



VIVRE ENSEMBLE ET CONCILIER NOS DIFFÉRENCES

Guide d'animation pour développer des dynamiques de groupe positives dans les coopératives d'habitation



FÉDÉRATION DES COOPÉRATIVES D'HABITATION DE L'ESTRIE

548, rue Dufferin, Sherbrooke, J1H 4N1
819 566-6303
fche@reseaucoop.com
www.cooperativehabitation.coop/estrie
 www.facebook.com/coopshabitationestrie



Community Housing
Transformation Centre
Centre de transformation
du logement communautaire

Le Centre de transformation du logement communautaire (CTLC) a été créé par et pour le secteur de l'habitation et est financé par la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) dans le cadre de la Stratégie nationale sur le logement. Au CTLC, nous travaillons avec des organismes œuvrant dans le domaine du logement, à travers le Canada, pour stimuler la transformation, la durabilité et la croissance du logement communautaire.

Nous croyons que tout le monde mérite un chez-soi sécuritaire et abordable. Notre but est de développer un modèle de logement communautaire, plus entrepreneurial et économiquement viable, qui répondra aux besoins des communautés canadiennes présentement et dans les années à venir.

Membres du Comité Entraide et Vie Associative (CEVA)-collaborateur(-trice)s:

Isabelle Roy, coop Désormeaux
Sylvain Roy, coop Désormeaux
Claude Moreau, coop de solidarité des Haubans
Denise Blais, coop Havre des Pins
Lise Grégoire, coop Grand Portage
Réjean Raïche, coop de solidarité la Passerelle
Diane Duchesneau, coop des Cantons de l'Est
Nadja Guay, coop des Cantons de l'Est et
l'Accorderie de Sherbrooke
Isabelle Perron, coop La Montagne et
l'Accorderie de Sherbrooke
Gaston Michaud, coop de solidarité La Brunante

Document créé et révisé par :

Guillaume Brien, FCHE
Marie-Claude Duchesne, FCHE
Catherine Larouche, Accorderie de Sherbrooke
Anne-Marie Nadeau, FCHE
Myra Tremblay, Accorderie de Sherbrooke

Conception graphique :

Basta communication

Révision linguistique :

Olivier Brousseau



Table des matières

Introduction.....	05
Liste d'activités brise-glace	06
Atelier 1 - Un groupe, c'est quoi?	07
Fiche No 1 : Les composantes d'un groupe	10
Fiche No 2 : Exemples de composantes dans ma coop.....	11
Fiche No 3 : Les stades d'évolution de Tuckmen et ma coop d'habitation	12
Fiche No 4 : Raconte-moi l'histoire de ta coop.....	13
Atelier 2 - Les rôles dans un groupe	14
Fiche No 1 : Tableau sur les rôles axés sur : tâches/solidarité/besoins individuels.....	17
Fiche No 2 : Pièce de théâtre (9 personnages).....	18
Fiche No 3 : Tableau des rôles perturbateurs	19
Fiche No 4 : Les rôles coopératifs.....	20
Fiche No 5 : Rétroaction.....	21
Atelier 3 : Passer du Je au Nous.....	22
Fiche No 1 : Mises en situation sur les besoins individuels et collectifs	25
Fiche No 2 : Échelle de participation à la gouvernance	27
Fiche No 3 : Confidentialité et transparence	30

Atelier 4 : Valeurs et mission de notre coop	31
Fiche No 1 : Valeurs coopératives	34
Fiche No 2 : Liste de valeurs	35
Fiche No 3 : Pourquoi vivre en coopérative d'habitation?	37
Fiche No 4 : Intentions des membres de notre coopérative	38
Atelier 5 : Vision commune	39
Fiche No 1 : Visualisation guidée	41
Atelier 6 : L'entretien du groupe ou cultiver le plaisir de vivre ensemble	43
Fiche No 1 : Évaluation du vivre-ensemble dans notre coop	47
Fiche No 2 : Faire le point.....	48
Fiche No 3 : Outil « MERCI ».....	49
Fiche No 4 : Présentation de l'Accorderie	51
Atelier 7 - Plan d'action - Entraide et vie collective	52
Atelier 8 - Prévention du harcèlement ou de l'intimidation	55
Fiche No 1 : Mythes et préjugés sur l'intimidation/le harcèlement	62
Fiche No 2 : Graffiti circulaire (mettre les questions).....	63
Fiche No 3 : Affiche sur les ressources en lien avec la prévention du harcèlement et de l'intimidation	64
Fiche No 4 : Réflexion individuelle	65
Atelier 9 : Création d'un code d'harmonie	66
Fiche No 1 : Exemple de code d'harmonie	68
Bibliographie	70

Introduction

Tout se passe bien dans les coopératives d'habitation. En effet, les résident(e)s sont toujours content(e)s de se voir, et l'ambiance est chaque jour à la fête. Aussi, prendre des décisions collectivement est facile, puisqu'on a tous et toutes les mêmes idées et les mêmes besoins. C'est une réalité qu'on connaît dès qu'on vit en coop, non?

Trêve d'ironie, il est évident que les tensions et les défis font partie de la vie normale de tous les groupes. Plus nous avons de contacts interpersonnels, plus nous pouvons vivre des situations conflictuelles qui limitent la disposition à vivre la coopération. C'est d'ailleurs ce que nous avons constaté avec les membres coopérant(e)s participant à nos ateliers Coop-entraide : des dynamiques de groupe sous tension représentent un frein au développement d'une culture d'entraide.

Face à ces défis humains qui surviennent dans les coopératives d'habitation, nous vous proposons ce guide d'animation participative sur les dynamiques de groupe. Son objectif principal est d'habiliter les membres de coopératives à avoir une influence positive sur le vivre-ensemble. De manière simple et accessible, ce guide aborde différentes facettes de la dynamique d'un groupe et propose une série de neuf canevas d'animation interactive sur différentes thématiques. Chacun de ces ateliers d'animation invite les participant(e)s à s'observer, à observer leur milieu, à réfléchir sur la nature de leur dynamique, à s'exercer à mieux la comprendre et à agir sur celle-ci. Le guide vise ainsi à éveiller les consciences des membres sur la dynamique de leur groupe et sur le pouvoir qu'ils(elles) ont de l'influencer.

Ce recueil d'animation s'adresse aux intervenant(e)s et aux membres des coopératives qui ont des compétences en animation. Les membres des coopératives peuvent l'utiliser dans la mesure où leur groupe n'est pas en phase de tension, auquel cas nous vous invitons à faire affaire avec une animation externe et neutre.

Ce guide vise également à dédramatiser des phénomènes qui se vivent dans tous les groupes. Les phases de tension dans ceux-ci sont tout à fait normales; il n'y a pas de groupe où il n'y a jamais de conflits. Le principe de base du guide n'est pas d'éviter les différends, mais de travailler sur la dynamique afin que les tensions soient constructives et que tous(toutes) les membres, ensemble, soient impliqué(e)s dans ce qui se passe à l'intérieur du groupe et fassent partie des solutions. Il doit y avoir un contrat commun. Le deuxième principe que nous proposons concerne la nécessité de se rencontrer. Un groupe doit être en contact à un certain moment pour exister, évoluer et travailler sur ses dynamiques. Les ateliers proposés sont donc des occasions de rencontres privilégiées pour partager dans l'ouverture et créer des liens de solidarité tout en valorisant la diversité des membres des coopératives d'habitation.



LISTE D'ACTIVITÉS BRISE-GLACE

Qu'est-ce qu'un brise-glace?

Un brise-glace est une activité courte qui se déroule en début d'atelier. Cette première activité est importante puisqu'elle sert, pour les participant(e)s, à mieux se connaître, à amorcer un contact entre eux(elles) et à prendre la parole dans un climat décontracté et ludique. Une fois qu'un(e) participant(e) s'est exprimé(e) dans un groupe, il ou elle est plus à même de le refaire et d'apporter de sa richesse aux échanges. Le brise-glace permet donc aux participant(e)s réuni(e)s de se mettre à l'aise en générant une ambiance décontractée où chacun(e) a une place. D'une durée raisonnable, cette activité sert à mettre la table pour l'atelier qui suivra.

Afin de choisir le brise-glace approprié selon l'atelier, il faut considérer le nombre de personnes et savoir si les gens, au préalable, se connaissent ou non. Il faut également avoir une idée de la disposition de la salle pour évaluer la capacité à se déplacer ou à se mettre en cercle. Il faut aussi prévoir la façon d'introduire la thématique de l'atelier. On vise aussi à établir un climat positif, donc on oriente les consignes et on facilite l'animation en ce sens.

Voici quelques idées d'activités brise-glace :

- Se placer en cercle, se présenter à tour de rôle et répondre à une question (ex. : « Depuis combien de temps êtes-vous à la coop? »); revenir ensuite sur les résultats sous forme de quizz pour essayer de trouver qui a donné telle ou telle réponse.
- Demander aux gens de se placer en ligne, par exemple par ordre d'ancienneté de vie à la coop; cette stratégie incitera les participant(e)s à se parler afin de se placer au bon endroit. Ensuite, questionner les gens sur les anecdotes positives en lien avec l'activité.
- Répondre à quelques questions pour se connaître (talents, implications, etc.) en regroupant ceux et celles qui ont les mêmes champs d'intérêt, et questionner sur l'entraide possible.
- Choisir parmi une banque d'images inspirantes (ex. : cartes du jeu Dixit ou images trouvées sur Internet puis imprimées) celle qui représente l'entraide dans notre coop ou un autre aspect. Tour de parole pour présenter son image et expliquer pourquoi on l'a choisie.
- Nommer la personne à sa droite avec une qualité, faire le miroir en binôme, etc.
- Se placer en cercle; chacun(e) se nomme et dit un mot en lien avec la thématique. À la fin du tour, on revient en sens antihoraire en tentant de se souvenir de ce que la personne à notre gauche a dit. Puis, en mode ping-pong, il faut se rappeler les noms de personnes pointées au hasard et nommer les mots qu'elles ont dits.
- Sélectionner un(e) héros(-oïne) qui nous inspire et, à tour de rôle, nommer ce(cette) héros(-oïne) en expliquant pourquoi on l'admire.
- Faire un jeu où chaque personne dit deux vérités et un mensonge la concernant; les autres doivent trouver quelle affirmation est fausse.
- Faire une corde humaine en se tenant la main; les participant(e)s doivent se déprendre sans lâcher leurs mains.
- Faire un tour de table : « ce que j'apporterais sur une île déserte, c'est... », en justifiant pourquoi.
- Dresser un portrait de soi loufoque (si j'étais..., je serais... parce que...) et nommer une couleur, une saison, un animal, une pièce dans une maison, une sorte de véhicule, etc.
- Taper dans la main : chacun inscrit sur un papillon adhésif (*Post-it*) la réponse à une question (ex. : « Qu'est-ce que j'aime le plus à la coop? »). On le colle ensuite dans le creux de sa main. Puis, on se balade et on tape la main de chaque personne ayant eu la même idée que soi. Retour sur les idées communes.

Il existe une multitude d'idées de brise-glace. Nous avons créé cette liste afin de vous suggérer des idées, vous faire des propositions qui sauront vous inspirer. Il est tout à fait possible de modifier le brise-glace proposé dans les prochains ateliers selon l'objectif visé par la personne qui animera. C'est une bonne chose de prévoir un brise-glace adapté à l'atelier : tel un étirement avant de faire un exercice physique, il est important de se réchauffer, de se mettre en action, de réveiller ses idées et l'expression de celles-ci avant d'entamer un atelier.

Atelier 1

[Téléchargement atelier 1](#) 

UN GROUPE, C'EST QUOI?

Durée prévue : 2 heures

Objectifs

- Comprendre les composantes et les stades d'évolution d'un groupe;
- Situer sa propre coopérative;
- Réfléchir à des actions à poser pour son milieu.

Matériel requis

- Papillon adhésif (*Post-it*) ;
- Crayons;
- Fiche No 1 : Affiche bonhomme;
- Fiche No 2 : Les exemples de composantes dans ma coop;
- Fiche No 3 : Raconte-moi l'histoire de ta coop.

EXERCICE

Accueil - 5 min

Afin de savoir comment améliorer ou maintenir une dynamique dans un groupe, il est important d'observer les différentes composantes de celui-ci, mais surtout les particularités à l'intérieur du groupe-coop. Que la coopérative ait été formée il y a 1 an ou 25 ans, on peut tout de même rapidement observer le fonctionnement du groupe selon ses composantes.

En grand groupe, l'animateur(-trice) demande aux participant(e)s de lever la main s'ils(elles) habitent dans leur coop depuis moins d'un an, depuis plus d'un an, plus de deux ans, ainsi de suite jusqu'à ce qu'il ou elle identifie le, la ou les doyen(-ne)s.

Explication du déroulement de l'atelier.

Amorce - 15 min

La dynamique des groupes est un champ d'étude de la sociologie qui a émergé au cours des années 1940 (Lecompte, 2015).

La personne qui anime demande aux participant(e)s si quelqu'un peut tenter de définir ce qu'est un groupe.

L'animateur(-trice) peut compléter au besoin : un groupe est simplement un ensemble de personnes qui ont quelque chose en commun.



Mais plus encore, Lewin mentionne qu'un groupe est davantage que la somme de ses membres (lire la citation au groupe) :

« Plus que, ou plus exactement, différent de la somme de ses membres. Il a sa propre structure, et des relations propres avec d'autres groupes. L'essence du groupe n'est pas la similarité ni la dissimilarité de ses membres, mais leur interdépendance. Chaque groupe peut être caractérisé comme une « totalité dynamique »; cela signifie qu'un changement dans l'état d'une de ses parties change l'état de n'importe quelle autre sous-partie. » (Lewin, 1948)

La personne responsable de l'animation demande au groupe : « Qu'est-ce que ça veut dire, selon vous? »

L'animateur(-trice) peut compléter : « Donc, on comprend qu'un groupe se compose de ses membres, mais également de l'interdépendance et de la dynamique entre eux(elles). Aussi, un changement dans l'état d'un(e) membre ou de la dynamique influence toutes les autres parties du groupe. »

C'est donc une bonne nouvelle : on comprend qu'il suffit d'un petit changement à la bonne place pour voir s'améliorer toute une dynamique de groupe.

Voir les composantes (Turcotte et Lindsay, 2019).

But commun (composante de base) *voir atelier vision ou atelier mission.

Le but commun doit être clair pour créer une cohésion, une direction et de la motivation. Il donne une orientation à l'action, aide le leadership et la coordination, guide les comportements et mobilise l'énergie des membres. Le but premier d'une coopérative d'habitation est d'offrir un accès à du logement abordable, certes, mais il est intéressant de définir des aspects de ce vivre-ensemble auquel les membres aspirent (un environnement adapté où vieillir, des endroits extérieurs aménagés et adaptés aux familles, etc.).

Est-ce que le but du groupe concorde avec les buts individuels des membres? Est-il réaliste et adapté aux ressources disponibles?

Quelles mesures ont été prises pour vérifier la compréhension du but commun par les membres et pour évaluer leur adhésion?

Interdépendance- les rôles qu'on joue, l'interaction entre les membres.

Comment les gens communiquent-ils entre eux? De quelle façon les conflits sont-ils abordés? Quels sont les rôles joués par certain(e)s membres et par nous-mêmes?

Normes et règles

Les normes formelles et informelles. Sont-elles fonctionnelles ou dysfonctionnelles?

Comment les normes/règles sont-elles établies? Les membres y ont-ils(elles) participé? Sont-elles respectées? Comment le groupe réagit-il lors de digression?

L'appartenance

C'est ce qui transcende « le mien » pour « le nôtre », qui fait appel à la solidarité et à la loyauté. C'est lorsque l'appartenance à un groupe devient une partie de son identité.

À quel degré les membres se connaissent-ils(elles) et de quelle façon c'est cultivé? Quelle image ont-ils(elles) de la coop? De quelle façon la loyauté est-elle exprimée?

Motivation/aspirations/valeurs

Quelles valeurs les membres partagent-ils(elles), et qui sont portées par la coopérative? Qu'est-ce qui a mené les membres à choisir de vivre en coopérative? Quelles sont les aspirations des membres pour leur coop?

On présente le bonhomme en Fiche No 1 ainsi que ses différentes parties se rapportant aux diverses composantes d'un groupe.

EXERCICE NO 1 : OBSERVER SON GROUPE-COOP

Déroulement

Distribuer la Fiche No 2 : « Les éléments de dynamique de groupe dans ma coopérative d'habitation ».

- 4 min

Chaque participant(e) est invité(e) à écrire sur sa feuille des exemples de sa coop pour chaque composante.

- 10 min

L'animateur(-trice) sépare les participant(e)s de manière aléatoire, en équipe de quatre personnes. En sous-groupe, les participant(e)s échangent au sujet des particularités de leur coop dans chaque composante. L'animateur(-trice) distribue et explique les rôles collaboratifs (facilitateur(-trice), gardien(-ne) du temps, porte-parole, secrétaire).

- 20 min

Partage en grand groupe : les porte-parole rapportent les propos et l'équipe va coller les papillons adhésifs (*Post-it*) sur lesquels sont écrits les exemples de composantes sur le bonhomme (voir Fiche No 1).

Rétroaction

- 5 min

Qu'est-ce qui vous a marqué lors de cet échange?

Est-ce qu'il y a eu des composantes moins évidentes pour vous à observer?

Quelle composante a été la plus facile pour trouver des exemples?

EXERCICE NO 2 : THÉORIE DE L'ÉVOLUTION DU GROUPE

Amorce

Nous avons vu plusieurs composantes d'un groupe. En plus de ces composantes, chaque groupe a une évolution, donc il passe par plusieurs stades.

Le groupe peut passer au travers des différents stades de façon non linéaire, c'est-à-dire qu'il peut revenir sur des stades déjà vécus plusieurs fois (Tuckmen, 1965).

Formation :

Le passage de la gestion de la coop par les membres fondateur(-trice)s aux membres résident(e)s peut être délicat.

Comme l'analogie de faire du canot à glace, on navigue sur la glace dynamique lors de la phase de travail des fondateur(-trice)s. L'idée est de passer du côté de la glace statique lors de la phase à plus long terme du travail de la gestion par les résident(e)s. La passation de ce mode de gestion s'illustre par la phase de cisaillement, où la glace dynamique et la glace statique se touchent. Les fondateur(-trice)s doivent lâcher prise, déléguer, transmettre la vision, l'histoire et la raison d'être de la coop.

De quelle façon est cultivée la reconnaissance à l'égard de leur implication? Comment leurs rôles se sont-ils adaptés?

Tension :

Cette phase de développement est caractérisée par des débats sur les idées et sur le leadership du groupe.

Normalisation :

Le groupe a établi des normes claires et les membres retrouvent un sentiment de cohésion.

Performance :

Le groupe vit une période d'efficacité où les membres travaillent en cohésion vers des objectifs communs.

Achèvement/maturité :

Après avoir accompli ses objectifs, le groupe se sépare ou il continue à vivre une période de productivité et d'harmonie.

Déroulement

Raconte-moi l'histoire de ta coop.

Chaque participant(e) est invité(e) à écrire sur sa Fiche No 3 l'histoire de sa coopérative pour chaque étape.

En dyade ou en équipe de quatre, les participant(e)s partagent à tour de rôle l'histoire de leur coopérative en passant par les stades d'évolution.

Rétroaction

Comment avez-vous trouvé l'exercice?

