : 9325, rue Commercial
New Minas
(Nouvelle-Écosse)
B4N 3G2
Région : Atlantique
Téléphone : (902) 681-1550
Télécopieur : (902) 681-1270

Just Us! Coffee Roasters Co-op

Donner de l'essor à son entreprise

Statistiques :

Année de constitution : 1996
Nombre de membres : 5
Nombre d'employées : 8
Activités : Torréfaction et vente de café
et de thé à prix équitable
Revenus : Environ 560 000 \$



La chaleur dégagée par le torréfacteur est bien accueillie en cette matinée où le froid est vif dans la vallée d'Annapolis de Nouvelle-Écosse. L'arôme du café qui tourne des milliers de fois au-dessus de la flamme au gaz, est enivrant. Au sous-sol de *Just Us! Coffee Roasters Co-op*, à New Minas, en Nouvelle-Écosse, David Mangle passe la plupart de ses matinées à surveiller la transformation des grains de café verts et brillants, de culture biologique, en ces mélanges odorants portant des noms évocateurs comme *Jungle Blend*, *French Roast* et *Rainforest Rhapsody*.

Il y a huit ans seulement, David aurait passé ses matinées à enseigner la musique à l'école secondaire de la région. L'idée de fonder une coopérative est issue de l'engagement d'un groupe d'amis et de membres de la famille souhaitant posséder leur propre entreprise qui leur donnerait un sentiment de satisfaction et qui répondrait à leur désir d'une société plus équitable. Ils voulaient que les agriculteurs auprès desquels ils achetaient les grains, bénéficient équitablement de leur travail. Ils étaient des précurseurs, devant la plupart des normes internationales. La International Fair Trade Association n'a vu le jour qu'en 1998. Le groupe de la coopérative demeure un pionnier. *Just Us!* est l'un des quelques groupes à tenter d'organiser une structure nationale pour les coopératives intéressées au commerce équitable.

« Pour nous, la qualité, le commerce équitable et l'essor de l'entreprise sont essentiels », dit David. Tous ces éléments ont demandé du temps et un apport financier important de la part des membres qui doivent chacun donner une caution de 75 000 \$ pour chaque envoi de café vert.

Just Us! soutient fermement le commerce équitable et tient chaque année plusieurs activités destinées à renseigner et à promouvoir ce type de commerce. De plus, l'entreprise donne du café lors d'activités communautaires. Ses membres ont occupé des fonctions de premier rang dans divers organismes communautaires. Quatre des cinq membres fondateurs travaillent toujours à la coopérative qui compte sept employés à temps plein et employés saisonniers à temps partiel.

David Mangle fera torréfier aujourd'hui 500 livres de café en lots de 25 livres. Chaque torréfaction prend environ 25 minutes. Tous les emplois sont importants, mais celui de grilleur de café revêt une importance capitale, car un lot mal torréfié devra être détruit et coûtera des centaines de dollars à la coopérative. David a appris la torréfaction auprès de Jeff Moore, membre propriétaire qui, à part quelques courtes visites à des installations des États-Unis et du Mexique, a tout appris par lui-même.

Le café et le thé de la coopérative acquérant de la renommée, la coopérative a décidé d'acheter un immeuble dans une localité voisine, de le rénover de manière à pouvoir y torréfier et y entreposer le café ainsi qu'à y exploiter un café et un petit marché où l'on vendra des produits biologiques et de la crème glacée naturelle.

Les clients sont fidèles à la boutique de la rue Main à New Minas où l'on trouve aussi un café au décor agréable, avec toute une histoire. L'entreprise ayant connu un essor de 150 % au cours des 18 derniers mois, il fallait apporter des changements. Si les plans se matérialisent, la coopérative déménagera à Grand Pré, à environ 12 km, mais elle demeurera très présente à Wolfville, à Kentville et à New Minas.

