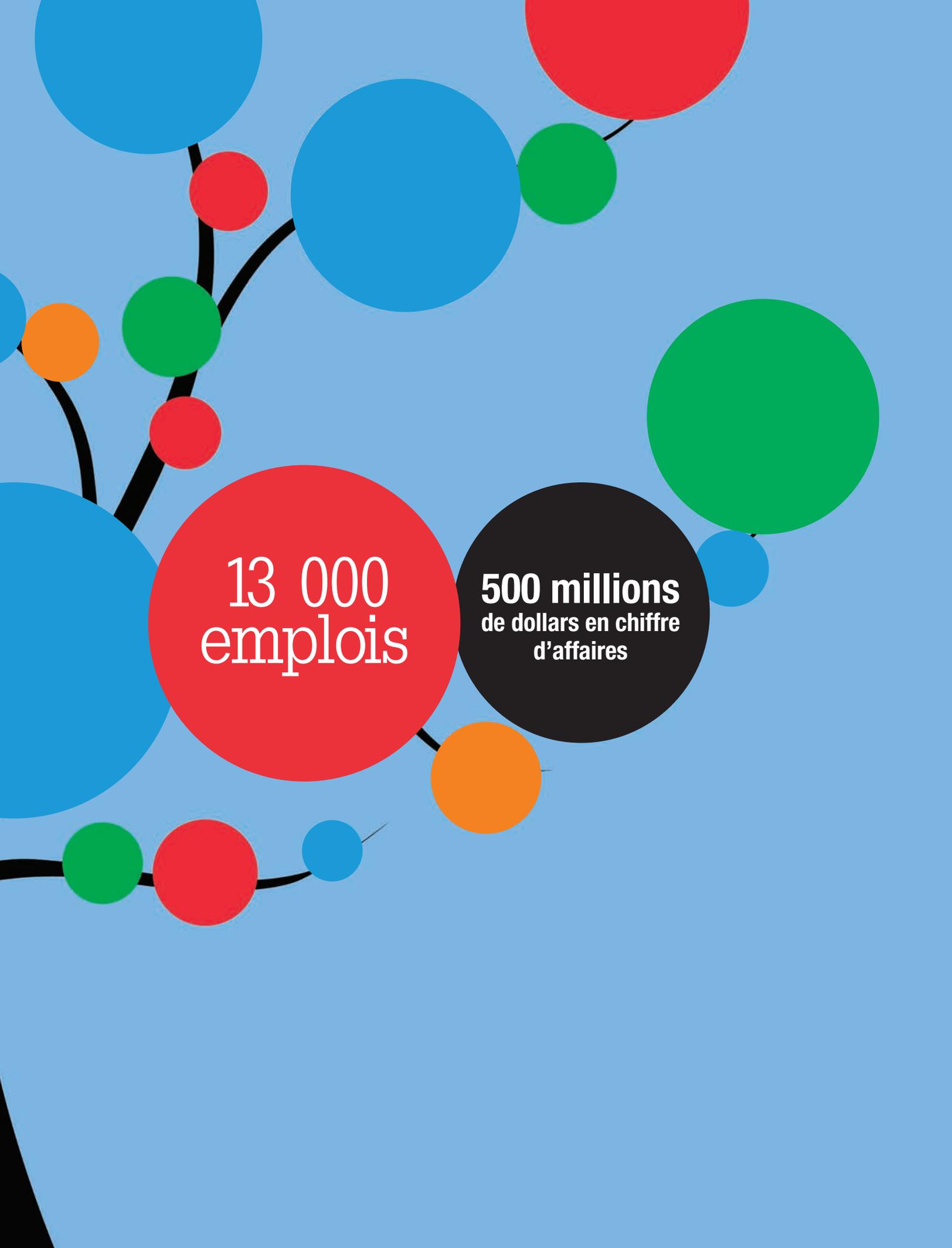




.....  
**LES COOPS EN MILIEU DE TRAVAIL**  
**UN CHOIX DE**  
**DÉVELOPPEMENT ?**

**OUI!**  
.....





13 000  
emplois

**500 millions**  
de dollars en chiffre  
d'affaires

# UNE VOIE À EXPLORER

---

L'histoire du syndicalisme est étroitement liée à celle du mouvement coopératif. Les premières coopératives de travail de l'ère industrielle ont été l'**œuvre du mouvement ouvrier** pour contrer les abus du capitalisme. Aujourd'hui, ici et dans plusieurs pays, des coopératives de travail et d'autres formes de coopératives en entreprise se sont multipliées. Au Québec, elles représentent plus de 13 000 emplois pour un chiffre d'affaires annuel de près de 500 millions de dollars, ce qui est loin d'être négligeable.