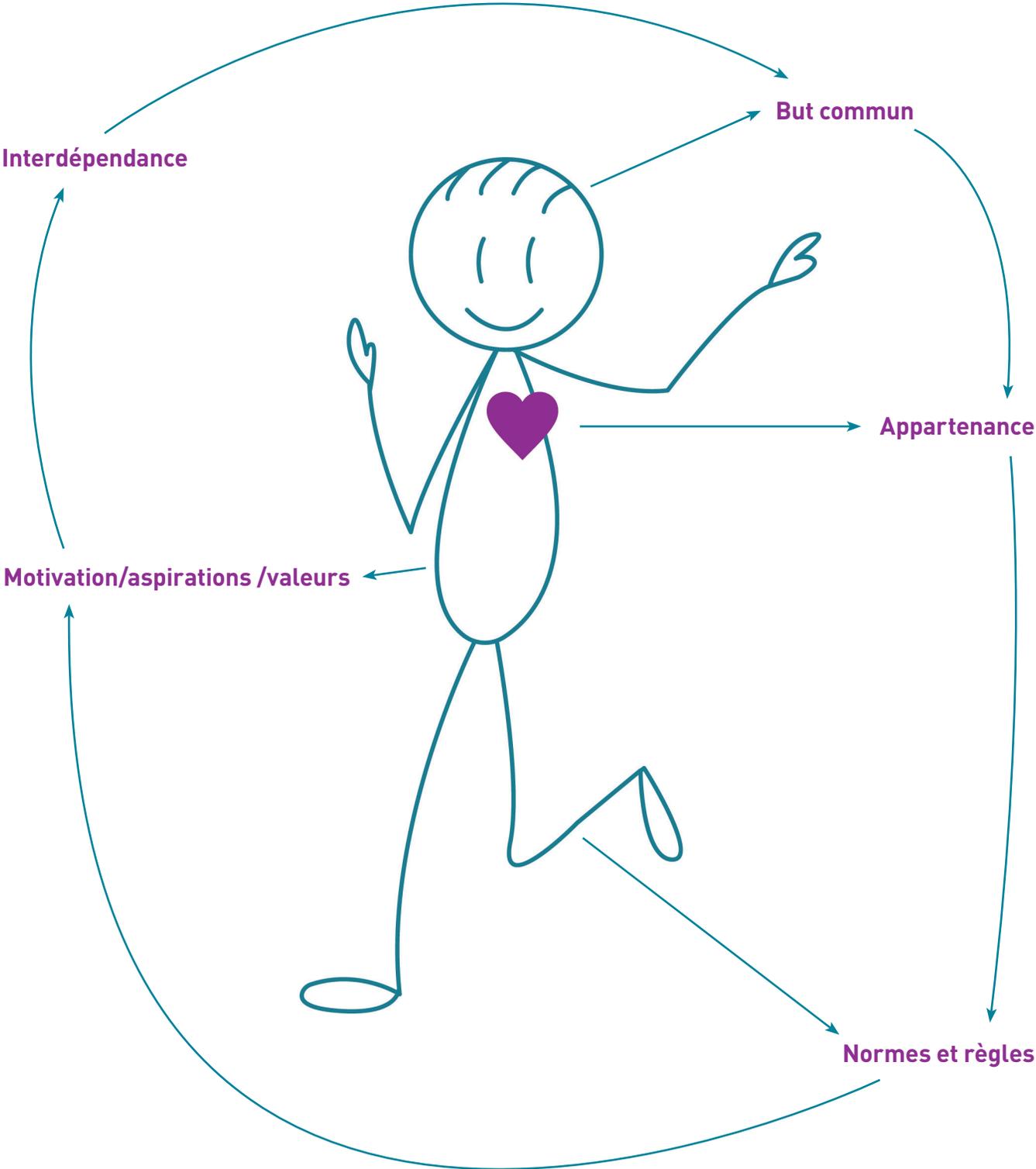
Est-ce qu'il y a des stades où vous avez trouvé des trucs pour vous en sortir? Quelles sont les actions à privilégier dans votre coopérative pour contribuer à une évolution positive de votre groupe?

L'animateur(-trice) écrit les actions au tableau et fait un retour sur celles qui se regroupent et qui sont les plus souvent nommées. Il ou elle demande ensuite si le groupe souhaite privilégier une ou des actions parmi celles présentées.

Conclusion

Nous avons vu qu'un groupe est plus que la somme des individus qui le composent. Il est un tout ayant sa vie propre, ses composantes et son rythme de croissance. Par ailleurs, chaque individu peut avoir une influence sur le groupe.

FICHE NO 1 : LES COMPOSANTES D'UN GROUPE



FICHE NO 2 : EXEMPLES DE COMPOSANTES DANS MA COOP

But commun :

Influence :

Norme :

Interaction :

Appartenance :

Motivation :

FICHE NO 3 : LES STADES D'ÉVOLUTION DE TUCKMEN ET MA COOP D'HABITATION (1965)

Formation

Combien de temps les membres fondateur(-trice)s se sont-ils(elles) impliqué(e)s dans la coopérative avant l'entrée des membres résident(e)s, et comment cette période s'est-elle déroulée?

Comment se sont passés la sélection, l'accueil et l'intégration des membres résident(e)s?

Comment les membres résident(e)s se sont-ils(elles) approprié les instances démocratiques? Quel a été le rapport entre eux(elles) et les membres fondateur(-trice)s non résident(e)s?

Quels ont été les défis et les bons coups lors de la formation de la coop?

Quel rôle les fondateur(-trice)s ont-ils maintenant et y a-t-il eu de la reconnaissance à leur égard? Si oui, de quelle façon s'est-elle exprimée?

Tension

Lorsqu'il y a des périodes de tension dans la coop, est-ce que la possibilité de débattre est organisée et permise?

Comment gérez-vous les conflits dans votre coop?

Avez-vous recours à de l'aide externe comme le soutien communautaire ou la Ligne du bon voisinage (LBV) (819 566-6303 #226)?

Normalisation

Les règles sont-elles claires/ respectées/fonctionnelles/dysfonctionnelles?

Quelles sont les normes dites et non dites?

Comment le groupe réagit-il lors de transgression? Quels sont les moyens pour encourager le respect des normes?

Performance

Comment se déroulent la gestion et le développement de la coopérative?

Qu'est-ce qui assure la mise en action et l'efficacité, ou ses difficultés d'action et son inefficacité?

Maturité/dissolution

Qu'est-ce qui caractérise la maturité de la coop? Qu'est-ce qui caractérise sa structure et son fonctionnement mature?

Ou au contraire, quels sont les éléments confirmant sa dissolution le cas échéant?

FICHE NO 4 : RACONTE-MOI L'HISTOIRE DE TA COOP

Formation :

Tension :

Normalisation :

Performance :

**Maturité/
dissolution :**

Atelier 2

[Téléchargement atelier 2](#) 

LES RÔLES DANS UN GROUPE

Durée prévue : 2 heures

COMPOSANTE DU GROUPE : INTERDÉPENDANCE

Objectifs

- S'observer et comprendre les différents rôles des personnes formant le groupe ainsi que leur influence sur la dynamique de celui-ci;
- Connaître les types de rôles possibles;
- Identifier les types de leadership nécessaires au bon fonctionnement d'un groupe;
- Être en mesure de réagir adéquatement/positivement en présence de rôles perturbateurs.

Matériel requis

- Paquet de spaghettis;
- Paquet de guimauves;
- Ciseaux;
- Essuie-mains avec de l'eau pour décoller les doigts;
- Cartons de personnages avec numéro;
- Feuille de la pièce de théâtre;
- Liste des rôles dans un groupe;
- Fiche No 1 : Tableau sur les rôles axés sur : tâches/solidarité/besoins individuels, pour chaque participant(e);
- Fiche No 2 : Pièce de théâtre, pour chaque participant(e);
- Fiche No 3 : Rôles perturbateurs, vide et à remplir + imprimer le tableau rempli et le remettre par la suite à chaque participant(e);
- Fiche No 4 : Rôles coopératifs, pour chaque participant(e);
- Fiche No 5 : Rétroaction, à remettre à l'animateur(-trice), pour chaque participant(e).



PARTIE 1 : ACTIVITÉ « LA TOUR DE SPAGHETTIS »

Accueil

Les animateur(-trice)s se présentent et expliquent les objectifs de l'atelier.

On fait un tour de table pour connaître les noms des participant(e)s et savoir depuis combien d'années ils ou elles vivent en coop.

Un groupe est composé de différentes personnes qui ont quelque chose en commun (dictionnaire Le Petit Robert).

Une coopérative est d'abord et avant tout un groupe de personnes qui désirent avoir accès à du logement abordable et avoir un pouvoir de décision sur leur milieu de vie.

Dans un groupe, il y a plusieurs composantes sur lesquelles on peut travailler afin de développer une meilleure dynamique. L'une de celles-ci, qui est plus que pertinente à explorer, c'est le rôle qu'on prend ou qu'on se fait attribuer dans un groupe.

Amorce - 10 min

Dans un groupe comme celui de votre coop, tout le monde joue des rôles, consciemment ou non. Dans le cadre de l'atelier, nous allons faire d'abord un exercice qui va nous amener à nous observer et à réfléchir sur les rôles que nous pouvons prendre et sur ce que nous pouvons faire quand il y a des rôles perturbateurs plutôt dysfonctionnels.

Déroulement - 15 min

Le premier exercice qu'on vous propose va vous permettre de vous observer et d'observer les autres dans une tâche coopérative. Naturellement, qui prend quel rôle? On se rappelle qu'on a le même objectif et que ce qui est observé n'est pas le résultat, mais comment vous y arriverez.

Jeu « La tour de spaghettis »

1. Les participant(e)s sont divisé(e)s en équipes de 4 ou 5;
2. Chaque équipe reçoit un paquet de 25 spaghettis et 20 guimauves;
3. Chaque équipe doit tenter de faire la plus haute tour possible en utilisant les spaghettis et les guimauves;
4. Une durée de 10 minutes est allouée pour faire la plus haute tour possible.

Rétroaction - 10 min

Les rôles et les attitudes en équipe

Une discussion a lieu en grand groupe. L'animateur(-trice) prend des notes au tableau en suivant le modèle de la Fiche No1 :

- Comportements orientés vers la tâche;
- Comportements orientés vers la solidarité/climat.

Les questions suivantes sont posées au groupe :

- Quelle a été la contribution de chacun(e)?
- Qu'est-ce qui vous a surpris(e) de vos coéquipier(-ère)s ou de vous-même?
- Quels ont été les moteurs d'un travail d'équipe efficace (comportements favorables)?

LE LEADERSHIP

Une fonction qui revient dans chaque groupe est le leadership. La différence entre rôle et fonction est que la fonction du leadership peut être divisée en plusieurs rôles/personne (ex. : la personne qui s'occupe des tours de parole, celle qui s'assure que l'ambiance est positive, celle qui partage des idées pour atteindre les objectifs du groupe, etc.). Toute personne peut contribuer au leadership.

Une personne peut cumuler l'ensemble des types de leadership, mais ils peuvent aussi être répartis dans le groupe. Si l'un des types n'est pas là, le groupe n'est pas fonctionnel et n'arrivera pas à accomplir la tâche.

On différencie l'autorité formelle (le CA, par exemple, ou l'animateur(-trice) de cet atelier) et les membres qui ont une certaine influence sur d'autres et qui démontrent du leadership.

Il y a différents styles de leadership (Turcotte et Lindsay, 2019) :

- **L'autocratique** : s'attribue tous les pouvoirs dans un groupe, formule les objectifs, assigne les tâches, prend les décisions et s'intéresse aux performances individuelles. C'est utile d'avoir une telle personne lorsqu'il y a ambiguïté, mais souvent, cela génère des conflits et de l'insatisfaction en coop puisque les membres ne se sentent pas engagé(e)s.
- **Démocratique** : cherche la participation des membres dans la prise de décisions, discute des insatisfactions et reçoit la critique puisque c'est une posture d'apprentissage pour tous. Il favorise la discussion et le partage de responsabilités. Lors de difficultés, ce leadership laisse la démocratie se mettre en action.
- **Laisser-faire** : laisse tout l'espace aux membres dans les décisions. Il se limite à fournir le matériel et ne dirige pas le groupe. Parfait lorsque le degré d'autonomie est fort et qu'il y a assez de ressources (lieu, matériel, connaissances, etc.), mais cause des problèmes quand les membres ont besoin de soutien et de direction.

En grand groupe, l'animateur(-trice) pose quelques questions pour analyser le leadership dans celui-ci :

- Dans une coopérative d'habitation, quel serait le type de leadership le plus efficace, selon vous, et pourquoi?
- Comment mieux partager les fonctions de leadership dans un groupe?

PARTIE 2 : PIÈCE DE THÉÂTRE

Rôles dysfonctionnels/perturbateurs (Turcotte et Lindsay, 2019) : - 10 min

Voir les rôles perturbateurs : le tableau Fiche No 2

L'animateur(-trice) fait un tableau, à la craie, de quatre colonnes et lit les informations avec le groupe. Les deux premières colonnes sont complétées (noms et caractéristiques).

L'animateur(-trice) demande à huit volontaires d'attribuer les numéros de personnages de la pièce de théâtre. Ils ou elles devront lire, à tour de rôle, selon le numéro du personnage qui parle. L'idée est d'identifier les rôles qui sont dépeints grossièrement.

Théâtre - 15 min

*** attention, ce sont des caricatures. Toute ressemblance avec quelqu'un de réel est fortuite***

L'animateur(-trice) distribue les numéros de personnages sans dire quel est leur nom et quelles sont leurs caractéristiques. Il ou elle invite ensuite les participant(e)s à lire la ligne suivant leur numéro de personnage.

No 1 président(e), personne qui anime la rencontre;

No 2 secrétaire, personne qui garde des traces de ce qui sera décidé;

No 3 déviant(e), personne marginale, anticonformiste, exprime les non-dits;

No 4 participant(e), personne impliquée;

No 5 chef interne, personne qui occupe une position supérieure aux yeux des autres, leader informel(-le);

No 6 modérateur(-trice), leader informel(-le) positif(-ive) (climat);

No 7 défensif(-ive), personne qui a de la difficulté à voir les problèmes, à les prendre de front; ne se responsabilise pas;

No 8 membre silencieux(-euse), personne qui vit un malaise lorsque qu'il y a un comportement difficile à interpréter;

No 9 bouc émissaire (bob), personne qui a des caractéristiques que les autres n'aiment pas.

Après la pièce de théâtre, de retour en grand groupe : - 20 min

L'animateur(-trice) demande d'identifier, à main levée, les rôles dans la pièce de théâtre.

Les participant(e)s regardent le tableau complet et l'animateur(-trice) explique :

Quelle est l'utilité des rôles? (3e colonne du tableau)

Les rôles perturbateurs; ne pas les voir négativement :

- Ils ont une fonction de survie pour le groupe dans son stade actuel.
- Symptôme de quelque chose : peut être un signe de mal-être face à la culture du groupe, sujet important à clarifier, etc.

Comment peut-on intervenir auprès de chaque rôle perturbateur? (4e colonne du tableau)

L'animateur(-trice) revisite ce qui a été fait ou aurait pu être fait, dans la pièce de théâtre, avec l'aide des participant(e)s.

Il ou elle clarifie au travers des discussions :

- Les rôles changent selon le moment, les membres du groupe et les besoins. Donc, attention à ne pas donner d'étiquettes qui réduisent la personne à un rôle/aspect.

Ex. : « Lui, c'est un clown », « c'est le boss » ou « elle, c'est la petite maman qui prend soin de tout le monde ».

Présentation des rôles coopératifs - 5 min

Les rôles perturbateurs sont informels; personne ne les a attribués. Ils sont le fruit de la dynamique du groupe plutôt que de choix personnels ou de décisions claires.

Une façon de rendre des rôles constructifs est d'en attribuer formellement. C'est une façon de distribuer les fonctions du leadership dans un groupe. Ceci permet une participation plus engageante, pour l'ensemble des membres, et le développement des habiletés.

L'animateur(-trice) présente les fonctions coopératives pour avoir une structure qui encadre et aide.

Voir Fiche No 3

Rétroaction

On distribue une feuille, avec des questions de rétroaction, à remplir individuellement et à remettre à l'animateur(-trice) (Fiche No 4) :

- Qu'est-ce qui vous a marqué?
- Quel rôle avez-vous tendance à prendre?
- Quel rôle aimeriez-vous essayer d'adopter plus souvent?
- Qu'est-ce que vous seriez en mesure de tenter, la prochaine fois que vous vous apercevez qu'il y a un rôle perturbateur, pour aider la dynamique?

À main levée en grand groupe :

- Est-ce que quelques-un(e)s d'entre vous ont envie de partager leurs réponses?

FICHE NO 1 : TABLEAU SUR LES RÔLES AXÉS SUR : TÂCHES/SOLIDARITÉ/ BESOINS INDIVIDUELS

Rôles orientés vers la tâche	Rôles orientés vers la solidarité
<p>Rôles qui soutiennent la réalisation d'activités ou l'accomplissement de tâches en lien avec le mandat ou le but du groupe. Ils servent à faciliter et à coordonner les efforts des membres. La personne :</p>	<p>Rôles axés sur le maintien de relations harmonieuses entre les membres. Ils contribuent à la préservation d'un climat positif dans le groupe. La personne :</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Lance des idées; • Demande des explications; • Formule une opinion; • Donne des informations et des avis; • Fait une synthèse; • Clarifie des idées; • Établit des liens entre des idées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encourage, motive; • Agit comme médiateur(-trice); • Suggère des compromis; • Sollicite la contribution de tous et toutes; • Souligne les progrès; • Commente l'évolution; • Tolère les excès.

FICHE NO 2 : PIÈCE DE THÉÂTRE (9 PERSONNAGES)

Vous êtes en assemblée générale puisque vous avez une situation urgente à régler pour votre coop. En effet, une tornade a fait partir le toit de la coop et vous devez agir rapidement. Saurez-vous identifier le(la) membre silencieux(-euse), le(la) chef interne, le(la) déviant(e), le(la) défensif(-ive) et le(la) bouc émissaire?

(No 8) participant(e) regarde le plafond, ses chaussures, son cellulaire, ne participe pas tout au long de la rencontre.