Le changement est inévitable et bon, nous dit David. « Pour faire croître l'entreprise, il faut des gens, des produits et des idées. La pensée novatrice surgit de la synergie du groupe. » Ensemble, David, Jane, Valerie, Debbie et Jeff, et tous les autres qui travaillent avec eux, nourrissent des rêves pour l'entreprise. L'une de leur idées les plus novatrices consiste à établir un fonds d'investissement qui permet aux gens à l'extérieur de la coopérative de cotiser à leur REER personnel et de recevoir un crédit d'impôt de 30 %. Cet argent peut ensuite servir de capital nécessaire à l'expansion. Les investisseurs obtiennent un crédit d'impôt et une partie de leur investissement est garantie. La coopérative a accès au capital. Le fonds, appuyé par les politiques mises en place par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse, permet aux amis, aux membres de la famille et aux autres de démontrer qu'ils croient en la coopérative et au commerce équitable qu'elle pratique en travaillant ensemble à concrétiser un rêve. David conclut que pour *Just Us!*, le fait d'offrir un excellent produit, les possibilités d'expansion, l'accès aux capitaux et l'engagement envers la vision sociale de la coopérative, sont tous des éléments qui contribuent à l'essor de l'entreprise.

« Donner de l'essor à son entreprise » par Maureen MacLean et Brenda MacKinnon, *Rising Tide Co-operative Ltd.*, dans le cadre de l'étude *Worker Co-ops and their Impact on the Atlantic Economy, appuyée par le financement de The Co-operators.*

Information générale :

Personne ressource : Yvonne Chiu
Adresse : c/o 9253 - 92 Street
Edmonton (Alberta)
T6C 3R4
Région : Ouest canadien
Téléphone : (780) 430-6253
Télécopieur : (780) 469-4803

Multicultural Health Brokers Co-operative Ltd.

Service de « courtage » culturel en matière de santé : réaliser l'équité en matière d'accès aux services de santé pour les groupes de toute culture

Statistiques :

Année de constitution : 30 novembre 1999
Nombre de membres : 13
Nombre d'employées : 5

Activités : Offrir un soutien culturel et linguistique en matière d'éducation parentale, aider les familles d'immigrants et de réfugiés à franchir les obstacles culturels à l'accès aux services sociaux et de santé, effectuer des recherches dans les communautés sur les problèmes de santé multiculturels

Revenus : 400 000 \$

Imaginez que vous arrivez dans un nouveau pays, que vous devez apprivoiser un nouveau milieu, apprendre une nouvelle langue et absorber un peu de la culture ambiante pour vous intégrer à votre nouveau cadre de vie. L'obstacle de la langue vous empêche d'obtenir l'aide dont vous avez besoin, il vous incite à vous isoler et vous rend vulnérable à toutes sortes de difficultés sociales et de santé.

« À mon arrivée au Canada, j'étais enceinte et j'avais un bébé de sept mois. Je ne parlais pas anglais. Je ne connaissais personne et je n'avais pas de famille, pas d'amis ici. J'étais si seule et si triste.... Je ne savais pas ce qui se passerait à l'hôpital et ce qu'on allait y attendre de moi. C'aurait été bon de savoir comment fonctionnait le système canadien et comment se passait la venue d'un enfant dans ce pays. Mais ce que je voulais avant tout, c'était simplement du réconfort – le genre de réconfort qu'on ressent quand on a quelqu'un à qui parler – le genre de réconfort qui vient du cœur. »

En 1993, avant que la coopérative ne soit créée, l'Edmonton Board of Health, le Royal Alexandra Hospital et le Grant McEwan College ont fait suivre un programme de formation à neuf immigrantes de six communautés ethniques. Celles-ci ont donc pu venir en aide à des femmes isolées, appartenant à des groupes minoritaires, qui connaissaient des problèmes de santé ou diverses difficultés d'ordre social. Pendant les cinq premières années, elles ont travaillé seules dans leur communauté respective, rendant compte directement au conseil de santé qui plus tard, en 1995, est devenu le Capital Health Authority. Ce groupe de femmes, celles-là mêmes qui composent la coopérative aujourd'hui, avaient travaillé ensemble au sein de la communauté pendant sept ans. Malgré leur sentiment d'indépendance par rapport à l'organisme de tutelle, elles ne se sentaient pas pleinement satisfaites de la façon dont fonctionnait le système.

« Quand on travaille pour le système, comment peut-on parler au nom de sa communauté? Comment peut-on contester le système et parler des choses qui demandent à être changées? » (MCHB, mai 1998)

« Au fil des années, nous avons remarqué que pour servir des personnes de nationalités aussi diverses, il fallait que le système qui nous encadre se démocratise. »

Les membres ont alors décidé de se constituer en coopérative et d'obéir aux principes de la gestion démocratique, de l'intervention et de la responsabilité directes, de l'équité et de la justice sociale. Certes, elles avaient fonctionné d'elles-mêmes selon ces principes, mais avec un mécanisme qui appliquait lui-même ces règles dans sa pratique, l'agencement était parfait.

