

Compte-Rendu d'Événement

8^e Colloque annuel des étudiants et étudiantes de cycles supérieurs du CRISES 2006

Université Concordia

9-10 mars 2006

Par Stéphanie Poirier

Depuis 1999, le Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) tient un colloque rassemblant des étudiants des cycles supérieurs provenant de diverses disciplines. Les communications proposées à l'occasion du 8^e colloque exposent les résultats des travaux de recherche de stagiaires et d'étudiants gradués en sociologie, en relations industrielles, en géographie, en administration, etc.

Cette année, les présentations étaient orchestrées autour des thèmes reliés aux acteurs, aux organisations et aux institutions impliqués dans les processus d'innovation sociale. Nous exposons ici une synthèse des présentations auxquelles nous avons assisté (ateliers A1, B1 et C1) et des discussions qu'elles ont suscitées.

ATELIER A1 : TRAVAIL DANS ET HORS ENTREPRISE, CONFLIT ET COOPÉRATION

Les transformations organisationnelles depuis 10 ans dans le secteur de la santé et la manifestation des compétences relationnelles des infirmières vieillissantes (Yvan Tourville, doctorat en sciences humaines appliquées, Université de Montréal)

Yvan Tourville s'est questionné sur les changements organisationnels ayant influencé le travail des infirmières plus âgées au cours des dernières années. Il s'est entre autres intéressé à la perception qu'ont les infirmières de la reconnaissance de leurs compétences par les gestionnaires. Peu de chercheurs se sont jusqu'à maintenant interrogé sur la façon dont les réaménagements du travail favoriseraient la reconnaissance du travail effectué par les dispensatrices de soins âgées, et ce, en les questionnant directement, et moins les gestionnaires. C'est donc cette piste, et plus largement l'impact des transformations organisationnelles sur le travail infirmier, qu'Yvan Tourville investit dans le cadre de ses recherches doctorales.

Dans le secteur de la santé, les infirmières âgées de plus de 50 ans constituent le tiers des effectifs, ce qui suscite des inquiétudes quant au renouvellement de la main d'œuvre. Ce vieillissement des effectifs infirmiers entraîne une sortie massive de l'emploi que de nouvelles pratiques de gestion novatrices tentent de ralentir malgré la puissance d'attraction que représentent les régimes de retraite actuellement en place.

Cette recherche s'inscrit également dans un contexte de remise en question de la prestation des soins et de la productivité dans le secteur des services. Selon certains auteurs, cette remise en question s'inscrit dans une forme de standardisation des soins, voire d'industrialisation, alors que d'autres estiment, au contraire, qu'elle ne peut les standardiser en raison, entre autres, des compétences relationnelles qui sous-tendent le travail infirmier.

Au niveau méthodologique, Yvan Tourville utilise deux approches : qualitative et quantitative. En ce qui concerne le volet qualitatif, il se base sur des entrevues semi-dirigées avec les acteurs clés, sur des observations directes dans les unités de travail où il s'est intéressé à diverses dimensions, de même que sur des rencontres de rétroaction avec divers partenaires. Ces dernières visaient plus particulièrement à concevoir autrement l'âge et l'emploi. Des résultats qualitatifs ont mis en lumière que, pour les répondantes, la compétence est davantage associée à des valeurs relationnelles et à l'interaction (patience, écoute, etc.).

Yvan Tourville donne ensuite des exemples de résultats quantitatifs. Il souligne notamment que 89,3% des répondantes estiment que leurs compétences sont reconnues. Or, la reconnaissance de celles-ci par l'organisation n'a pas d'impact significatif sur la qualité du vieillissement et le maintien en emploi : les mesures visant le retrait progressif s'avèrent plus populaires que celles qui, au contraire, visent l'enrichissement des tâches.

Globalement, les pratiques en matière de vieillissement de la main-d'œuvre construisent, sur le plan analytique, le vieillissement en emploi en regard au contexte de transformation des dix dernières années. Selon certains répondants, ce ne sont pas toutes les employées qui possèdent les caractéristiques nécessaires pour faire face au changement, entre autres le leadership qui est attendu de la part des infirmières, surtout chez les chefs d'équipe : l'âge d'une employée sera valorisé si elle répond aux nouvelles exigences organisationnelles, mais, en contrepartie, il sera dévalorisé s'il apparaît comme un obstacle dans l'atteinte des objectifs fixés par la direction. Le style de gestion est également un facteur important à considérer.

Lors de la période de questions, on souligne le fait que l'on déplore souvent que les employeurs favorisent les mises à la retraite plutôt que les pratiques de gestion novatrices. On se questionne sur les explications justifiant que les infirmières veulent tout de même partir. Selon Yvan Tourville, l'explication de ce phénomène réside indéniablement dans l'attraction que suscite le régime de retraite. Par ailleurs, comme le secteur infirmier est plus à risque au niveau de la pénurie de main d'œuvre qualifiée, les pratiques novatrices sont déjà mises de l'avant par l'employeur, au moyen par exemple de l'allègement des tâches et de la diminution du temps de travail. Toutefois, on constate que ces dernières soulèvent des questions relatives à l'équité intergénérationnelle, entre autres en ce qui a trait à la conciliation travail-famille des plus jeunes salariées.