Ceci dit, la question des coopératives de travail (et autres coopératives en milieu de travail) soulève encore aujourd'hui intérêt et questionnement dans nos rangs. Au Québec, des initiatives syndicales dans ce domaine ont donné des résultats positifs, d'autres se sont traduites par des échecs. Par ailleurs, des syndicalistes s'interrogent sur la confusion des rôles quand les membres d'un syndicat sont aussi membres d'une coopérative qui contrôle leur milieu de travail.

**La formule coopérative permet, dans certaines circonstances, de créer ou de sauver des emplois ou encore d'assurer la relève d'entreprise.**

Malgré tout, la formule coopérative permet, dans certaines circonstances, de créer ou de sauver des emplois ou encore d'assurer la relève en entreprise. De plus, ses règles de fonctionnement sont porteuses d'objectifs de gouvernance démocratique, ce qui tranche avec les règles de l'entreprise privée et rejoint les aspirations syndicales.

Bref, la question se pose : la formule coopérative est-elle une avenue à considérer notamment lors d'un risque de fermeture, de la vente ou du transfert de propriété d'une entreprise, particulièrement d'une petite et moyenne entreprise (PME) ? Cette question interpelle directement les syndicats, surtout s'il y a présence syndicale dans l'entreprise.

L'objectif de la présente brochure est d'informer et de faire progresser la réflexion syndicale sur la coopération du travail.

Bonne lecture !

# LA COOPÉRATION AU TRAVAIL

## DÉFINITION DES TERMES

---

La gouvernance  
d'une coopérative  
en milieu de travail  
se fonde sur  
la règle d'égalité :  
une personne,  
un vote.

**Au Québec, on retrouve trois types de coopératives en milieu de travail :**

### 1. Coopérative de travail

Ce type de coopérative regroupe des travailleuses et des travailleurs qui s'associent pour opérer une entreprise qui leur procure un emploi. Autrement dit, c'est une entreprise détenue et contrôlée par ses salariées et salariés. Au Québec, ce type de coopératives se retrouve principalement dans le secteur forestier, dans le domaine ambulancier et, dans une moindre mesure, dans les services-conseils et le secteur manufacturier.

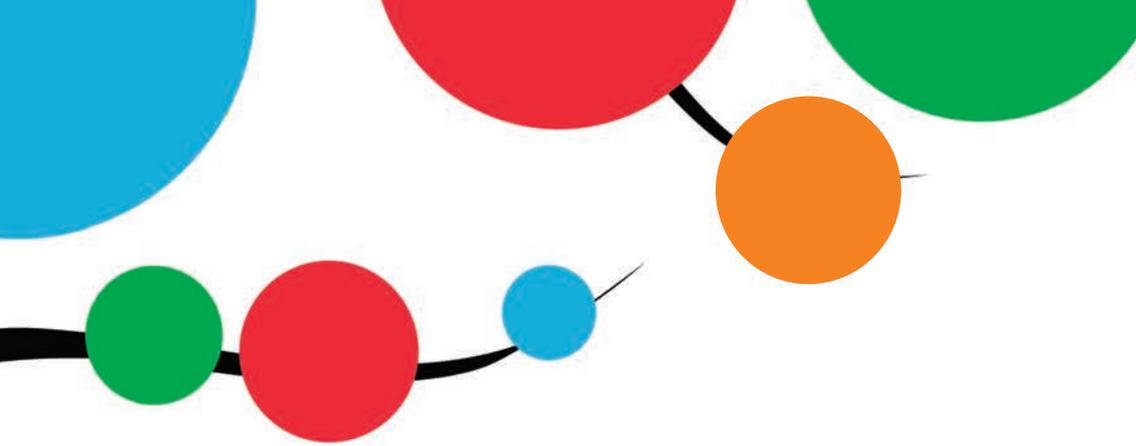
### 2. Coopérative de travailleurs actionnaire (CTA)

La CTA regroupe des salariées et salariés dans le but d'acquies et de détenir des actions de la compagnie qui les emploie. La coopérative permet donc à ses membres d'être collectivement actionnaires de la compagnie qui leur fournit du travail. Les CTA sont davantage présentes que les coopératives de travail dans le secteur manufacturier et dans d'autres domaines nécessitant une capitalisation importante.

