



**Réseau de la coopération du travail du Québec**  
Coopérative de solidarité

# **Projet gouvernemental**

## **Loi-cadre sur l'économie sociale au Québec**

### **Réflexions et propositions**

Réseau de la coopération du travail du Québec

Mai 2013

## Table des matières

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Introduction .....                                                          | 3  |
| Présentation du Réseau de la coopération du travail du Québec (RÉSEAU)..... | 4  |
| Recommandations du Réseau de la coopération du travail du Québec.....       | 7  |
| A) Économie sociale et coopération du travail .....                         | 7  |
| Recommandation 1 : .....                                                    | 10 |
| B) Relève et transmission d'entreprise .....                                | 11 |
| Recommandation 2 .....                                                      | 13 |
| Conclusion .....                                                            | 14 |

## **Introduction**

Le RÉSEAU de la coopération du travail du Québec salue le dépôt du projet de loi no 27 sur l'économie sociale. Ce projet pourrait selon nous, contribuer à la consolidation et au développement de l'économie sociale, notamment en ce qui concerne les coopératives de la coopération du travail qui en font intrinsèquement partie, autant dans la forme que dans la philosophie.

Pour stimuler la relève d'entreprise au Québec, il nous semble indispensable d'élargir notre conception même de l'économie sociale et ainsi favoriser des formules innovatrices et alternatives permettant à plus de Québécois de faire le choix de se lancer en affaires. Parce qu'il s'agit d'un modèle collectif et durable, la coopérative de travail est dans de nombreux cas une manière d'entreprendre à privilégier.

Plus de 250 coopératives de la coopération du travail sont présentement en activité au Québec. Le Québec est d'ailleurs considéré comme un leader en Amérique du Nord dans le développement et le soutien de ce modèle d'entreprises. Lors du Congrès nord-américain de la coopération du travail et du Congrès sur la transmission d'entreprises aux employés, tenus tous deux en octobre 2011, des acteurs du milieu de la coopération venus du Mexique, des États-Unis et du reste du Canada, mais aussi des invités venus d'Espagne, d'Italie, de France et d'Argentine ont tous salué le dynamisme du mouvement de la coopération du travail au Québec.

Les coopératives québécoises sont regroupées en quatre fédérations : la Fédération des coopératives de paramédics du Québec, la Fédération québécoise des Coopératives Forestières, la Fédération des coopératives de travailleurs actionnaires du Québec et le Réseau de la coopération du travail du Québec.

Les coopératives du travail sont encore relativement peu nombreuses en comparaison avec les autres grands secteurs de coopératives, mais elles se développent constamment et portent un projet coopératif différent dans la mesure où elles sont la propriété collective des travailleurs de ces entreprises. Elles démontrent chaque jour le potentiel de cette autre forme d'entrepreneuriat qui joue déjà un rôle important dans la promotion des valeurs portées par l'économie sociale.

Dans ce mémoire, le Réseau de la coopération du travail du Québec désire attirer l'attention sur deux grands axes. Il veut d'abord démontrer en quoi la coopération du travail doit être considérée par tous les acteurs comme une partie prenante de la grande famille de l'économie sociale. Un deuxième axe met ensuite de l'avant le besoin de favoriser les travailleurs en tant qu'acquéreurs lors de la vente de l'entreprise qui les emploie.

## **Présentation du Réseau de la coopération du travail du Québec**

### **Mission et services**

Le RÉSEAU réunit maintenant les services actuels des deux organisations tout en se donnant le mandat de développer une variété de services dédiés spécifiquement aux coopératives de travail : formation et services-conseils liés à la gestion collective par les travailleurs, réseautage et mentorat, référencement à des ressources spécialisées, représentation politique, etc.

