

**Développer l'actionnariat des salariés
pour améliorer l'aptitude du Canada à soutenir la concurrence
et faire croître la classe moyenne**

Mémoire présenté au Comité permanent des finances de la Chambre des communes
dans le cadre de ses consultations prébudgétaires de 2019

Peter K. Stokoe, Ph. D.
Ottawa (Ontario)

Juillet 2018

Recommandations

Parmi les nombreuses recommandations qui pourraient être formulées à partir des aspects présentés dans le présent mémoire, voici les principales :

Recommandation 1 : que le gouvernement étudie, aux États-Unis, au Royaume-Uni et ailleurs, l'évolution de l'actionnariat des salariés et qu'il consulte, dans ces pays et au Canada, les professionnels et les éminents chercheurs dans ce domaine, notamment l'organisme ESOP Association Canada [8] et la Fédération canadienne des coopératives de travail [9], dans le but de créer de bonnes mesures incitatives et de favoriser l'actionnariat généralisé des salariés au Canada;

Recommandation 2 : que le gouvernement crée, en collaboration avec ses partenaires, des centres d'actionnariat des salariés dans toutes les provinces/régions du Canada afin d'offrir, en s'inspirant par exemple des centres qui existent déjà dans plusieurs États américains, de la formation et du soutien technique aux programmes qui favorisent l'actionnariat des salariés (exemples à la note [10]);

Recommandation 3 : que le gouvernement s'intéresse aux mesures à prendre pour que les organismes fédéraux, notamment la Banque de développement du Canada et les agences de développement régional, puissent le mieux possible répondre aux besoins précis des entreprises appartenant aux employés et aux sociétés qui envisagent de se doter d'un régime d'actionnariat des salariés.

Introduction

Le Canada du XXI^e siècle est aux prises avec deux difficultés économiques importantes. La première, au sujet de laquelle le Comité invite justement les intéressés à présenter un mémoire, consiste à améliorer l'aptitude du Canada à soutenir la concurrence dans une économie mondiale où elle ne cesse de s'intensifier. La seconde difficulté, une tendance récente qui touche le Canada et d'autres économies avancées, se traduit par la croissance des inégalités économiques et l'érosion de la classe moyenne, ce qui crée un écart de plus en plus marqué entre les riches et les gens ayant du mal à subvenir aux besoins de leur famille. Le présent mémoire défend l'idée selon laquelle les mesures qui favorisent l'actionnariat des salariés pourraient contribuer concrètement à surmonter ces deux difficultés.

L'actionnariat des salariés : le Canada par rapport à d'autres économies avancées

Le taux d'actionnariat des salariés ne cesse de croître aux États-Unis d'Amérique (États-Unis) et au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (Royaume-Uni), deux économies avancées comparables au Canada. Ce fait découle probablement en bonne partie des programmes qui favorisent l'actionnariat des salariés, notamment les régimes d'actionnariat des salariés, aux États-Unis, et diverses mesures, dont les programmes d'incitatifs aux actionnaires et les fiducies d'actionnariat des salariés, au Royaume-Uni. En plus des incitatifs fiscaux, les programmes de ce genre créent un cadre juridique et administratif normalisé qui peut favoriser la création de programmes. Il faut des régimes et des fiducies de ce genre pour que l'actionnariat des salariés se généralise et que les actions ne soient pas seulement réservées aux administrateurs et à quelques autres privilégiés; de telles mesures incitent globalement à améliorer la productivité des sociétés et leur aptitude à soutenir la concurrence tout en contribuant à réduire les inégalités économiques.