La Multicultural Health Brokers Co-operative (MCHB) doit son originalité au fait qu'elle a été constituée dans le but d'aider des communautés d'appartenance culturelle très diverse – espagnoles, arabes, chinoises, vietnamiennes, sud-asiatiques et somaliennes – à obtenir l'accès aux services de santé et aux aides sociales dans le contexte de leur langue et de leur culture. Les membres de la coopérative sont en majorité des professionnels ayant fait leurs études à l'étranger, par exemple, des médecins, des infirmières, des travailleurs sociaux, des analystes en informatique, des concepteurs graphiques et des enseignants. La coopérative offre un soutien social, affectif et informationnel aux familles d'immigrants et de minorités culturelles. Elle offre aussi des cours prénatals et parentaux, elle organise des visites d'hôpitaux, des groupes de soutien et

réalise des projets de développement communautaire. Une partie intégrante du rôle de la coopérative est la prestation de conseils en matière d'élaboration des politiques. Divers organismes et établissements de santé sollicitent son point de vue quand ils formulent les politiques hospitalières et cherchent des solutions aux problèmes de santé à dimension culturelle.

Par ailleurs, la traduction est une composante indispensable de la gamme des services offerts par la coopérative « Nous aidons les gens à obtenir la traduction des papiers dans leur propre langue, et nous produisons des manuels dans les diverses langues, précise Surinder Dhaliwal. Cependant, chaque fois qu'on fait traduire un manuel pour une communauté, la coopérative veille à ce qu'un de ses membres y participe pour que le sujet soit traité en fonction de sa culture. »

Qu'est-ce qui explique le succès de la coopérative? Celle-ci joue un grand rôle en matière de médecine préventive et de services de rétablissement à domicile, et elle fournit des services dont les gens ont besoin en dehors de l'hôpital, sans compter la capacité de communiquer efficacement avec les immigrants et les réfugiés dans leur propre langue.

« Parmi les mères qui n'ont pas voulu suivre les cours prénatals, certaines préparent les biberons de leur nouveau-né avec un aliment lacté qui lui ne convient pas, ou avec une dose concentrée. Nous sommes en mesure de détecter la déshydratation dès ses débuts de façon que des cas bénins ne prennent pas vilaine tournure », explique Sarah Borquez.

En général, les immigrants et les réfugiés fraîchement arrivés dans un nouveau milieu ont tendance à éviter les contacts avec les gens qui ne savent pas parler leur langue. La coopérative réussit à briser cette barrière et à permettre aux gens de s'ouvrir et de comprendre la manière dont le système fonctionne réellement. « Nous avons organisé une « célébration de la vie » pour les femmes. Les hommes ont demandé s'ils pouvaient venir aussi. Nous avons lancé une nouvelle tradition... Notre objectif est d'accroître les capacités des femmes avec lesquelles nous travaillons... J'encourage la formation de liens d'amitié au sein de mes groupes » (MCHB, mai 1998)

Une étude récente sur l'allaitement maternel chez les femmes d'origine chinoise a mis en évidence une augmentation de 79 p. 100 du taux d'allaitement parmi les mères auprès desquelles la MCHB¹ intervient. Des résultats comparables observés chez les femmes originaires des Indes orientales (64 p. 100 d'augmentation) témoignent de l'amélioration dans les soins maternels qui est redevable aux interventions de la coopérative dans la communauté.

Il s'agit de l'une des nombreuses transformations éclatantes que la coopérative a à offrir. « Notre rôle dans le système de santé commence à être reconnu, dit Surinder. La coopérative s'occupe activement d'éduquer et d'aider les communautés minoritaires à s'adapter à leur environnement en leur offrant des passerelles sous forme d'information, de connaissances, de ressources et de soutien. Bon nombre des services qui sont fournis par la coopérative visent à faciliter l'accès aux possibilités et aux ressources qui sont susceptibles de prévenir la maladie et de favoriser des habitudes salutaires pour la santé. La MCHB est peut-être la première dans son genre, mais avec son énorme succès et son rôle de premier ordre dans la promotion de la santé dans la communauté, elle ne manquera pas de faire des émules ».

¹ Currie, L, Fung, M, Lau, A. *Breastfeeding Survey in the Chinese Community*. Rapport inédit. Août 1997.