### 3. Coopérative de solidarité

Celle-ci regroupe à la fois les salariées et salariés et les utilisateurs ou les usagers d'une entreprise ou d'un organisme. C'est une formule mixte qui a été inscrite dans la *Loi sur les coopératives* en 1997 et qui s'est développée principalement dans les secteurs des services aux personnes, de la culture et des loisirs.

**Chaque coopérative en milieu de travail constitue une personne morale distincte des individus qui la composent. La gouvernance de celle-ci se fonde sur la règle d'égalité : une personne, un vote.**



# CARACTÉRISTIQUES DES COOPÉRATIVES EN MILIEU DE TRAVAIL

---

## **Les coops en milieu de travail ont pour principal objectif la sauvegarde ou la création d'emplois.**

Elles se fondent sur la participation démocratique de ses membres. Elles disposent des excédents (profits) en les réinvestissant dans l'entreprise ou en les redistribuant de manière équitable aux membres sous forme de ristourne.

Ainsi, comme toute autre forme de coopérative, les valeurs qui guident les coops en milieu de travail sont la démocratie, l'égalité, l'équité, la solidarité. Selon l'Alliance internationale des coopératives, les principes suivants permettent aux coopératives de mettre en pratique ces valeurs :

- **Adhésion volontaire et ouverte** (sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine sociale, l'ethnie, l'allégeance politique ou la religion);
- **Pouvoir démocratique exercé par les membres** (ce sont ces derniers qui participent à la prise de décision et à l'établissement des politiques);
- **Participation économique des membres** (ceux-ci contribuent de manière équitable au capital de leur coopérative et en ont le contrôle);
- **Autonomie et indépendance** (les accords avec d'autres organisations ou la recherche extérieure de fonds doivent préserver le pouvoir démocratique des membres et l'indépendance de leur coopérative);
- **Éducation, formation et information** (la coopérative fournit à ses membres l'éducation et la formation requises, ainsi que l'information nécessaire pour qu'ils puissent participer à son développement);
- **Coopération entre les coopératives** (établir des liens au sein du mouvement coopératif);
- **Engagement envers la communauté** (contribuer au développement local).

# UN RÉSEAU DE COOPÉRATIVES SUR TOUT LE TERRITOIRE QUÉBÉCOIS

Au Québec, en décembre 2011, près de la moitié des coopératives en milieu de travail (soit 457 coops) étaient établies dans les régions suivantes : Montréal (138), Estrie (92), Saguenay–Lac-Saint-Jean (77), Mauricie (77) et Québec (73). L'autre moitié (soit 448 coops) était répartie dans les autres régions du Québec<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> Source : MDEIE, Direction de coopératives, janvier 2012

<sup>2</sup> Ces exemples proviennent d'une liste dressée par Isabel Faubert, Réseau de la coopération du travail du Québec, avril 2013.



# LES COOPS PLUS VIABLES QU'É L'ENTREPRISE PRIVÉE!

La création de coopératives en milieu de travail s'inscrit, règle générale, dans une stratégie pour la sauvegarde ou la création d'emplois. Cette stratégie a ses fondements. Le tableau ci-dessous illustre bien cette réalité.

TAUX DE SURVIE DES COOPÉRATIVES EN MILIEU DE TRAVAIL SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'ACTIVITÉ (%)			
Nombre d'années d'activité	3	5	10
Coopératives de travail	60,0	45,8	29,3
Coopératives de travailleurs actionnaires	68,9	48,0	24,6
Coopératives de solidarité	75,8	67,5	(1)
Ensemble des entreprises du Québec	48,2	35,0	19,5

(1) L'introduction récente de la coopérative de solidarité (1997) ne permet pas la production du taux de survie de 10 ans.  
Source : *Taux de survie des coopératives au Québec*, Éditions 2008, Direction des coopératives, MDEIE.

