Agriculture, Pêcheries et Alimentation Québec
Bas-Saint-Laurent

CUMO

COOPÉRATIVE D'UTILISATION DE MAIND'ŒUVRE partagée

"Osez l'expérience"

L'agriculture d'aujourd'hui est-elle bien différente de celle d'antan ?

Les gestionnaires d'entreprises agricoles ont plus de formation académique. Ils recourent à une technologie de pointe pour gérer l'alimentation des animaux et pour les travaux aux champs.

Ils se soucient davantage de produire dans un contexte de développement durable en misant sur des pratiques agricoles beaucoup plus respectueuses de l'environnement. De plus, ils souhaitent augmenter leur efficacité technico-économique dans un contexte économique en constante mouvance.

En effet, l'émergence d'une **agriculture moderne** soutenue par une demande sans cesse croissante de produits diversifiés, de qualité et d'originalité, présente des opportunités d'affaires et bien des défis à relever. L'agrandissement des entreprises agricoles, les activités de diversification, le manque de relève pour ne nommer que ceux-là, **suscitent des besoins en main-d'œuvre**. Aussi ne pouvant garantir seul un volume de travail suffisant permettant de fidéliser un employé, les entreprises recherchent d'autres solutions. Ainsi, le **partage d'une main-d'œuvre** qualifiée et stable peut s'avérer **profitable à plusieurs**.

D'emblée, partager cette responsabilité peut être perçu, soit comme un appui, soit comme un frein au développement. Il faut convenir que **devenir employeur ne s'improvise pas**, encore moins à l'intérieur d'un regroupement. Le recours au salariat en commun suscite tout un questionnement concernant les droits et les obligations du regroupement envers les producteurs-membres et les producteurs envers l'employé en commun. Ce double rapport membre-utilisateur **implique des qualités relationnelles comme membre du regroupement,** d'abord *(vous entendre sur une grille d'embauche de l'employé et, évidemment, la respecter)* et, comme **utilisateur** ensuite *(fidéliser un salarié qui réalise différents travaux, occasionnellement, pour plus d'une entreprise)*.

Somme toute, pour peu que la voie soit bien tracée et bien comprise, cette formule **coopérative** apparaît comme un défi porteur d'avenir pour créer ou combler des emplois en milieu agricole **afin d'améliorer les conditions de travail et de vie** des entreprises ainsi associées. Voilà les prémisses de la mise en œuvre du projet de partage de main-d'œuvre **(CUMO)** en 1996.

Camille Morneau, B.Sc., M.A.
Conseiller en aménagement et développement rural
No de téléphone : (418) 727-3615, poste 256
Courriel : camille.morneau@agr.gouv.qc.ca

Rimouski, le 25 mai 2007

Un modèle potentiellement structurant

Partager la main-d'oeuvre agricole s'inscrit dans une façon de repenser l'agriculture au même titre que les CUMA (Coopérative d'utilisation de matériel agricole). Personne n'aurait pu prévoir, en 1991, lors de la création de la première CUMA dans le Bas-Saint-Laurent, que cette formule de partage du matériel agricole obtiendrait la faveur des producteurs agricoles. Pourtant, les résultats actuels le démontrent : 71 CUMA regroupant près de 1 900 entreprises agricoles disséminées un peu partout au Québec et une en Ontario.

L'intérêt toujours grandissant pour la formule CUMA réside dans le fait qu'elle est accessible à tous les producteurs. Elle représente beaucoup plus qu'une simple formule d'achat et de mise en commun du matériel agricole. Elle forme une association structurée, organisée, démocratique et solidaire à la mesure des besoins exprimés. C'est sur ces mêmes énoncés que reposent les fondements du projet coopératif de *partage de main-d'œuvre* **(CUMO)**. Comme pour les CUMA, ce projet s'appuie sur une association ouverte à tous et *« conceptuellement souple »*, régie par des principes d'encadrement essentiels pour assurer et soutenir la dynamique du groupe.

Qu'est-ce qu'une CUMO ?

La CUMO est une association coopérative constituée dans le but exclusif de mettre à la disposition de ses membres un ou des employés (employées). Les membres sont collectivement responsables de l'employé, mais la CUMO est, de droit, l'employeur unique.

Principes d'encadrement

À priori, l'attrait pour cette nouvelle formule coopérative relève de la responsabilité et du niveau d'adaptation des futurs sociétaires au changement. C'est, à notre avis, la base de l'édification d'un vrai travail de groupe. On ne pourra jamais éliminer complètement les tiraillements, mais il est possible de les atténuer. Pour atteindre cet objectif, la coopérative se donne des règles de conduite endossées volontairement par tous les membres. Ceci est d'autant plus important que la santé économique et la pérennité de la coopérative sont tributaires de la *formation*, du *membership* et du *dynamisme* des sociétaires.

À quoi sert-elle ?	***À qui s'adresse-t-elle ?***
• Fournir une main-d'œuvre qui fait défaut sur les entreprise ; • résoudre le problème de salaire saisonnier ; • offrir un service de proximité souple d'opération ; • fidéliser une main-d'œuvre qualifiée ; • gérer les charges administratives et salariales.	1. *Aux producteurs agricoles :* • Main-d'œuvre pour différents travaux agricoles ; • pour prendre des moments de repos : vacances, colloques, etc ; • ne peuvent supporter seul un employé à long terme ; • souhaitent une meilleure qualité de vie. 2. *Aux CUMA*

Mode de fonctionnement adapté

La Coopérative d'utilisation de main-d'œuvre *(CUMO)* se définit comme une coopérative de producteurs agricoles constituée en vertu de la Loi sur les coopératives. Sans vouloir entrer dans les détails techniques, puisqu'il y a plusieurs critères à prendre en considération pour élaborer un règlement de régie interne, soulignons tout de même les grandes lignes directrices que se donneront les membres de la coopérative pour établir les règles du jeu *(voir la structure organisationnelle en annexe)*.