Les ressources de type familial : les conditions objectives et subjectives de travail des travailleurs atypiques (Michel Morin, maîtrise en sociologie, UQAM)

Poursuivant sur la thématique du réseau de la santé et des services sociaux, Michel Morin s'est intéressé, pour sa part, aux ressources de type familial (RTF), un réseau non institutionnel impliquant des conditions de travail atypiques. Les ressources de type familial accueillent chez elles un maximum de neuf personnes (âgées, santé mentale) dont elles ont la responsabilité. Elles répondent à leurs besoins et leur offrent des conditions de vie se rapprochant le plus possible de celles d'un milieu de vie naturel. Plus spécifiquement, Michel Morin s'est interrogé sur les façons dont les personnes agissant à titre de ressource de type familial vivent et se représentent leur condition et leur milieu de travail.

Le travail atypique constitue une réalité qui s'est particulièrement ancrée dans les années 1990. Les travailleurs atypiques –et encore plus spécifiquement les RTF– n'ont pas accès aux avantages sociaux (vacances, assurances, régime de retraite, etc.) habituels. Toutefois, ces derniers bénéficient de certains avantages tels que la flexibilité, la conciliation et la liberté. Le contexte politique des dix dernières années et le mouvement de désinstitutionnalisation dans le secteur de la santé ont favorisé une hausse des moyens d'hébergement non institutionnels. En 2003, la loi 7 a modifié la loi sur la santé et les services sociaux en rendant les services non institutionnels complémentaires aux services institutionnels. En 2004, il y avait 5 500 ressources de type familial et 12 000 bénéficiaires.

Dans le cadre de ses recherches, Michel Morin s'est basé sur un échantillon composé de 11 femmes et 2 hommes, âgés en moyenne de 55 ans et prenant en charge une RTF. Ces 13 ressources non institutionnelles sont situées dans la région de Montréal. Ces derniers ne bénéficient pas de mesures de protection sociale et ne reçoivent pas de salaire, mais une rétribution. En outre, ils ne peuvent ni négocier le montant de cette rétribution, ni leur temps de travail comme peuvent le faire les autres travailleurs considérés comme autonomes et ne sont pas éligibles aux normes du travail ; ils sont donc situés dans une zone grise entre le salariat et le travail autonome.

Ces RTF préfèrent ce travail pour la flexibilité qu'il leur permet malgré les conditions difficiles qu'il implique. D'autant plus que ce travail devient avec le temps un prolongement de la cellule familiale. Toutefois, plusieurs de ces travailleurs hésitent à dénoncer la situation, car ils ont peur de perdre leur emploi. En définitive, le choix de devenir RTF dépend des caractéristiques familiales et personnelles de chacun de ces travailleurs. Malgré les conditions, ces derniers sont réalistes et conscients de leur situation. Néanmoins, la plupart des RTF interrogées remettent en question la rétribution, les conditions de travail de même que la reconnaissance inexistante de la part du gouvernement.

Finalement, Michel Morin constate que la majorité de ces travailleurs ont déjà travaillé dans le secteur de la santé avant de devenir RTF, c'est le cas par exemple de certaines femmes retraitées de l'échantillon étudié, qui étaient auparavant préposées aux bénéficiaires. L'État veut des ressources qui reproduisent une structure familiale, mais nie cependant les compétences pédagogiques des RTF. Par ailleurs, des préjugés veulent qu'aucune compétence ne soit nécessaire alors que, dans les faits, ce type d'emploi est très exigeant et peu protégé.

Durant la période de question, les participants reviennent sur le rôle de l'association des RTF et sur la reconnaissance de ce type du travail. Michel Morin spécifie que cette association est liée à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), mais a peu de pouvoir car elle n'a pas d'employé spécialisé et la plupart du temps, ce sont les RTF eux-mêmes qui s'y impliquent de façon bénévole. On se questionne également sur les liens à établir entre le virage ambulatoire des années 1990 et l'augmentation des RTF. Cette corrélation semble logique à établir, mais apparaît toutefois difficile à démontrer car peu de données existent à ce sujet.

