



Le 19 février 2016

Au Comité permanent des finances de la Chambre des communes
Par courriel

Aux membres du Comité,

Comment des coopératives de travail peuvent efficacement aider le Canada à relever ses défis économiques

Principales recommandations

1. La Fédération canadienne des coopératives de travail (FCCT) demande que le gouvernement du Canada s'associe avec elle de la manière suivante :
 - a. Faciliter les rachats par des travailleurs au moyen de plans de relève de l'entreprise par les employés;
 - b. Faciliter le démarrage de coopératives appartenant aux employés au moyen d'un programme semblable à l'Initiative de développement coopératif.
2. La FCCT demande que le gouvernement rétablisse les règles des REER de coopératives comme avant le budget fédéral de 2011 (Finances Canada) (voir ci-après).
3. 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 émissions de gaz à effet de serre au Canada.
4. La FCCT demande que le gouvernement du Canada affiche son appui au développement coopératif en investissant 50 M\$ sur 5 ans dans le [Fonds canadien d'investissement coopératif \(FCIC\)](#) pour s'ajouter en supplément aux 25 M\$ déjà amassés par le secteur coopératif à l'appui de la demande de Coopératives et mutuelles Canada.

Seules les demandes 1a) et 2 ci-devant seront décrites en détail ci-après. D'autres demandes sont soit présentées à l'appui de celle d'une autre organisation (4), ne concernant pas en premier

lieu une question budgétaire (3), ou ne sont pas encore pleinement développées (1b).

Qu'est-ce que la FCCT?

Fondée en 1992, la **Fédération canadienne des coopératives de travail** est une organisation bilingue nationale de nature communautaire de coopératives de travail, et de coopératives et d'organisations de types connexes qui soutiennent la croissance et le développement des coopératives de travail.

La **vision d'avenir de la FCCT** aspire à un réseau cohérent et en croissance de coopératives de travail démocratiquement contrôlées qui soutiennent la qualité de vie au travail, et le développement d'économies locales saines et durables, fondées sur des principes coopératifs.

Qu'est-ce qu'une coopérative appartenant aux employés?

Une coopérative appartenant à ses employés (ou coopérative de travail) est une entreprise détenue et exploitée par ses employés. Les coopératives sont dans une position unique pour contribuer à relever le défi, entre autres choses, du départ à la retraite des propriétaires d'entreprises baby-boomers. Les employés de petites entreprises seront très motivés pour sauver l'entreprise qui les emploie, et le modèle de l'appartenance aux employés leur offre une solution de rechange éprouvée.

Les coopératives appartenant aux employés améliorent également la productivité. Parce que l'entreprise appartient aux employés, ils partagent les bénéfices. Cela leur fournit la motivation intrinsèque de faire fonctionner l'entreprise de manière efficace et efficiente. Diverses études canadiennes ont montré que les coopératives ont un taux de survie qui est de deux à trois fois supérieur à celui des entreprises conventionnelles. Les coopératives appartenant aux employés conservent également la richesse dans leurs communautés locales. Les salaires versés aux employés et les mesures d'intéressement permettent de conserver la richesse dans l'économie locale, et d'ainsi bâtir la richesse de la communauté. En outre, comme la propriété est entre les mains de travailleurs locaux, ces entreprises restent branchées et redevables à leur communauté.

Pour la FCCT, l'expression « coopératives appartenant aux employés » (également appelées coopératives de travail) englobe les coopératives à plusieurs intervenants où une part substantielle de contrôle est exercée par les travailleurs, ainsi que les coopératives de travailleurs-actionnaires. Il existe une autre option d'appartenance aux employés : la société par actions appartenant aux employés, mais ce modèle ne présente pas tous les avantages des coopératives appartenant aux employés, notamment l'augmentation de la productivité et de la démocratie en milieu de travail.

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

La difficulté et la possibilité

Le Canada est confronté à une décennie de défis économiques en ce qui concerne la planification de la relève des propriétaires d'entreprise qui partent à la retraite. Pour la génération vieillissante des baby-boomers, la cohorte la plus importante au Canada, l'heure de la retraite a sonné, et bon nombre de ces baby-boomers sont propriétaires de petites et moyennes entreprises (PME). Il s'agit là d'un problème qui ne survient qu'une fois par de nombreuses générations que le modèle d'affaires coopératif peut contribuer à résoudre. Au