Information générale :

Personne ressource : Claire Clarke
Adresse : N.E. Community Renewal Corporation
509, avenue Selkirk
Winnipeg (Manitoba)
R2W 2M6
Région : Ouest canadien
Téléphone : (204) 582-6072
Télécopieur : (204) 582-2801

Le magasin communautaire Neechi Foods

Satisfaisant les besoins des autochtone urbains

Statistiques :

Année de constitution : 1986
Nombre de membres : 14
Nombre d'employées : 11
Activités : Vente au détail de produits alimentaires et d'artisanat - Spécialités autochtones
Revenus : 475 000 \$

C'est le petit matin dans un quartier de la ceinture nord de Winnipeg et, dans le voisinage du magasin Neechi Foods, l'air est parfumé par le pain bannock qui cuit dans le four. Voilà presque dix ans qu'Elaine Clarke, maintenant directrice du magasin, a commencé à cuire du pain bannock chez Neechi Foods. Neechi, qui signifie « amis » en langue crie et en ojibway, est un magasin exploité par la coopérative de travail autochtone à laquelle il appartient.

Certains employés du magasin ont changé depuis son ouverture, il y a dix ans, mais, chez Neechi, l'engagement envers l'autonomisation de l'individu, les principes coopératifs, les habitudes de vie saines et le développement économique de la communauté locale ne cessent de grandir.

Le magasin offre la gamme complète des produits d'alimentation distribués par la Federated Co-operatives Ltd. Outre le pain bannock et les tartes aux fruits maison, la coopérative se spécialise dans la vente du doré jaune et du corégone que lui livrent les pêcheurs du Nord, de la confiture de bleuets et du riz sauvage produits par les coopératives autochtones, et des articles d'artisanat autochtone fabriqués dans la région.

Mais Neechi est plus qu'un magasin d'alimentation appartenant à une coopérative. C'est un maillon vital du développement économique des quartiers nord de Winnipeg, une zone qui a vécu de profonds changements au fil des années. Naguère prospère, la communauté est maintenant caractérisée par la pauvreté, les maisons abandonnées et les magasins vides aux fenêtres et vitrines condamnées, et un fort taux de chômage. Mais Neechi s'est lancé à fond dans la bataille et non seulement fournit-il de l'emploi, mais il fait aussi la promotion de la culture autochtone et fait œuvre éducative. Le magasin emploie actuellement quatre personnes à temps plein et sept personnes à temps partiel.

Situé au cœur du plus grand groupe autochtone urbain du Canada, Neechi distribue des produits comme des mocassins, des capteurs de rêve, des histoires pour les petits autochtones, et toutes sortes de produits particuliers à la culture autochtone. Il contribue aussi à l'éducation en offrant une large sélection de livres sur l'éducation des enfants, l'éducation à la paix et le développement économique communautaire. Il encourage des habitudes de vie saines en proposant, devant sa porte, un panier de fruits « réservés aux enfants », vendus à prix coûtant pour inciter ceux-ci à remplacer les sucreries. Le magasin refuse également de vendre des cigarettes à cause du dommage qu'elles causent, en particulier chez les nombreux enfants de la région. Le tabac n'est vendu qu'à l'occasion des cérémonies.

Information générale :

Personne ressource : Sherry Winchester
Adresse : C. P. 33084
Regina (Saskatchewan)
S4T 7X2
Région : Regina
Téléphone : (306) 565-0556
Télécopieur : (306) 565-3484

La Regina Women's Construction Co-operative

*...rénovent des habitations, refait des vies
et met au défi les institutions*

Statistiques :

Année de constitution : août 1997

Nombre de membres : 12

Nombre d'employées : 2

Activités : Rénovation et modification
d'habitations accessibles

Revenus : Environ 120 000 \$ et plus
par année

La Regina Women's Construction Co-operative (RWCC) s'attend à connaître une année fructueuse. Il s'agira d'une grande réalisation pour tous les gens concernés. En janvier de cette année, trois des membres-employées se sont inscrites au Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology pour la quatrième et dernière étape de leur apprentissage en charpenterie. Il y a quatre ans, ces candidates étaient toutes des bénéficiaires d'aide sociale qui n'avaient pas de compétences ni de possibilités d'emploi.

La RWCC en est à la troisième phase d'un petit projet lancé dans le but d'aider les femmes désavantagées à réaliser un revenu qui permettra à leurs familles de vivre dignement et non simplement de subsister. Le choix de la charpenterie comme objectif de carrière s'expliquait par les compétences des dirigeantes sur place (Denise Needham et Valerie Overend) et par leur conviction commune que le système d'éducation publique devait offrir des chances égales aux femmes. C'est pourquoi les efforts de la RWCC sont axés à la fois sur l'épanouissement personnel et le changement institutionnel.