Les réseaux d'entraide dans les syndicats de la CSN (Maxime Bélanger, maîtrise en sociologie, UQAM)

Au cours des années 1990, certaines instances de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) ont mis sur pied des réseaux d'entraide intervenant au niveau des problèmes de santé mentale en milieu de travail. Le premier réseau fut instauré en Abitibi en 1995 et un second fut inauguré à Montréal en 2001. L'intervention s'effectue désormais à un niveau plus large en rejoignant une gamme de problèmes touchant les travailleurs et pouvant avoir une incidence sur la qualité et les conditions de travail : toxicomanie, alcoolisme, problèmes familiaux, etc. À la demande de la CSN, Maxime Bélanger a documenté le processus de développement de ces réseaux d'entraide. Il a évalué la satisfaction des utilisateurs envers cette ressource et a proposé des pistes d'action et des outils d'analyse afin d'améliorer le processus. Pour ce faire, il s'est basé sur les six réseaux d'entraide existant actuellement et il a effectué 25 entrevues avec des conseillers syndicaux, des membres des exécutifs syndicaux, des *entraidants* (personne en charge du réseau) et des usagers.

L'instauration des réseaux d'entraide de la CSN constitue une innovation sociale dans le sens où l'intérêt de la centrale syndicale va au-delà de la simple action syndicale et vise à instaurer une logique de service répondant aux besoins des travailleurs. De manière plus spécifique, on considère comme un réseau d'entraide un collectif de personnes se préoccupant de la qualité de travail. Ces réseaux font la promotion de l'entraide (écoute, soutien, référence). Bien souvent, les *entraidants* sont des gens ayant eux-mêmes vécus des problèmes. La finalité de ces réseaux est de repérer les travailleurs qui vivent des problèmes afin de les référer par la suite vers les ressources adéquates. La formation à l'entraide s'effectue à Montréal seulement en ce moment et est dispensée par le Conseil central du Montréal métropolitain. Éventuellement, la CSN songe à rendre cette procédure plus officielle et investir davantage sur les formations offertes aux *entraidants*.

Parmi les facteurs qui influencent la mise en place de tel réseau, Maxime Bélanger souligne des différences importantes au niveau des structures, informelles ou formelles, privilégiées par les réseaux. Les réseaux formels bénéficient d'un local, ils sont plus visibles et sont reconnus par l'employeur. Pour leur part, les réseaux informels, l'entraide est pratiquée à travers la pratique syndicale, par l'intermédiaire du comité santé-sécurité notamment, mais les *entraidants* demeurent méconnus. En outre, lors de la mise en place, l'appui et la collaboration de l'exécutif syndical est déterminant. La promotion du réseau dépend également de la collaboration de l'exécutif et s'effectue de diverses façons toujours dans le but ultime d'avoir de la visibilité (affichage, publicité, conférences, etc.). Finalement, le fonctionnement d'un tel réseau est extrêmement dépendant de la collaboration entre les diverses parties impliquées : l'exécutif syndical et l'employeur. Il faut toutefois que les *entraidants* restent indépendants en regard de ces acteurs.

En conclusion, plusieurs raisons encouragent les travailleurs à recourir à ce type d'aide : la confiance en l'*entraidant*, l'efficacité, la disponibilité, la rapidité de la référence, etc. Avant l'arrivée de ces réseaux, les travailleurs avaient peu de ressources à leur portée, ce qui en décourageait plusieurs d'entreprendre des démarches pour régler leurs problèmes. Selon Maxime Bélanger, les initiatives doivent davantage être mises de l'avant. On constate une

volonté évidente de la part de la CSN, mais il y a un problème de financement. On se questionne par la suite sur la provenance du financement, pour les formations notamment. On apprend que ces formations sont financées à Montréal par Centraide et par le Centre Saint-Pierre. Ce n'est pas la CSN qui dispense les formations, mais une personne qui est prêtée. Les enjeux éthiques liés à ces réseaux (systèmes de plaintes, compétence des entraidants bénévoles, confidentialité, etc.) sont également évoqués durant la période de question de même que les avantages concurrentiels des réseaux d'entraide par rapport aux programmes d'aide aux employés offerts par les employeurs.

État des lieux et enjeux des conflits du travail et de leurs modes de régulation (Maelle Bourguignat, maîtrise en relations industrielles, UQO)

Les relations entre les instances syndicales et le patronat lors d'un conflit de travail favorisent l'émergence de questionnements portant sur cette dynamique. À l'heure actuelle, les conflits de travail ne s'articulent plus qu'entre le capital et le travail, car de plus en plus, un troisième acteur s'immisce dans cette équation : les actionnaires. Maelle Bourguignat se penche sur le cas du conflit de Vidéotron, en 2002, où les actionnaires ont modifié la dynamique du conflit, à laquelle s'ajoute également l'implication des instances gouvernementales, des médias, des consommateurs, etc. Cette situation stimule selon elle l'implantation d'une gestion interne des conflits de travail.

Elle souligne que, selon l'approche sociologique, différentes identités cohabitent au sein d'une entreprise. En ce sens, la cohabitation de certains types de travailleurs modifie la dynamique d'une entreprise et la négociation devient parfois plus individuelle, par l'intermédiaire de signature de contrats individuels. Le cas de Vidéotron en constitue un bon exemple avec le sous traitement des techniciens, ce qui a favorisé une rupture du lien de confiance existant entre les employés et les employeurs. L'approche psychologique permet d'expliquer le rapport entre l'aspect individuel et collectif dans le cadre d'un conflit. En conclusion, l'environnement de travail se complexifie avec la venue de ces nouveaux facteurs. À ce titre, les acteurs doivent s'adapter à la rigidité du système légal, à la multiplication des identités au travail de même qu'à l'implication individuelle des salariés.