(No 1) « Bienvenue à cette assemblée. Comme vous le savez, la tornade a emporté le toit hier et il y a certains logements qui n'ont plus de protection. En plus, il va pleuvoir ce soir. Il faut qu'on s'entende sur ce qu'on va faire et comment. Qui prend des notes? »

(No 2) lève la main avant de parler : « Moi, j'ai ce qu'il faut. »

(No 3) sans lever la main : « Je viens d'avoir une place à l'hôtel. Est-ce que la coop va rembourser la chambre que je viens de réserver? Il me semble que c'est la moindre des choses. »

(No 1) à tous : « Premièrement, je vous demande de lever la main pour les droits de parole. Donc, avez-vous des idées pour réparer le toit rapidement? »

(No 4) lève la main : « On peut envoyer des soumissions pour des devis de réparation. Il y a plusieurs compagnies dans la région. »

(No 3) se lève et marche un peu, marmonne en même temps que le participant No 4 : « C'est beaucoup trop long faire tout cela... »

(No 4) (poursuit son tour de parole) « J'ai déjà des coordonnées, on peut prendre des photos et leur envoyer. »

(No 5) lève la main, sur un ton chialeux :

« Gaston, François et moi, on trouve que c'est trop long de demander tout plein de soumissions. Il y a le cousin de François qui pourrait commencer ça dès demain. On le connaît et on sait qu'il est déjà disponible. Il faut bouger plus vite que ça, je vais lui demander de venir faire les travaux le plus vite possible. Ça n'a pas de bon sens que le CA s'enfarge dans les fleurs du tapis de même. Qui vote pour qu'on demande au cousin de François? » (quelques personnes lèvent la main en disant oui de manière expressive)

(No 3) sans lever la main : « Est-ce que je vais pouvoir me faire payer une chambre d'hôtel finalement? Jusqu'à quand je dois prévoir ça moi? »

(No 1) sur un ton blasé, sans conviction : « Il faut lever la main... »

(No 7) lève la main : « Pourquoi ce ne sont pas les assurances qui s'en occupent? Il faudrait appeler la Fédé... Pourquoi on s'en occupe tout seuls d'un problème comme ça? »

(No 6) se lève et a un ton apaisant : « On se calme tout le monde, on va faire de notre mieux. Écoutons le plan avant de partir en peur. »

(No 1) « Oui, on va demander 2-3 soumissions pour le toit dès ce soir. Qui se propose pour cette étape? »

(No 7) « Pourquoi ce ne sont pas les assurances qui s'en occupent? Il faudrait appeler la Fédé. Pourquoi on aurait à gérer toute cette grosse situation? Pas sûr(e) que c'est ce qu'il faut faire... »

(No 6) lève la main : « Bon. Je voudrais juste expliquer que c'est à cause du changement climatique. J'ai lu qu'il y avait plus de catastrophes naturelles comme des tornades, des tsunamis, des inondations, des tremblements de terre, etc. En tous les cas, on n'est pas épargné(els). C'est pour ça que je vous parlais d'énergie verte l'autre fois. On pourrait regarder pour s'assurer qu'on est carboneutres. »

(No 1) coupe la parole : « Merci, on s'en souvient de tes propositions, mais on s'en reparlera parce qu'il faut avancer sur le projet qui est urgent. Pour la pluie qui s'en vient, on peut s'assurer que les plus petites ouvertures vers l'extérieur, dans les logements 12 et 14, soient bouchées : on a des bâches dans le sous-sol. »

(No 2) « Ben non! Bob les a prises la dernière fois, elles ne sont plus là. »

(No 9) « Ah! En plus, Bob avait été en charge des derniers travaux; c'est lui qui avait choisi l'entrepreneur, ça a dû empirer le problème. Il manque tellement de jugement. En plus, il a l'air de la chienne à Jacques. Sa bouffe empesté dans tout le couloir. »

(No 3-4-5-6-7) « Ouin, c'est vrai... »

-Fin de la pièce de théâtre-

FICHE NO 3 : TABLEAU DES RÔLES PERTURBATEURS (TURCOTTE ET LINDSAY, 2019)

Nature	Définition	Fonctions	Interventions
Membre silencieux (-euse)	Personne qui reste silencieuse pendant longtemps. Les autres membres, qui ne savent pas comment interpréter ce comportement, vont alors ressentir un malaise.	<ul style="list-style-type: none"> - Indique parfois que le sujet est important; - Est quelquefois un signe de réflexion; - Aide à régulariser la discussion. 	<ul style="list-style-type: none"> - Essayer de trouver la signification du silence; - Explorer avec le(la) membre silencieux(-euse) les motifs de son silence.
Membre déviant(e)	Personne dont le comportement se situe en marge de la culture du groupe.	<ul style="list-style-type: none"> - Provoque certaines émotions; - Exprime ce que d'autres n'osent dire; - Oriente le groupe vers certaines questions. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tolérer le comportement déviant tout en spécifiant les normes et les limites du groupe; - Chercher la signification du comportement; - Voir ce qu'apporte ce comportement.
Chef interne	<p>Membre qui a une position supérieure aux yeux des autres.</p> <p>Il (Elle) peut être vu(e) comme une menace pour le(la) leader formel(-le).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indique qu'il y a une différenciation des rôles dans le groupe; - Apporte quelque chose à la tâche ou au climat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Éviter de se placer dans un rapport de force; - Trouver la contribution positive; - Si l'apport est négatif, chercher la signification du comportement.
Membre divergent(e)	Personne qui fait dévier la conversation lorsque le groupe aborde un thème difficile.	-Ralentit la discussion pour tenir compte du malaise du groupe.	-Parler de ce qui se passe.
Membre défensif(-ive)	Personne qui a de la difficulté à voir un problème, à assumer sa responsabilité ou à accepter des suggestions.	-Évite d'avoir à prendre les problèmes de front.	<ul style="list-style-type: none"> - Parler de ce qui se passe; - Demander au ou à la membre de s'exprimer sur ses sentiments; - Demander aux autres s'ils(elles) vivent des choses semblables; - Reconnaître la nature du problème.
Bouc émissaire	Membre du groupe qui possède des caractéristiques que les autres n'aiment pas ou redoutent.	-Détourne l'attention sur un(e) membre pour éviter qu'un vécu difficile ou une situation menaçante ne soient abordés.	<ul style="list-style-type: none"> - Observer la répétition de la dynamique; - Reconnaître ses propres sentiments concernant la situation; - Étudier la dynamique; - Cerner le thème sous-jacent.

(Turcotte et Lindsay, p.171)

FICHE NO 4 : LES RÔLES COOPÉRATIFS (SABOURIN ET SINAGRA, 2005)

Rôles	Fonctions
Gardien(-ne) de l'harmonie	<ul style="list-style-type: none"> - Voir à ce que chaque membre se sente engagé(e) dans le travail de groupe; - Observer le climat; - S'assurer que les rôles soient respectés; - Féliciter et encourager les autres; - Proposer des pistes de solution en cas de conflit.
Gardien(-ne) du temps	<ul style="list-style-type: none"> - Répartir le temps alloué pour chaque étape de travail; - Faire remarquer aux membres toute perte de temps inutile; - S'assurer que le travail soit terminé à temps; - Rappeler le temps écoulé à chaque étape du travail.
Porte-parole	<ul style="list-style-type: none"> - Rapporter les propos et les idées de son sous-groupe en grand groupe.
Secrétaire	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre des notes sur ce qui est dit, sur les idées retenues, sur ce qui doit être suivi; - Garder les documents à un endroit sécuritaire; - Transmettre les documents/informations nécessaires aux groupes.
Facilitateur(-trice)	<p>Personne responsable de guider le groupe de façon à ce qu'il accomplisse sa tâche de manière efficace</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vérifier la compréhension de tous; - Distribuer les tours de parole; - Encourager les autres à exprimer leur accord ou leur désaccord; - Vérifier les signaux d'incompréhension.

FICHE NO 5 : RÉTROACTION

Qu'est-ce qui vous a marqué?

Quel rôle avez-vous tendance à prendre?

Quel rôle aimeriez-vous essayer d'adopter plus souvent?

Qu'est-ce que vous seriez en mesure de tenter, pour aider la dynamique, la prochaine fois que vous vous apercevrez qu'il y a un rôle perturbateur?

Atelier 3

Téléchargement atelier 3 

PASSER DU « JE » AU « NOUS »

Durée prévue : 3 heures

COMPOSANTE DU GROUPE : BUT COMMUN

Objectifs

- Développer des aptitudes pour se rallier aux décisions collectives (muscler sa capacité à analyser quel besoin est en cause);
- Être en mesure d'identifier les besoins en cause;
- Comprendre la différence entre les intérêts individuels et collectifs;
- Se positionner sur ses besoins en termes de participation à la gouvernance.

Matériel requis

- Image pour brise-glace;
- Fiche No 1 : Mises en situation sur les besoins individuels et collectifs;
- Fiche No 2 : Échelle de participation à la gouvernance;
- Fiche No 3 : Confidentialité et transparence.



PARTIE 1 : COMPRENDRE LA DIFFÉRENCE ENTRE INTÉRÊTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

Accueil

L'animateur(-trice) se présente et fait cette brève description du déroulement de l'atelier.

Dans l'expérience en coop, il n'est pas rare qu'il y ait des tensions entre les besoins individuels des membres et les besoins de la coopérative au niveau collectif. Afin de s'y retrouver, cet atelier aborde d'abord la différence entre ces deux types de besoins.

Un autre point de tension dans les coopératives d'habitation concerne le niveau de la participation à la gouvernance souhaité par les membres. Pour aider à réfléchir sur le degré d'implication souhaité, nous vous présentons une échelle de participation à la gouvernance sur laquelle chacun(e) peut se positionner.

Finalement, nous vous proposons un exercice qui aide à distinguer les informations qui doivent être connues

de tous(toutes) les membres contrairement à celles qui doivent demeurer confidentielles.

Amorce

Brise-glace : chaque participant(e) choisit une image représentant de quelle façon la coop répond à ses besoins individuels.

Les personnes participantes partagent, à tour de rôle, sur ce qui a incité au choix de leur image.

À la fin du tour de parole, l'animateur(-trice) conclut sur le fait que tous et toutes ont des besoins individuels et que collectivement, on peut y répondre ou non. La collectivité (la coop) a aussi ses propres besoins qui doivent être comblés pour qu'elle puisse fonctionner.

Activité

L'animateur(-trice) choisit quatre mises en situation, dans la Fiche No 1, à présenter au groupe.

Lorsque c'est fait, il ou elle demande au groupe, à main levée, de nommer les besoins en cause et de déterminer s'il s'agit d'un intérêt individuel ou collectif.

Les besoins sont tous légitimes; différentes stratégies peuvent être utilisées pour les combler.

Pour chaque mise en situation, l'animateur(-trice) demande d'explorer différentes stratégies pour un même besoin.

Les besoins individuels sont importants, mais n'ont pas à être pris en charge par la collectivité.

L'exercice se termine avec une partie ouverte : « Est-ce que vous avez une situation, comme celles que nous avons vues, que vous aimeriez partager au groupe pour faire ce même exercice? »

Rétroaction

Comment avez-vous trouvé cet exercice?

Qu'est-ce que vous reprenez de cet exercice?

Si mon besoin individuel n'est pas crucial, est-ce que ça vaut la peine que je brise des relations pour y répondre (ex. : planter des fleurs rouges dans l'allée) ?

PARTIE 2 : PARTICIPATION À LA GOUVERNANCE

Amorce

Un des éléments de la vie collective, important à préciser, est le niveau de participation aux décisions et à la gestion que devraient avoir les membres de la coopérative. L'exercice que nous allons faire ensemble va permettre de préciser ce niveau souhaité par chaque membre.

Déroulement

L'animateur(-trice) passe la Fiche No 2 aux participant(e)s et présente l'échelle de participation à la gouvernance ainsi que les implications associées avec les différents niveaux.

Chaque niveau est bon en soi, cela dépend des désirs et besoins de chaque milieu.

L'animateur(-trice) demande aux membres de se positionner individuellement sur l'échelle (sondage confidentiel).

Il est précisé que la convention d'administration est possible seulement pour les petites coops (moins de 25 membres). Dans les coops de plus grande taille, l'AG doit obligatoirement élire un CA.

L'animateur(-trice) compile les résultats et présente la répartition des membres de la coopérative sur l'échelle de participation. La moyenne des résultats peut faire l'objet d'une décision démocratique venant spécifier le niveau de participation des membres à la gouvernance de la coopérative.

Rétroaction

L'animateur(-trice) demande aux personnes participantes :

- Qu'est-ce que l'échelle de participation à la gouvernance vous a-t-elle appris sur le fonctionnement d'une coopérative d'habitation?
- Qu'est-ce que l'exercice a permis de clarifier en lien avec les besoins d'implication des membres de votre coopérative?

PARTIE 3 : ÉTHIQUE DE COMMUNICATION : TRANSPARENCE ET CONFIDENTIALITÉ

Amorce

Un autre point de tension est lié au partage de l'information dans la coopérative. Certaines informations devraient être communiquées à l'ensemble des membres, alors que d'autres doivent demeurer confidentielles. Ce n'est pas toujours facile de s'y retrouver! Nous allons faire un exercice pour clarifier ce sujet.

Déroulement

L'animateur(-trice) dessine un grand tableau à deux colonnes, tel que présenté dans la Fiche No 3, qui pourra être distribué aux participant(e)s à la fin de l'atelier. Au début de l'animation, le tableau est vide et sera rempli avec l'aide des participant(e)s.

L'animateur(-trice) demande au groupe : « Qu'est-ce qu'on dit, quand, à qui ? Quelles informations sont confidentielles et quelles informations doivent être publiques? »

Par la suite, la personne qui anime distribue les énoncés de la Fiche No 3 aux participant(e)s et les invite à classer les informations en expliquant les raisons pour lesquelles elles doivent être publiques ou confidentielles.

Rétroaction

En quoi l'atelier vous a aidé(e) à différencier les informations qui doivent rester confidentielles de celles qui doivent être partagées à l'ensemble des membres de la coopérative?

Il est important de comprendre ce qu'est une information confidentielle. Les coopératives doivent respecter la Loi 25 qui encadre la protection des renseignements personnels.

Voici des exemples de données personnelles très sensibles à protéger selon la Loi 25 :

- Diagnostic médical, situation sociale, informations relatives à des enfants, informations financières :

<https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/loi-25-nouvelles-dispositions-protectant-la-vie-privee-des-quebecois-certaines-dispositions-entrent-en-vigueur-aujourd'hui-43212>

Conclusion

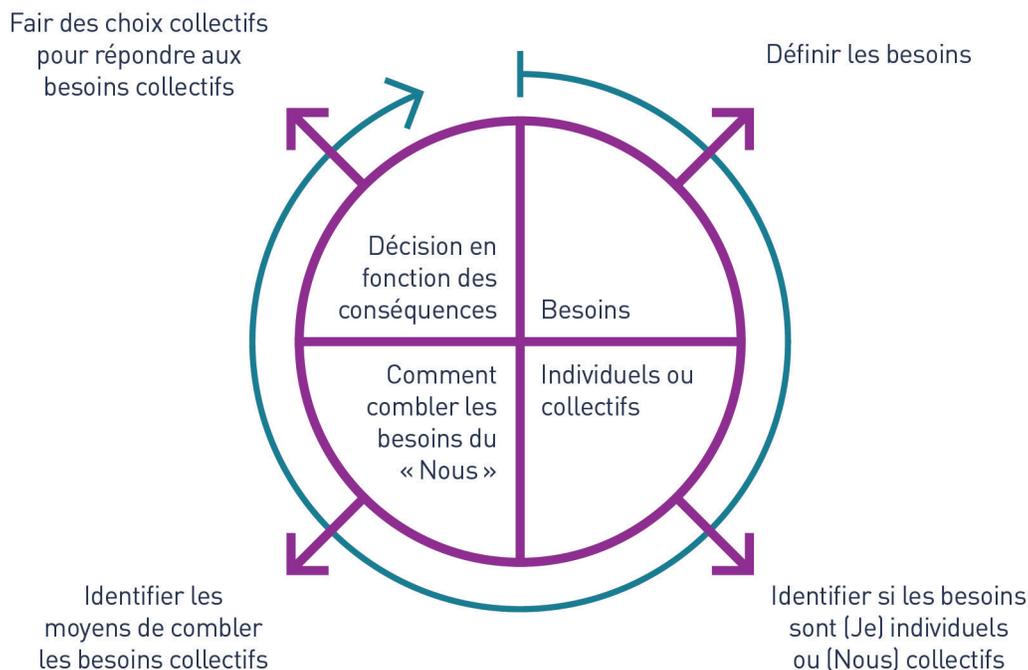
L'animateur(-trice) fait un retour sur les sujets abordés au cours de l'atelier.

Durant celui-ci, nous avons réfléchi sur la différence entre les besoins individuels et collectifs. Pour se rallier au groupe, il est nécessaire de comprendre clairement quels sont les besoins collectifs et de mettre de côté ses intérêts personnels le temps de cet exercice.

Nous avons également réfléchi sur le niveau de participation aux décisions prises dans la coopérative que nous souhaitons. Cet exercice nous a permis de clarifier le temps nécessaire à la participation pour répondre aux besoins du groupe. Valider ce qu'on souhaite vivre ensemble permet de mieux se rallier.

Nous avons également vu la différence entre une information confidentielle et une information publique. Tant le respect de la confidentialité d'informations sensibles que la transparence en lien avec les informations publiques aident à créer un climat de confiance. Il est plus facile de se rallier à la majorité dans un climat ouvert et sécuritaire.

PROCESSUS DU « JE » VERS LE « NOUS »



FICHE NO 1 : MISES EN SITUATION SUR LES BESOINS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

Situations :

- A. Identifier le besoin en cause;
- B. Identifier s'il est individuel ou collectif;
- C. Identifier les moyens possibles de combler ce besoin;
- D. Identifier le niveau d'importance des conséquences d'une décision.

Exemples de besoins :

- Besoin de sécurité (collectif);
- Besoin de reconnaissance;
- Besoin de se vêtir;
- Besoin de vivre dans un immeuble bien entretenu;
- Besoin d'accès à un logement;
- Besoin de pouvoir;
- Besoin de se sentir utile.



1. Le comité entretien extérieur propose d'installer des bacs à jardin cet été.

- A. Besoin de socialiser, besoin de se nourrir, besoin d'avoir des projets rassembleurs
- B. Individuel/collectif
- C. Avec chaque besoin nommé : quels autres moyens seraient possibles pour arriver à les combler?
- D. Quelles sont les conséquences? Est-ce que ça va empêcher la coop de fonctionner? Diminuer ma qualité de vie? Est-ce que je peux vivre avec la décision prise?

2. Le CA propose une hausse des coûts des loyers pour effectuer des rénovations majeures.

- A. Besoin d'entretien des bâtiments (collectif)
- B. Individuel/collectif
- C. Quels autres moyens seraient possibles pour arriver à combler chaque besoin (ex. : couper dans d'autres dépenses, prendre la réserve immobilière, chercher une subvention, etc.)?
- D. Quelles en sont les conséquences si la hausse des coûts est refusée (logement insalubre ou dangereux, survie de l'organisation en péril, etc.)?

3. Jocelyn demande que sa salle de bain soit rénovée.

- A. Besoins : entretien du logement (individuel), besoin de salubrité, besoin d'esthétisme, etc.
- B. Individuel/collectif
- C. Quels autres moyens seraient possibles pour arriver à combler de tels besoins?
- D. Quelles sont les conséquences si la demande de rénovation est refusée? Si elle est acceptée?

4. Magalie propose que des fleurs rouges soient plantées dans l'allée de l'entrée.

- A. Besoins : beauté, esthétisme, etc.
- B. Individuel/collectif
- C. Quels autres moyens seraient possibles pour arriver à combler de tels besoins?
- D. Quelles pourraient être les conséquences si l'idée n'est pas retenue?

5. Un membre insiste pour l'achat d'une table de billard dans la salle communautaire et réagit avec frustration lorsque sa proposition est refusée.

- A. Besoin de reconnaissance, besoin d'activités sociales, besoin de retrouver une passion individuelle
- B. Individuel/collectif
- C. Quels autres moyens seraient possibles pour arriver à combler de tels besoins?
- D. Quelles pourraient être les conséquences si l'achat est refusé?

6. Un membre introverti souhaite installer son propre casse-tête (personne d'autre ne peut y toucher) dans la salle commune et le CA doit se positionner.

- A. Besoin de socialisation, besoin d'être respecté dans sa bulle, besoin d'inclusion, besoin d'égalité ou d'équité, etc.
- B. Individuel/collectif
- C. Quels autres moyens pourraient être pris pour combler les besoins?
- D. Quelles pourraient être les conséquences pour la coop/les membres s'il ne peut pas faire son casse-tête seul dans la salle commune? Et s'il est décidé que ce membre peut installer son casse-tête exclusif?

7. Un membre propose d'installer un module de jeu pour enfants dans la cour. Le CA refuse, car le projet n'entre pas dans le budget prévu. Le membre est frustré, puisqu'il considère que ce n'est pas démocratique, et il écrit un courriel à l'ensemble des membres.

- A. Besoins : projet rassembleur pour les familles, activité physique pour ses enfants (individuel), besoin de reconnaissance, besoin de pouvoir (individuel), besoin de respecter le budget prévu (CA)
- B. Individuel/collectif
- C. Quels autres moyens pourraient être pris pour combler chaque besoin?
- D. Quelles pourraient être les conséquences d'avoir pris ce moyen pour exprimer son désaccord?