En 1995, une coalition de ministères provinciaux et fédéraux s'est engagée à appuyer un programme qui permettrait à plus de femmes de faire carrière dans le domaine du bâtiment en Saskatchewan. Le programme de formation standard de la province ne suffisait pas à la tâche. À titre de solution de rechange, Denise et Valerie ont proposé une stratégie de cinq ans afin de permettre aux femmes qui avaient obtenu la scolarité requise de joindre les rangs d'une coopérative de travail pour terminer leur apprentissage et acquérir une expérience pratique de la gestion d'une entreprise rentable.

Les dirigeantes de ce projet sont des charpentières dûment brevetées qui connaissent très bien les exigences du métier et les avantages financiers et autres qu'il offre. En outre, l'une d'elles (Denise) a utilisé son entreprise, la Women's Renovation Company, en partie à des fins de formation pendant plusieurs années. L'autre (Valerie) a siégé au Provincial Apprenticeship Board et a été directrice exécutive du groupe Saskatchewan Women in Trades & Technology, une société à but non lucratif qui s'emploie à promouvoir le recrutement, la formation et l'emploi des femmes dans les secteurs des métiers, de la technologie et du travail manuel.

La RWCC avait pour mission de jouer le rôle d'une entreprise de soutien de la formation. Son éventail de compétences et d'emplois devait s'élargir au fur et à mesure de l'apprentissage de ses membres-employées. Chaque année civile, un groupe de femmes devait se joindre à la coopérative pour y accumuler des heures de formation en apprentissage.

Le programme de formation (Women's Work Training Program) a accueilli son premier groupe de 16 participantes en février 1996. Celles-ci ont toutes réussi leur examen de niveau 1 et neuf d'entre elles ont aidé à lancer la Regina Women's Construction Co-op l'année suivante. Trois années et deux autres groupes plus tard, le programme avait accueilli de 65 à 70 travailleuses, dont 13 sont actuellement à l'emploi de la coopérative. Seulement deux de ces travailleuses ne sont pas membres de la coopérative.

Aujourd'hui, la RWCC se taille une place de plus en plus grande sur son créneau de marché, c'est-à-dire la modification d'habitations pour répondre aux besoins des personnes handicapées en raison de leur âge, de leur état de santé ou encore à la suite d'un accident. La rénovation représente actuellement le tiers de notre travail. Toutefois, ce que la coopérative accomplit en tant qu'entreprise paraît plutôt modeste (ou tout simplement remarquable) si l'on songe qu'il s'agit là d'une partie seulement de son mandat. La création d'un contexte qui permet à une fraction appréciable de nos travailleuses-membres de réorienter leur carrière et de donner un sens nouveau à leur vie exige beaucoup de temps et d'énergie.

Un des objectifs de la RWCC est d'offrir à ses membres la possibilité de réaliser un revenu qui leur permet d'avoir un niveau de vie équivalent à celui des hommes exerçant la même profession. Un autre aspect délicat mais essentiel de la politique de la RWCC est la souplesse avec laquelle elle traite la disponibilité d'une personne pour le travail. L'épanouissement d'une personne est un processus qui prend du temps, et le temps est ce que la coopérative met à la disposition des participantes. Celles-ci étaient vouées à l'échec. Dans une large mesure, chaque jour où elles se présentent au travail est un pas de plus vers la réalisation d'un objectif qu'on croyait hors de portée.

Qu'elle survive ou non, la RWCC aura accompli sa mission en permettant à ces femmes de refaire leur vie. Deux d'entre elles possèdent maintenant leur propre maison et plusieurs autres ont mis fin à une situation conjugale destructive. Les réalisations comme celles-ci n'apparaissent pas au bilan d'une entreprise, mais elles n'en sont pas moins importantes.

Le projet coopératif de construction de la RWCC pourrait peut-être s'évaluer aux changements qui se sont produits dans la vie des femmes concernées. Après avoir touché un bon salaire pendant deux ans, rehaussé leur sentiment de confiance et de sécurité et constaté les effets positifs de ces changements sur leurs relations avec les personnes à leur charge, ces femmes ne dépendront sans doute plus jamais de l'aide sociale.