ATELIER B1 : ENTREPRISES, RESPONSABILITÉ SOCIALE ET FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La gestion environnementale de Cascades dans le contexte changeant de l'industrie des pâtes et papiers (Pierre Batellier, DESS en gestion, HEC Montréal)

Les recherches de Pierre Batellier portent sur les entreprises adoptant une gestion socialement responsable et plus spécifiquement sur le cas de Cascades qui est reconnu en ce domaine. À l'heure actuelle, cette compagnie est composée de 15 000 employés, répartis en 150 unités de production dans six pays (essentiellement en Amérique du Nord) et réalise un chiffre d'affaire annuel de quatre milliards de dollars. Fondée en 1964, Cascades s'est développée progressivement. Jusqu'en 1982, il s'agissait essentiellement d'un groupe régional privé. De 1982 à 1992, Cascades est devenue une entreprise publique cotée en bourse avec une répartition géographique plus diversifiée. À l'heure actuelle, l'entreprise consolide ses acquis, diversifie ses secteurs d'activités et inaugure de nouvelles usines aux États-Unis.

Un certain nombre d'innovations sont associées au succès de l'entreprise et à sa responsabilisation sociale. Tout d'abord, Cascades se base sur une philosophie de gestion humaine. Par ailleurs, le recyclage des fibres, qui est à la base de leur production et qui représente le 2/3 des approvisionnements, les a fortement encouragés à s'implanter aux États-Unis où, contrairement au Canada, le prix prime sur la qualité. Ils essaient d'intégrer l'ensemble de la chaîne de production sur le même site, ce qui réduit les coûts de transports des matières. La compagnie privilégie également l'acquisition et le recyclage de vieux actifs, en reprenant des usines en difficulté dont ils font l'acquisition à bas prix et qui leur permet de développer un savoir faire de transformation. Finalement, la vision entrepreneuriale de l'environnement de Cascades peut être qualifiée innovatrice car ils tentent de recycler proprement et de réduire leur consommation ce qui leur permet du même coup des économies importantes.

La philosophie de gestion de Cascades est imprégnée par une forte culture d'entreprise qui se distingue notamment par le processus de participation des employés, le respect des valeurs humaines et des communautés en voulant reproduire le modèle initial de Kinsey Falls et par les innovations qui font partie intégrante du discours des gestionnaires. Il s'agit dans le cas de Cascades d'une structure de gestion souple et décentralisée.

Depuis 2000, un nouveau contexte sectoriel caractérise toutefois les activités du groupe Cascades et entraînent des défis de gestion déterminants. Ainsi, la concurrence féroce de la Chine, l'accroissement de la demande chinoise en fibres recyclées qui a fait grandement augmenter le prix de cette fibre, les pressions de plus en plus fortes des clients (ex : Wal-Mart) et de la part des syndicats amène Cascades à développer les marchés en croissance et à accorder de plus en plus de place aux acteurs intermédiaires. En somme, Cascades doit faire des choix stratégiques allant à l'encontre de la philosophie traditionnelle ce qui représente des défis majeurs pour l'entreprise. Certains participants soulignent l'hétérogénéité des usines en Amérique du Nord et la cohérence incertaine entre les usines car certaines d'entre elles sont 150 fois plus polluantes que d'autres.

ISO 14001, une adoption motivée par le défi de responsabilisation (Cyrille Bodiot, maîtrise en sciences de la gestion, HEC Montréal)

Comme la présentation de Pierre Batellier l'a abordé, la responsabilisation représente un choix délicat pour les entreprises et nombreux sont les économistes classiques la percevant comme une source de coûts supplémentaires. Dans cette optique, Cyrille Bodiot s'intéresse aux controverses entourant la norme ISO qui est souvent considérée comme un gadget technologique. L'étude de l'application d'une norme peut s'effectuer selon trois perspectives d'études: environnementale, économique et institutionnelle. Il souligne également que les normes de ce type peuvent devenir des outils stratégiques et que des entreprises risquent d'adopter les normes ISO par mimétisme et non par conviction. Sa recherche vise à approfondir les motivations des entreprises en regard de l'adoption de la norme ISO 14001. Il se base sur une revue de littérature, des études de cas (Cascades notamment) de même que sur des entretiens semi dirigés.

