



Le 4 août 2017

À : Comité permanent des finances de la Chambre des communes

Objet : Consultations prébudgétaires en vue du budget 2018

Comment les coopératives de travail contribuent-elles à l'amélioration de la productivité, de la compétitivité et de la résilience du Canada?

Résumé

Les coopératives d'employés-propriétaires sont des entreprises compétitives et efficaces. Il existe des avantages intrinsèques aux entreprises dont les employés sont également les propriétaires, soit une productivité, vu que les employés ont un intérêt à l'égard de la réussite de l'entreprise, et la capacité de créer des emplois dans les régions en difficulté économique. Les États-Unis et l'Europe ont beaucoup plus de coopératives par habitant que le Canada. Notre pays ne comprend pas à quel point il pourrait augmenter sa productivité en misant sur ce genre d'entreprise.

Voici nos recommandations :

- 1) **Mettre au point un programme de planification de la relève pour les coopératives** et soutenir la formation des travailleurs dans les coopératives.
- 2) **Rétablir les règles régissant les REER d'avant 2011 pour les coopératives.**
- 3) **Prévoir un traitement fiscal distinct pour les coopératives qui se déclarent non partageables.**
- 4) Investir dans le Fonds canadien d'investissement coopératif.
- 5) Mettre en œuvre l'Énoncé sur le changement climatique de la FCCT.

Qu'est-ce qu'une coopérative de travail?

Une coopérative de travail est une entreprise détenue et exploitée par des employés-propriétaires. Ce genre d'entreprise a pour objectif de fournir à ses membres un milieu de travail propice à l'épanouissement professionnel et personnel ainsi que des salaires et des avantages compétitifs.

Les coopératives de tous les pays suivent les sept [principes coopératifs](#) approuvés par l'Alliance coopérative internationale.

Les coopératives de travail sont plus productives que les entreprises traditionnelles

Le modèle d'une coopérative d'employés-proprétaires favorise la productivité, puisque l'entreprise appartient aux employés. Ceux-ci participent donc directement au processus décisionnel et se partagent les bénéfices. Cela leur fournit la motivation intrinsèque d'exploiter l'entreprise de manière efficace et efficiente. Dans les grandes coopératives, cela élimine aussi le besoin d'une structure de gestion à deux paliers.

M^{me} Virginie Pérotin, membre du corps professoral de la [Business School de l'Université de Leeds](#), a récemment publié une étude¹ où elle a examiné des données internationales couvrant deux décennies à propos des coopératives de travailleurs-proprétaires, et elle a comparé les résultats avec ceux des entreprises traditionnelles :

« Les données sur les différents modèles de société montrent que les entreprises appartenant aux travailleurs sont souvent plus performantes que les entreprises classiques – et la raison est que les gens qui y travaillent contrôlent l'entreprise et veulent continuer à avoir de bons résultats pour s'assurer des emplois constructifs. »

« La meilleure productivité, par exemple, vient des travailleurs ayant un mot à dire dans les décisions et qui possèdent l'entreprise, de sorte qu'ils travaillent plus fort et prennent de meilleures décisions. Les entreprises appartenant aux employés offrent des emplois stables de bonne qualité, ce qui est susceptible d'avoir des effets bénéfiques sur les collectivités locales. »

Diverses études canadiennes ont aussi conclu que les coopératives ont un taux de survie plus élevé que les entreprises traditionnelles³.

Les coopératives de travail sont dans une position unique pour contribuer à régler le problème du départ à la retraite des propriétaires d'entreprises baby-boomers et des jeunes adultes qui ont de la difficulté à se sortir du « précarité ». Les employés des petites et moyennes entreprises (les PME) dont les propriétaires vont bientôt partir à leur retraite seront très motivés à sauver l'entreprise où ils travaillent, et le modèle de coopérative d'employés-proprétaires constitue une solution qui a fait ses preuves. Pour les jeunes adultes dans une situation d'emploi précaire, les coopératives de travail représentent un modèle d'entrepreneuriat collectif avantageux.

Qu'est-ce que la FCCT?

Fondée en 1992, la **Fédération canadienne des coopératives de travail (FCCT)** est une organisation bilingue nationale de nature communautaire de coopératives de travail, de coopératives et d'organisations de types connexes qui soutient la croissance des coopératives de travail. La FCCT représente plus de 150 coopératives de travail, y compris par l'intermédiaire de ses trois membres importants au Québec.