Aux États-Unis, plus de 7 000 entreprises appartiennent en tout ou en partie à leurs employés; parmi celles-ci, on estime que de 1 600 à 4 400 appartiennent majoritairement aux employés [1]. Parmi les 100 plus importantes sociétés américaines appartenant à leurs employés, on compte des entreprises de 188 000 employés (les supermarchés Publix, dans le Sud-Est des États-Unis) à 1 250 employés [2]. L'un des organismes américains qui fait la promotion des sociétés appartenant à leurs employés résume ainsi leurs avantages : « Les recherches prouvent que les employés qui sont propriétaires de leur entreprise gagnent un meilleur salaire, ont deux fois plus d'épargne-retraite et sont 25 % moins susceptibles d'être mis à pied que les autres. Les entreprises de ce genre sont plus susceptibles de respecter les normes environnementales et elles ne transfèrent pas d'emplois à l'étranger. Grâce à l'actionnariat des employés, une bonne part des inquiétudes économiques sont en voie de se régler [...] [1, 7]. » Un programme d'attestation des sociétés appartenant à leurs employés (« Certified EO ») vient aussi d'être lancé aux États-Unis [3].

Au Royaume-Uni, les ventes des 50 plus grandes sociétés appartenant à leurs employés totalisaient 22,7 milliards de livres sterling en 2017. Leur taille varie de 91 000 employés (le détaillant John Lewis Partnership) à 350 employés [4].

Les sociétés appartenant à leurs employés sont toujours bien cotées par leurs clients, pour la qualité des produits et des services offerts, et par les employés, qui jugent que ce sont de bons milieux de travail. Elles se classent aussi dans les premiers rangs pour ce qui est de leur productivité en général et de leurs gains de productivité. En 2017, les 50 plus grandes sociétés britanniques appartenant à leurs employés ont réalisé des gains de productivité globaux de 6,2 % par rapport à l'année précédente [4].

Les coopératives de travail sont un type de sociétés appartenant à leurs employés : elles sont administrées démocratiquement par leurs membres, habituellement à partir du principe donnant une voix par membre ou, parfois, en fonction du volume de travail accompli par chaque membre. Dans les petites coopératives de travail, les membres élisent parfois directement les gestionnaires; dans les coopératives de plus grande taille, ils élisent plutôt un conseil pour s'en charger.

La société Mondragon est une fédération de coopératives de travail du Pays basque, en Espagne, qui jouit d'une grande renommée. Elle est passée d'une coopérative de 5 employés qui fabriquait des poêles au

kérosène, en 1955, à une coopérative de 75 000 membres qui offrent différents produits et services. Elle possède aussi sa propre banque (*Caja Laboral*) et son propre centre universitaire de recherche-développement dans le secteur de la technologie de pointe (*Ikerlan*). Les coopératives de travail représentent une part importante de l'économie de certaines régions de l'Italie, dont l'Émilie-Romagne, l'une des régions les plus prospères de ce pays.

Certains pays du Nord de l'Europe, dont l'Allemagne et les pays scandinaves, pratiquent différentes formes de cogestion; les employés peuvent y élire le tiers (pour les entreprises moyennes) ou près de la moitié (pour les grandes entreprises) des membres du conseil d'administration. La France applique des mesures de cogestion dans les grandes sociétés et possède aussi un vaste réseau de coopératives de travail (les sociétés coopératives ou « SCOP »).

Selon le Conference Board des États-Unis, les sociétés du Nord de l'Europe ont connu les mêmes difficultés que les sociétés américaines en ce qui concerne la mondialisation et les progrès technologiques, mais « elles réussissent à augmenter les salaires de 1 % par année depuis des décennies, ce qui leur fait offrir de bien meilleurs salaires que les sociétés américaines [5] ».

Au Canada, la situation générale est peu claire, mais il semble que l'actionnariat et la participation des salariés, bien qu'il en existe quelques cas notables, se font à plus petite échelle et sont moins apparents que dans ces autres pays. Cette situation est peut-être attribuable en partie à l'absence relative d'incitatifs précis et de mesures de soutien de l'actionnariat des salariés au Canada. Le Québec, où a été créé le Chantier de l'économie sociale, peut être vu comme une exception [6].

Quelques fausses idées sur l'actionnariat des salariés

Les fausses idées sur l'actionnariat des salariés nuisent sans doute à son développement au Canada et à l'étranger. Quelques études récentes [7] traitent d'une bonne partie d'entre elles. Pour une question d'espace, le présent mémoire se contentera d'en aborder deux.