Au cours des dernières années, la responsabilisation environnementale a connu une évolution importante. Aussi, la norme ISO vise-t-elle à améliorer la confiance entre les parties prenantes, mais il convient de se questionner à ce sujet : est-ce qu'adopter la norme accentue véritablement la confiance ? Il faut voir qu'il existe plusieurs types de confiance : confiance de disposition, confiance institutionnelle, confiance interpersonnelle, etc. Cyrille Bodirot avance certaines propositions qui pourraient inciter les entreprises à adopter la norme ISO. Par exemple, les organisations pourraient adopter la norme pour accentuer la confiance entre les parties impliquées ou encore pour améliorer l'assurance et la confiance institutionnelle.

Mécanismes de gouvernance des grands projets publics d'infrastructure (Féthi Chebil, doctorat en génie industriel, École polytechnique de Montréal)

Les recherches de Féthi Chebil portent sur l'analyse de la performance de 12 grands projets (qui ne peuvent être révélés dans l'exposé) gérés au Québec depuis les 10 dernières années et bénéficiant d'un budget de plus de 800 000 millions de dollars. Le cadre conceptuel est basé sur le fait que ces grands projets étudient un contexte externe et génère à leur tour une dynamique spécifique. Le degré de performance est analysé selon le dépassement de coûts, la réalisation du projet selon l'échéance fixée, l'efficacité, l'acceptabilité sociale et environnementale, les impacts structurants pour l'entreprise qui réalise le projet et l'apprentissage de nouvelles techniques. Ces facteurs peuvent faire paraître un projet contre-performant, mais qu'en est-il vraiment ? C'est cette problématique que Féthi Chébil tente de cerner dans ses recherches.

Parmi les projets analysés, 59% ont connu un dépassement de coût et d'échéance selon lui. Il souligne d'ailleurs qu'un dépassement de coûts n'est pas nécessairement un gage de qualité. Féthi Chébil s'est également intéressé aux interactions des divers acteurs impliqués dans la réalisation de ces projets. N'ayant pas encore établi de conclusions définitives, il observe toutefois un problème d'expertise en regard des projets qui ne semblent pas avoir d'impact structurant significatif. Selon lui, le secteur public n'utilise pas assez l'expertise du privé et certains aspects intégrateurs manquent dans le processus décisionnel de réalisation des projets. Les participants soulignent que le projet de recherche présenté par Féthi Chébil met de côté des dimensions déterminantes liées aux conjonctures politiques et économiques de même que celles touchant à l'administration publique.

Évaluation du rendement de la formulation au sein des entreprises canadiennes (Amélie Bernier, doctorat en relations industrielles, Université de Montréal)

Le projet de recherche d'Amélie Bernier se base sur les lacunes théoriques existantes sur les différents types de formation dispensées au sein des entreprises canadiennes. La problématique qu'elle privilégie vise à déterminer si la formation contribue à la compétitivité de l'entreprise et à approfondir les liens et les paradoxes s'établissant entre la productivité et la formation. Elle s'intéresse également à la cohésion sociale de même qu'à son rapport à la formation par le biais de la relation s'articulant entre le capital humain et l'employabilité au niveau social. La littérature n'est pas exhaustive quant à l'impact que peut avoir la formation. Sur le terrain, les employeurs qui évaluent les impacts de la formation sont souvent ceux qui investissent le plus, ce qui rend les données moins représentatives. D'autant plus que la loi

90 (1995) a eu un impact sur l'investissement dans la formation. Ce contexte justifie donc qu'une enquête longitudinale soit menée sur ce sujet.

Amélie Bernier utilise trois concepts dans son cadre théorique : la *formation*, qui se définit par le capital humain, l'*évaluation* qu'elle considère comme un processus ayant pour but d'établir la valeur et le *rendement* qu'elle calcule selon un modèle de coûts et de bénéfices. Elle se base sur la théorie de l'agent et du principal qui postule que les employés veulent leur bien-être en opposition à l'employeur qui veut maximiser ses profits. À partir de ce cadre, elle s'interroge sur une possible complémentarité entre la vision des employés et de l'employeur, particulièrement dans le cadre de la formation en entreprise.

En ce sens, elle énonce divers facteurs pouvant susciter une complémentarité, tels que la nature de la formation, les éléments propres à l'organisation (taille, présence d'un syndicat, etc.) et les caractéristiques de la main d'œuvre. Diverses contributions sont également à considérer : l'impact de la loi sur la formation au niveau de la quantité et de la qualité, les perspectives longitudinales s'établissant sur la longue durée de même que la composante dynamique au sein duquel les employés amènent leur bagage de formation avec eux en changeant d'emploi et peuvent ainsi aider d'autres entreprises. Parmi les résultats attendus que pourraient générer une telle recherche, Amélie Bernier souligne l'amélioration de la prise de décision pour les acteurs impliqués.