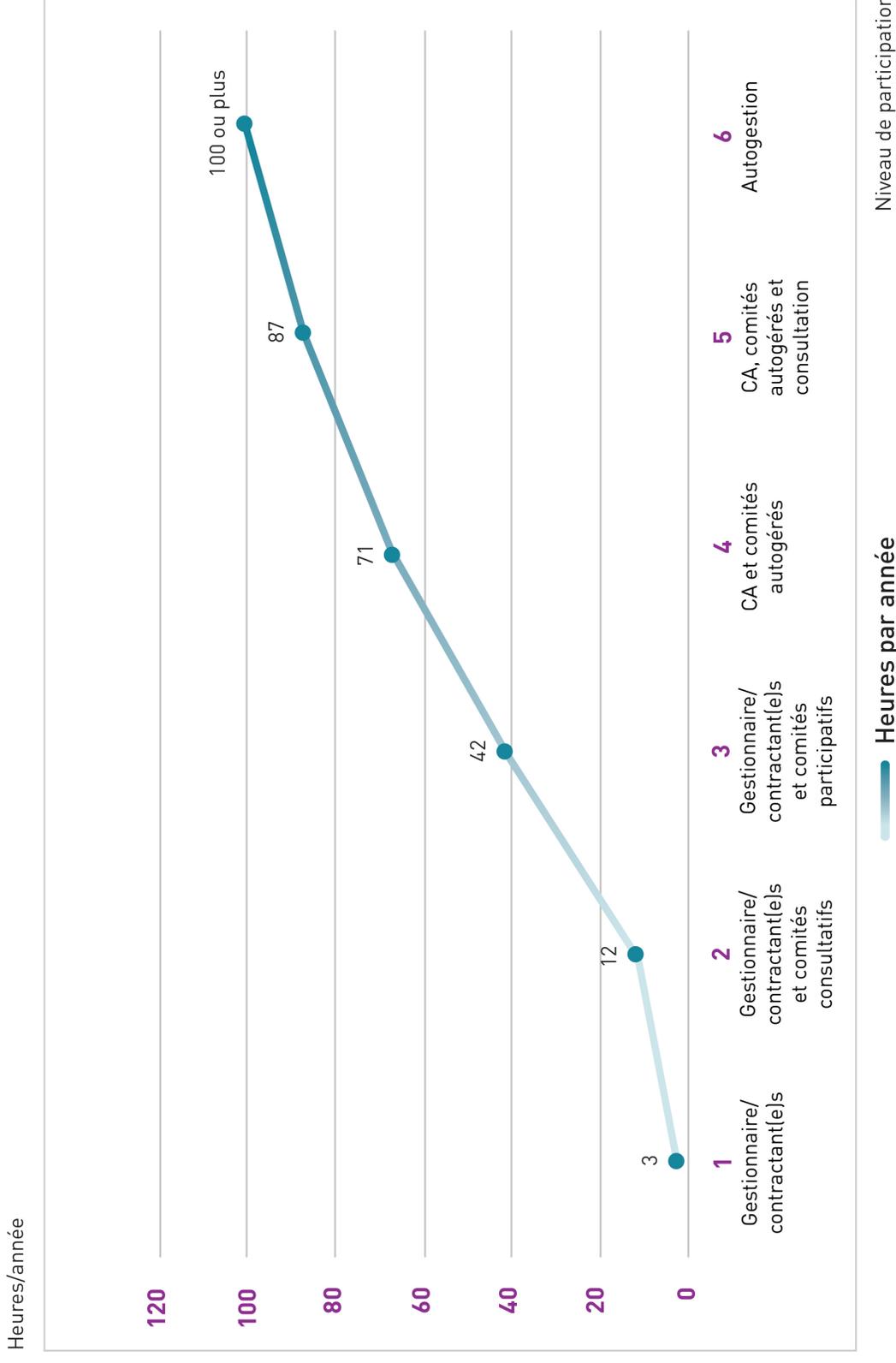
8. Un membre est frustré lorsque le CA décide de mettre une affiche, avec le nom de la coop, sur le bord du chemin. Il aurait souhaité que la décision se prenne en AG.

- A. Besoin d'être consulté, besoin de pouvoir, besoin d'efficacité et de pouvoir (CA), besoin de clarté (rôles et responsabilités)
- B. Individuel/collectif
- C. Quels autres moyens pourraient être pris pour combler chaque besoin?
- D. Quelles pourraient être les conséquences de ne pas avoir consulté les membres? Puis quelles seraient-elles si une consultation à ce sujet était demandée?

FICHE NO 2 : ÉCHELLE DE PARTICIPATION À LA GOUVERNANCE

ÉCHELLE DE PARTICIPATION À LA GOUVERNANCE

Temps d'implication des membres



Niveau/ Aspects						
1- Délégation maximale (une personne gestionnaire)	<p>Temps des membres : AG : 3 h/an (1 AGA/an)</p> <p>Temps des administrateur (-trices) : 20 h/an (1 réunion 2 h/mois pendant 10 mois)</p>					
2- Une personne gestionnaire et comités consultatifs	<p>Temps des membres : AG : 3 h/an (1 AGA/an) Comités consultatifs : 6 h/an Formation : 3 h/an <u>Total : 12 h/an</u></p> <p>Temps des administrateur (-trices) : 20 h/an (1 réunion 2 h/mois pendant 10 mois)</p>					
3- Une personne gestionnaire et comités participatifs	<p>Temps des membres : AG : 6 h/an (2 AG/an) Comités dirigés : 30 h/an (3 h/mois pendant 10 mois) Formation : 6 h/an (1 journée/an) <u>Total : 42 h/an</u></p> <p>Temps des administrateur (-trices) : 30 h/an (1 réunion 3 h/mois pendant 10 mois)</p>					
4- CA et comités autogérés	<p>Temps des membres : AG : 9 h/an (3 AG/an) Comités : 50 h/an (5 h/mois pendant 10 mois) Formation : 12 h/an (2 journées/an) <u>Total : 71 h/an</u></p> <p>Temps des administrateur (-trices) : 30 h/an (1 réunion 3 h/mois pendant 10 mois)</p>					
5- CA, comités autogérés et consultation	<p>Temps des membres : AG : 12 h/an AG (4 AG/an) Sondage : 6 à 10/an, soit 3 h/an Comités : 60 h/an (6 h/mois pendant 10 mois) Formation : 12 h/an (2 journées/an) <u>Total : 87 h/an</u></p> <p>Temps des administrateur (-trices) : 30 h/an (1 réunion 3 h/mois pendant 10 mois)</p>					
6- Autogestion	<p>Temps des membres et dirigeant(e)s : AG : 30 h/an AG (1 réunion 3 h/mois pendant 10 mois) Comités : 60 h/an (6 h/mois pendant 10 mois) Formation : 12 h/an (2 journées/an) <u>Total : 100 h/an ou plus</u></p> <p>Temps des administrateur(-trices)/conseil exécutif : 20 h/an (1 réunion 2 h/mois pendant 10 mois)</p>					
Gestionnaire/DG	Temps plein ou temps partiel en fonction de la taille de la coop	Temps plein ou temps partiel en fonction de la taille de la coop	Temps partiel	S.O.	S.O.	S.O.

<p>Immobilier</p>	<p>Plan quinquennal des travaux : Adoption et suivi par le CA, suivi annuel par AG Gestion du plan sous la responsabilité de la personne gestionnaire Travaux et entretien réalisés par des sous-contractant(e)s</p>	<p>Plan quinquennal des travaux : Adoption et suivi par le CA, suivi annuel par AG Gestion du plan sous la responsabilité de la personne gestionnaire avec l'aide de comités consultatifs sur des dossiers majeurs Travaux réalisés par des sous-contractant(e)s Entretien partagé entre membres et sous-contractant(e)s</p>	<p>Plan quinquennal des travaux : Adoption et suivi par le CA, suivi semestriel par AG Gestion du plan sous la responsabilité de la personne gestionnaire avec l'aide de comités sur la gestion de différents dossiers et des tâches ciblées Travaux réalisés par des sous-contractant(e)s Entretien partagé entre membres et sous-contractant(e)s</p>	<p>Plan quinquennal des travaux : Adoption et suivi par le CA, suivi semestriel par AG Gestion du plan sous la responsabilité du CA avec l'aide de comités sur la gestion de différents dossiers et des tâches ciblées Entretien réalisé par les membres sauf pour les travaux d'expertise</p>	<p>Plan quinquennal des travaux : Adoption et suivi par l'AG Gestion du plan sous la responsabilité du CA avec l'aide de comités sur la gestion de différents dossiers et des tâches ciblées Entretien réalisé par les membres sauf pour les travaux d'expertise</p>	<p>Plan quinquennal des travaux : Adoption, suivi et gestion par le CA et les membres Entretien réalisé par les membres sauf pour les travaux d'expertise</p>
<p>Financier</p>	<p>Décisions sur les paramètres budgétaires en CA, décisions sur les dépenses majeures en AG conformément à la Loi sur les coopératives et le règlement d'octroi d'emprunt et d'attribution de garanties Décisions sur les dépenses courantes par la personne gestionnaire</p>	<p>Décisions sur les paramètres budgétaires en CA, décision sur les dépenses majeures en AG conformément à la Loi sur les coopératives et le règlement d'emprunt et d'attribution de garanties Décisions sur les dépenses courantes par la personne gestionnaire</p>	<p>Décisions sur les paramètres budgétaires en AG Décisions sur les dépenses courantes faites par le CA</p>	<p>Décisions sur les paramètres budgétaires en AG Décisions sur les dépenses courantes faites par les comités et le CA</p>	<p>Décisions sur les paramètres budgétaires en AG Décisions sur les dépenses courantes faites par les comités et le CA</p>	<p>Décisions sur le budget et les dépenses courantes par les membres</p>

FICHE NO 3 : CONFIDENTIALITÉ ET TRANSPARENCE

Informations confidentielles	Informations publiques
<p>Les informations personnelles sur les membres (ex. : état de santé, situation financière, coordonnées) *s’informer sur la Loi 25;</p> <p>L’opinion particulière des membres du conseil (ex. : Albert trouve ça laid des clôtures);</p> <p>Ce qui est important, c’est l’ensemble des décisions prises et non les options qui n’ont pas été retenues (ex. : le CA a discuté d’une augmentation de loyer, mais celle-ci n’a finalement pas été adoptée);</p> <p>Informations négatives qui pourraient porter préjudice à un individu, à une organisation ou à la coop (ex. : un entrepreneur a mal fait son travail, nous négocions pour qu’il revienne réparer ce qui est moins bien fait = si divulgué, ça peut inquiéter des membres et nuire à la réputation de l’entrepreneur);</p> <p>Partage d’informations sur un débat inachevé sur lequel le CA n’a pas tranché (ex. : un(e) membre propose un projet pour une piscine creusée, et les membres du CA ne sont pas parvenu(e)s à une décision).</p>	<p>Transmission de l’information à l’effet que le CA s’est réuni, partage des sujets qui ont été discutés (mis à part ceux qui sont confidentiels) et des décisions d’intérêt pour tous et toutes (toutes autres décisions que celles stratégiques ou confidentielles concernant un individu);</p> <p>Informations qui ont un impact sur la vie des membres et qui nécessitent que ceux-ci(celles-ci) collaborent;</p> <p>Les exercices de consultations (à venir ou les résultats);</p> <p>Raisons qui ont mené le CA à la prise d’une décision (le pourquoi?).</p>
Autres exemples d’informations confidentielles	Autres exemples d’informations publiques

Atelier 4

[Téléchargement atelier 4](#) 

VALEURS ET MISSION DE NOTRE COOP

Durée prévue : 3 heures

COMPOSANTES DU GROUPE : MOTIVATION/ASPIRATIONS/ VALEURS ET BUT COMMUN

Objectifs

- Clarifier les valeurs de notre coop;
- Énoncer la mission de notre coop.

besoin d'une personne formée en intervention

Matériel requis

- Liste de valeurs (Fiche No 1);
- Tableau-papier (*flip chart*);
- Crayons.

EXERCICE

Accueil

L'animateur(-trice) présente le bonhomme des composantes du groupe et identifie les valeurs et la mission d'une coopérative correspondant à une partie du bonhomme, soit celle du but commun.

Explication du déroulement de l'atelier.

Amorce - 15 min

BRISE-GLACE Mon héros(-oïne) :

L'animateur(-trice) sépare les participant(e)s en équipes de quatre, de manière aléatoire.

Il ou elle invite les participant(e)s à réfléchir à une personne qui représente un héros, une héroïne ou une inspiration pour eux. Cette personne peut être un personnage fictif ou un être réel. À tour de rôle, les participant(e)s nomment leur héros ou leur héroïne et expliquent les raisons/valeurs justifiant ce choix à leurs coéquipier(-ières).



Déroulement - 40 min en tout

Partie 1

Identification des valeurs de la coop

- 15 min

De retour en grand groupe, l'animateur(-trice) invite un ou une porte-parole de chaque équipe à nommer les héros et héroïnes qui inspirent les membres de celle-ci. Les porte-parole présentent de façon concise les héros et héroïnes de leur groupe ainsi que les valeurs portées par ces personnes/personnages.

L'animateur(-trice) note les valeurs sur un tableau-papier (*flip chart*). Il ou elle demande ensuite aux participant(e)s quelles sont les valeurs nommées qui pourraient se rapporter à leur coopérative.

- 5 min

Il ou elle explique ensuite que les organisations ont aussi des valeurs. Entre autres, le mouvement coopératif a ses valeurs (voir Fiche No 1 sur les valeurs coopératives). Les valeurs sont nombreuses et guident la manière avec laquelle nous nous comportons avec les autres. La personne responsable de l'animation distribue la Fiche No 1, sur les valeurs coopératives, et la Fiche No 2, qui présente un grand nombre de valeurs, aux participant(e)s de l'atelier.

- 5 min

Ensuite, elle pose la question suivante :

« Parmi ces valeurs, y en a-t-il qui sont particulièrement importantes pour votre coopérative? »

L'animateur(-trice) inscrit ensuite les valeurs nommées sur le tableau-papier (*flip chart*).

Partie 2

- 15 min

La personne responsable de l'animation demande ensuite aux participant(e)s de donner des exemples de règlements de leur coopérative et d'indiquer à quelles valeurs ces règlements se rattachent.

Pour inspirer les participant(e)s, elle peut donner un ou deux exemples de règlements en nommant les valeurs qui y sont rattachées.

- 10 min

Pendant toute la discussion, des valeurs ont été écrites sur un tableau-papier ou sur un tableau

L'animateur(-trice) distribue trois collants/picots par participant(e). Chacun(e) est invité(e) à réfléchir aux trois valeurs les plus importantes pour la coop, se lève ensuite et appose ses collants/picots. Les trois à cinq valeurs (environ) les plus nommées sont identifiées en tant que valeurs de la coopérative. Il peut être important de bien définir les valeurs, qui ne veulent pas nécessairement dire la même chose pour tous ou toutes. Il est aussi intéressant de s'ouvrir à davantage que des valeurs opérationnelles, de dépasser l'aspect entreprise de la coop. Le but est d'arriver à prendre des décisions, collectivement, rattachées à des valeurs partagées dans le groupe en plus des valeurs propres au mouvement coopératif.

Objectif de la partie 2 : Faire un consensus autour de cinq valeurs environ.

PAUSE

Partie 3

Mission

- 40 min

L'animateur(-trice) distribue la Fiche No 3 à l'ensemble des participant(e)s de l'atelier. Cette fiche vise à soutenir la réflexion de chaque membre sur ses intentions passées et présentes et sur ses aspirations futures en lien avec la vie coopérative.

1. Les participant(e)s prennent cinq minutes pour remplir individuellement la Fiche No 3.
2. La personne animatrice divise les participant(e)s en sous-groupes de quatre personnes. Les participant(e)s :
 - nomment une personne responsable du secrétariat, de la facilitation, de garder le temps, et une qui sera porte-parole;
 - partagent leurs réflexions individuelles pendant vingt minutes (cinq minutes par participant(e)).

3. Une discussion a lieu en grand groupe :
- A. Le ou la porte-parole de chaque équipe résume les propos de son sous-groupe;
- B. L'animateur(-trice) dessine le tableau à deux colonnes présenté dans la Fiche No 4. Il ou elle prend des notes sur les intentions partagées et les inscrit dans la bonne colonne, avec mise en lumière des éléments répétés/communs :

Intentions personnelles :

- Mon intérêt personnel à faire partie d'une coopérative d'habitation;
- Ma source de motivation à entrer dans le projet;
- Intention qui ne dépend que de moi-même.

Intentions collectives :

- Le rappel de la raison d'être commune (mission officielle des coopératives d'habitation : accessibilité à un logement abordable et de qualité / accessibilité à la propriété de l'usage d'une unité pour un groupe de personnes qui assument la gestion démocratique);
- Le bien-être social et économique du groupe;
- L'impact sur la société (environnement, économie);
- Le comment? Le vivre-ensemble;
- La façon dont je souhaite vivre le projet de coopérative d'habitation avec les autres membres : ambiance, relations, dynamiques, besoins, limites, etc.

La personne animatrice explique ce qui constitue un énoncé de mission :

- Ce qui est la base : exemple, dans une coop d'habitation, on doit parler du logement abordable.
- Retenir des éléments qui perdurent dans le temps : exemple, le droit aux animaux peut changer, mais des énoncés inclusifs et parlant de l'ouverture à la diversité et à un environnement sécuritaire sont des éléments qui perdurent dans le temps.

Identification des éléments de mission retenus

- 20 min

1. L'animateur(-trice) distribue trois collants, en forme de picot, par personne.
2. Les gens placent leurs trois picots sur les éléments (termes, mots) les plus importants pour eux.

L'animateur(-trice) nomme les thèmes les plus rassembleurs et s'assure de l'adhésion des membres au résultat. Parfois, il y a une ou deux personnes moins en accord, mais l'animateur(-trice) se concentre sur ce qui semble rallier la majorité. Par ailleurs, s'il y a un sous-groupe en désaccord, il est nécessaire d'appeler l'ensemble des membres à nommer un nouveau mot rassembleur. Il est important que les éléments retenus résonnent chez les participant(e)s.

Objectif de la partie 3 : faire un consensus sur environ cinq éléments clés.

Objectif facultatif : si le temps le permet et que l'animateur(-trice) est inspiré(e), il peut être très stimulant de travailler à un énoncé de mission (une ou deux phrases) composé de ces thèmes. Si ce n'est pas possible, il devient pertinent de former un petit comité qui travaillera à énoncer la mission et à la soumettre éventuellement au groupe.

Rétroaction - 10 min

L'animateur(-trice) fait un tour de table au cours duquel chaque participant(e) partage un mot qui illustre comment il ou elle repart à la suite de l'atelier.

La personne responsable de l'animation remercie les membres pour leur participation et leurs partages inspirants.

Conclusion

En conclusion, l'animateur(-trice) invite les membres de la coopérative à poursuivre la démarche de concertation en faisant l'atelier vision.

FICHE NO 1 : VALEURS COOPÉRATIVES

Les valeurs du mouvement des coopératives d'habitation sont les suivantes¹ :

- Prise en charge (par et pour les membres);
- Responsabilités personnelles et mutuelles;
- Égalité (en termes de pouvoir démocratique);
- Équité (en lien avec la participation financière et humaine et la façon dont on traite les autres);
- Solidarité et entraide.

Autres valeurs qui peuvent être importantes dans les coopératives

- Altruisme;
- Ouverture;
- Appartenance;
- Diversité;
- Sécurité;
- Collaboration;
- Démocratie;
- Bienveillance;
- Respect;
- Droit à l'erreur;
- Politesse;
- Compassion;
- Flexibilité;
- Créativité.

1. <https://cooperativehabitation.coop/habiter-en-coop/la-formule-cooperative/> (tirée le 11-12-2023)

FICHE NO 2 : LISTE DE VALEURS

Valeurs : ensemble des principes partagés par un grand nombre d'êtres humains pour guider leurs comportements dans leurs rapports avec les autres; références tellement importantes pour nous qu'elles guident nos choix, nos actions, ce qui nous tient vraiment à cœur¹.