L'actionnariat des salariés et la diversification du portefeuille de placements : Même chez les économistes chevronnés qui ne connaissent pas bien l'actionnariat des salariés, on pourrait croire qu'il est trop risqué, pour les employés, d'investir dans leur propre entreprise, notamment parce que leur emploi et leurs revenus sont déjà à risque, et qu'ils devraient plutôt investir dans un portefeuille diversifié de titres provenant d'autres secteurs, afin que le rendement de leurs placements et leur emploi ne soient pas étroitement associés et que les risques globaux soient réduits au minimum.

Toutefois, ces considérations ne tiennent pas compte de trois facteurs importants. Premièrement, l'actionnariat des salariés peut être financé par des incitatifs fiscaux ciblés et par les hausses de productivité qui sont généralement associées à ce type de propriété et qui seraient impossibles à atteindre autrement. Le programme américain d'actionnariat des salariés offre aux entreprises des incitatifs fiscaux qui les aident à mettre sur pied une fiducie de prestations pour les employés, qui reçoivent alors des actions en plus de leur salaire concurrentiel et de leurs autres avantages sociaux [7]. Deuxièmement, même lorsque les employés investissent leurs propres économies, les études à ce sujet, notamment celle de l'économiste Harry Markowitz, qui a remporté le prix Nobel d'économie en 1990 pour ses travaux d'avant-garde sur la théorie du portefeuille, démontrent que les employés pourraient investir environ 9 % du total de leurs avoirs dans les actions de leur entreprise « et ne subir qu'une perte d'utilité minimale en raison des risques ». Qui plus est, « investir 10 %, voire 15 % [de leurs avoirs] ne serait pas imprudent [7] ». Troisièmement, le risque de perte d'emploi (ou de revenus) est inférieur dans les sociétés appartenant aux employés que dans la plupart des autres types d'entreprises [7].

La participation des employés à l'entreprise et les syndicats : Certains administrateurs semblent être d'avis que, dans les sociétés appartenant à leurs employés, les syndicats sont, au mieux, redondants, au pire, contreproductifs. Toutefois, rien dans la participation des employés à l'entreprise ne restreint la liberté d'association ou le droit des employés à former un syndicat et à entreprendre des négociations collectives. Même dans les sociétés qui appartiennent complètement à leurs employés, les syndicats ont leur place : ils peuvent protéger les droits individuels et collectifs des employés et traiter les griefs. Ils permettent aussi

aux employés de prendre part à l'administration de l'entreprise d'une façon complémentaire à celle que leur accorde leur statut d'actionnaires.

La « vague des têtes grises » et la génération du millénaire

Il y a deux raisons d'ordre démographique pour lesquelles il s'avère particulièrement pertinent de s'intéresser aujourd'hui à l'actionnariat des salariés.

Premièrement, de plus en plus de chefs de PME de la génération du baby-boom sont maintenant près de la retraite : la fameuse « vague de têtes grises ». Plusieurs possibilités s'offrent à eux, mais la vente de leur entreprise demeure l'une des plus intéressantes, à condition de prévoir de bons arrangements financiers. Dans cette optique, si l'entreprise est achetée par la majorité des employés, les emplois et les retombées économiques demeurent dans la région.

Deuxièmement, dans le groupe d'âge opposé, de nombreux membres de la génération du millénaire entrent sur le marché du travail en ayant des conditions professionnelles de plus en plus précaires. Il arrive souvent que leurs emplois transitoires suscitent très peu leur sentiment d'appartenance. On ignore si ces emplois précaires les prépareront à occuper plus tard des fonctions plus productives ou s'ils les piégeront indéfiniment dans le cercle vicieux des emplois peu productifs et peu rémunérés. Pour le savoir, il faudra mener d'autres recherches.