Propositions de la FCCT en vue du budget fédéral de 2018

1. La FCCT demande au gouvernement du Canada de s'associer avec elle afin de faire ce qui suit :

- a. Faciliter les achats par les travailleurs au moyen de plans de relève de l'entreprise par les employés (avec l'aide de notre organisation partenaire, [Coopératives et mutuelles Canada](#), ou CMC).
 - b. Faciliter le démarrage de coopératives d'employés-proprétaires au moyen d'un programme de soutien.
2. La FCCT demande que le gouvernement rétablisse les règles des REER de coopérative datant d'avant le budget fédéral de 2011 (Finances Canada).
 3. La FCCT demande un traitement fiscal distinct pour les coopératives qui se déclarent non partageables lorsque cela s'applique, puisque l'objectif des organisations sans but lucratif est les bénéfices collectifs et non les profits privés.
 4. La FCCT demande que le gouvernement du Canada affiche son appui envers le développement coopératif en investissant dans le [Fonds canadien d'investissement coopératif \(FCIC\)](#) afin d'ajouter aux 25 millions de dollars déjà amassés par le secteur coopératif – conformément à la demande de CMC.
 5. La FCCT demande que le gouvernement mette en œuvre un [Énoncé sur le changement climatique](#) semblable à celui qui a été annoncé par la FCCT dans le cadre des préparatifs de la Conférence de Paris, en mettant l'accent sur une approche réglementaire intégrée et interministérielle visant la réduction des gaz à effet de serre au Canada.

Seules les demandes 1a), 2 et 3 ci-dessus seront décrites en détail. Les autres sont présentées à l'appui des demandes d'une autre organisation (4), ne concernent pas une question prébudgétaire en premier lieu (5) ou ne sont pas encore prêtes à être exposées (1b).

1a) Programme de relève de l'entreprise par les employés (avec CMC)

La population vieillissante du Canada crée un vide de plus en plus grand dans le tissu économique de notre pays, et le départ à la retraite des Canadiens a un impact particulièrement important lorsqu'il s'agit de propriétaires d'entreprise.

- Il y a plus de 500 000 baby-boomers propriétaires de PME qui prévoient partir à la retraite au cours des prochaines annéesⁱⁱ, et pourtant, selon certains rapports d'experts, moins du quart des propriétaires de petites entreprisesⁱⁱⁱ ont un plan de relève officiel. Selon d'autres études, cette proportion pourrait même être aussi faible que 9 %^{iv}.
- Pour un grand nombre de propriétaires de PME, la planification de la relève et leur départ à la retraite suscitent des situations émotives difficiles qui les incitent à retarder la mise en place d'un plan de relève sérieux. Le plan habituel est de trouver quelqu'un qui soit intéressé à acheter l'entreprise quelques années avant le départ à la retraite du propriétaire; toutefois, la majorité des propriétaires auront de la difficulté à trouver un acheteur convenable^v.
- La possibilité de ne pas trouver d'acheteurs pour ces entreprises menace un grand nombre d'emplois ainsi que les entreprises elles-mêmes. On estime que la crise de la relève aura

un impact sur 35 % de la main-d'œuvre dans le secteur privé^{vi}. Les collectivités rurales sont particulièrement à risque, puisque la perte d'une entreprise locale peut entraîner avec elle la perte de services locaux essentiels à la survie de la collectivité.

Avec le départ à la retraite des baby-boomers, il est critique de prendre des mesures claires pour s'assurer de la réussite de la relève d'entreprises afin de sauver ces entreprises et les emplois connexes.

La solution offerte par les coopératives

Il est prouvé que les coopératives – soit les coopératives de travail, la propriété collective et les coopératives multipartenaires – ont un taux de survie plus de deux fois supérieur aux autres formes de propriété^{vii}. En outre, les coopératives ont un roulement du personnel beaucoup plus faible, elles créent des emplois plus rapidement et sont plus résilientes face aux ralentissements économiques que les entreprises traditionnelles^{viii}. L'occasion de convertir une entreprise existante en une coopérative d'employés-propriétaires ou en une entreprise au service des membres de la collectivité offre au propriétaire actuel de meilleures possibilités de vendre son entreprise et de renforcer sa sécurité financière à la retraite. La conversion d'entreprises en coopératives permet aux milléniaux et aux nouveaux immigrants de devenir propriétaires d'entreprise et leur fournit la possibilité de participer directement à l'entrepreneuriat collectif et à une création concrète d'emplois.