En tant que coopérative de solidarité, le RÉSEAU rassemble des coopératives (membres usagers), divers acteurs interpellés par la coopération du travail (membres de soutien) et ses employés (membres travailleurs)

Il a pour mission de favoriser le développement du plus grand nombre possible de coopératives de la coopération du travail (coopératives de travail classiques, coopératives de travailleurs actionnaire (CTA) détenant une majorité d'actions, coopératives de solidarité à prédominance travailleurs). Il offre à ses membres et à la communauté une variété de services en fonction de trois axes principaux:

#### **INITIATION À LA COOPÉRATION**

- Coopératives jeunesse de services (CJS)
- Séances de sensibilisation au modèle
- Conférences et témoignages de coopératives

#### **SOUTIEN AUX COOPÉRATIVES**

- Accompagnement et formations aux coopératives
- Banque de ressources spécialisées pour l'appui aux coopératives
- Représentation politique

#### **SERVICES COMPLÉMENTAIRES AUX MEMBRES**

- Régime d'assurance collective
- Regroupement d'achats

## Historique

La première coopérative de travail non forestière au Québec a vu le jour en 1945 avec la création de l'Imprimerie coopérative Harpell. Il a fallu attendre 40 ans avant de voir cette forme d'entreprise prendre véritablement de l'expansion. En 1985, la Fédération québécoise des coopératives de travail (FQCT) est fondée.

Lors de son congrès d'orientation en 1986, la FQCT dévoile ses préoccupations quant à l'accès à des mécanismes de fonds de pension collectif, à la création d'un fonds de développement pour aider les coopératives de travail et au développement de l'intercoopération et de la formation.

Le secrétariat de la Fédération s'organise en 1989 et, un an plus tard, on assiste à la création du service de mise en marché des biens et services produits par les coopératives de travail. Le service des assurances collectives est offert en 1991 et les premières activités de formation débutent en 1992. En 1996, la FQCT établit son service d'aide-conseil à la gestion.

Elle organise la même année, le Sommet sur la coopération du travail dans la nouvelle économie dont le but est de faire connaître le rôle majeur joué par les coopératives de travail dans le développement économique et social du Québec.

En 2004, membre du comité organisateur des États généraux de la coopération du travail, la FQCT s'est impliquée très activement dans l'organisation de cet événement tenu les 26 et 27 octobre 2004, à Québec. Les États généraux visaient à réunir les membres des coopératives de travail et leurs partenaires pour réfléchir et proposer des pistes d'action susceptibles d'assurer un développement soutenu et durable de la coopération du travail au Québec.

Le rapprochement organisationnel entre la FQCT et le Regroupement québécois pour la coopération du travail (RQCT) en vue de créer une structure commune a été l'une des principales résultantes des États généraux.

Le RQCT a assumé à ses origines (1980) un rôle de structuration du mouvement de la coopération du travail et de revendication qui a permis d'importantes avancées au niveau légal, fiscal et financier. Le RQCT a consacré ses premières années d'existence à des activités de formation. Ce fut également une période riche en expérimentations de toutes sortes, particulièrement avec des clientèles en insertion. Le mandat principal du regroupement consistait alors à développer des outils de formation dans une optique d'éducation populaire.

En 1985, le RQCT avait supporté la mise sur pied de la Fédération québécoise des coopératives de travail (FQCT). À partir de ce moment, après avoir identifié le manque de formation des membres à la gestion et à l'organisation démocratique du

travail comme étant la principale cause d'échec des coopératives, le RQCT modifie son mandat pour devenir un organisme voué à la formation de coopérateurs et coopératrices du travail. Le RQCT se concentre donc sur le développement d'activités de formation au démarrage de coopératives de travail. Parallèlement, le RQCT développe un réseau de coopérateurs et coopératrices partageant des valeurs communes et une même vision du développement. Le regroupement se donne ainsi comme objectifs de défendre et promouvoir les valeurs coopératives et, d'autre part, d'encourager la formation de coopérateurs et coopératrices du travail. Le RQCT enrichit ses activités en intégrant au sein de l'organisation un volet d'éducation coopérative auprès des jeunes. Le RQCT a ainsi développé depuis 1988 le modèle des Coopératives jeunesse de services (CJS) qui favorise chez les adolescentes et les adolescents une prise de conscience de leurs capacités et de leurs responsabilités collectives afin de transformer leur vie selon leurs besoins et leurs aspirations. Les CJS correspondent à la vision de formation de la relève au modèle coopératif. Ce projet a connu au Québec un essor fulgurant. Alors qu'on ne comptait en 1988 qu'une seule CJS en Outaouais, on compte en 2008, plus de 150 projets CJS dans toutes les régions du Québec. Avec ce développement des CJS, on assiste à une multiplication des partenariats au Québec. On dénombre aujourd'hui plus de 700 organismes membres de comités locaux de projets CJS (Caisses populaires, CLSC, Carrefours jeunesse emploi, Coopératives de développement régional, etc.).