Dernières observations : l'actionnariat des salariés et l'entrepreneuriat

Dans une économie mondiale de plus en plus concurrentielle, les perspectives économiques du Canada à long terme dépendent de l'esprit d'entreprise des Canadiens et de leur capacité à créer de nouvelles entreprises et à ouvrir des débouchés. Si l'on croit que les entrepreneurs sont des loups solidaires dont les aptitudes ne sont pas acquises, mais innées, on ne peut qu'espérer que les biologistes découvriront bientôt le gène de l'entrepreneuriat et qu'ils l'inséreront dans l'ADN des nouveau-nés à leur naissance, si ce n'est pas avant. Si l'on croit plutôt qu'on devient au moins autant entrepreneurs par les études et l'expérience, l'actionnariat des salariés pourrait contribuer directement à favoriser l'entrepreneuriat et à améliorer les perspectives économiques du Canada.

En faisant contribuer les employés à la réussite et à l'excellence de leur entreprise au lieu de leur faire seulement gagner un salaire, l'actionnariat des salariés peut inciter les gens à créer et à développer de nouvelles idées permettant d'améliorer la productivité. L'actionnariat des salariés ne suffit évidemment pas en soi; il faut aussi instaurer une culture d'appartenance au sein de l'entreprise. Ces conditions ne mènent pas seulement à une augmentation de la productivité, elles pourraient aussi entraîner la création et le développement de nouveaux produits, de nouveaux services, voire de toutes nouvelles gammes de produits. Ces produits ou gammes de produits peuvent être créés et produits par de nouvelles sections de l'entreprise ou par des entreprises dérivées et occuper ainsi de nouveaux créneaux commerciaux. Voilà justement comment le développement économique a progressé dans l'histoire.

De façon générale, lorsqu'on considère que les entreprises ne font pas que produire des biens et des services, mais qu'elles créent aussi des gens compétents dans leur domaine et attentifs aux nouvelles possibilités et aux nouveaux débouchés, l'actionnariat des salariés est un excellent catalyseur. Elle peut même favoriser le développement d'une société et d'une économie davantage axées sur l'entrepreneuriat où tout le monde est considéré comme un entrepreneur en puissance qui doit être encouragé.

Les politiques visant à favoriser l'actionnariat des salariés doivent être vues comme des moyens sérieux de maintenir la compétitivité du Canada au XXI^e siècle.

Références

[1] <https://www.fiftybyfifty.org/the-initiative.html>
<https://www.esopinfo.org/>

- [2] National Center for Employee Ownership (États-Unis), <https://www.nceo.org/articles/employee-ownership-100>.
- [3] <https://www.certifiedeo.com>
- [4] Employee Ownership Association (Royaume-Uni), <http://employeeownership.co.uk/wp-content/uploads/Employee-Ownership-Top-50-2017.pdf>.
- [5] Tyler, George. « Codetermination Enters the American Political Debate », 2018, <https://www.socialeurope.eu/codetermination-enters-the-american-political-debate>.
- [6] <https://chantier.qc.ca>
- [7] Blasi, Joseph R., Douglas L. Kruse et Richard B. Freeman. *Having a Stake: Evidence and Implications for Broad based Employee Stock Ownership and Profit Sharing*, 2017, [https://thirdway.imgix.net/downloads/having-a-stake-evidence-and-implications-for-broad-based-employee-stock-ownership-and-profit-sharing/Having a Stake.pdf](https://thirdway.imgix.net/downloads/having-a-stake-evidence-and-implications-for-broad-based-employee-stock-ownership-and-profit-sharing/Having_a_Stake.pdf).
Voir aussi : Nuttall, Graeme. *Sharing Success: The Nuttall Review of Employee Ownership*, 2012, <https://www.gov.uk/government/publications/nuttall-review-of-employee-ownership>.
- [8] <https://www.esopcanada.ca>
- [9] <http://canadianworker.coop/>
- [10] <http://www.veoc.org/>
<http://www.oeockent.org>
<http://www.ownershippennsylvania.org/>
<https://ownership.rutgers.edu/>
<https://www.ownershipcalifornia.org/>
<http://www.rmeoc.org/>