Les questions qui suivent portent principalement sur le cadre législatif qui délimite les sommes que doivent octroyer les entreprises à la formation des employés. On se questionne sur les possibilités que peuvent générer les législations et sur les impacts positifs à long terme. Cet aspect est d'ailleurs démontré avec l'exemple des contraintes apportées à la loi 90 en 2003. En effet, depuis 1995, les entreprises ayant une masse salariale de plus 250 000\$ devait concéder 1% à la formation alors que depuis 2003, ce sont les entreprises ayant une masse salariale de plus 1 000 000\$ qui sont soumis à la loi. Cette réalité soulève également tout le poids que ces mesures législatives mettent sur les PME. À ce sujet, Amélie Bernier souligne qu'un des objectifs de cette enquête pancanadienne consiste à créer une nouvelle mesure de qualité visant notamment à déterminer si l'employé utilise les compétences acquises. Cette démarche s'effectuerait au moyen de questionnaires distribués aux employés et aux employeurs dans le but de faire des liens entre les dépenses et les formations. Éventuellement, elle envisage effectuer des analyses qualitatives à partir des résultats quantitatifs obtenus.

L'appui à l'entrepreneuriat et l'intermédiation locale dans le développement territorial : le cas de la zone du canal Lachine (Lambert Opula, doctorat en études urbaines, UQAM)

Cette présentation vise à étudier l'effet des actions intermédiaires au profit des PME dans des quartiers portant des stigmates de la période industrielle. La problématique de recherche vise à déterminer si l'appui à l'entreprise génère des processus structurants pour le développement de l'entrepreneuriat local. En outre, on tente de voir si cette conjoncture a une incidence sur le développement des PME. La recherche de Lambert Opula se base sur deux approches théoriques : l'approche institutionnaliste et l'approche des avantages concurrentiels. Il utilise une démarche en quatre étapes qui débute par une recherche

documentaire, le choix de trois études de cas, la consultation des individus impliqués de même qu'une analyse plus approfondie des cas ciblés.

L'hypothèse de recherche est que la nature des ressources et des informations mobilisées par les acteurs locaux favorise l'émergence d'un milieu entrepreneurial ainsi qu'une atmosphère relationnelle. Afin de confirmer cette hypothèse, Lambert Opula se penche notamment sur le cas du Canal Lachine qu'il identifie comme un espace orphelin de son industrie fordiste subissant une crise industrielle depuis 1980 et ayant une croissance démographique négative. Un mouvement social impliquant des bailleurs de fond, des acteurs intermédiaires et des PME est né dans ce secteur. À partir de ces études de cas, l'exemple d'une entreprise d'économie sociale à Verdun est présenté de façon plus détaillée.

C1 : DYNAMIQUES TERRITORIALES ET INNOVATION SOCIALE

Le rôle des acteurs sociaux dans le développement de la grappe de l'aluminium au Saguenay Lac Saint-Jean (Tarek ben Hassen, doctorat en études urbaines, UQAM)

On considère une grappe comme un groupe géographiquement proches d'entreprises liées entre elles et d'institutions associées. Silicone Valley en Californie constitue un exemple concret de ce concept. Tarek ben Hassen s'est intéressé à ce type de stratégie industrielle au Québec, plus spécifiquement au cas du Saguenay Lac Saint-Jean et au secteur de l'aluminium. La première aluminerie de la compagnie ALCAN a été fondée à Arvida en 1926 et bénéficie à l'heure actuelle d'une structure industrielle intégrée. Cette situation se traduit notamment par la participation importante des acteurs locaux. À ce titre, l'Université du Québec à Chicoutimi dispense des formations axées sur la recherche et le développement dans le domaine de l'aluminium, au moyen par exemple, d'un baccalauréat en technologie de l'aluminium et par la présence de plusieurs chaires et groupes de recherches dont les activités portent sur ce secteur.

Dans le même sens, la Société de la Vallée de l'Aluminium a été mise sur pied en 2001 dans le but de créer un environnement favorable pour l'implantation d'entreprise de 2^e et 3^e transformation de l'aluminium. Les réseaux Trans-Al, créée en 1996, visait pour sa part à augmenter la synergie du réseau d'affaire et des intervenants au moyen notamment de la création d'une carte routière technologique. La compagnie ALCAN, réputée pour la qualité et le nombre d'emploi dans la région du Saguenay, s'implique pour diversifier la production industrielle et pour soutenir l'*entrepreneurship* dans ce secteur. Elle joue également un rôle important au niveau du financement de la recherche, du développement et de la formation à l'UQAC. Parmi les acteurs externes, on souligne la participation importante du gouvernement du Québec, par l'intermédiaire du financement du programme ACCORD, par la reconnaissance du statut de la Vallée de l'Aluminium et par le financement de la recherche et du développement.

En conclusion, malgré les efforts déployés en ce sens, la grappe de l'aluminium au Saguenay Lac Saint-Jean est encore immature car à l'heure actuelle, l'aluminium est encore majoritairement exportée sous sa forme primaire. Il faudra mettre plus d'efforts pour mettre sur pied un comité d'intervention se concentrant sur des axes spécifiques : le réseautage, le fonds d'investissements, la prospection et le soutien des investisseurs. Durant la période de

questions, on apprend qu'une grappe est différente d'un parc industriel car davantage d'efforts sont investis dans la formation, la recherche et le développement. De plus, la grappe constitue une innovation sociale car elle exige davantage la mobilisation des acteurs sociaux pour le développement d'un concept basé sur le développement d'un territoire.