Après avoir expérimenté à travers le temps différentes approches de promotion de la coopération du travail, le RQCT met fin aux activités d'insertion et se concentre sur un soutien technique aux promoteurs de projets présentant un profil d'entrepreneur. Les projets accompagnés doivent démontrer une viabilité tant économique que sociale. Le RQCT favorise la création chaque année d'une dizaine de coopératives de travail.

Après de nombreux mois d'étude, d'analyse, de consultation, la FQCT et le RQCT ont chacune décidé en assemblée d'unir leurs forces pour créer une nouvelle organisation de la coopération du travail. Les dés en sont jetés : 2007 aura vu l'avènement d'une entité renforcée de la coopération du travail qui portera le nom de : **Réseau de la coopération du travail du Québec, coopérative de solidarité**. La nouvelle organisation démarre ses opérations le 1er avril 2007.

## **Recommandations du Réseau de la coopération du travail du Québec**

Certains éléments de la loi nous apparaissent très intéressants et nous tenons à les souligner particulièrement.

D'abord, le projet de loi exprime d'emblée une **reconnaissance formelle de la contribution** de l'économie sociale en tant que levier de développement et faisant partie intégrante de la structure socioéconomique du Québec.

On y propose aussi une **définition** des entreprises d'économie sociale qui se veut **inclusive et respectueuse** des spécificités propres à chacune de ses composantes.

Le projet reconnaît également les acteurs principaux du développement de l'économie sociale que sont le Conseil québécois de la coopération et de la mutualité (CQCM) et le Chantier de l'économie sociale en tant que partenaires privilégiés du gouvernement.

Le projet propose également l'élaboration ou l'adaptation d'outils d'intervention, dans une perspective de cohérence gouvernementale afin de favoriser l'accès aux mesures et aux programmes de l'Administration pour les entreprises d'économie sociale.

Bien que ce projet de la loi nous apparaisse actuellement porteur d'espoir, nous ne saurions manquer l'occasion d'exprimer certaines recommandations quant à la suite des choses. Selon nous, certains éléments devront être précisés, bonifiés ou ajoutés, que ce soit dans la loi ou dans le plan d'action.

- **Économie sociale et coopération du travail**

L'entrepreneuriat collectif constitue un élément déterminant dans le développement de l'économie sociale au Québec. Il réfère à l'association de plusieurs personnes réunies entre elles dans le cadre d'un projet commun, attirées par un même désir de réalisation et de création et inspirées par la conscience de représenter ensemble les facettes distinctes du génie collectif. Les coopératives de la coopération du travail sont, selon nous, un des modèles d'entreprises collectives qui exprime le mieux les volontés et principes nommés ci-dessus.

Malheureusement, on rencontre souvent une certaine confusion sur l'appartenance des coopératives de travail à l'économie sociale ou sur l'admissibilité à certains programmes. La loi-cadre et son plan d'action pourront, nous l'espérons, contribuer à évacuer cette confusion.

Dans une perspective qui nous apparaît plutôt simpliste, les coopératives sont considérées « à but lucratif » et les associations « à but non lucratif ». Ainsi, de nombreux programmes sont exclusifs à l'OSBL, à moins, pour une coopérative, de s'interdire l'attribution de ristourne et l'intérêt sur les parts pour être considéré « à but non lucratif », ce qui dénature radicalement la mission de la coopérative.

La coopérative de travail (comme les autres coopératives), en ristournant à ses membres, utilise une partie de ses excédents pour ajuster en fin d'année sa relation économique avec ses membres (les salaires). Elle ne rémunère pas le capital (comme le font les entreprises à but lucratif). L'expression « trop-perçu » est claire. Ce n'est pas un profit. Pour une coop du travail, le terme « excédent » est utilisé, mais, dans son esprit, il représente les montants qui n'ont pas été versés durant l'année aux membres.