Information générale :

Personne ressource : Bill Barrett
Adresse : 11 Wyndham St. N.
Guelph (Ontario)
N1H 4E4
Région : Ontario
Téléphone : (519) 837-3242
Télécopieur : (519) 837-4297

Speed River Co-op

Un café où filtre le succès

Statistiques :

Année de constitution : 1999
Nombre de membres : 5
Nombre d'employées : 20 temps plein / temps partiel
Activités : Restauration, vente au gros et au détail de café à prix équitable, aliments préparés.
Revenus : entreprise nouvelle – prévision de 500 000 \$ en 2000

Il se passe quelque chose au Planet Bean Café, au centre-ville de Guelph. Ce sera un café double crème, double sucre.

« C'est l'un des bols de café Java les plus savoureux de la planète », laisse filtrer Bill Barrett, qui aide à lancer une coopérative de torréfaction et de café fondée sur l'appui des idéaux de coopératives dans les pays producteurs de café.

Pour ce mordru des coopératives de 36 ans, la notion de fonder une entreprise gérée par les travailleurs, axée sur un produit de première qualité cultivé dans un système viable pour les travailleurs et l'environnement de la planète, a l'effet d'un double espresso. Planet Bean peut concurrencer les grandes chaînes de cafés-restaurants tant sur le plan de la qualité que du prix. Selon Bill Barrett, l'atout de la nouvelle coopérative Speed River auprès des consommateurs sera de pouvoir retracer la provenance des grains qu'ils utilisent.

Qu'il s'agisse de culture biologique, de grains de café respectant la forêt pluviale ou de grains de culture biologique comme l'épeautre et le kamut, « connais ton agriculteur » est le principe sous-jacent de Speed River, qui compte trois membres fondateurs et 20 travailleurs, tous débordants de l'idéalisme de la vingtaine. Achétant en gros avec une autre coopérative semblable de la Nouvelle-Écosse, Speed River achète les grains de café vert par l'intermédiaire de la *Fair Trade Licensing Organization*. Cet organisme vérifie les exploitations agricoles d'origine pour s'assurer qu'elles constituent des lieux de travail démocratiques, où l'agriculteur reçoit un juste prix et où il y a un engagement envers le développement économique local, et les agrée en conséquence.

« Notre mission, en ce qui a trait au commerce, est de favoriser un lieu de travail démocratique où les gens peuvent recevoir un juste salaire pour leur travail et disposer d'une certaine forme de sécurité », dit Bill Barrett, qui participe à l'entreprise depuis près de deux ans. Bien que sa description de Planet Bean soit bien poétique (une petite fleur sur la terre inculte de la mondialisation), Bill souligne que l'entreprise n'est pas une opération risquée, qu'elle doit être fondée sur de bons principes d'affaires si elle veut offrir des emplois stables.

Pour prendre le relais d'une autre coopérative de travail, y compris la torréfaction, le restaurant, la pâtisserie, la vente d'aliments préparés, les commandes postales et le service de traiteur, il faut un investissement de 200 000 \$ environ. Bill dit que Speed River reçoit beaucoup d'appui du secteur coopératif. Il ajoute que la coopérative de crédit locale a apporté beaucoup de soutien. Le café est vendu prêt-à-l'emploi, en grains ou

moulu, au café même ou par commande postale. Le plan d'affaires prévoit un comptoir d'aliments prêts-à-emporter.

C'est la Ontario Worker Co-operative Federation qui a donné les conseils pour structurer la coopérative. Les travailleurs sont invités à devenir membres de Speed River après un an, à acheter des parts et à investir des fonds dans l'entreprise.

Questions morales mises à part, Bill souligne que Planet Bean peut remporter la bataille grâce à la seule saveur du café. En effet, tandis que les grandes chaînes torrèfient et entreposent le café trop longtemps avant de l'expédier, Planet Bean torrèfie les grains sur place pour en assurer la fraîcheur et en préserver l'arôme, tout comme du pain frais. Torrèfiés au degré voulu dans une « machine qui ressemble à un éclateur de maïs géant », les grains sont de qualité supérieure et ils ont bien meilleur goût. De plus, leur prix est concurrentiel et avoisine les 12,50 \$ la livre.