L'entreprise coopérative : source d'innovations et actrice de développement dans la ruralité québécoise (Martin Akouangou, doctorat en développement régional, UQAR)

Le développement s'effectue-t-il toujours en fonction des ressources naturelles d'un territoire ? Comment les coopératives et les innovations contribuent-elles au développement d'une région ? Ces questions encadrent les recherches menées par Martin Akouangou dont il présente certains résultats. À partir des années 1960, des initiatives, des lois et des programmes ont été instaurés au niveau des coopératives en milieu rural. En 1961, l'ARDA (Aménagement rural et développement de l'agriculture), de même que le FODER (Fonds du développement économique rural) en 1966 constituent des exemples concrets de ces programmes. Les constats que l'on peut établir à ce sujet se concentrent principalement dans le caractère inachevé des mesures entreprises au cours de ces années. Par ailleurs, l'instauration de lois à Québec et à Ottawa de même que certains changements législatifs ont entraîné des chevauchements et des incompatibilités.

Martin Akouangou mentionne d'autres programmes visant à l'innovation économique des régions qui ont été instaurés par la suite par les divers gouvernements. À ce titre, il y a notamment eu la coopérative de développement du JAL mise sur pied en 1973, mais qui s'est toutefois soldée par un échec en 1983. Les actifs ont été abandonnés, mais des projets ont continué d'exister sans être toutefois sous l'autorité du JAL. En 1990, le CUMA (Coopérative d'utilisation de matériel agricole), une coopérative de matériel agricole est mise sur pied dans le même dessein. Ces coopératives confèrent aux utilisateurs certains avantages au niveau des coûts, de la compétitivité et de l'apprentissage de certaines valeurs. En somme, le JAL et le CUMA démontrent, selon Martin Akouangou, la capacité d'affirmation des acteurs locaux.

Le rôle innovateur d'entreprises collectives dans le développement d'un système régional d'écologie industrielle (Julie Cournoyer, maîtrise en sciences de l'environnement, UQAM)

Julie Cournoyer présente ici les résultats partiels des études de cas qu'elle a effectuées dans la région de Sorel-Tracy où une reconversion industrielle a eu lieu au cours des dernières années. Suite aux multiples fermetures d'usines, le besoin de diversifier l'économie de la région basée sur le secteur métallurgique s'est manifesté. En raison notamment de la pollution industrielle, la région constituait un terrain propice pour l'expérimentation des techniques de valorisation des résidus industriels. C'est donc dans ce cadre que l'écologie industrielle a été considérée comme une option intéressante, qui permettrait de réduire la pollution par des échanges de sous-produits entre les industries tout en influençant favorablement l'économie. De ses recherches, Julie Cournoyer s'est intéressée plus particulièrement aux interconnexions entre les acteurs, les facteurs sociaux de même qu'au

rôle des entreprises collectives qui s'avèrent des dimensions déterminantes de la réussite d'un tel projet, mais qui demeurent encore peu étudiés.

Dans le cas de Sorel, il s'agit d'un réseau hétérogène, où les échanges ne s'effectuent pas seulement entre les entreprises, car il y a également des échanges d'informations entre entreprises collectives où les dimensions humaines et sociales prennent de l'ampleur. Le rôle des entreprises collectives s'effectue principalement au niveau de la concertation qui s'est échelonné sur une longue période ; 11 ans se sont écoulés entre la prise de conscience des problèmes de la région et la solution. La démarche en est donc une de concertation entre les parties et les organisations de développement. La coordination des échanges entre les acteurs via le Task Force en développement durable, le technocentre en écologie industrielle et la Bourse des résidus du Québec e été déterminante.

En conclusion, la diversité de la région de Sorel-Tracy contribue à l'évolution et à la santé des systèmes. En ce sens, les entreprises collectives peuvent contribuer à la confiance en favorisant la concertation et en prenant en charge la coordination. Les projets d'écologie industrielle sont ainsi en mesure de donner un nouveau souffle au développement régional. La période de questions porte essentiellement sur les autres exemples probants d'application d'écologie industrielle et l'origine de ce concept. Julie Cournoyer mentionne à ce titre les cas du Danemark et de Halifax où on essaie de construire un cadre spécifique. Il demeure toutefois difficile d'appliquer de manière concrète les préceptes considérés comme utopiques de l'écologie industrielle. Ce concept a été élaboré au Danemark en 1989.