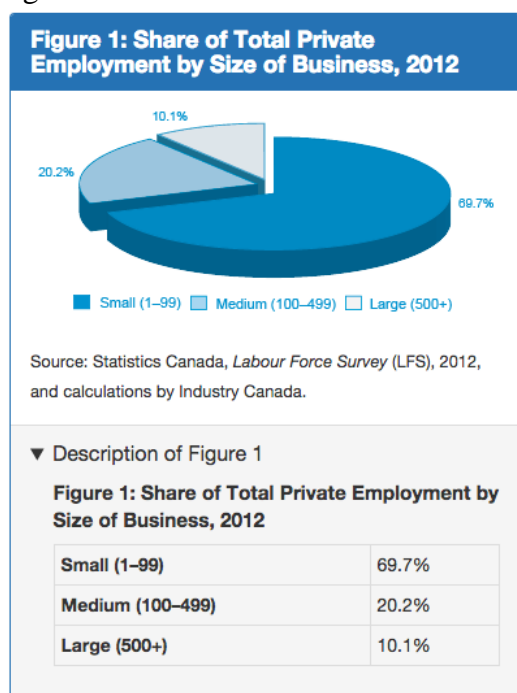
cours des 10 prochaines années, plus de 500 000 propriétaires de petites entreprises canadiennes voudront partir à la retraite et quitter leur entreprise.

1. Un Canadien sur trois (9,6 millions) fait partie de la génération des baby-boomers (qui sont nés entre 1946 et 1965) et s'approche de la retraite (Statistique Canada : recensement de 2011).

2. Un cinquième des petites entreprises (250 000 petites entreprises) comptant des employés ont des propriétaires âgés de 55 ans et plus. Ce nombre a augmenté de 4 % par an au cours de la dernière décennie, et a plus que doublé le taux historique. (*CIBC in Focus* : Novembre 2013).

3. Près de 30 % (310 000) des propriétaires actuels de petites entreprises voudront quitter leur entreprise d'ici 2017. En une décennie, 50 % (550 000) voudront partir (*CIBC in Focus* : Novembre 2013).

4. Selon Recherche et statistique sur la PME, à Industrie Canada : « En 2012, les petites entreprises employaient plus de 7,7 millions de personnes, ou 69,7 % de la main-d'œuvre totale du secteur privé, et les entreprises de taille moyenne comptaient 2,2 millions d'employés, soit 20,2 % de la main-d'œuvre totale du secteur privé. En tout, les petites et moyennes entreprises employaient environ 10 millions de personnes, soit 89,9 % des employés du secteur privé. » La figure suivante illustre cette affirmation.



<https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/02805.html>

Puisque 50 % des propriétaires de petites entreprises prévoient partir à la retraite d'ici 10 ans, 35 % de la main-d'œuvre du secteur privé sera touchée. Même si le pourcentage de ces entreprises qui ne peuvent trouver d'acheteur est peu élevé, un grand nombre d'emplois et d'entreprises seront menacés.

C'est un problème qui affecte le mieux-être des personnes âgées qui partent à la retraite, des employés actuels de ces petites entreprises, et de notre future main-d'œuvre. Si les propriétaires

d'entreprises qui partent à la retraite ne peuvent trouver d'acheteur pour leur entreprise, ils pourraient demander une aide supplémentaire du gouvernement à leur retraite. Les employés de ces petites entreprises seront touchés si leurs employeurs mettent la clé dans la porte et s'ils se retrouvent au chômage. Les jeunes, qui ont déjà du mal à trouver un emploi à temps plein, seront confrontés à de nouvelles difficultés si les petites entreprises dans leur communauté ferment leurs portes.

Les ventes aux acheteurs habituels (membres de la famille, autres entrepreneurs et personnes morales) sont bien couvertes par les offres actuelles des banques, des cabinets comptables, etc. Cependant, avec le grand nombre de départs à la retraite des baby-boomers, le nombre d'entreprises mises en vente sera si élevé qu'il existe un risque sérieux que certains propriétaires d'entreprises ne trouvent pas successeurs au moyen des approches habituelles. Cela pourrait mettre beaucoup d'emplois en péril.

Outre les options de relève d'entreprise habituelles susmentionnées, il existe une autre solution : la vente d'une entreprise aux employés, sous la forme d'une coopérative appartenant aux employés. Ce modèle d'affaires n'est pas bien compris par les propriétaires d'entreprises canadiennes, mais il s'agit pourtant d'une approche qui a un potentiel important pour relever le défi imminent de la relève des entreprises.

Au Canada, sous le leadership de la FCCT, un travail important a été fait dans le domaine de la relève d'une entreprise aux mains des employés. La FCCT a mené des recherches, elle a organisé une grande conférence internationale (2011), elle a collaboré à l'élaboration de guides et d'ateliers pour les différents intervenants, et elle a contribué au transfert d'entreprises à des coopératives.

La FCCT a conçu un programme coopératif de relève en entreprise appartenant à ses employés pour les aider à relever le défi imminent de la relève de l'entreprise. Nous proposons un partenariat entre le gouvernement du Canada et la FCCT.

Résumé de la proposition

La FCCT, qui est l'organisation nationale des coopératives appartenant aux employés au Canada, a établi en 2004 que la crise à venir serait précipitée par la cohorte vieillissante des propriétaires de petites et moyennes entreprises (PME). Toutefois, un plus grand effort devra être déployé pour éviter une importante perte d'emplois.