« C'est la microbrasserie du café, lance Bill avec enthousiasme. Les Canadiens ont été trompés. Ils ne savent pas ce qu'est un bon café. Nous voulons rééduquer leur palais. »

Information générale :

Personne ressource : Fernando Bregel
Adresse : 96, rue Germain
St-Jean
(Nouveau-Brunswick)
E2L 2G1
Région : Atlantique
Téléphone : (506) 633-8492
Télécopieur : N/D

Taco Pica Co-op

Personne ne peut rêver à votre place

Statistiques :

Année de constitution : 1991
Nombre de membres : 4
Nombre d'employées : 7
Activités : Restaurant co-op
Revenus : Information non disponible



Les glaçons tintent et se morcellent contre les lames métalliques du mélangeur à mesure qu'ils s'amalgament aux fraises pour former un margarita de luxe. Fernando Bregel, gérant du restaurant Taco Pica, devra commander deux caisses de petits fruits supplémentaires cette fin de semaine à cause de la popularité des margaritas. Gérer le restaurant dans la zone achalandée de la rue Saint-Germain, à Saint-Jean, au Nouveau-Brunswick, c'est comme savoir mélanger savamment les glaçons et les petits fruits.

Fernando s'arrête pour parler brièvement aux femmes assises à la table du coin, en leur servant leurs boissons dans les verres attrayants en forme de cactus. Avec Gloria, Flor et Santos, Fernando est propriétaire du restaurant, qui est une coopérative de travail.

« Nous formons un groupe de gens uniques, qui se sont réunis en 1991 pour concrétiser le rêve de fonder cette coopérative. Nous avons vraiment dû briser la glace, lorsque nous sommes venus du Guatemala au Canada. Pour certains, le premier obstacle était la langue : ils ne parlaient que l'espagnol ou le cachechl. Nous avons amalgamé nos compétences et nos connaissances. » Les membres de la coopérative occupaient des emplois dans divers domaines : garderies, enseignement, architecture, monde des affaires et administration.

« Nous avons dû tailler notre place sur le marché. Le quartier où nous nous sommes installés, au centre-ville de Saint-Jean, comptait plus de dix restaurants quand nous avons commencé. Nous avons dû apprendre à exploiter une coopérative dans une province où il y avait peu de modèles à suivre. » À l'heure actuelle, dix ans plus tard, la coopérative est reconnue comme une bonne table. Elle a remporté le prix de la meilleure table en 1994, en 1995 et en 1996. C'est une coopérative florissante. Quatre des sept membres initiaux s'y trouvent encore. La coopérative emploie de plus trois personnes à temps partiel toute l'année.

« C'était difficile au début, dit le président Santos Ruyan. C'était aussi très différent de mon travail d'enseignant au Guatemala. Mais ici, au Canada, je ne pouvais trouver d'autre travail que celui de concierge. Je voulais davantage. Nous avions tous des rêves. Nous voulions tous travailler. La plupart d'entre nous étaient des réfugiés. Nous ne pouvions pas retourner au Guatemala. Nous étions déterminés à créer un nouveau chez-soi au Canada. »

Les Services aux réfugiés de la Société canadienne de la Croix-Rouge nous ont aidés grâce à de la formation et à des cours en gestion des aliments et en fondation de coopérative. » Leur aide fut des plus

précieuses. Ils nous ont encouragés à réaliser notre rêve. Nous n'oublions jamais Seth Asmakos et Leticia Adair qui ont travaillé en étroite collaboration avec nous au début durant trois ans. Nous nous sommes aperçus que nous avions de nombreux amis dans ce nouveau pays. Les gens nous ont aidés à sonder le marché, à trouver un lieu commercial et à centrer nos services sur les aliments de spécialité que nous préparons. »

Au restaurant Taco Pica, les aliments sont épicés. Le décor rappelle l'atmosphère d'un café typique d'Amérique centrale. Des cactus sont posés sur le bord des fenêtres. Des murales et des pièces de tissage aux couleurs vives ornent les murs. Les peintures de Fernando couvrent les murs et viennent compléter tables et chaises par leurs couleurs vives. Les membres de la coopérative ont réussi à agencer leurs recettes du pays pour en faire un menu offrant des mets succulents, bien accueillis par les clients d'aujourd'hui dont un bon nombre veut des boissons et des repas sains, savoureux et appétissants.

Un plat comme la paella, composée de moules, de pétoncles, d'aiglefin, de poulet et de légumes accompagnés de riz ou encore le ragoût de bœuf épicé, à la mode guatémaltèque, sont les mets favoris de biens des habitués.