Règlement de régie interne
➢ **Prescription de la Loi sur les coopératives** • rôle du conseil d'administration ; • gestion des heures de l'employé ; • adhésion des membres ; • exclusion d'un membre ; • registres (*membres et administrateurs*) ; • salaire payé (*mode de rémunération*) ; • relevé des heures et facturation. CSST (*cotisations*), numéro d'employeur Numéro des taxes (TPS et TVQ) et remises gouvernementales Police d'assurance commerciale

2. *Contrat d'engagement*
➢ **Définition et objet de l'entente** rôle du conseil d'administration ; rôle des membres (*utilisateurs*) ; responsabilité civile et accidents de travail ; contrat d'engagement des membres ; gestion des heures de l'employé : • calendrier de travail • obligation envers la CUMO rôle du coordonnateur (*responsable du groupe*) ; contrat de travail de l'employé ajouts et modifications au contrat

3. *Les annexes*	
Annexe 1	Jours fériés
Annexe 2	Description de l'entreprise (*laitière*) Description de l'entreprise (*bovine*) Description de l'entreprise (*ovine*) Description de l'entreprise (*maraîchère*)
Annexe 3	Description des lieux (*système, équipements, troupeaux, etc.*)
Annexe 4	Liste des numéros de téléphone en cas d'urgence et personnes à contacter.
Annexe 5	Feuille de route à remplir au début de chaque journée de travail par l'employeur (à surveiller, interventions nombre d'heures travaillées) elle sera signée par l'employé à la fin de la journée.

Les avantages de la CUMO

Pour les producteurs	***Pour l'employé***
• Règles de fonctionnement claires et précises ; • une main-d'œuvre d'appoint ; • les services d'un employé ou d'une employée qualifié ; • l'expérience acquise par l'employé(e) sert à tous et chacun ; • peut se permettre un salaire à long terme ; • se dispense des charges administratives et salariales ; • payé seulement pour le bloc d'heures engagé ; • favorise les échanges dans le groupe.	• Plus grande sécurité d'emploi ; • enrichissement des connaissances et des compétences ; • contrat de travail écrit ; • CUMO comme seul employeur.

Démarche pour sa réalisation

Volet 1 : Consultation
➢ Mesurer l'intérêt du milieu agricole pour ce projet *(sondage)* ; ➢ identifier les besoins en services et en personnel ; ➢ former un comité provisoire regroupant différents intervenants ; ➢ dresser une liste de producteurs-utilisateurs potentiels ; ➢ rechercher les sources de financement.

Volet 2 : Organisation
➢ Constituer et définir l'association coopérative CUMO ; ➢ faire une demande de statuts de constitution ; ➢ élaborer la réglementation et le contrat d'engagement ; ➢ procéder à la recherche d'un coordonnateur.

Volet 3 : Formation
➢ Tenir l'assemblée de fondation conformément à la Loi sur les coop ; ➢ dresser le profil du poste de l'employé ; ➢ élaborer le contrat de travail de l'employé ; ➢ établir une grille de partage des services.

Conditions de réussite

- Être résolument prêt à partager la main-d'œuvre ;
- totaliser les besoins en main-d'œuvre pour l'ensemble de la branche d'activité ;
- planifier et organiser ensemble un calendrier de travail annuel d'engagements, révisé aux deux *(2)* mois ;
- avoir le souci des autres et vouloir agir ensemble ;
- élaborer une réglementation suffisamment détaillée *(règlement intérieur, contrat d'engagement, profil du coordonnateur et de l'employé, contrat de l'employé, etc.)* ;
- ne laisser jamais un problème s'amplifier ;
- établir un climat de confiance *(coordonnateur/producteurs et employé)* ;
- offrir de bonnes conditions de travail et salariales à l'employé ;
- concilier efficacité et sécurité de la CUMO ;
- rester en contact étroit ;
- respecter ses engagements envers la CUMO.

Questions à se poser avant d'adhérer à la CUMO ?

- Quels sont mes besoins ?
- Suis-je prêt à partager un employé ?
- Suis-je disposé à payer pour ce service ?
- Suis-je capable de déléguer des responsabilités à l'employé, d'organiser son travail sans abuser et l'encadrer ?
- Suis-je assez souple pour accepter que des erreurs surviennent sans toujours tenir l'employé pour responsable ?
- Ai-je des qualités d'employeur ?

Conclusion

La mise en place de ce nouveau type de coopérative est l'occasion de conduire une réflexion sur le devenir de l'agriculture par le biais de la réalisation d'une action concrète bien ancrée sur le terrain. Face au renouvellement de plus en plus incertain d'un grand nombre d'entreprises agricoles (démantèlement et difficulté de transfert de ferme), ce projet peut s'avérer une des solutions pratiques à cette problématique.

Avouons que seule l'expérimentation permettra de mesurer les résultats d'un projet qui amène une **« nouvelle façon d'être agriculteur** » et de « **nouvelles attitudes économiques** » en ce début de l'an 2000. Rappelons, en terminant, que ça nous rassure de voir évoluer les CUMO en opération depuis 1996. C'est dans cette même foulée que les intervenants devraient se regrouper pour réagir aux attentes du milieu rural agricole. Ce faisant, nous vous invitons, vous producteurs agricoles, à prendre le risque bien calculé, comme nous avons osé le faire lors de la mise en œuvre des CUMA en 1991, avec les résultats obtenus jusqu'à maintenant. Après seize *(16)* ans, la formule CUMA fait de plus en plus partie du paysage agricole parce que les producteurs y croient. Alors, pourquoi pas la formule CUMO également ?