Aventure Dynamisme	Progrès Avenir	Sécurité Prudence	Humilité Modestie
Nature Environnement	Beauté Art Propreté	Famille Fidélité Fraternité	Liberté Indépendance Autonomie
Ambition Réussite Réputation Estime des autres Honneur	Générosité Empathie Compréhension Compassion Pardon	Foi religieuse Conviction Coutume Racine culturelle Tradition	Argent Économie Richesse Luxe Profit
Bien-être Confort Bonheur Joie de vivre Épanouissement Optimisme	Intériorité Calme Intimité Tranquillité Détente Sérénité	Connaissance Savoir Culture Science Curiosité Éducation	Travail Effort Endurance Ténacité Persévérance
Créativité Inventivité Originalité Diversité	Égalité Justice Honnêteté Loyauté	Fierté Estime de soi Confiance en soi Dignité	Responsabilité Engagement Parole donnée Participation
Amitié Convivialité Respect de l'autre	Intelligence Pensée Raison	Paix Paix intérieure Non-violence	Amour Affection Tendresse

1. Définition inspirée d'informations prises sur Wikipédia.

Obéissance Autorité Pouvoir Hiérarchie Ordre Conformisme Devoir Discipline Organisation	Coopération Solidarité Entraide Partage Collaboration Collectivité Communauté Dialogue Serviabilité	Patience Endurance Détermination Courage Débrouillardise Dépassement de soi Effort Volonté	Plaisir Gaieté Humour Divertissement Loisirs
Santé Forme physique	Flexibilité Ouverture d'esprit	Compétition Performance Individualisme	Rêve Évasion Imagination
Courtoisie Gentillesse Hospitalité Politesse	Tolérance Démocratie Droit humain Respect de l'autre	Carrière Compétence Excellence Productivité	Vérité Sincérité Franchise Authenticité

FICHE NO 3 : POURQUOI VIVRE EN COOPÉRATIVE D'HABITATION?

Mes intentions passées

Ce que je veux vivre maintenant

Mes aspirations : ce que je souhaite pour ma coop

FICHE NO 4 : INTENTIONS DES MEMBRES DE NOTRE COOPÉRATIVE

Intentions personnelles	Intentions collectives

Atelier 5

[Téléchargement atelier 5](#) 

VISION COMMUNE

Durée prévue : 2 heures

COMPOSANTES DU GROUPE : MOTIVATION/ASPIRATIONS/VALEURS ET BUT COMMUN

Objectifs

- Comprendre les avantages d'avoir une vision commune;
- Développer une vision commune;
- Amorcer le mouvement, donner une impulsion vers une direction commune;
- Augmenter la motivation des membres;
- Renforcer la cohésion de groupe.

besoin d'une personne formée en intervention

Matériel requis

- Grand carton/équipe;
- Crayons marqueurs;
- Objets de bricolage : feuilles de soie, collants, cure-pipes, bâtons de Popsicle, ouate, cartons de textures différentes, colle chaude et bâtons de colle chaude (facultatif).



EXERCICE

Accueil - 10 min

Présentation de ceux(celles) qui animent.

Explication du déroulement de l'atelier.

Poser ces deux questions au groupe :

« À quoi sert-il d'avoir une vision commune en coop?
Quels en sont les effets? »

- écrire les résultats du remue-méninges des participant(e)s, puis compléter au besoin :- se mettre en action;
- donner une direction commune;
- rassembler et contribuer à éviter certains conflits;
- avoir des références communes;
- donner des fondements solides au groupe ou à la coop;
- aider à la prise de décisions.

Amorce - 10 min

BRISE-GLACE :

dans un premier temps, écrire sur un papillon adhésif (*Post-it*) la réponse à ce qu'on aime le plus dans sa coop, se le coller dans la main, et en se promenant, taper dans la main de la personne qui a la même réponse que soi.

Dans un deuxième temps, on demande aux personnes ayant eu la même idée ou une idée similaire de se regrouper. Échange en grand groupe sur les idées ressorties.

Déroulement

Partie 1 - 15 min :

Visualisation guidée

- 10 min

Les gens ferment les yeux et écoutent le texte (Fiche No 1).

- 5 min

Après la fantaisie, inviter les participant(e)s à noter les images qui sont venues à leur esprit et qu'ils(elles) souhaitent retenir.

Partie 2 - 30 min :

Dessin collectif

Faire quatre ou cinq sous-groupes aléatoires.

Par table, faire un dessin collectif de ce que vous imaginez de votre coop dans 10 ans, à la suite de la visualisation (crayons/matériel de bricolage).

Partie 3 - 30 min :

Partage et mise en valeur de termes ou d'idées récurrents ou de coups de cœur

Présentation des dessins par les porte-parole à tour de rôle.

- Les gens sont invités à applaudir les idées qui résonnent fortement en eux au moment où celles-ci sont présentées par les équipes;
- Simultanément, l'animateur(-trice) note sur des tableaux-papier ou sur des feuilles au mur les termes utilisés et met en évidence les termes ou idées de vision qui sont récurrents et les coups de cœur.
- L'animateur(-trice) valide, auprès des gens, les termes de vision à retenir dans un premier temps. Puis, il ou elle écarte les termes non retenus dans un second temps.

Partie 4 - 20 min :

Vision commune

Identification des éléments/termes/idées de vision retenus

- L'animateur(-trice) distribue des collants/picots (3/personne);
- Il ou elle invite les gens à réfléchir individuellement aux trois termes les plus importants pour caractériser la vision souhaitée de la coopérative dans le futur. Puis, il ou elle demande aux gens d'apposer des collants/picots vis-à-vis des trois termes choisis.

L'animateur(-trice) nomme les termes ayant le plus de picots et s'assure de l'adhésion des membres aux résultats. Parfois, il peut y avoir une ou deux personnes moins en accord, mais l'animateur(-trice) se concentre sur la forte tangente. Par ailleurs, s'il y a un sous-groupe en désaccord, il est nécessaire d'appeler l'ensemble des membres à nommer un nouveau mot rassembleur ou à laisser tomber le mot controversé. Il est important que les éléments retenus résonnent chez les participant(e)s.

Objectif de l'atelier : garder environ cinq éléments clés.

Objectif facultatif : si le temps le permet et que l'animateur(-trice) est inspiré(e), il peut être très stimulant de travailler à un énoncé de vision (une ou deux phrases) composé de ces thèmes. S'il n'est pas possible de le faire, il devient pertinent de former un petit comité qui travaillera à énoncer la vision et à la soumettre éventuellement au groupe.

Rétroaction - 10 min

Faire le tour du groupe et proposer que chacun(e) partage un mot qui exprime comment il ou elle se sent en repartant de l'atelier.

Remercier pour la participation des membres.

Conclusion

Invitation à faire l'atelier mission complémentaiement.

FICHE NO 1 : VISUALISATION GUIDÉE

Consigne : on invite les participant(e)s à se fermer les yeux et à laisser libre cours à leur imagination.

Une personne fait la lecture, d'un ton calme et posé.

Nous vous proposons de faire un petit voyage dans le temps, en avant, disons dans 10-15 ans!

Votre coopérative n'est plus celle que vous pensez, ni même celle que vous pensiez qu'elle pourrait devenir. Il y a bien longtemps que vous ne l'avez pas fréquentée et vous avez oublié ce qu'elle était.

Dans l'optique où nous ne souhaitons que le meilleur pour la coopérative, vous allez imaginer tout ce qu'il y a de plus beau, d'idéal pour son avenir.

Imaginez maintenant que vous êtes un petit oiseau qui observe tout ce qui se passe à la coop. Vous vous posez d'abord sur le haut d'un arbre, près d'un immeuble de la coop. Que voyez-vous? Que se passe-t-il?

(Faites une pause-silence de 2-3- secondes)

- À quoi ressemble cette coop idéale? Qu'est-ce qui la rend agréable à vivre?
- Qu'est-ce qu'il y a de spécial sur ce site? Qu'est-ce qui le caractérise, le rend unique dans le voisinage?
- Comment les membres se rendent-ils(elles) à la coop? Viennent-ils(elles) à pied, à vélo, en voiture individuelle ou en autopartage?
- Quelle ambiance se dégage du site en été? Et en hiver?
- Les membres se parlent-ils(elles) entre eux(elles) à l'extérieur? Est-ce qu'ils(elles) apprécient les rencontres? Pourquoi?
- Comment le site est-il aménagé? Y a-t-il une cour intérieure? Y a-t-il des endroits aménagés pour discuter à plusieurs? Y a-t-il du mobilier pour s'asseoir, manger, se détendre? Comment le tout est-il disposé?

(Faites une pause de 2-3 secondes)

- Qui retrouve-t-on comme membres et locataires à la coop? Ce sont des gens seuls, des familles, des communautés culturelles?
- Qu'est-ce qui attire les membres à vivre dans la coop? Qu'est-ce qu'on ne retrouve pas ailleurs? Qu'est-ce qu'on ne retrouve pas dans les immeubles à logements privés, en condo, en maisons unifamiliales ou en duplex?
- Quelles sont les expériences, les apprentissages, les émotions qui attirent les gens à la coop?
- Y a-t-il des activités organisées? Qui sont les gens qui y participent? Quel est l'impact de ces activités sur le vivre-ensemble?
- Y a-t-il de l'entraide? Ça ressemble à quoi? Est-ce que les gens partagent des articles, des objets?
- Quelles occasions offre la coop sur la qualité de vie de ceux qui y vivent?

(Faites une pause de 2-3 minutes)

Maintenant, vous vous déposez sur le rebord d'une fenêtre et vous voyez se dérouler une assemblée générale.

- Y a-t-il beaucoup de gens? Un petit groupe? Y a-t-il des jeunes? Des aîné(e)s? Des gens de différentes nationalités?
- Y a-t-il une personne gestionnaire salariée? Y a-t-il des représentant(e)s de comités?
- Comment se comportent les gens que vous voyez?
- Est-ce que les membres expriment leurs idées, leurs besoins? De quelle manière?
- Quelle ambiance se dégage de la rencontre?

Tel un petit oiseau, vous virevoltez plus loin dans la ville pour prendre le pouls de la vie dans un autre immeuble issu d'une deuxième phase de la coop.

- Que disent les membres à propos de la coop?
- À quoi chacun(e) s'identifie-t-il(elle)? Qu'est-ce qui fait que les gens ont le sentiment d'appartenir à la coop? Comment se définit l'identité de la coopérative?
- Quelle relation entretiennent les membres de la deuxième phase entre eux(elles)? Et avec les membres de la 1re phase? Qu'est-ce qui les rassemble dans un projet collectif?

Vous vous élevez plus haut dans le ciel

- À quoi ressemble le parc immobilier de la coop?
- Est-ce que la coop s'étend à d'autres immeubles? Y a-t-il d'autres endroits du coin, du quartier, de la ville où la coop a pris racine?
- Quelle forme de coopération entretient la coop avec la communauté? Et avec les autres coops de la région?
- De quoi les membres sont-ils(elles) le plus fier(-ère)s?

(Faites une pause de 2-3 secondes)

Le voyage du petit oiseau à la coop idéale est terminé. Maintenant, ouvrez les yeux.

Atelier 6

Téléchargement atelier 6 

L'ENTRETIEN DU GROUPE OU CULTIVER LE PLAISIR DE VIVRE ENSEMBLE

Durée prévue : 45 minutes + 1 heure 30 (activités) = 2 heures 15

COMPOSANTE DU GROUPE : APPARTENANCE

Objectifs

- Sensibiliser à l'importance de mettre de l'avant des initiatives pour entretenir notre groupe;
- Comprendre ce qu'est la cohésion et l'impact de celle-ci sur l'appartenance au sein du groupe;
- Avoir une banque d'idées et d'activités permettant de cultiver le plaisir de vivre ensemble.

Matériel requis

Pour chaque participant(e) :

- Fiche No 1 imprimée;
- Fiche No 2 imprimée;
- Fiche No 3 imprimée;
- Crayons.

Pour la chaîne d'appartenance :

- Agrafeuse;
- Cartons de plusieurs couleurs, coupés minces et en longueur;
- Crayons de plusieurs couleurs;
- Épingles ou ruban adhésif en toile (*Duck Tape*) pour accrocher l'œuvre.

Pour l'activité « le cadeau » :

- Papier cartonné;
- Liste de qualités/forces (projecteur, ordinateur);
- Enveloppes;
- Crayons;
- Porte-noms vierges (cordes);
- Liste vide pour prendre en note les contacts.



CULTIVER LA COHÉSION ET L'APPARTENANCE - 45 MIN

Accueil - 5 min

L'animateur(-trice) se présente et présente le déroulement de l'atelier :

« Nous allons, dans cet atelier, parler des moyens d'entretenir notre groupe, et plus précisément, de sa cohésion et du sentiment d'appartenance qui en découle.

Nous allons aussi expérimenter l'atelier de la chaîne d'appartenance et l'exercice « le cadeau » pour valoriser les membres. Ce sont des exemples d'activités qui peuvent se faire dans notre coopérative pour améliorer l'entretien du groupe. »

Amorce - 10 min

Dans la dynamique de groupe, il y a deux sortes d'énergie :

- Énergie de production : permet l'atteinte des objectifs communs;
- Énergie d'entretien : fonction de facilitation, de communication et de régulation des liens interpersonnels.

La personne animatrice demande, à main levée, si les participant(e)s pensent que ces exemples tiennent de l'énergie de production ou de l'énergie d'entretien :

- Communiquer les dernières nouvelles via le journal interne de la coop;
- Former les comités et tenir des rencontres;
- Faire une corvée d'automne;
- Offrir un dîner commun pendant la corvée;
- Tenir une AGA;
- Souligner les bons coups d'un comité de sa coop.

L'animateur(-trice) demande, à main levée : « Pourquoi est-ce important de s'attarder à l'entretien du groupe? » Il ou elle note les réponses au tableau.

La cohésion dans un groupe est comme la colle qui fait en sorte qu'il y a de la solidarité, que les gens sont engagés et qu'ils ont un fort degré d'attachement entre eux. Une forte cohésion et un sentiment d'appartenance favorisent :

- Solidarité;
- Désir de collaborer;
- Engagement;
- Communication;
- Coopération;
- Confiance;

- Motivation à atteindre des objectifs;
- Productivité/performance, car il y a de la motivation à partager les connaissances et les compétences, à tirer parti des forces de chacun(e);
- Rétention des membres, stabilité, car il y a de la satisfaction à faire partie du groupe;
- Innovation et créativité, car il y a la sécurité ressentie à s'exprimer, à essayer des choses et à explorer des idées;
- Bien-être émotionnel, car les membres se sentent écouté(e)s, considéré(e)s, estimé(e)s;
- Loyauté;
- Fierté collective.

L'appartenance est ce qui transcende « je »/ « le mien » pour « nous »/ « le nôtre », qui amène à la solidarité. C'est s'identifier au groupe comme faisant partie de qui nous sommes. « Je suis membre de la coop X ».

Déroulement

- 5 min

L'animateur(-trice) remet la Fiche No 1 aux participant(e)s qui doivent la remplir de façon individuelle.

- 15 min

Il ou elle sépare ensuite le groupe en sous-groupes de quatre ou cinq personnes. Ces dernières sont invitées à répondre à deux questions de la Fiche No 2. Nommer un(e) porte-parole par groupe.

Qu'est-ce que nous faisons déjà dans notre coop pour créer de la cohésion, des liens entre nous?

Comment pourrait-on améliorer davantage le sentiment d'appartenance de nos membres?

Retour en grand groupe. Chaque porte-parole des sous-groupes résume les éléments discutés. L'animateur(-trice) note les réponses au tableau.

- 5 min

Il ou elle peut compléter :

- Communication libre et spontanée possible;
- Sentiment que certains comportements sont attendus dans des situations (code implicite de vivre-ensemble) de notre part et de la part des autres (voir l'atelier code d'harmonie);
- Image positive des autres et de soi-même=coopération;

- Image positive de la coop et ce qui fait qu'on se distingue d'autres groupes;
- Passé commun et réussites vécues valorisés;
- Connaissance des autres;
- But clair à viser (voir l'atelier « mission »);
- Valeurs, normes de conduite, langage commun (voir l'atelier mission);
- Capacité à se situer et à situer les autres dans le système de rôles du groupe (voir l'atelier sur les rôles);
- Vision claire et commune;
- Leaders positif(-ive)s et motivant(e)s (communication, consultation, empathie, clarté, axé(e)s sur le positif et le constructif);
- Intégration des nouveaux membres;
- Confiance;
- Culture de la reconnaissance;
- Crédit donné aux initiatives et aux projets proposés (accueillir les propositions, souligner les actions vues, valoriser un aspect d'une initiative même si elle n'est pas parfaitement alignée, etc.);
- Temps qu'on passe ensemble (organiser des activités collectives).

Il est important de célébrer les réussites, de reconnaître les contributions et de démontrer de l'appréciation pour ce qui est tenté. Il faut favoriser un environnement d'apprentissage où les essais et les erreurs sont permis afin d'innover.

Rétroaction/Conclusion - 5 min

Vous avez listé les impacts positifs qu'a sur le groupe le fait de cultiver la cohésion et le sentiment d'appartenance.

Vous avez donc une banque d'idées et d'activités permettant de cultiver le plaisir de vivre ensemble.

L'animateur(-trice) propose deux activités afin d'aller un peu plus loin et d'expérimenter des ateliers de partage.

ACTIVITÉ : LA CHAÎNE D'APPARTENANCE - 30 MIN

Objectifs

- Valoriser le milieu;
- Ressortir ce qui nous fait ressentir de la fierté d'appartenir à notre coop;
- Augmenter le sentiment d'appartenance en nommant un lien affectif avec les gens et les lieux, en partageant une même réalité et des valeurs communes.

Matériel requis

- Agrafeuse;
- Cartons de plusieurs couleurs, coupés minces et en longueur;
- Crayons de plusieurs couleurs;
- Épingles ou ruban adhésif en toile (*Duck Tape*) pour accrocher l'œuvre.

ACTIVITÉ : LA CHAÎNE D'APPARTENANCE - DÉROULEMENT

Amorce - 5 min

Voici un exemple d'activité de rapprochement rapide pouvant se faire lors d'assemblées générales, de regroupements comme une corvée ou toute autre activité de votre coop.

Cette activité s'adapte à tous les âges : les enfants peuvent dessiner au lieu d'écrire. Le matériel est peu coûteux et facile à trouver.

La chaîne d'appartenance, comme une guirlande, peut s'afficher dans toutes sortes d'endroits.

Pour débiter, l'animateur(-trice) se présente et explique le contexte menant à l'animation de cette activité.

La chaîne symbolise que chaque membre est un maillon d'un tout qui est fort; chaque mot sur un maillon devient un élément d'appartenance.

Déroulement - 15 min (selon le nombre de participant(e)s)

1) L'animateur(-trice) invite les gens à écrire, sur trois cartons au total :

- leur nom;
- un sentiment à l'égard de leur coop ou une valeur qu'ils y retrouvent;
- ce qu'ils apprécient de leur coop.

2) Un tour de table se tient ensuite, durant lequel les participant(e)s sont invité(e)s à se nommer et à partager, de façon libre et volontaire, ce qu'ils(elles) ont écrit.

3) Ils ou elles agrafent deux coins du carton pour former le premier maillon d'une guirlande. On passe ensuite le deuxième carton au centre du premier maillon et on l'agrafe pour former le deuxième maillon. Ainsi de suite pour les autres carton, ce qui crée une chaîne d'appartenance sous forme de guirlande.

Rétroaction/Conclusion - 10 min

1) L'animateur(-trice) pose ces questions :

« Avec quoi repartez-vous? Qu'est-ce qui vous a surpris(e)? Que retenez-vous? »

ACTIVITÉ : « LE CADEAU » - 1 H

Objectifs

- Reconnaître ses forces et ses qualités ainsi que celles des autres;
- Poser des actions reliées à ces qualités.

Matériel requis

- Papier cartonné;
- Liste de qualités/forces (projecteur, ordinateur);

ACTIVITÉ : « LE CADEAU » - DÉROULEMENT

Amorce - 5 min

L'animateur(-trice) explique que pour se mettre en action, la reconnaissance est un moteur important. Il ou elle demande ensuite :

« Qu'est-ce que la reconnaissance? » (Outil « MERCI », Fiche No 3). Il s'agit de valoriser les forces et les actions positives.

Activité principale

L'animateur(-trice) sépare le groupe en sous-équipes de quatre ou cinq personnes et distribue le matériel.

- 10 min

Les participant(e)s sont invité(e)s à partager, en équipe, des exemples d'implication dans leur coop et les qualités requises pour les réaliser.

Les participant(e)s doivent identifier les forces et les qualités qu'ils(elles) voient chez les autres membres de leur équipe (ils ou elles écrivent le nom de chaque personne (une/feuille) de l'équipe avec un attribut).