Il ne faut pas confondre lucratif et rentabilité. Toutes les entreprises d'économie sociale doivent être rentables pour se développer et assurer leur pérennité, mais ce n'est pas la finalité. La loi sur les coopératives stipule d'ailleurs que « l'activité d'une coopérative avec ses membres ne constitue pas un moyen de profit »<sup>1</sup>.

Pourquoi alors les coopératives qui ristournent, et de fait, ne font que bonifier le service aux membres, seraient-elles discriminées face aux autres entreprises d'économie sociale constituées en OSBL ? La loi-cadre devra selon nous favoriser la reconnaissance de la fonction sociale et collective de la coop de travail et des autres coopératives dans tous les programmes de soutien à l'économie sociale et par tous les acteurs en allant au-delà de l'interprétation d'un objectif supposément lucratif ou non.

---

<sup>1</sup> L.R.Q., chapitre C-67.2, Loi sur les coopératives, art. 128

Une autre source de confusion est la nature de cette fonction sociale des coopératives du travail : la création d'emploi. Dans l'évaluation d'un projet d'économie sociale, on a trop souvent tendance à ne considérer que l'extrant marchand de l'entreprise (les produits et services) pour évaluer sa fonction sociale. Or, tout comme les entreprises d'économie sociale vouée à la formation via la production d'un bien ou service (les entreprises d'insertion par exemple), la coopération du travail permet une habilitation significative des travailleuses et travailleurs, mais à travers la création et le maintien d'emplois permanents. Cette habilitation ne s'exprime cependant pas uniquement à travers la formation personnelle et professionnelle de sa main-d'œuvre (qui aussi inscrite dans la loi<sup>2</sup>). Elle s'exprime par la promotion de la prise en charge individuelle et collective, un principe qui est inscrit depuis 1996 dans la définition de l'économie sociale.

Les coopératives de la coopération du travail ne sont donc pas simplement des créateurs d'emploi, elles sont des créatrices d'emplois à valeur ajoutée. Elles le sont par leur mode d'organisation, le lien différent avec le travail qu'elles créent (participation à la propriété, aux décisions et aux excédents), un lien qui contribue à assurer la dignité des travailleurs, qui a pour but de maintenir et créer des emplois de qualité pour et par les travailleurs. De plus, ces emplois sont formateurs au niveau entrepreneurial et permettent souvent une plus grande productivité, sur une base volontaire, vu le sentiment d'appartenance et de propriété collective inhérent au mode de gestion coopératif.

Deuxièmement, le plan d'action devra reconnaître précisément et spécifiquement le rôle des acteurs de première ligne que sont les fédérations sectorielles, les regroupements, CLD et CDR.

Ceux-ci étant les spécialistes de leurs secteurs, les regroupements sectoriels comme le RÉSEAU doivent être reconnus comme des ressources essentielles et comme interlocuteurs privilégiés. Mais pour jouer leur rôle, ils ont besoin de moyens, de financement de base structurant et non uniquement du financement basé sur des projets. Le plan d'action devra engager les différents acteurs à développer et rendre disponibles de tels moyens.

---

<sup>2</sup> L.R.Q., chapitre C-67.2, Loi sur les coopératives, art. 224.4.3

**Recommandation 1 :**

**Nous désirons que la version finale de la loi propose une définition qui ne posera aucune ambiguïté quant à l'appartenance à l'économie sociale des coopératives de la coopération du travail qui respecteront la définition proposée à l'article 3 (activités économiques à des fins sociales, vente ou échange de biens ou services, principes).**

**Nous désirons également que le plan d'action de la loi favorise la bonification des ressources mises à la disposition des acteurs de première ligne impliqués dans le soutien et le développement des coopératives de la coopération du travail.**

- **Relève et transmission d'entreprise**

L'adoption d'une loi-cadre en économie sociale et du plan d'action qui en découlera constituent selon nous une opportunité de contribuer concrètement à la promotion des différents modèles d'entreprises d'économie sociale dont les coopératives de la coopération du travail, comme véhicule privilégié dans le transfert d'entreprise.