Il y a plus d'une décennie, le secteur coopératif au Canada s'est éveillé aux possibilités et à la crise potentielle qui allaient découler du départ rapide à la retraite d'un très grand nombre de baby-boomers propriétaires de PME. Depuis, le secteur a acquis une expertise afin de favoriser la conversion de PME en coopératives lorsque les propriétaires prennent leur retraite. Le secteur a réalisé des études, mis au point des lignes directrices et adapté les pratiques exemplaires d'organisations dans d'autres pays qui œuvrent dans le domaine de la planification de la relève.

Offre

La FCCT et CMC ont élaboré un programme coopératif de relève en entreprise touchant plusieurs questions de politiques publiques liées à ce problème :

1. La sécurité à la retraite des aînés du Canada.
2. L'emploi chez les jeunes et les immigrants au Canada
3. Le maintien des services clés, en particulier dans les collectivités rurales.

On estime que le financement du programme coopératif de relève en entreprise s'élèverait à environ 23 millions de dollars sur une période de cinq ans. La moitié de cette somme serait versée par les participants au projet. La proportion d'aide gouvernementale nécessaire diminuera à mesure que la durabilité du programme augmente.

Cet investissement permettra d'obtenir les trois résultats concrets suivants :

- (1) une planification de la relève réussie dans environ 200 entreprises, ce qui permet d'éviter une perte de 1 600 emplois et offre une sécurité aux anciens propriétaires pour leur retraite. Il en coûtera approximativement 7 500 \$ par emploi au gouvernement.
- (2) une augmentation de la visibilité et de l'adoption du modèle coopératif pour la relève d'entreprise, ce qui encouragera les propriétaires qui partent à la retraite à convertir leur entreprise en coopérative lorsqu'il n'y a pas d'autres options possibles ou préférables.

(3) un accroissement de l'expertise pancanadienne afin de poursuivre, à l'avenir, la conversion d'entreprises en des coopératives.

2) La question des REER des coopératives

Dans le budget 2011, le gouvernement a apporté des modifications aux critères de « placements interdits » dans les REER et les FERR afin qu'ils soient conformes à la réglementation sur le CELI. Ces changements ont entraîné l'inadmissibilité de nombreuses actions de coopératives, en particulier les actions de coopératives de travail dans des entreprises en démarrage et de petites coopératives de travail dont les possibilités de capitalisation avaient été précédemment renforcées de façon à ce que leurs actions soient admissibles à être placées dans un REER. Les dispositions positives antérieures prévoyant cette admissibilité avaient été instaurées par le ministre des Finances Paul Martin en 1992, et elles avaient été utilisées par de nombreuses coopératives au cours des années suivantes.

Le principal changement apporté par le gouvernement libéral à ce moment-là a consisté à supprimer la restriction exigeant que le bénéficiaire du REER détienne moins de 10 % des actions de sa coopérative pour que les actions puissent constituer un placement admissible. À la place, les critères de placement admissibles sont devenus les suivants : détenir moins de 10 % des actions de la coopérative, ou *dans le cas d'une personne qui détient plus de 10 % des actions de la coopérative, que les actions admissibles à l'inclusion dans le REER soient limitées à une valeur maximale de 25 000 \$*. C'est cette dernière disposition, abolie par le gouvernement conservateur, qui devrait selon nous être rétablie. Compte tenu de l'inflation observée depuis 1992, nous recommandons que le plafond de 25 000 \$ soit relevé à environ 37 500 \$ ou à un autre montant approprié et que le montant soit indexé tous les trois ou quatre ans.

Ce programme a été utilisé par de nombreuses coopératives partout au Canada et il a été particulièrement avantageux pour la capitalisation rapide des coopératives. Puisque le budget de 2011 a annulé cette disposition d'admissibilité, de nouvelles et plus petites coopératives ont été limitées dans leur capacité de s'autofinancer en utilisant leurs REER.

Il est respectueusement demandé que cette disposition d'admissibilité soit rétablie dans le budget de 2018. Pour des raisons de cohérence et d'équité, nous pensons également que cette mesure fiscale doit s'appliquer à la fois aux REER et aux CELI pour élargir la capacité qu'ont les coopératives d'utiliser ces programmes.