Ce programme de partenariat constituera une occasion stratégique pour les propriétaires de se départir de leurs entreprises pour une juste compensation qui assurera leur retraite. La conversion réussie des entreprises à des sociétés appartenant aux employés fournit également des emplois non précaires à long terme qui permettent aux travailleurs de mieux planifier leur retraite. Le maintien d'emplois permet également d'assurer la continuité de l'emploi dans la communauté pour les générations futures.

Budget

Il y a deux budgets possibles proposés par la FCCT, la principale différence étant dans le nombre d'entreprises qui sont transférées aux employés. Deux feuilles de calcul budgétaires sont disponibles. La grande majorité du budget dans les deux cas serait confiée par la FCCT à des experts coopératifs de la relève en entreprise et à des organismes partenaires, et la FCCT ne réserverait qu'un petit pourcentage du budget au fonctionnement du programme. Le

programme de base, qui appuierait la conversion de 44 à 68 entreprises comptant en moyenne 20 employés chacune, exigerait un investissement gouvernemental moyen de 645 000 \$/an, pour un budget total de 3,2 M\$ sur 5 ans. Le programme enrichi, soutenant la conversion de 88 à 136 entreprises de même taille moyenne, exigerait un investissement gouvernemental moyen de 1,08 M\$/an, pour un budget total de 5,4 M\$ sur 5 ans. Le programme enrichi exige un investissement total plus important du gouvernement fédéral, mais il comporte des économies d'échelle. Le coût par emploi conservé du programme de base est d'environ 2 879 \$, tandis qu'il est de 2 404 \$ par emploi pour le programme enrichi. Ces estimations sont faites sur la base du nombre médian d'entreprises aidées. En outre, il y aurait un investissement de contrepartie dans l'assistance technique, sur une échelle décroissante sur la durée du programme, de la part des entreprises aidées.

Ce programme permet d'obtenir trois résultats tangibles :

- 1) Il y aura une meilleure prise de conscience et un plus grand intérêt pour le modèle coopératif de la relève en entreprise résultant des propriétaires à la retraite qui choisissent l'option de conversion pour une coopérative détenue par ses employés dans les cas où d'autres options ne sont ni possibles ni souhaitables.
- 2) Une expertise sera constituée pour permettre la poursuite des conversions en coopératives à l'avenir.
- 3) Il y aura des conversions réussies à des employés appartenant à des coopératives des entreprises aidées par le programme, ce qui entraîne le maintien d'emplois pour les employés et la communauté et des retraites sûres pour les anciens propriétaires.

2) La question des REER de coopératives

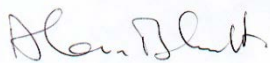
Dans le budget de 2011, le gouvernement conservateur a apporté des modifications aux critères de « placement interdit » dans des REER et des FERR afin d'assurer la conformité avec les règlements sur le CELI. Ces changements ont entraîné l'inadmissibilité de nombreuses actions de coopératives; en particulier, les actions des coopératives de travail dans des entreprises en démarrage et de petites coopératives de travail dont les possibilités de capitalisation avaient été précédemment renforcées en veillant 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 dans les 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 des placements admissibles sont devenus, soit détenir moins de 10 % des actions de la coopérative, soit *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 suggérons que le plafond de 25 000 \$ soit relevé à environ 37 500 \$ ou un autre montant approprié et qu'une disposition prévoie l'indexation de ce montant tous les trois à quatre ans.

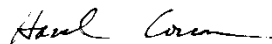
Ces changements initiaux ont été appuyés par le gouvernement Chrétien pour un certain nombre de raisons. Tout d'abord, la structure de gouvernance des coopératives est fondée sur le principe de la proportionnalité et ne repose pas sur le nombre d'actions détenues, si bien que même dans les petites coopératives, le bénéficiaire d'un REER n'était pas en mesure d'obtenir un produit démesuré pour son placement, ce qui aurait créé un problème d'évasion fiscale. Deuxièmement, en offrant la possibilité aux membres d'utiliser leurs REER pour faciliter la capitalisation de la coopérative, ils ont permis aux membres de renforcer leur épargne-retraite tout en soutenant la base de capital de leur coopérative qui représente un élément clé de leur revenu courant et donc de leurs perspectives de retraite. Les entreprises coopératives renforcées étaient ainsi dans une meilleure position pour contribuer à la vie économique et sociale au sens large de leurs communautés. 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 fonds REER existants ou en versant de nouvelles cotisations.

Il est demandé respectueusement que cette disposition d'admissibilité soit rétablie dans le budget de 2016. Pour des raisons de cohérence, de simplicité administrative et d'équité, nous pensons également que cette mesure fiscale devrait s'appliquer à la fois aux FERR et aux CELI pour élargir la capacité qu'ont les coopératives d'utiliser ces programmes

Veillez agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs,



Alain Bridault
Président
Sillery (Québec)
abridault@orion.coop



Hazel Corcoran
Directrice générale
Calgary (Alberta)