D'ici 2018, plus de 25 000 entrepreneurs ne trouveront pas d'acheteurs à qui transférer leur entreprise lors de leur retraite. Une recherche préliminaire sur Internet permet de trouver rapidement une dizaine de sites qui mentionnent le rachat par les dirigeants ou par d'autres acteurs comme solution. Toutefois, aucun ne fait mention de coopératives ou d'entreprises d'économie sociale.

Et pourtant, il y a des cas intéressants de coopératives de travail qui sont nées de transferts d'entreprises. Pensons entre autres aux coopératives d'ambulanciers totalisant un chiffre d'affaires de 90 millions \$ et représentant 75 % du transport ambulancier (hors Montréal), au franchisé de la rôtisserie St-Hubert BBQ de Laval, à la radio commerciale M 105 de Granby ou CHNC en Gaspésie ou encore à Promo Plastik à St-Jean-Port-Joli spécialisée dans la production d'objets promotionnels et d'impression sur plastique.

Plus que tout autre repreneur ou investisseur extérieur, la coopérative de travail est l'une des rares formules assurant à la fois la pérennité de l'activité et le maintien d'emplois dans la localité.

Les entreprises d'économie sociale ont un meilleur taux de survie que les autres types d'entreprises. Comme elles sont propriété collective, elles peuvent difficilement être délocalisées et sont, de par le mode de propriété, à l'abri de toute spéculation. Le rachat d'une entreprise à capital action par une organisation collective consolide donc son implantation dans sa communauté et sa durabilité.

Pour les coopératives de la coopération du travail, cet enracinement est d'autant plus solide et durable que les membres bénéficiant des services de la coopérative (l'accès à emploi) en sont les travailleurs et les travailleuses. C'est là le principal actif de l'entreprise. La force de leur lien d'usage avec la coopérative et leur connaissance de l'entreprise sont selon nous des facteurs déterminants dans le succès et la pérennité de ce modèle d'entreprise et ce dans perspective d'ancrage territorial.

Le rachat d'une entreprise par une coopérative constitue donc un atout significatif pour l'économie québécoise : l'entreprise ne sera pas rachetée pour être ensuite démantelée ou délocalisée. Ceci contribue concrètement à l'occupation du territoire, au développement local et régional du Québec ainsi qu'à la valorisation et au maintien des compétences locales. Cette volonté de maintien de l'entreprise dans sa

localité est d'ailleurs très souvent présente chez les cédants qui ne veulent pas laisser aller entre n'importe quelles mains le fruit du travail d'une partie de leur vie.

Il existe des exemples très intéressants de mesures gouvernementales implantées en Argentine ou en cours d'implantation en France. Dans le premier cas, il s'agit de mesures qui ont été prises en temps de crise, mais qui sont potentiellement applicables dans un contexte de cession volontaire d'une entreprise. Une des mesures appliquées permet le transfert des salaires dus aux employés vers l'avoir de la coopérative, ce qui renforce sa capitalisation et redresse son bilan. On y a aussi reconnu une priorité aux employés pour déposer une offre d'achat en cas de faillite. En France, où le projet de loi-cadre sur l'économie sociale est en cours d'élaboration, il est question d'imposer un délai minimum à un éventuel cédant pour que les employés puissent déposer une offre d'achat. Il y existe d'ailleurs déjà des mesures dans le droit du travail français pour favoriser le transfert d'entreprises aux travailleurs.

Pour le Québec, certaines mesures pourraient être mises de l'avant telles que des congés fiscaux aux cédants lors de la vente de leur entreprise ou d'un bloc d'action (des mesures semblables existent aux États-Unis) ou une bonification du Régime d'Investissement coopératif. Il pourrait aussi y avoir des congés d'impôts sur les excédents pour les premières années suivant le transfert. Il faut aussi assurer l'équité fiscale entre les coopératives et les entreprises à capital action. Présentement, une entreprise à capital action est légèrement favorisée quant au traitement fiscal des bénéfices et des dividendes par rapport à une coop (excédents et ristourne).