3) Traitement fiscal distinctif pour les coopératives de travail qui se déclarent non partageables

Les coopératives non partageables sont des coopératives de travail dont le patrimoine ne peut pas être divisé entre les membres. Il s'agit de la partie des capitaux propres de la coopérative qui ne peuvent pas être distribués ou retirés; par convention, cette partie est réputée être le fruit des efforts communs des membres. Aussi longtemps que la coopérative est exploitée comme telle, elle peut utiliser son patrimoine indivisible comme s'il s'agissait de n'importe quel bénéfice réinvesti. Le patrimoine peut être géré par les membres, mais ceux-ci ne peuvent pas y accéder afin de le répartir individuellement. « Non partageable » veut dire que si l'entreprise cesse d'exister en tant que coopérative (parce qu'elle a mis fin à ses activités ou parce qu'elle a été vendue), le

patrimoine indivisible va être versé dans le fonds de développement de la coopérative ou d'une autre coopérative et ne sera pas mis à la disposition des membres individuels.

Puisque le patrimoine indivisible ne peut pas être liquidé par des membres individuels, il s'agit d'une source de capitaux d'investissement à long terme qui contribue à la longévité des coopératives d'une génération à l'autre. Le patrimoine indivisible est un moyen pour les membres d'une coopérative de prouver la solidité de leur engagement envers le mouvement coopératif et ses valeurs.

Une coopérative peut se déclarer non partageable parce que cela est obligatoire selon la loi (p. ex. au Québec ou à Terre-Neuve, il est obligatoire pour tous les types de coopératives d'établir un patrimoine indivisible), ou parce que la coopérative en décide ainsi par elle-même (cela est permis dans d'autres provinces et en vertu des lois fédérales).

À la lumière d'une étude et de séances de consultations auprès des membres qui ont duré plusieurs années, la CFFT a décidé de promouvoir, au nom de ses membres, l'adoption d'un traitement fiscal distinctif pour le patrimoine indivisible dans les coopératives de travail.

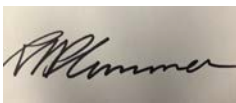
Conclusion

Les avantages uniques des coopératives de travail ne sont plus à prouver. Dans une étude internationale sur les coopératives et l'emploi réalisée en 2014, notre homologue international, CICOPA^{ix} a conclu ce qui suit :

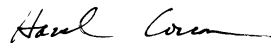
Aucun autre type d'entreprise ne peut prétendre offrir de l'emploi à autant de personnes et en même temps montrer cette résistance aux crises et aux récessions, fournir une aussi grande stabilité d'emploi (chevauchant les générations dans de nombreuses familles de producteurs) et se caractériser par une telle répartition équilibrée entre les zones urbaines et rurales.

Au Canada, à l'exception du Québec, les coopératives de travail ne sont pas soutenues dans les politiques publiques, et en conséquence, n'ont pas pu réaliser leur plein potentiel. Le gouvernement doit marquer l'histoire en saisissant l'occasion devant lui de tirer parti du modèle de coopérative de travail afin d'établir un système similaire tout aussi résilient d'un bout à l'autre du Canada.

Veuillez agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs,



Reba Plummer
Présidente
Toronto (Ontario)
reba@ucycle.com



Hazel Corcoran,
Directrice générale
Calgary (Alberta)

-
- ⁱ Virginie Pérotin, « What do we really know about worker co-operatives? », Co-operatives UK, 2016. <https://www.uk.coop/newsroom/research-reveals-benefits-worker-co-operatives> [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].
- ⁱⁱ Innovation, Sciences et Développement économique Canada, Principales statistiques relatives aux petites entreprises – juin 2016.
- ⁱⁱⁱ <http://www.cbc.ca/news/business/10-surprising-stats-about-small-business-in-canada-1.1083238> [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].
- ^{iv} Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Transfert de l'entreprise à la prochaine génération*, 2012.
- ^v Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Transfert de l'entreprise à la prochaine génération*, 2012.
- ^{vi} The Globe and Mail, *The Boomer Shift: Boom Bust and Economic Echo*, 5 janvier 2017.
- ^{vii} Québec, ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, Taux de survie des coopératives au Québec, 2008, Richard Stringham et Celia Lee, Co-op Survival Rates in Alberta, BC-Alberta Social Economy Research Alliance, 2011.
- Carol Murray, British Columbia Co-operative Association, Co-op Survival Rates in British Columbia, 2011.
- ^{viii} Sharing Success : The Nuttal Review of Employee Ownership, 2012.
- ^{ix} Coopératives et emploi : un rapport global, par Bruno Roelants, Eum Hyungsik et Elisa Terrasi, 2014 : <http://www.cicopa.coop/Cooperatives-et-emploi-un-rapport.html>.