Les propriétaires de la coopérative ont affronté bien des défis durant la mise sur pied de leur entreprise mais aujourd'hui, à plus de 6 000 kilomètres du pays qu'ils avaient l'habitude de considérer comme leur chez-soi et à l'approche de leur dixième anniversaire, ils savent que le succès de Taco Pica est le résultat de beaucoup de travail ardu et de la capacité d'agencer les cultures, les compétences et les rêves pour en faire une entreprise viable.

« Cette entreprise nous appartient, conclut Santos. C'est un rêve que nous avons voulu si fort que nous avons pu survivre aux revers et le réaliser. C'est une place où nous pouvons décider de ce qu'il faut faire. Maintenant, notre rêve nous appartient. »

« *Personne ne peut rêver à votre place* », par Maureen MacLean et Brenda MacKinnon, *Rising Tide Co-operative Ltd.*, dans le cadre de l'étude *Worker Co-ops and their Impact on the Atlantic Economy*, appuyée par le financement de *The Co-operators*.

Information générale :

Personne ressource : Alfred Samson
Adresse : C. P. 39
St. Peter's
(Nouvelle-Écosse)
B0E 3B0
Région : Atlantique
Téléphone : (902) 535-2277
Télécopieur : (902) 535-3262

Village Grocery Workers Co-operative

Propriétaires et travailleurs

Statistiques :

Année de constitution : 1989
Nombre de membres : 15
Nombre d'employées : 30
Activités : Épicerie
Revenus : Environ 4 millions



Le dernier panier à provisions roule dans l'entrée. Alfred Samson verrouille la porte avant et fait une dernière vérification avant de s'en aller chez lui. Le samedi est l'un des rares jours où il peut dîner avec toute sa famille.

Les gérants de magasin de partout connaissent le travail en soirée et les repas décalés, mais dans le cas d'Alfred, la pression est un peu plus forte car il est à la fois gérant et propriétaire. Cependant, sa situation est unique au Canada atlantique, car il est l'un des 15 propriétaires et travailleurs de Village Grocery Workers Co-op, à St. Peter's, sur l'île du Cap-Breton.

En 1989, Alfred et d'autres étaient employés de Foodland quand ils ont décidé de former un syndicat. Les employés, dont l'expérience globale représentait 50 ans dans le commerce alimentaire de détail, ont décidé d'essayer d'acheter le magasin et de l'exploiter eux-mêmes comme une coopérative. « Il était nouveau en Nouvelle-Écosse qu'une entreprise appartienne aux employés. Nous n'avions pas beaucoup de ressources ni d'exemples », dit Alfred. Cependant, tous sentaient qu'ils avaient l'expérience et la détermination nécessaires pour réussir. Aujourd'hui, après plus de 11 ans, l'entreprise est viable, offre 15 emplois à temps plein et 15 à temps partiel, ainsi que des emplois occasionnels. Les ventes se chiffrent à quelque quatre millions de dollars et rapportent plus d'un million de dollars à l'échelon local et provincial sous forme de taxes municipales et provinciales, d'achats de biens et de services, de soutien aux activités locales et de salaires.

Des 16 membres initiaux, 15 travaillent encore au magasin. « Nous ne connaissions pas la notion d'être propriétaires et employés à la fois quand nous avons commencé. Mais nous avons reçu beaucoup d'aide de la *Community Development Co-operative of Nova Scotia* et de Peter Hough. Pour nous, la coopérative est un modèle viable de développement économique collectif, d'entrepreneuriat et de travail à son compte dans un contexte de groupe, de création d'emploi et de formation menant au leadership démocratique et à l'épanouissement de soi. Nous avons notre emploi dans le magasin et notre rôle d'administrateur. Les deux sont importants et en étroite relation. »

Alfred fait une dernière vérification, règle le système d'alarme et s'en va chez lui, rassuré du fait que son emploi, son entreprise, son avenir et celui des autres membres de la coopérative se trouvent tous ici, dans cette localité où il vit depuis plus de 30 ans. C'est la coopération à son niveau le plus simple. De l'intérieur, il s'agit de 15 personnes qui créent une entreprise locale fondée sur les besoins. Mais de l'extérieur, il s'agit de la coopération à son niveau le plus idéologique; c'est la création d'une entreprise collective fondée sur l'équité, l'égalité et l'initiative personnelle.

« *Propriétaires et travailleurs* », par Maureen MacLean et Brenda MacKinnon, *Rising Tide Co-operative Ltd.*, dans le cadre de l'étude *Worker Co-ops and their Impact on the Atlantic Economy*, appuyée par le financement de *The Co-operators*.