La construction des acteurs territoriaux : coordination, légitimité et capacités. L'exemple de l'intervention syndicale territoriale pour l'emploi au Québec (Vincent van Schendel, doctorat en relations industrielles, Université Laval)

Le contexte actuel est caractérisé par la mondialisation de même que par un nouvel ordre industriel favorisant la métropolisation, les inégalités entre les régions et le rôle des territoires. À travers cette conjoncture, on constate l'émergence et l'accentuation du rôle exercé par la société civile. Vincent van Schendel s'est questionné sur l'apparition de nouveaux acteurs et sur leur construction au niveau collectif et territorial. Il considère les acteurs comme des individus, des groupes, des institutions qui interviennent dans le but de défendre ses intérêts et qui sont en mesure d'influencer une situation. Le statut d'acteur est entre autres issu du pouvoir de dépenser, de la capacité de légiférer qui est conféré par une législation, par la prestation, l'expertise, la mobilisation et l'action effectuée sur le terrain. Les acteurs ne sont pas forcément homogènes. Le mouvement syndical, par exemple, ne constitue pas une structure homogène et la composition varie selon les régions et les syndicats.

Au niveau méthodologique, des entretiens individuels et des observations participantes (surtout à la FTQ) ont été réalisés. Vincent van Schendel a par la suite validé ses résultats à l'occasion d'une conférence à la FTQ réunissant les divers acteurs impliqués dans son projet de recherches. L'intervention syndicale pour l'emploi se réalise en deux volets : le volet politique (lobbying) et le volet de développement par l'intermédiaire du soutien à l'économie sociale. À travers ces deux volets, il y a des éléments de mobilisations et des alliances

requérant un travail d'arrimage. De manière plus spécifique, Vincent van Schendel se questionne sur les processus de construction d'un acteur territorial et les facteurs qui entrent en ligne de compte. À ce titre, il mentionne les habiletés de l'acteur (capacités, expérience syndicale, valeurs, visions, etc.), les caractéristiques spécifiques à la région, les alliances. Les stratégies de développement variées de ces acteurs est également à considérer. Les questions liées à la gouvernance visant à connaître comment et par qui les décisions sont prises amène à s'inspirer de l'étude des expériences d'économie sociale.

Les corporations de développement communautaire au Québec : innovations institutionnelles et innovations socio-territoriales (Carole Tardif, doctorat en études urbaines, UQAM)

Le but des recherches de Carole Tardif est d'analyser le double processus d'institutionnalisation des corporations de développement communautaire (CDC). À ce jour, les CDC restent relativement assez peu connues et la littérature sur le sujet reste limitée. La finalité est de faire le lien entre le développement local et les institutions. L'hypothèse de recherche est qu'une difficulté se présente pour les CDC dans leur institutionnalisation dans un cadre imposé d'en haut. La méthode est essentiellement qualitative, des entrevues, accompagnés d'une analyse de discours ont été réalisés.

Cette recherche aborde la thématique de l'action communautaire autonome qui s'effectue indépendamment de l'État. Il s'agit d'une action collective qui émerge d'une communauté et ayant pour objectif de transformer la société, et ce tout en promulguant des valeurs sociales fortes. Depuis les années 1970, de nombreux groupes populaires, de comités de citoyens promouvant la défense des droits ont émergé. C'est dans ce contexte que le mouvement communautaire est né. Il s'est cependant diversifié de façon importante au cours des années 1980 et 1990, où le mouvement communautaire s'est transformé, professionnalisé et distingué du militantisme. Ainsi, le mouvement s'est structuré à partir de la base, à la fois de façon horizontale et verticale. Depuis les années 1990, ce réseau s'est consolidé, s'est ancré et est davantage reconnu. En 1996, à l'occasion du Sommet de l'économie et de l'emploi, des réformes institutionnelles et des dispositifs plus spécifiques pour l'action communautaire ont été mis en place.

Depuis 1984, les CDC constituent un ensemble de regroupements multisectoriels locaux qui sont des organismes communautaires autonomes. Le *membership* les distingue des CDEC (Corporation de développement économique communautaire). Ils exercent une mission de concertation et de développement local complémentaire à l'action des CDEC. En conclusion, Carole Tardif considère le développement local comme une stratégie endogène qui s'effectue par la création de nouvelles institutions. Les CDC constituent des innovations socio-territoriales locales et des outils de développement du mouvement communautaire.

Conclusion

Regroupant des thématiques et des disciplines variées, ce colloque a été l'occasion de prendre contact avec les nouvelles sensibilités abordées par les étudiants s'intéressant aux pratiques innovatrices et au développement territorial. Les présentations nous ont également permis de constater l'importance des dynamiques relationnelles impliquant les entreprises,

divers acteurs sociaux et l'État, particulièrement en ce qui concerne innovations sociales en emploi. Cette thématique, qui constitue un des axes dominants de la programmation de recherche du CRISES retient l'attention des nouveaux chercheurs qui ont été nombreux à exposer des résultats portant sur cette thématique lors du colloque.

*Propos recueillis et mis en forme par Stéphanie Poirier
Agente de recherche INRS-UCS
Le 10 avril 2006*