Chaque personne de l'équipe reçoit les feuilles la concernant et les lit.

Chaque participant(e) choisit une qualité qui lui parle particulièrement.

- 5 min

Il est proposé que tous les participant(e)s se présentent devant chaque personne du grand groupe en mettant l'ac-

2) Le groupe affiche l'œuvre ou délègue l'affichage à un(e) membre.

Il est aussi possible de partager l'outil « MERCI » afin de valoriser un(e) membre en le(la) remerciant de son implication, de ses services rendus, et afin de mettre en lumière l'entraide « invisible » qu'il y a dans la coop. (Fiche No 3)

- Enveloppes;
- Crayons;
- Porte-noms vierges (cordes);
- Liste vide pour prendre en note les contacts;
- Fiches d'inscription Accorderie et ordinateur pour fureter sur la plateforme.

cent sur la qualité qui va contribuer à leur coop (ex. : je m'appelle X et je suis...).

Informel pour l'entraide « Partager ses besoins » - 35 min (selon le nombre de participant(e)s)

Les gens remplissent un carton avec corde-collier pour indiquer, d'un côté, leurs besoins en services, et de l'autre côté, leurs qualités/offres de services.

Ensuite, les membres font une séance de rencontres express (*speed dating*) : ils(elles) prennent deux minutes pour parler de leurs besoins en services et pour discuter des services qu'ils(elles) peuvent rendre en dyade. Au bout de deux minutes, l'animateur(-trice) demande aux participant(e)s de changer de partenaire. L'activité se poursuit jusqu'à ce que chacun(e) des participant(e)s ait rencontré au moins dix autres personnes. Les participant(e)s sont invité(e)s à prendre en note les coordonnées des personnes qui peuvent leur rendre service.

L'animateur(-trice) présente ensuite le réseau d'échange de services de l'Accorderie, décrit dans la Fiche No 4, qui propose un bottin d'offres de services offertes par ses accordeur(es). L'animateur(-trice) sonde ensuite l'intérêt des membres à se joindre au réseau d'entraide de l'Accorderie.

Les coordonnées des personnes intéressées sont prises en note. Une séance d'information et d'inscription à l'Accorderie sera organisée pour les gens qui ont démontré de l'intérêt.

Conclusion - 5 min

Inviter les participants(e)s à organiser entre eux(elles), à une certaine fréquence, cet échange de reconnaissance, de services et de partage de besoins.

FICHE NO 1 : ÉVALUATION DU VIVRE-ENSEMBLE DANS NOTRE COOP

Sur une échelle de 1 à 10 (1 étant peu et 10 beaucoup), notez les énoncés suivants concernant votre coop :

1. L'image que les membres ont de la coop est positive;
2. Le désir de collaborer, le degré de participation des membres est haut;
3. La confiance entre les membres est forte;
4. La confiance envers les structures de la coop (fonctionnement du CA et des comités) est forte;
5. L'histoire de la coop est connue des membres;
6. Les membres de la coop se connaissent entre eux(elles);
7. Les normes de conduite (règles et façons de faire) sont claires;
8. Les valeurs de la coop sont claires;
9. Les nouveaux(-elles) membres sont bien intégré(e)s;
10. Le leadership est positif et motivant (consultation, empathie, communication claire axée sur des idées constructives, etc.);
11. La reconnaissance, la valorisation des initiatives et la célébration des réussites se font régulièrement.

FICHE NO 2 : FAIRE LE POINT

Qu'est-ce que nous faisons déjà dans notre coop pour créer de la cohésion, des liens entre nous?	Comment pourrait-on améliorer davantage le sentiment d'appartenance de nos membres?

FICHE NO 3 : OUTIL « MERCI »

MERCI

À : _____

Pour : _____

De : _____

MERCI

À : _____

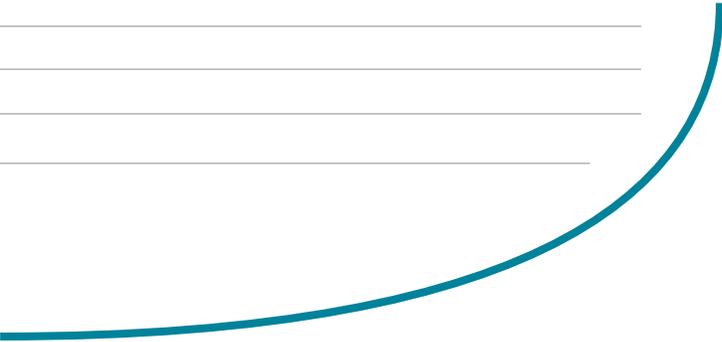
Pour : _____

De : _____



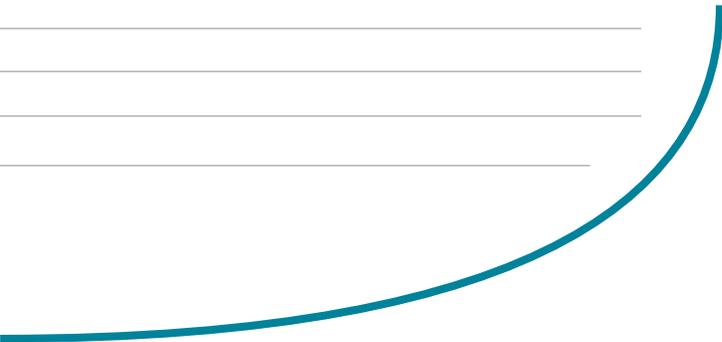
CE QUE J'AIME DE MA COOP :

Il fait bon vivre à la Coop _____



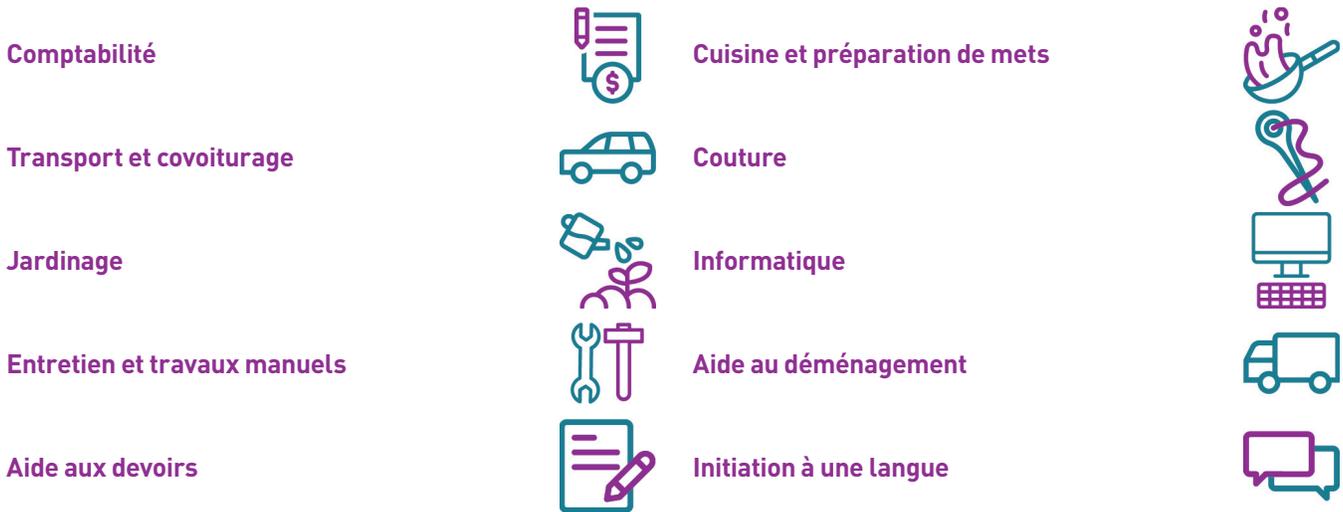
CE QUE J'AIME DE MA COOP :

Il fait bon vivre à la Coop _____



FICHE NO 4 : PRÉSENTATION DE L'ACCORDERIE

Les Accorderies ont été fondées, il y a un peu plus de 20 ans, dans une perspective de création de liens de solidarité entre des gens de divers milieux socio-économiques, culturels et d'âges différents, le tout dans le but de favoriser l'inclusion sociale. Par le biais d'une monnaie sociale, les 3579 membres des 10 Accorderies du Québec partagent plus de 1 000 offres de services différentes :

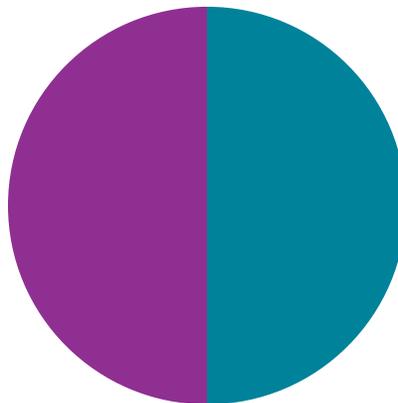


À l'origine, les Accorderies visaient principalement à améliorer la qualité de vie de leurs membres en leur permettant de se procurer des services à faibles coûts. Chaque membre, qu'on appelle Accordeur(e), peut accumuler des heures dans un compte en rendant des services. Pour gagner des heures, les Accordeur(e)s peuvent rendre deux types de services différents :

Types d'échange dans les Accorderies

ÉCHANGES INDIVIDUELS

Échange de services entre deux Accordeur(e)s ou entre un(e) Accordeur(e) et un petit groupe d'Accordeur(e)s



ÉCHANGES ASSOCIATIFS

Services achetés par une Accorderie à un(e) ou plusieurs Accordeur(e)s pour couvrir ses propres besoins d'organisation et de fonctionnement ou ses activités courantes.

Atelier 7

[Téléchargement atelier 7](#) 

PLAN D'ACTION - ENTRAIDE ET VIE COLLECTIVE

Durée prévue : 2 heures

COMPOSANTES DU GROUPE : BUT COMMUN, INTERDÉPENDANCE, APPARTENANCE

Objectifs

- Déterminer un plan d'action pour le développement du réseau d'entraide de la coop;
- Mobiliser des ambassadeurs et des ambassadrices;
- Déterminer les rôles et les responsabilités des ambassadeur(-drice)s en entraide et vie collective.

***Proposition de faire l'atelier « Vision » et l'atelier « Mission » auparavant.**

Matériel requis

- Crayons de plusieurs couleurs;
- Grand tableau-papier (*flip chart*), chaque feuille ayant les quatre questions à répondre (on peut faire un X pour séparer la feuille en quatre);
- Tableau des principaux thèmes;
- Outil « Merci » imprimé.



ACTIVITÉ D'ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION

Amorce

Présentation de la personne à l'animation.

Explication du déroulement de l'atelier.

Introduction

- 2 min

Dans l'initiative de faire croître la culture d'entraide dans les milieux coopératifs, nous avons donné plusieurs ateliers dans diverses coopératives d'habitation. Nous avons invité les membres à se questionner sur les raisons qui les ont amené(e)s à habiter en coopérative. Puis, nous les avons invité(e)s à nommer leurs aspirations, leurs rêves et les projets qu'ils(elles) avaient en tête pour leur coopérative. Aussi, nous mettons en lumière les compétences/talents des membres qui les amenaient à mieux se connaître et à réfléchir sur la façon de susciter davantage de demandes d'échanges et d'entraide.

- 5 min

Dans ces échanges, nous avons tenté de recenser les retombées de l'entraide, qui sont multiples et importantes. Voici une liste non exhaustive de ce que nous avons observé. La coopérative :

- Améliore la qualité de vie;
- Prolonge l'autonomie;
- Éloigne la maltraitance;
- Brise l'isolement;
- Apporte sécurité et protection;
- Valorise les gens;
- Développe les savoir-faire;
- Apporte le plaisir de faire partie d'un groupe (sentiment d'appartenance avec les autres bienfaits intrinsèques à cela);

- Développe une capacité d'adaptation et de tolérance;
- Améliore la résilience des individus et de la communauté
- AINÉ(E)S : garde actif(-ive)s les aîné(e)s plus longtemps;
- AINÉ(E)S : permet de demeurer des citoyen(-ne)s à part entière;
- AINÉ(E)S : assure un sentiment de quiétude dans les familles;

- AINÉ(E)S : permet à la communauté de demeurer riche de ses aîné(e)s (expériences, compétences, etc.);
- AINÉ(E)S : est un antidote au vieillissement.

Nous demandons aux participant(e)s de nommer, à main levée, ce qu'ils(elles) aiment dans leur coopérative. Cela suscite la gratitude et le sentiment d'appartenance.

EXERCICE DU GRAFFITI CIRCULAIRE

L'animateur(-trice) sépare le groupe en équipes de quatre ou cinq personnes.

Il ou elle invite le groupe à déterminer, parmi les équipier(-ières), la personne responsable du retour (porte-parole en plénière).

Les participant(e)s sont invité(e)s à prendre chacun(e) un crayon d'une couleur différente.

Ils(Elles) auront quatre minutes par question.

Il leur est demandé d'écrire sur cette feuille des idées individuelles en réponse à la question qui se situe devant eux ou elles. Les participant(e)s ont quatre minutes pour faire la liste des activités qu'ils ou elles proposent.

1. Lire la question;
2. Lire les réponses déjà écrites si c'est le cas;
3. Ajouter ses idées.

On tourne la feuille en sens horaire après quatre minutes.

On répète les étapes trois fois :

1. Lire la question;
2. Lire les réponses déjà écrites si c'est le cas;
3. Ajouter ses idées.

Une fois le premier tour terminé, on en fait un deuxième avec les quatre questions. Les participant(e)s sont invité(e)s à dessiner un symbole et à mettre un collant à côté des idées qu'ils ou elles souhaiteraient voir être réalisées, donc leurs préférées.

Ils ou elles peuvent ajouter des idées durant deux minutes par question avant de retourner la feuille en sens horaire.

Répéter les étapes pour chaque question (tourner trois fois la feuille ou jusqu'à ce que chaque participant(e) ait revisité les quatre questions).

Retour en grand groupe : les porte-parole partagent les deux activités préférées pour chaque question. L'animateur(-trice) écrit les idées dites pour que tous et toutes puissent voir les résultats (retenir les principaux champs d'intérêt dans un tableau).

Expliquer que c'est un travail de consultation; la sélection finale sera colligée, proposée et adoptée en CA en tenant compte des idées les plus populaires.

VOICI LES QUATRE QUESTIONS :

- Qu'est-ce qui pourrait favoriser l'inclusion des personnes différentes de moi dans la coop?
- Qu'est-ce qui facilite le vivre-ensemble?
- Quelles idées d'activités et de formations favorisent l'entraide et le vivre-ensemble?
- Comment votre coop et/ou la Fédé peuvent vous aider à développer l'entraide et le vivre-ensemble?

MISE EN ACTION

À chacun(e) son rôle

Identification et attribution des rôles et responsabilités des ambassadeurs et des ambassadrices

Présentation des animateurs(-trices);

Prendre en note les noms, pour les principaux thèmes retenus, pour ceux et celles qui sont intéressé(e)s à devenir ambassadeur(-trice)s;

- Voter pour les idées préférées (deux droits de vote par question);
- Écrire ces votes dans le tableau et demander aux ambassadeur(-trice)s :« Qui voudrait s'occuper de quoi? » (cibler cinq ou six personnes);
- Demander au CA d'approuver le plan;
- Laisser les tableaux-papier du graffiti circulaire pour qu'un(e) volontaire collige les activités dans leur intégralité.

CONCLUSION

Sur quelle note veut-on terminer l'atelier?

L'animateur(-trice) invite les ambassadeur(-trice)s à présenter le plan d'action au CA de leur coop.

On s'engage à mettre au propre la collection des idées et de partager le fruit de ce travail au CA.

L'animateur(-trice) fait un tour de table :

« Nommez un élément positif de cette rencontre »

(autant dans le contenu que sur le déroulement de la rencontre).

Remise de l'évaluation de l'atelier.

Atelier 8

[Téléchargement atelier 8](#) 

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT OU DE L'INTIMIDATION

Durée prévue : 2 heures et demie

COMPOSANTES DU GROUPE : NORMES/RÈGLES ET INTERDÉPENDANCE

Objectifs

- Se sensibiliser au sujet de l'intimidation;
- Développer une réflexion au sujet du droit à l'erreur et de l'acceptation des différences;
- Savoir discerner l'intimidation « ordinaire » et savoir quoi faire quand on est témoin de comportements d'intimidation;
- Savoir s'observer et développer son autocompassion;
- Développer des outils;
- S'exercer à la reconnaissance des forces de l'autre, à l'empathie et au droit à l'erreur.

*** Animation par un(e) intervenant(e) formé(e) nécessaire***

Matériel requis

- Papiers;
- Crayons.



PARTIE 1 : SENSIBILISATION À L'INTIMIDATION - 1 H 25

Accueil

Il y a des différences entre le harcèlement, l'intimidation et la maltraitance. Le but n'est pas de tout définir, mais de savoir reconnaître des situations inconfortables ou malaisantes et de savoir quoi faire lorsqu'elles surviennent. Et surtout, il importe de savoir de quelle façon on peut les prévenir.

Il se peut que certaines situations vous soient familières, puisque nous abordons des cas d'intimidation « ordinaire » pouvant se vivre en coop comme dans d'autres milieux. Si vous avez des exemples à partager, nous vous invitons à garder les noms et les situations particulières confidentielles. Vous pouvez cependant dépersonnaliser des exemples au besoin.

Nous souhaitons dédramatiser des situations et observer nos comportements dans un but d'amélioration de notre savoir-être.

Cet atelier n'expliquera pas le processus pour porter plainte, mais plutôt comment, en tant que membre d'une coop, je peux choisir des comportements plus appropriés et je peux éviter certaines façons de faire qui sont intimidantes, le tout dans le but de prévenir les dynamiques d'intimidation. Vous aurez des ressources pour aller plus loin dans les situations d'intimidation avérées.

Amorce

BRISE-GLACE : mythes et préjugés

- 5 min

En sous-groupes de quatre ou cinq personnes, répondre Vrai ou Faux au sujet des mythes et préjugés sur l'intimidation. (Fiche No 1)

On revient en grand groupe pour donner les réponses et faire une réflexion.

Définition des termes :

Commençons par voir des définitions tirées de la Politique contre l'intimidation, le harcèlement et la maltraitance de la CQCH (2022), de la CNESST (2021) ainsi que du bureau du respect de la personne du HEC Montréal :

Il convient de distinguer le harcèlement du conflit. Un conflit est un affrontement d'idées, de besoins, d'intérêts et de sentiments qui émergent de la personnalité de chacun(e), de ses buts, perceptions ou valeurs. Nous vivons tous des conflits intérieurs, comme nous entrons tous en conflit avec les autres. Certains différends peuvent être résolus rapidement et d'autres, non. Bien que les conflits reposent sur le choc des différences, une solution satisfaisante pour chacune des personnes ou chacun des groupes impliqués passe par la recherche d'un terrain commun. Très souvent, les émotions intenses, les zones qui sont non négociables (par exemple : les valeurs sociales et religieuses) et les perceptions négatives de l'autre et de ses intentions viennent bloquer la voie vers une solution satisfaisante.

- 10 min

Le conflit devient un incubateur à harcèlement lorsque :

- les relations et les communications impliquent des conduites vexatoires;
- l'autre est devenu(e) à nos yeux la source du conflit;
- les relations se dégradent et impliquent des paroles, des attitudes ou des comportements empreints d'incivilité, de violence.

Harcèlement : une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui :

- sont hostiles ou non désirés;
- portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne;
- ont pour conséquence de rendre le milieu de vie néfaste pour la victime.

Intimidation : proche du harcèlement, l'intimidation se caractérise, dans le contexte d'une coopérative d'habitation, par des comportements visant à susciter la peur, la crainte, l'inconfort ou toutes autres formes de pression destinées à obtenir quelque chose de la victime ou à dissuader cette dernière de faire valoir ses droits ou d'accomplir son devoir.