La période étudiée dans ce tableau couvre les années 1985 à 2004. Or, quel que soit le nombre d'années d'activité considéré, le taux de survie des coopératives en milieu de travail est de beaucoup supérieur à celui de l'ensemble des entreprises québécoises. Ces données ne sont pas surprenantes puisqu'à la différence de l'entreprise privée, les coopératives sont mieux équipées pour faire face aux aléas des fluctuations économiques et sont beaucoup moins sujettes à la revente ou à la délocalisation.

C'est là une raison qui justifie une réflexion syndicale sur le sujet. Mais il y a plus. Par leurs caractéristiques et leur enracinement dans le milieu, les coopératives participent au développement de leur territoire d'appartenance. C'est aussi un trait que doit avoir l'action syndicale. Plusieurs regroupements régionaux de syndicats sont très engagés dans les stratégies de développement régional et local. La coopération du travail est une avenue qui, dépendant des circonstances, s'imbrique bien dans ces stratégies.

**La création de coopératives en milieu de travail s'inscrit, règle générale, dans une stratégie pour la sauvegarde ou la création d'emplois.**



# CONTEXTES ET CONDITIONS PROPICES

---

**Le choix de la coopération du travail se pose concrètement dans des contextes ou des situations variés :**

- Par exemple, la croissance d'une entreprise exigeant un nouvel apport en capital. Cette situation pose le choix pour les salariés d'investir collectivement dans leur entreprise par la formation d'une coopérative de travailleurs actionnaire;

**Le choix de la coopération du travail est l'occasion d'instaurer une gestion démocratique du travail.**

- La relève d'un propriétaire d'une PME qui souhaite prendre sa retraite et se départir de son entreprise. Un choix se pose alors pour les salariés et salariées : celui de se porter collectivement acquéreurs de l'entreprise sous la forme d'une coopérative de travail;
- Une situation plus difficile : face à une menace de fermeture, les travailleuses et travailleurs peuvent décider d'acheter collectivement, en tout ou en partie, leur entreprise dans le but de redresser la situation et sauver les emplois.

Ainsi, les coopératives en milieu de travail représentent un moyen pour sauver ou créer des emplois. Elles sont l'occasion en même temps d'instaurer une gestion démocratique du travail. Mais pour arriver à ces fins, certaines conditions doivent être remplies :

- Une condition incontournable : l'adhésion des membres au projet coopératif doit être d'emblée positive. Si ceux-ci adhèrent au projet sous pression et avec réticence, le risque est grand pour que la poursuite du projet soit synonyme de déceptions, de désillusions et de conflits;
- Les perspectives de redressement ou de viabilité économique doivent être réelles et durables afin que la coopérative assure les emplois en même temps que des conditions de travail décentes;
- Autre condition favorable au succès de la coopérative : l'enracinement dans la collectivité locale et la constitution d'un réseau d'appuis.

# AVANTAGES DE LA PRÉSENCE SYNDICALE

**La question se pose : Pourquoi un syndicat dans une entreprise où, en principe du moins, les salariées et salariés sont leurs propres patrons et ont leur mot à dire dans la gestion et la planification des activités ?**

D'abord, le droit à la syndicalisation est un droit fondamental reconnu. Le seul fait que les membres ou les salariés d'une coopérative décident majoritairement de se syndiquer justifie la présence d'un syndicat.

De plus, l'expérience démontre que la présence d'un syndicat au sein d'une coop représente un facteur additionnel susceptible de consolider le caractère démocratique de l'entreprise. Un syndicat dans une coop peut contribuer à gérer et à régler les problèmes de relations de travail tout en étant associé, par ses membres, au projet de l'entreprise.

Ceci suppose évidemment des relations de travail différentes de ce qu'on retrouve généralement dans l'entreprise privée. Le syndicat doit être vu comme un allié, non comme une menace ou une entrave au projet d'entreprise. Pour ce faire, il faut un climat et des rapports de confiance, la transparence et la circulation de l'information à tous les niveaux. Cette transformation des relations de travail risque d'être grandement facilitée si des efforts importants sont consacrés à la formation des gestionnaires et des salariés et salariées de la coopérative : formation économique, formation en matière de gestion participative, formation en matière d'organisation du travail et de travail en équipe, etc.

