

La propriété d'entreprise par les employé·e·s au Canada

Guide d'introduction pour les propriétaires d'entreprise



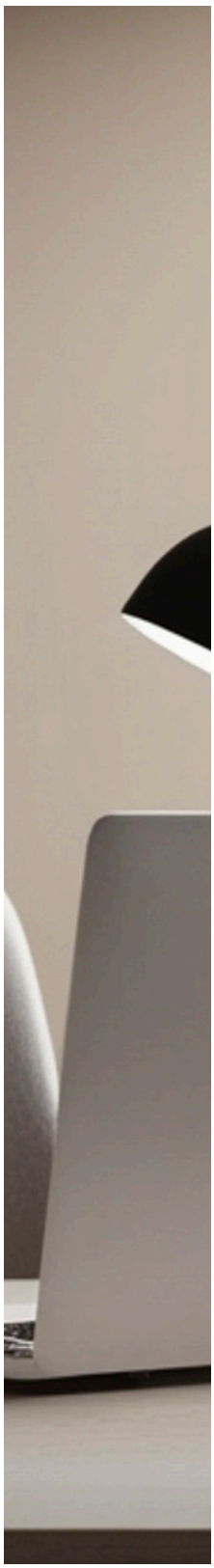
La propriété d'entreprise par les employé·e·s au Canada

La propriété d'entreprise par les employé·e·s n'est pas une idée nouvelle au Canada. C'est une approche éprouvée de relève d'entreprise qui améliore la performance, renforce la résilience et offre une sortie porteuse de sens aux propriétaires soucieux·euses de l'avenir de leur entreprise.[1]

Plus de 75 % des propriétaires de petites entreprises prévoient de se retirer au cours de la prochaine décennie, ce qui représente quelque 2 000 milliards de dollars d'actifs. Dans ce contexte, la transmission aux employé·e·s est l'un des outils les plus puissants pour que les entreprises canadiennes restent entre des mains canadiennes.

Pourquoi les entreprises détenues par les employé·e·s ?

- La recherche associe la propriété par les employé·e·s à un engagement accru,[3] à un roulement de personnel plus faible et à une meilleure performance d'entreprise.[4]
- Les entreprises détenues par leurs employé·e·s sont moins enclines à procéder à des mises à pied en période de ralentissement économique[5] et font preuve d'une plus grande résilience à long terme.



Quatre grands modèles

1 Fiducie collective des employées (FCE)

La ou le propriétaire vend au moins 51 % des actions à une fiducie. Les employé·e·s sont les bénéficiaires de la fiducie; ils et elles ne déboursent rien pour y devenir. Les flux de trésorerie futurs de l'entreprise servent à rembourser la dette envers le ou la propriétaire. Les bénéfices transitent par la fiducie, sous forme de distributions aux employé·e·s ou d'équité à leur profit.
Idéal pour: les entreprises matures qui génèrent des liquidités, et celles dont les employé·e·s n'ont pas nécessairement les moyens d'acheter des actions elles-mêmes et eux-mêmes.
Avantage fiscal: exonération de l'impôt sur les gains en capital jusqu'à 10 M$.
Exemple canadien: Brightspot Climate : 40 employé·e·s sont devenu·e·s propriétaires, préservant la culture de l'entreprise et la propriété intellectuelle canadienne.

2 Régime de type ESOP

Les employé·e·s achètent ou acquièrent des actions au fil du temps, par retenues salariales, primes ou options assorties d'une période d'acquisition. Ils et elles détiennent les actions directement. La participation peut commencer de façon minoritaire et évoluer jusqu'au contrôle complet par les employé·e·s.
Idéal pour : les propriétaires qui souhaitent une transition graduelle et souple, avec des bénéfices en matière de rétention et d'engagement.
Avantage fiscal : des incitatifs fédéraux et, dans certaines provinces, provinciaux sont offerts. Consultez un·e fiscaliste pour plus de détails.
Exemple canadien : SkyFire Energy : 55 de ses 160 employé·e·s sont propriétaires, contribuant à sa croissance.

3 Coopérative de travail



Chaque membre travailleur·euse achète une part et dispose d'un vote. Les excédents sont répartis en fonction des heures travaillées. Ce modèle privilégie la démocratie en milieu de travail et un partage équitable de la richesse.
Idéal pour : les cultures collaboratives où les employé·e·s sont prêt·e·s à participer à la gouvernance.
Exemple canadien : Promo Plastik (Qc) : coopérative détenue par ses employé·e·s depuis 1992, qui fabrique des articles promotionnels canadiens emblématiques depuis plus de 30 ans.

4 Régime d'actions fictives



Ce régime reproduit les retombées économiques de la propriété sans émettre de véritables actions. Les employé·e·s reçoivent des versements liés à la croissance des bénéfices ou à un événement de liquidité. La structure de propriété demeure inchangée et les employé·e·s ne détiennent pas réellement les actions.
Idéal pour: les propriétaires qui veulent mobiliser et retenir leurs talents clés tout en préparant une transition plus complète vers la propriété par les employé·e·s.
Note fiscale : les paiements sont généralement imposés comme un revenu d'emploi.

Quel modèle vous convient ?

Il n'existe pas de formule unique. Le bon modèle dépend de vos objectifs :

- *Vous visez une sortie nette et fidèle à vos valeurs ? → Envisagez une FCE*
- *Vous souhaitez une transition graduelle et souple ? → Envisagez un ESOP*
- *Vous voulez une gouvernance démocratique pour une équipe collaborative ? → Envisagez une coopérative*
- *Vous n'êtes pas prêt·e à émettre des actions, mais voulez récompenser vos personnes clés ? → Envisagez un régime d'actions fictives*

Les modèles peuvent aussi être combinés : par exemple, un régime d'actions fictives aujourd'hui, un ESOP demain.

Envie d'en savoir plus ?

Explorez nos ressources, trouvez un fournisseur de services de confiance et joignez-vous à la communauté canadienne des employé·e·s propriétaires à **employee-ownership.ca/fr**

Sources

1. Canadian Federation of Independent Business (CFIB), *Succession and Exit Planning* (2023); Social Capital Partners, *Building an Employee Ownership Economy in Canada* (2022).
2. Rutgers Institute for the Study of Employee Ownership and Profit Sharing; Blasi, Kruse & Freeman, *The Citizen's Share* (2013); National Bureau of Economic Research.
3. Blasi, Joseph R., Douglas L. Kruse, and Richard B. Freeman. *The Citizen's Share: Reducing Inequality in the 21st Century* (Yale University Press, 2013); Rutgers Institute for the Study of Employee Ownership and Profit Sharing; National Bureau of Economic Research.
4. Employee Ownership Association (EOA) & EO Knowledge Programme, University of Stirling (2023)
5. Government of Canada, *Employee Ownership Trusts* (2023); Social Capital Partners, *Building an Employee Ownership Economy in Canada* (2022).

Ce guide est fourni à titre informatif seulement. Obtenez toujours des conseils juridiques, fiscaux et financiers qualifiés avant de mettre en place toute structure d'entreprise détenue par les employé·e·s.