L'intimidation peut être physique, verbale, sociale ou matérielle. Elle peut aussi s'exercer en ligne, sur les réseaux sociaux, dans les messages textes, les courriels, les blogues ou sur les sites Web.

Maltraitance : un geste singulier ou répétitif, une absence d'action appropriée, ou toute forme d'abus intentionnels ou non qui se produisent dans une relation où il devrait y avoir de la confiance; cela cause du tort ou de la détresse chez la personne qui en est victime.

Dans le contexte d'une coopérative d'habitation, la maltraitance touche principalement les aîné(e)s, mais aussi toutes les autres personnes rendues vulnérables en raison de leur état de santé ou de toute autre condition. La maltraitance peut être :

- physique;
- psychologique;
- sexuelle;
- matérielle ou financière;
- sanitaire;
- par l'âgisme;
- par la privation ou la violation de droits reconnus.

Incivilité : le manque de civisme se définit comme un manquement aux règles élémentaires de vie en société (respect, collaboration, politesse, courtoisie, savoir-vivre); il crée un inconfort important dans le milieu et peut avoir un impact négatif sur le moral des personnes, sur l'efficacité, la productivité, la motivation et sur le climat en général. En d'autres mots, il s'agit de microcomportements ou de microagressions qui font réagir le cerveau émotionnel de l'individu qui en est la cible.

Exemples d'incivilités :

- Parler dans le dos de quelqu'un;
- Envoyer des textos ou bâiller sans retenue en réunion;
- Faire des commentaires négatifs non constructifs et des remarques désobligeantes;
- Adopter un comportement provocant;
- Être sur la défensive;
- Cesser d'adresser la parole à quelqu'un;
- Gêner la concentration des autres par des bruits;
- Refuser de dire bonjour et aurevoir;
- Couper ou accaparer la parole sans tenir compte des propos d'autrui;
- Arriver en retard en réunion sans s'excuser;
- Consulter son téléphone quand quelqu'un nous parle;
- Prendre tout le crédit pour un travail réalisé en équipe;
- Laisser un(e) collègue de côté lorsqu'on organise un événement spécial;

- Regarder quelqu'un de travers;
- Bouder quelqu'un;
- Refuser de préciser ce qui nous dérange d'une personne.

Si le problème n'est pas traité rapidement, les incivilités peuvent glisser vers le harcèlement psychologique.

La personne en charge de l'animation fait une échelle de gradation, avec les mots **différends** à une extrémité, **malentendus** au centre et **conflits** à l'autre extrémité. Elle explique qu'il est important de nuancer parce que ça ne veut pas dire qu'on est en conflit dès qu'on a un malentendu avec autrui. Les mots incivilité et harcèlement sont alors présentés sur une ligne semblable afin d'illustrer qu'il y a une gradation de la gravité de comportement et qu'il est aussi important de nuancer. De plus, il est primordial d'intervenir avant que la situation ne prenne trop d'ampleur, mais il faut surtout agir dès qu'on remarque qu'il y a des tensions.

Dans cet atelier, nous abordons le harcèlement et l'intimidation. Nous savons qu'il y a des différences entre ces deux comportements, mais ils sont parfois très proches, et nous utiliserons un terme ou l'autre sans nous attarder aux détails. Merci de votre compréhension.

Activité

Exercice : situations de dynamiques du quotidien

En grand groupe, lire la situation et réfléchir collectivement pour identifier s'il y a intimidation ou harcèlement.

Situation 1 : Parler dans le dos - 25 min

Monique, Jacques et Christiane discutent dans la cour arrière. Christiane leur explique une idée de rénovation qu'elle a eue. Quand elle quitte la conversation, Jacques et Monique se mettent à chuchoter et à ricaner ensemble. Ils se disent à quel point les idées de Christiane sont nulles et qu'il est complètement inutile de l'écouter parler, elle leur fait perdre leur temps! De plus, ils trouvent que son pain aux bananes n'est vraiment pas bon...

Situation 2 : Envoyer des courriels de chialage contre quelqu'un d'autre à tout un groupe

Vendredi soir, à 19 h 15, tous les membres de la coop reçoivent un courriel de Jules qui a pour objet :

Suzette a encore pris mon parking!!!

Dans ce courriel, Jules est visiblement fâché contre Suzette parce qu'elle a garé sa voiture dans son stationnement préféré. Il poursuit en expliquant de long en large l'importance de respecter les règles établies.

Situation 3 : Avertissement par le CA

Pierre a reçu une lettre pour venir rencontrer le CA à la fin de la semaine. Il est stressé à un point tel qu'il a eu du mal à se concentrer toute la journée précédant la rencontre. Il s'assoit devant les membres du CA et se sent intimidé par cette rencontre. Le CA lui reproche d'avoir passé la tondeuse à des heures tardives, causant des désagréments pour ses voisin(e)s. On lui demande, la prochaine fois où il aura à passer la tondeuse, de le faire à des heures raisonnables, sinon il y aura des conséquences.

Droit de gestion : Le CA ne fait pas d'intimidation, il exerce son droit de gestion.

Situation 4 : Ignorance intentionnelle, traitement silence

Claude et Sally s'entendaient bien jusqu'à tout récemment. À la suite d'une décision où une différence d'opinion a été exprimée en assemblée, un froid s'est installé entre les deux membres. Claude a tenté à plusieurs reprises de régler le problème avec Sally, mais elle refuse catégoriquement de lui adresser la parole. Elle l'ignore complètement quand ils se croisent. Sally ne répond plus aux salutations de Claude. Puisqu'ils avaient l'habitude de se croiser le matin, en allant travailler, Claude décide donc de partir cinq minutes à l'avance pour éviter le malaise.

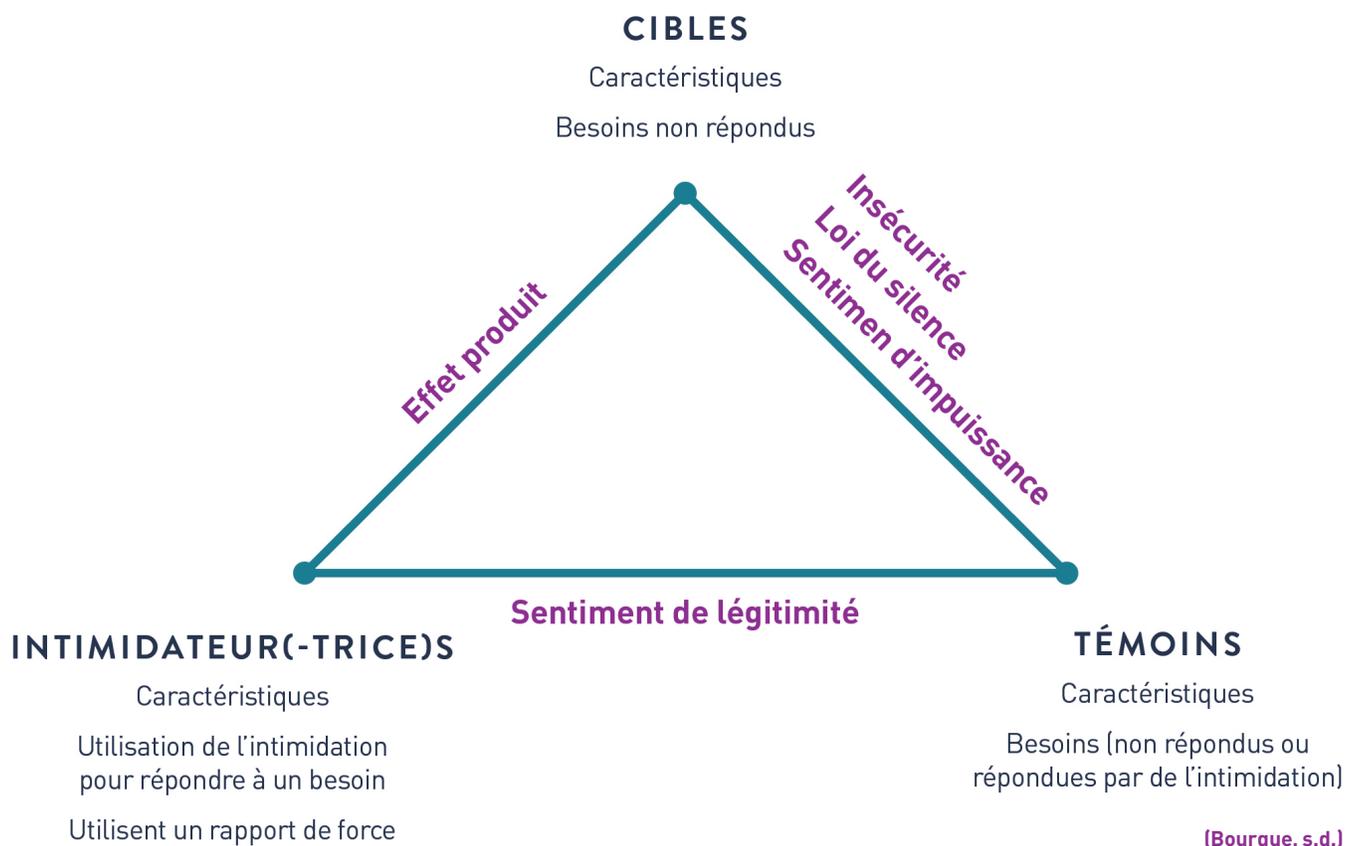
Situation 5 : Une voisine me souligne constamment son insatisfaction concernant mes actions dans le comité

Le CA propose une modification au règlement d'immeuble pour un environnement sans fumée. Dorénavant, il est proposé que les membres ne puissent plus fumer sur leur balcon, ils(elles) devront s'éloigner dans le stationnement. Un petit groupe de membres mécontent(e)s décident de s'unir pour faire respecter leurs droits. Ils(Elles) avancent qu'ils(elles) ne voteront jamais pour ce genre de choses et que le CA veut faire n'importe quoi avec la gestion de la coop. Alors que la présidente, Bernadette, se dirige vers sa voiture, elle se fait accrocher par Marcel qui l'accuse de vouloir discriminer les fumeur(-euse)s et les empêcher de vivre leur vie librement. Coralie, une autre membre du groupe de personnes frustrées, envoie un courriel à toute la coop. Dans ce courriel, elle décrit l'incompétence du CA, critique les administrateur(-trice)s et va même dire qu'ils(elles) tentent d'imposer une dictature...

Signes d'un possible harcèlement (Éducaloi, 2023) Pour reconnaître le harcèlement psychologique, vous pouvez vous poser les questions suivantes :

1. Les comportements sont-ils abusifs, humiliants ou offensants? (vexatoires)
2. Sont-ils répétés? (ou un seul événement grave/intimidation)
3. Sont-ils hostiles ou non désirés?
4. Portent-ils atteinte à votre dignité ou à votre intégrité?
5. Rendent-ils votre milieu de vie néfaste?

Si vous avez répondu « oui » à toutes ces questions, il est possible que vous viviez du harcèlement en milieu de travail/coop.



Présenter le triangle et inviter les participant(e)s à réfléchir ensemble sur chaque acteur(-trice) de la situation. Les impacts sont plus grands que ce simple triangle : tout l'environnement social et familial ainsi que le climat de la coop sont touchés.

- 15 min

Sous forme de remue-méninges en grand groupe, compléter par l'animateur(-trice) au besoin :

Intimidateur(-trice) : Dans les exemples de l'exercice ou dans vos expériences de vie, qu'est-ce qui explique que certaines personnes en viennent à avoir des comportements de harcèlement ou d'intimidation? (INSPQ, 2023).

Ces personnes ont besoin de :

- prendre contrôle d'une situation;
- se sentir plus fortes/puissantes et de réussir à s'affirmer;

- se bâtir une réputation, d’être vues, reconnues;
- réagir à la perception d’une injustice;
- gérer une situation, mais elles manquent d’outils/compétences;
- se prouver qu’elles ont de la valeur, de combler un manque de confiance en soi;
- calmer une souffrance vécue dans la situation;
- être acceptées et de rester en sécurité lorsqu’elles font partie d’un groupe;
- d’exprimer une peur/incompréhension des différences (opinions, valeurs, capacités physiques, etc.);
- Etc.

Ces comportements ont des effets négatifs sur l’intimidateur(-trice) aussi :

- Avoir tendance à entretenir des relations conflictuelles autour d’eux ou elles;
- Être eux-mêmes ou elles-mêmes en situation d’exclusion;
- Vivre de l’intimidation en retour;
- Etc.

Des gens peuvent utiliser ces méthodes de façon inconsciente ou à cause d’un manque d’outils. Il peut donc arriver à plusieurs personnes d’avoir des comportements harcelants/intimidants, mais ce ne sont pas des comportements sains. Il faut les éviter et il est possible d’utiliser d’autres procédés pour arriver à nos fins.

Victimes/cibles : Quels impacts ces comportements harcelants/intimidants peuvent-ils avoir sur les cibles?

- retrait des activités de la coop;
- désir de quitter la coop;
- sentiments négatifs (détresse, stress, anxiété, culpabilité, humiliation, etc.);
- hypervigilance (ex. : regarder si la voisine est partie avant de vaquer à ses occupations ou de sortir de chez soi);
- impression de marcher sur des œufs;
- isolement ou exclusion sociale;
- symptômes dépressifs;
- pensées suicidaires;
- perte/gain de poids;
- perte de confiance et d’estime de soi;
- création de clans dans le groupe;
- retenue à exprimer son point de vue en réunion de peur de subir des conséquences négatives de la part de personnes qui ne pensent pas comme soi;

- divers malaises physiques, comme des maux de ventre ou de tête;
- détérioration de l’état de santé général;
- problèmes de concentration;
- Etc.

Témoins : Quels impacts ces comportements peuvent-ils avoir sur les personnes qui en sont témoins? (témoins et suiveur(-euse)s)

- peur de devenir une cible à leur tour;
- humiliation, culpabilité, confusion, incompréhension, impuissance;
- (toute la coop) : situation complexe et énergivore, érosion de la confiance, perturbation des relations, perte du sentiment d’appartenance, etc.

À lire préalablement par l’animateur(-trice) :

L’inaction peut parfois encourager les agresseur(euse)s à continuer de mal agir en pensant que les témoins approuvent leurs gestes. **L’important, c’est d’agir.** Lorsqu’ils ou elles rient, appuient ou reprennent les gestes d’intimidation (par exemple, en répandant une rumeur), les témoins contribuent à l’intimidation et en aggravent les conséquences sur les personnes victimes. (Gouvernement du Québec, 2023).

<https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/intimidation/a-propos#c194668>

L’intimidation a aussi des effets négatifs sur les témoins des actes. Ils ou elles sont souvent captivé(e)s par le débordement d’émotions, s’alignent fréquemment avec la personne qui a recours à l’intimidation, apprennent à « blâmer la personne qui se fait intimider » ou décident que leur décision de ne pas intervenir les rend coupables implicitement. Si les gens hésitent à intervenir, les membres de toute la coop pourraient alors croire que les personnes qui ont du pouvoir ont le droit d’agresser les autres et jouissent d’une meilleure position sociale grâce à leurs actions. Ils ou elles pourraient même saisir les occasions d’afficher le même comportement antisocial. De nombreux(-euses) témoins d’actes d’intimidation sont tristes et angoissé(e)s et se sentent en danger. Cela peut grandement influencer la qualité de vie de tous et de toutes. (Bien-être @ l’école, 2013).

PARTIE 2

En fait, l'intimidation est souvent le résultat d'un conflit interpersonnel ou à l'intérieur du groupe. Aborder les différents conflits semble être une bonne façon de les démystifier, de les dédramatiser et de mettre en place les actions nécessaires pour les résoudre.

C'est une phase normale, dans un groupe, de vivre des tensions, des conflits, et d'avoir des différences d'opinions.

1- Introspection : (Fiche No 4) - 8min

Chaque personne inscrit de façon anonyme sa réponse à trois questions. L'animateur(-trice) collige par la suite, annonce le nombre de réponses positives et présente le résumé des réponses à chaque question.

Dans ta coop, existe-t-il des comportements communément acceptés que l'on devrait changer (ou bannir) ? Si oui, lesquels?

T'es-tu déjà livré(e) à des gestes vexatoires sans t'en rendre compte? Si oui, lesquels?

As-tu déjà subi de tels gestes ?

Les solutions/ la prévention (voir Fiche No 3)

2- Graffiti circulaire : Comment prévenir le harcèlement dans ma coop? - 25min

Former des sous-groupes de quatre personnes. Inscrire les quatre questions au centre, tel que présenté dans la Fiche No 2.

- Quels sont les comportements et attitudes qui peuvent nuire au climat dans une coop?
- Quelles sont les aptitudes/habilités individuelles qui peuvent aider à prévenir l'intimidation ou le harcèlement (avoir confiance en soi, démontrer de l'empathie à l'égard de l'autre, se remettre en question, etc.)?
- Quels sont les comportements individuels qui peuvent aider à prévenir l'intimidation ou le harcèlement (ex. : saluer les gens, être capable de se calmer, poser des questions plutôt que de porter des jugements, etc.)?
- Qu'est-ce que la coop (comités et CA) pourrait faire pour prévenir le harcèlement ou l'intimidation?

L'animateur(-trice) invite les gens du groupe à déterminer entre eux qui est responsable du retour (porte-parole en plénière).

Les participant(e)s sont invité(e)s à prendre chacun(e) un crayon d'une couleur différente.

Ils ou elles auront quatre minutes par question.

Il leur est demandé d'écrire sur cette feuille des idées individuelles en réponse à la question qui se situe devant eux ou elles.

1. Lire la question;
2. Lire les réponses déjà écrites si c'est le cas;
3. Ajouter ses idées.

On tourne la feuille en sens horaire après quatre minutes.

On répète les étapes trois fois :

1. Lire la question;
2. Lire les réponses déjà écrites si c'est le cas;
3. Ajouter ses idées.

L'animateur(-trice) inscrit au tableau ce que les porte-parole rapportent (deux idées par question).

<https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/intimidation/a-propos#note-1>

Quelques exemples pour que l'animateur(-trice) puisse compléter au besoin dans l'une ou l'autre des questions (Gouvernement du Québec, 2023) :

- Avoir confiance en soi;
- Savoir s'affirmer et s'exprimer de façon adéquate;
- Avoir des attitudes facilitant des rapports sociaux harmonieux comme être respectueux(-euse) et aimable avec les autres, etc.;
- Cultiver la bienveillance dans les rapports humains dans notre coop et envers soi-même;
- Reconnaître les membres dans leurs bons coups et leurs compétences/implications (aide la confiance en soi des membres);
- Favoriser des activités entre membres pour développer la connaissance des un(e)s et des autres, favoriser l'empathie envers autrui et la tolérance à la différence;
- Apporter de la clarté concernant le fonctionnement de la coop et clarifier les façons de faire qui sont acceptables lors de diverses situations tendues, de conflits ou de désaccords;
- Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun(e);
- Être rapide sur l'arrêt d'agir quand des comportements sont inacceptables;
- Adopter un code d'harmonie ou une politique de prévention du harcèlement psychologique et de l'intimidation;

- Faire attention à relativiser ses perceptions individuelles pour éviter les erreurs d'interprétation de situations;
- Inviter les autres à s'exprimer, faire preuve d'écoute;
- Réflexe de nuancer : prévention des rumeurs avec les trois passoires.

L'animateur(-trice) partage un bon réflexe visant à prévenir les rumeurs et médisances :

Pour valider si une communication est saine, on peut se questionner sur **Les trois passoires de Socrate (Bouchard, 2020)** :

La communication est-elle :

Passoire No 1 : VRAIE = Perceptions ou faits? Les faits étant reliés à ce qui est vérifiable, ils sont vrais. Les perceptions ou l'attribution d'intentions demeurent à valider auprès de l'autre et non à prendre comme étant de vraies informations.

Par exemple : une personne ne me retourne pas mes salutations, je perçois qu'elle serait en colère contre moi, ou qu'elle est bête, ou qu'elle ne va pas bien aujourd'hui, etc. Le but est de séparer ce qui est de nos perceptions/jugements de ce qui est un fait : la personne ne m'a pas salué(e). Plusieurs perceptions/intentions attribuées peuvent être fausses.