Une autre raison milite en faveur de la présence d'un syndicat dans une coop. Pour réussir son projet, l'entreprise coopérative a besoin de politiques publiques favorisant son développement, de sources de financement qui tiennent compte de ses caractéristiques propres, d'un réseau d'appuis dans la communauté. Dans ce contexte, la présence d'un syndicat peut constituer un atout précieux pour soutenir les démarches auprès des autorités gouvernementales, auprès des bailleurs de fonds et pour soutenir l'organisation d'un réseau d'appuis dont elle a besoin pour réaliser son plan de développement.

## LES COOPÉRATIVES À L'ÉCHELLE INTERNATIONALE

**L'Organisation internationale du travail (OIT), un organisme des Nations Unies auquel est associé le mouvement syndical, s'est dotée d'un vaste programme diversifié pour la promotion des coopératives.**

Les coopératives emploient plus de cent millions de personnes dans le monde, et l'OIT considère qu'elles contribuent à la progression de l'emploi, à la promotion du travail décent et à l'amélioration des conditions de vie des collectivités.

La Conférence générale de l'OIT adoptait une série de recommandations, en juin 2002, concernant la promotion des coopératives. Parmi ces recommandations, certaines s'adressent directement aux organisations syndicales :

- « Conseiller et assister les travailleurs des coopératives dans l'adhésion à des organisations de travailleurs »;
- « Aider et participer à la constitution de nouvelles coopératives en vue de la création ou du maintien de l'emploi, y compris lorsque des fermetures d'entreprises sont envisagées »;
- « Promouvoir l'exercice des droits des travailleurs associés à des coopératives »;
- « Entreprendre toute autre activité pour la promotion des coopératives, y compris les activités d'éducation et de formation ».

(Voir le site de l'OIT : [www.ilo.org](http://www.ilo.org))

# LES COOPS EN MILIEU DE TRAVAIL, **UN CHOIX DE DÉVELOPPEMENT!**

---

**Une conclusion s'impose : les coops en milieu de travail (coopératives de travail, coopératives de travailleurs actionnaires et coopératives de solidarité) représentent un choix pertinent pour le maintien, la création d'emplois et le développement des collectivités locales.**

Elles ne sont cependant pas une fin en soi. Dans certaines circonstances, il est même préférable de s'abstenir si, par exemple, les risques financiers sont trop grands ou si la cohésion du groupe laisse à désirer.

Mais quand les conditions sont propices, la formule coopérative représente un choix qui rejoint les valeurs de solidarité et de démocratie du mouvement syndical. Elle ne permet pas seulement de

sauver ou de créer des emplois, elle représente une avancée significative dans la gestion démocratique du travail. D'ailleurs, la présence d'un syndicat au sein d'une coopérative constitue un atout précieux pour garantir cette avancée démocratique.

Au cours des prochaines années, la question de la coopération du travail risque d'être davantage à l'ordre du jour au Québec à cause d'un problème de relève touchant bon nombre de petites et moyennes entreprises (PME). Ce problème de relève peut conduire à la mise en vente de plusieurs de ces PME, avec la menace que ces changements font peser sur l'emploi local.

Quand les conditions sont propices, la formule coopérative représente un choix qui rejoint les valeurs de solidarité et de démocratie du mouvement syndical.

Dans ces circonstances, les salariées et salariés de ces PME pourraient se retrouver face à un dilemme : courir le risque de perdre leur emploi ou se porter collectivement acquéreurs, en tout ou en partie, de l'entreprise. Si un syndicat est présent dans celle-ci, il devra contribuer à la discussion.

C'est pour alimenter cette réflexion qu'a été publiée cette brochure. Car, sans être une panacée, la coopération du travail représente une avenue à considérer pour favoriser l'emploi, la démocratie au travail et même la réponse à des besoins locaux.

Pour en savoir plus, consultez le site Internet du Réseau de la coopération du travail du Québec : **[www.reseau.coop](http://www.reseau.coop)**.

Vous pouvez également consulter le site Internet de la Coopérative de développement régional (CDR) de votre région.



Pour en savoir plus  
**[www.reseau.coop](http://www.reseau.coop)**

**Vous pouvez également consulter le site Internet de la Coopérative de développement régional (CDR) de votre région.**

**2<sup>e</sup> trimestre 2013**

Coordination : FTQ, CSN et CSD  
Rédaction : François Lamarche  
Graphisme : Alegria Design  
Impression : Atelier Québécois Offset  
De fabrication syndicale