La coopérative de travailleurs actionnaires (CTA) peut aussi fournir un modèle transitoire très intéressant, une étape intermédiaire adaptée pour des contextes spécifiques. Elle peut mener à une propriété par les travailleurs, sinon complète, au moins majoritaire. La Coopérative de travailleurs actionnaires devrait donc être reconnue dans l'économie sociale en tant qu'outil de rachat d'entreprise par les travailleurs si elle s'engage, bien sûr, dans un processus contractualisé d'acquisition de la majorité ou de la totalité des actions de l'entreprise.

Toutefois, quelles que soient les mesures facilitantes, un des éléments essentiels pour la réussite d'un transfert d'entreprises aux travailleurs est la présence et l'engagement dans la démarche de ressources spécialisées et compétentes. Celles-ci doivent accompagner les travailleurs et les cédants dans tout processus de transmission, de l'évaluation de la valeur de l'entreprise, de la formation de la coopérative jusqu'au dépôt d'une offre gagnant gagnant et par la suite dans le développement de l'entreprise.

Ce soutien est essentiel afin que les parties évitent de longs et difficiles processus qui pourraient se réaliser dans un contexte de confrontation (notons l'exemple des occupations d'usines en Argentine) ou de concurrence déloyale avec d'autres acheteurs potentiels. On doit donc assurer, non seulement le transfert harmonieux

des avoirs de l'entreprise aux travailleurs, mais aussi celui des pouvoirs et par-dessus tout, le transfert des savoirs. Des ressources doivent donc être mobilisées pour assurer que les cédants et le groupe de salariés soient conseillés adéquatement à chaque étape du processus de cession.

Plusieurs actions sont déjà en cours en ce sens d'ailleurs. La mise sur pied du Groupe relève Coop, dont le mandat est de sensibiliser et accompagner les cédants dans le processus, la création d'un nouveau fonds, Alliance Coopération (avec Desjardins Capital de Risque), et les cliniques d'experts du RÉSEAU, où des spécialistes échangent avec les acteurs du développement des coopératives. D'autres initiatives sont aussi faites par des syndicats, un forum de réflexion a été animé par le Conseil québécois de Coopération et Mutualité sur le sujet cet hiver, une rencontre du Chantier de l'Économie sociale avec les trois grands syndicats s'est tenue l'automne dernier, plusieurs Coopératives de Développement régional y travaillent aussi. La Direction des coopératives du MFE en a également fait une de ses priorités.

Le plan d'action de la loi-cadre devrait selon nous contribuer à l'harmonisation des actions en reconnaissant formellement les acteurs impliqués et en favorisant leur concertation afin que le soutien et la promotion du transfert d'entreprises aux salariés se réalisent de façon cohérente et adaptée aux différents contextes dans lesquels ces transferts peuvent se réaliser. Il faudra évidemment s'assurer que toutes les ressources seront disponibles pour ces acteurs, ce qui pourra être facilité par la reconnaissance gouvernementale de l'économie sociale dans tous les ministères.

**Recommandation 2 :**

**Le RÉSEAU demande que la loi-cadre reconnaisse un droit de rachat prioritaire d'une entreprise par les salariés et que son plan d'action favorise la mise en place de mesures et de programmes pour actualiser ce droit.**

## **Conclusion**

Plusieurs acteurs de développement économique et promoteurs de projets au Québec s'intéressent à l'économie sociale et au modèle d'entrepreneuriat collectif et démocratique.

Pour cette raison, le RÉSEAU souhaite que le Québec se dote d'une loi-cadre en économie sociale inclusive en faveur du soutien aux différentes initiatives pouvant favoriser le développement économique du Québec par le biais de l'économie sociale.

Les entreprises de l'économie sociale, dont les coopératives de travailleurs, doivent devenir pour l'État un partenaire de choix dans la sous-traitance de certains mandats.

Les coopératives disposent à la fois d'un patrimoine impartageable tout en étant directement responsables et imputables de la gestion de leurs budgets. L'entreprise coopérative nous semble donc un modèle d'affaires à privilégier pour le développement de l'économie québécoise.