Passoire No 2 : UTILE = Est-ce constructif? Évitions les critiques négatives sans objectif d'amélioration.

Passoire No 3 : BONNE = Est-ce bienveillant comme info? Est-ce que ça crée du bien autour de nous?

L'animateur(-trice) explique :

Dans la société avec des valeurs compétitives, la coopération offre un autre mode de penser et une

CONCLUSION

Les situations d'intimidation et de harcèlement ne sont pas toujours évidentes à identifier et à vivre. Elles contribuent à une dynamique que tout un chacun peut changer en nommant ses besoins de manière respectueuse et en étant à l'écoute de ceux des autres. Il est aussi important de se donner un cadre sécurisant pour aborder des sujets sensibles (se donner des règles telles que faire des tours de parole pour que chacun(e) puisse s'exprimer, intervenir rapidement en cas d'insultes, etc.).

Rappeler les ressources pertinentes (voir Fiche No 3)

*** Prochain atelier pertinent : création d'un code d'harmonie ***

autre façon d'agir. En groupe, vous devez identifier les comportements qui rendent les gens malheureux, et ce, sans porter d'accusations; c'est le premier pas. Cultiver l'empathie et l'acceptation des différences est un autre moyen de changer de posture en collectivité.

Développer l'estime de soi et la capacité d'empathie augmente le niveau de tolérance à la différence.

Pour ce qui est des personnes qui adoptent des comportements harcelants ou intimidants, ça peut être en lien avec ce qu'elles ont vécu au fil de leur vie dans leur famille. Donc, il faut éviter de porter des jugements.

L'autocompassion, la reconnaissance du droit à l'erreur pour les autres et pour soi-même ainsi que la reconnaissance de notre maladresse dans nos façons d'agir et dans nos automatismes de réflexions sont des clefs pour éviter de perpétuer des comportements de harcèlement et d'intimidation.

S'il vous est arrivé de prendre de tels moyens, reconnaissez votre cheminement et engagez-vous à développer d'autres façons/outils pour faire entendre vos intérêts tout en respectant l'autre.

Développer des habiletés à identifier et à nommer ses besoins est important, tout comme apprendre à écouter les besoins de l'autre et à reformuler ce qu'on a entendu pour clarifier la compréhension mutuelle.

Quand vous êtes témoin de comportements de harcèlement ou d'intimidation, nommez votre désaccord et faites part de votre inconfort. Agir est la clef.

Si vous êtes la cible de ces comportements, dénoncez-les. Entourez-vous de personnes positives et soutenantes pour vous.

Source : politique contre l'intimidation, le harcèlement et la maltraitance de la CQCH

<https://www.inspq.qc.ca/intimidation/personnes-aieees>

Source : <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/intimidation/a-propos#note-1>

Source : politique CQCH et CNESST

Christophe Carré, Harcèlement, jeux dangereux, bashing, sexisme...aider son enfant à être autonome et à faire face à ces violences « ordinaires », Éditions Eyrolles, 2022.

FICHE NO 1 : MYTHES ET PRÉJUGÉS SUR L'INTIMIDATION/LE HARCÈLEMENT

Brise-glace : mythes et préjugés sur l'intimidation/le harcèlement

VRAI OU FAUX?

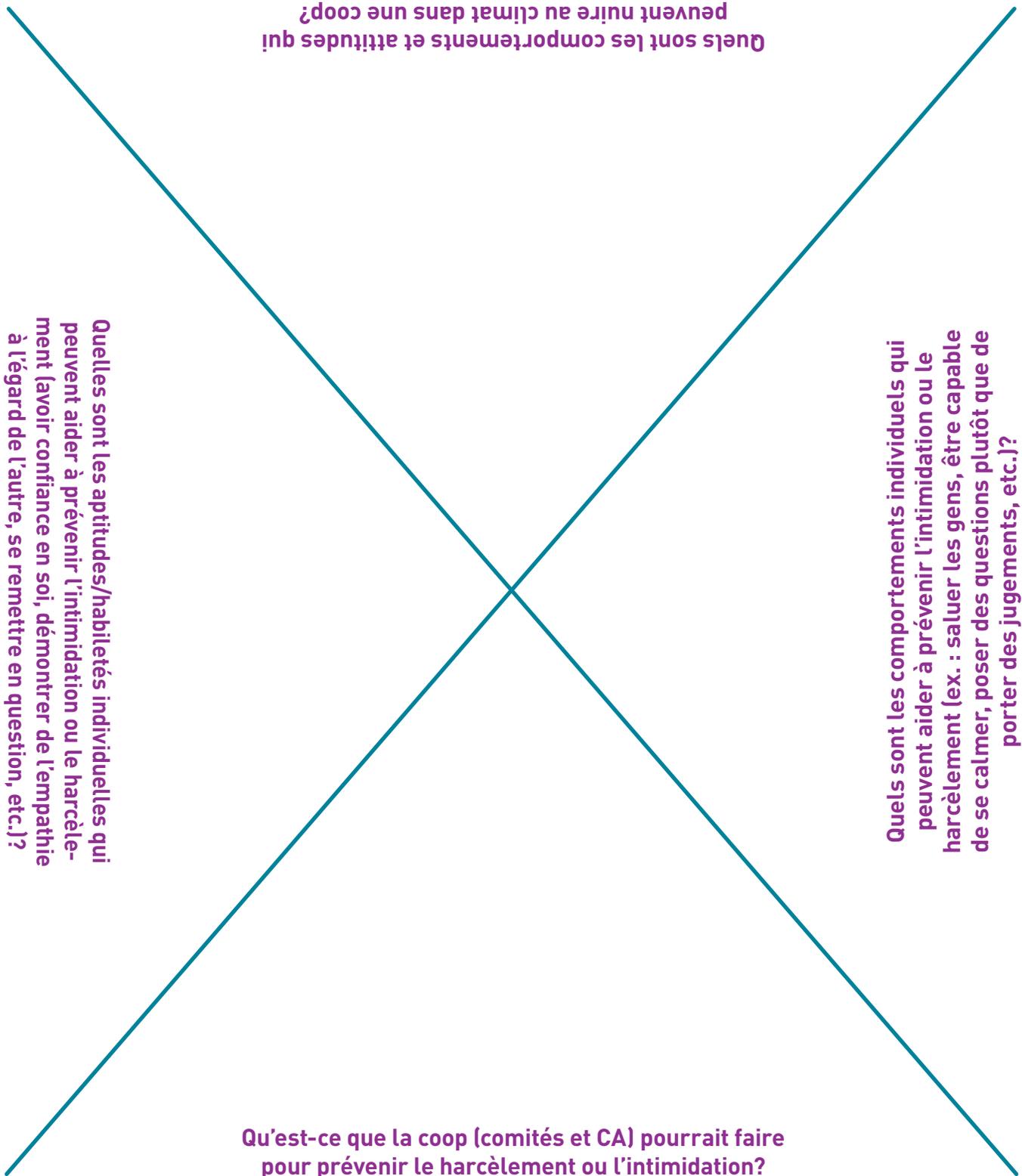
L'intimidation ne se fait que dans la cour d'école. **(F)**

Les intimidateur(-trice)s ont toujours l'intention de blesser autrui. **(F)** : ils(elles) ne s'en rendent pas toujours compte.

Seulement les mauvaises personnes intimident. **(F)** : la valeur d'une personne et ses comportements sont deux choses différentes. Il y a souvent un manque d'outils.

Une personne peut vivre plusieurs types d'intimidation en même temps. **(V)**

FICHE NO 2 : GRAFFITI CIRCULAIRE (METTRE LES QUESTIONS)



FICHE NO 3 : AFFICHE SUR LES RESSOURCES EN LIEN AVEC LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE L'INTIMIDATION

Soutien communautaire FCHE : 819 566-6303, poste 242

CAVAC : 1 866 532-2822

Échec au crime : 1 800 711-1800

Commission des droits de la personne (porter plainte) : 1 800 361-6477

FICHE NO 4 : RÉFLEXION INDIVIDUELLE

Répondre anonymement.

Dans ta coop, existe-t-il des comportements communément acceptés que l'on devrait changer (ou bannir)? Si oui, lesquels?

T'es-tu déjà livré(e) à des gestes vexatoires sans t'en rendre compte, et si oui, lesquels?

As-tu déjà subi de tels gestes?

Atelier 9

Téléchargement atelier 9 

CRÉATION D'UN CODE D'HARMONIE

Durée prévue : 1 heure et demie

COMPOSANTES DU GROUPE : NORMES/RÈGLES ET MOTIVATION/ASPIRATIONS/VALEURS

Objectifs

- L'objectif de cet atelier est de créer un code d'harmonie pour sa coop.

Il est essentiel d'avoir suivi l'atelier sur la sensibilisation à l'intimidation et au harcèlement avant de réaliser celui-ci.

Matériel requis

- Exemple de code d'harmonie (Fiche No 1);
- Papillons adhésifs (*Post-it*) verts, rouges et jaunes (selon le nombre d'équipes);
- Tableaux-papier (*flip chart*). Une feuille par équipe;
- Crayons.



CRÉATION DU CODE D'HARMONIE

Accueil

Dans cet atelier, nous parlons de ce qu'est un code d'harmonie. Nous échangeons en sous-groupes afin d'identifier ce qui est le plus important pour notre coop, puis nous repartons avec un exemple de code à proposer à notre CA et à modifier selon nos besoins.

Qu'est-ce qu'un code d'harmonie?

C'est un document qui permet de se doter de normes de la coop pour que les membres puissent s'en rappeler collectivement afin de fonctionner en harmonie et d'une façon qui convient à tout un chacun.

Vous êtes invité(e)s à vous concentrer sur ce que vous avez envie de vivre et à formuler des phrases à la forme positive. Le cerveau ne considère pas les « ne pas ». Nous constatons qu'il est plus facile d'adhérer, de se conformer aux énoncés et de faire, plutôt que d'éviter et de « ne pas » faire quelque chose.

Vous êtes mis(es) au défi de ne pas penser à un éléphant rose à pois bleus. À quoi pensez-vous à l'instant?

Amorce

Brise-glace :

Choisir, parmi une banque d'images inspirantes (ex. : cartes du jeu *Dixit* ou images trouvées sur Internet puis imprimées), celle qui représente l'entraide dans notre coop ou un autre aspect de votre choix. Tour de parole pour présenter son image et expliquer pourquoi on l'a choisie.

Déroulement

Vous êtes invité(e)s à adopter un code d'harmonie présentant les valeurs et les comportements souhaités au sein de la coopérative.

Partie 1 : Remue-méninges - 10min

L'animateur(-trice) propose de faire un remue-méninges à propos de ce qui est important pour votre coopérative (nommez à la forme positive). Placez des éléments dans ces trois aspects : le vivre-ensemble (*Post-it* vert), la vie associative et le travail en comité (*Post-it* rouge) et la relation avec les partenaires externes et la communauté (*Post-it* jaune).

1. Formation d'équipes de deux : faire un remue-méninges sur les trois aspects en inscrivant une idée par papillon adhésif (*Post-it*) de couleur, échanger sur ces trois aspects et regrouper les idées communes sur un grand tableau-papier; (10 min)
2. Attribution par l'animateur(-trice) de rôles collaboratifs (secrétaire, porte-parole, gardien(-ne) du temps, facilitateur(-trice) - voir annexe), puis jumelage des équipes en nouveaux groupes de quatre ou cinq personnes pour un partage des réflexions. Les idées sont colligées sur un seul tableau-papier; (20 min)
3. Retour en grand groupe avec un(e) porte-parole. Regroupement des papillons adhésifs (*Post-it*) ayant des idées communes. Échanges visant le consensus sur les idées à retenir pour le code d'harmonie de la coop. (20 min)

Partie 2 : Inspiration du modèle de code d'harmonie (Fiche No 1) - 20min

Chaque équipe reçoit une partie du modèle de code d'harmonie agrandi. Les équipes prennent dix minutes pour échanger sur le contenu qu'elles souhaitent garder tel quel (mettre une étoile), qu'elles désirent modifier, en y apposant les modifications, ou rejeter (biffer). (15 min)

Les équipes présentent leurs résultats à tour de rôle. Échange sur les réactions des autres membres dans une recherche de consensus concernant le modèle à retenir. (15 min)

Partie 3 : Finalisation du code d'harmonie - 20min

L'animateur(-trice) facilite les échanges afin que soient nommés collectivement les grands volets du code d'harmonie de la coop en fonction des catégories d'idées ressorties précédemment.

Une fois les sections ou sous-titres validé(e)s, l'animateur(-trice) facilite les échanges à propos du contenu final par section ou sous-titre issu(e) des idées ressorties précédemment.

Et ainsi de suite, il y a coconstruction du contenu du code d'harmonie.

Conclusion

À la fin de l'atelier, la formation d'un comité travaillant sur le code d'harmonie est proposée. Celui-ci peut être chargé de poursuivre le travail en fonction des avancées réalisées. Une fois le code finalisé, le comité a le mandat de le présenter pour adoption lors d'une assemblée générale.

FICHE NO 1 : EXEMPLE DE CODE D'HARMONIE

Code d'harmonie de la COOP _____

Principes sous-jacents au code d'harmonie

Offrir un milieu de vie sain, sécuritaire, respectueux, collaboratif et ouvert

La COOP _____ croit qu'il appartient à tous et à toutes de contribuer à la création d'un environnement stimulant, ouvert et propice à la vie communautaire. Il importe donc :

- d'adopter, en tout temps, un langage approprié et un comportement respectueux de la personne, de ses valeurs morales, spirituelles et culturelles;
- de présenter une conduite visant l'intégration et la bienveillance mutuelle de tous(toutes) les membres;
- de respecter les bâtiments et le matériel de la Coop _____ et de ses membres;
- de respecter les règlements, les politiques et autres documents en vigueur à la Coop _____;
- de présumer de la bonne volonté de l'ensemble des membres et des partenaires de la coopérative.

S'engager dans la vie associative et le travail des comités

La COOP _____ considère la coopération entre les personnes comme indispensable pour développer un milieu de vie sain, sécuritaire, respectueux, collaboratif et ouvert. Dans le cadre des assemblées et des rencontres de comités, il est normal que les membres aient des opinions diversifiées. Les débats d'idées font partie de la vie des organisations démocratiques et ils favorisent la recherche de solutions aux besoins collectifs. Pour la coopérative, la diversité est une richesse. Il est donc attendu que les membres :

- respectent les rôles et mandats des différentes instances de la coopérative (ex. : assemblée générale, conseil d'administration, comités, etc.);
- fassent la distinction entre leurs besoins individuels (ex. : vouloir un module de jeu pour que leurs enfants puissent l'utiliser) et les besoins collectifs de la coopérative (ex. : veiller à un entretien adéquat des bâtiments et du terrain);
- s'expriment en faisant des suggestions constructives tout en reconnaissant le travail de tout un chacun;
- préviennent l'apparition de conflits interpersonnels et les gèrent en adoptant des pratiques de communication saines et ouvertes. Il est important de vérifier les intentions des personnes impliquées dans les diverses situations;
- favorisent le partage et la réalisation équitables des tâches et des responsabilités de la coopérative.

Agir avec respect et intégrité

La COOP _____ est un milieu de vie où les membres se comportent avec intégrité et respect. Conséquemment, il est attendu des membres qu'ils(elles) sachent :

- observer des principes d'intégrité dans leur implication et dans leurs relations avec autrui; agir avec honnêteté et faire mention des positions de conflit d'intérêts (ou d'apparence conflictuelle) s'il y a lieu;
- reconnaître et respecter les limites liées au respect de la confidentialité et de la vie privée des membres;
- se responsabiliser, quant à leur charge de travail, en assumant les tâches qui y sont reliées (c.-à-d. respecter les mandats acceptés dans le cadre du travail dans les comités).

Contribuer au rayonnement et à la bonne réputation de la coopérative

À la COOP _____, tous et toutes contribuent au rayonnement et à la bonne réputation de la coopérative. Il importe donc de :

- s'engager, par son implication, sa personnalité, ses talents et ses compétences, à l'atteinte de la mission coopérative;
- contribuer au rayonnement et à la bonne réputation de la coopérative lors de toute activité;
- protéger les relations de confiance qui se sont tissées entre les membres et entre la coopérative et ses partenaires ;
- veiller à obtenir le consentement éclairé du conseil d'administration de la coopérative et un mandat clair de celui-ci avant l'amorce de tout partenariat externe.

Signature du(de la) membre

Date

BIBLIOGRAPHIE

- Bien-être @ l'école. (2013). Impact de l'intimidation. Bien-être à l'école. <https://www.bienetrealecole.ca/modules-de-formation/prevention-de-lintimidation/comprendre-lintimidation/impact-de-lintimidation#:~:text=De%20nombreux%20t%C3%A9moins%20d%27actes,l%27ensemble%20du%20milieu%20scolaire>
- Bouchard, L. (2020). Connaissez-vous le test des trois passoires de Socrate? Agence Science Presse. <https://www.sciencepresse.qc.ca/actualite/2020/10/14/connaissez-test-trois-passoires-socrate#:~:text=Socrate%20aurait%20demand%C3%A9%20%C3%A0%20la,bon%20m'en%20parler%20%3F%20%C2%BB>
- Bourque, S. (s.d.) Intimidation. Intervenir lors des gestes d'intimidation. Commission scolaire de Montréal. <https://ste-jeanne-darc.cssdm.gouv.qc.ca/files/annexe-6.pdf>
- Carré, C. (2022). Harcèlement, jeux dangereux, bashing, sexisme... aider son enfant à être autonome et à faire face à ces violences « ordinaires », Éditions Eyrolles.
- CNESST. (2021). Harcèlement psychologique ou sexuel au travail. CNESST. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcèlement-au-travail/harcèlement-psychologique-sexuel-au-travail>
- Confédération Québécoise des coopératives d'habitation. (2022). Politique concernant le harcèlement, l'intimidation et la maltraitance. CQCH. <https://guide.cooperativehabitation.coop/documentation/modele-de-politique-concernant-le-harcèlement-lintimidation-et-la-maltraitance-2021/>
- Conseil québécois de la coopération et de la mutualité. (2008). Ensemble vers la réussite : démarche d'initiation à l'entrepreneuriat coopératif. (2e éd.). Conseil de la coopération du Québec.
- Éducaloi. (2023). Le harcèlement psychologique au travail. Éducaloi. <https://educaloi.qc.ca/capsules/le-harcèlement-psychologique-au-travail/>
- Gouvernement du Québec. (2023). Intimidation. Gouvernement du Québec. <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/intimidation/a-propos#c194668>
- Groupe. (s.d.). Dans Dictionnaire Le Robert en ligne. https://dictionnaire.lerobert.com/definition/groupe#google_vignette
- Institut national de santé publique du Québec. (2023). L'intimidation envers les personnes âgées. INSPQ. <https://www.inspq.qc.ca/intimidation/personnes-ainees>
- Lecomte, J. (2015). Lewin, K. (1890-1947). La dynamique de groupe. Sciences Humaines, H-, 54-55. <https://doi-org.ezproxy.usherbrooke.ca/10.3917/sh.hs20.0054>
- Lewin, K. 1940. « The background of conflict in marriage », dans G. Lewin Weiss (sous la direction de), K. Lewin. Resolving Social Conflict, New York, Harper, 1948.
- Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels, LQ 2021, c 25.
- Sabourin, M., Sinagra, C. (2005). Coopérer, pour apprendre et entreprendre – Amuse-toi avec Co et Op. (1e édition, vol. 1). Conseil de la coopération du Québec.
- Saint-Arnaud, Y. (2008). Les petits groupes : participation et animation. G. Morin : Chenelière,.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. Psychological bulletin, 63(6), 384.
- Turcotte, D., Lindsay, J. (2019). L'intervention sociale auprès des groupes (4e édition). Chenelière éducation.
- Université de Montréal. (2023). Bureau de la personne. HEC Montréal UDEM. <https://respect.umontreal.ca/accueil/>