

# Besoins en constante évolution des sociétés émergentes et à forte croissance : stade du financement d'amorçage



6 FÉVRIER 2026 2 MIN DE LECTURE

## Expertises Connexes

- [Sociétés émergentes et à forte croissance](#)

Auteurs(trice): [Michael Grantmyre](#), [Steven Dickie](#), [Simon Hodgett](#)

Les sociétés qui sont au stade du financement d'amorçage doivent réfléchir à certaines questions stratégiques, notamment au chapitre des activités commerciales, de la dotation et de la conformité.

Les associés Michael Grantmyre, Sociétés émergentes et à forte croissance, Steven Dickie, Droit du travail et de l'emploi, et Simon Hodgett, Technologie, se penchent sur les priorités à ce stade, par exemple en ce qui concerne les relations avec les investisseurs, la structure du capital, la production de rapports, les ententes commerciales préparées pour les clients, l'intégration de la conformité réglementaire, les contrats de travail adéquats et les règles régionales sur l'emploi.

Visionnez la vidéo et [téléchargez le document correspondant](#) pour savoir comment bien réussir cette étape.

### Transcription

**Michael Grantmyre** : Bonjour! Aujourd'hui, nous allons parler des questions commerciales et d'emploi auxquelles font généralement face les sociétés à ce stade de développement. Je m'appelle Michael Grantmyre, et je suis un associé du groupe Sociétés émergentes et à forte croissance d'Osler. Je vous présente Steve Dickie, associé du groupe Droit du travail et de l'emploi, et Simon Hodgett, associé du groupe Technologie.

**Simon Hodgett** : Merci, Michael.

**Steve Dickie** : Bonjour, Michael.

**Michael Grantmyre** : Super! Avant de plonger dans les questions commerciales et d'emploi que je viens de mentionner, j'aimerais juste aborder quelques points dont il faut tenir compte au stade du financement d'amorçage. D'abord, vous venez d'obtenir de nouveaux capitaux; vous avez donc des investisseurs dans votre tableau de la structure du capital. C'est un bon moment pour revoir vos relations avec ces investisseurs, vos communications avec eux et la fréquence de vos échanges. C'est aussi une bonne idée de réfléchir à la façon dont vous allez gérer votre structure. Par exemple, il serait avantageux de recourir à un logiciel de gestion des tableaux. Enfin, la plupart des sociétés qui reçoivent des capitaux doivent produire des rapports financiers. Pensez à mettre à jour vos logiciels de comptabilité en

prévision de votre croissance et des attentes des investisseurs. Simon et Steve, à votre tour. J'ai quelques questions pour vous en ce qui concerne les enjeux commerciaux et d'emploi. Commençons avec Simon. Quels sont, selon vous, les principaux facteurs à prendre en considération dans le domaine commercial, et que devraient faire les sociétés qui mobilisent des capitaux pour répondre à leurs besoins en évolution?

**Simon Hodgett :** À ce stade, Michael, je crois qu'il y a plusieurs choses à garder à l'esprit. Premièrement, même si la société n'en est qu'à ses débuts et que ses ressources sont restreintes, c'est le bon moment de réfléchir à la gestion de vos contrats commerciaux. Ces contrats, surtout avec les clients, font partie intégrante de la société et sont de bons outils de vente. S'ils sont bien conçus et qu'ils sont professionnels, ils vous seront très utiles. On recommande normalement de miser sur la qualité dans les contrats, et chez Osler, nous avons conçu tout un processus pour aider les sociétés à conclure avec leurs clients des ententes adaptées à leurs activités actuelles, à leur stade de développement. De cette façon, la société arrive à se démarquer auprès du client sur le marché. C'est la première chose. La deuxième consiste à vérifier attentivement si les contrats correspondent aux réalités de l'entreprise. On ne veut pas que le client n'y voie qu'un gabarit, sans lien avec le but de l'entente. Au contraire, on veut lui montrer qu'on y a bien réfléchi, que le contrat correspond bien à l'entreprise et qu'il peut être adapté, à mesure que la société évolue.

**Michael Grantmyre :** Parfait. Merci beaucoup, Simon. Steve, quel est ton avis sur la question de l'emploi et des facteurs à prendre en compte par une société qui vient de mobiliser ses premiers capitaux?

**Steve Dickie :** Merci, Michael. S'il n'y a qu'une seule chose à retenir en tant que société émergente, c'est qu'il vous faut des contrats de travail valides dans le territoire où vous embauchez. Je ne le répéterai jamais assez. Au Canada, le contrat de travail écrit est la pierre angulaire de la gestion des risques en RH. Ce contrat ne règle pas tout, mais il réduit presque toujours l'ampleur des problèmes. Et dans la pratique? Dans la pratique, cela veut dire qu'il vous faut un vrai expert (pas ChatGPT ni des formulaires sur Internet ni un conseiller en RH). Vous aurez besoin de conseils spécialisés en matière d'emploi pour bien faire les choses, pour protéger votre société et vos investisseurs, et pour veiller à ce que les règles du jeu soient optimales pour tout le monde, au lieu de passer votre temps à éteindre des feux ou à payer des règlements, qui peuvent dépasser de beaucoup votre budget. C'est parce que les employés au Canada ont d'importants droits par défaut prévus par la common law. Au Québec, ça fonctionne un peu différemment, mais l'important, c'est de s'affranchir des protections par défaut de la common law et d'établir dans les contrats des protections conformes aux exigences législatives minimales, notamment sur les questions de cessation d'emploi et d'indemnité de départ parce qu'on ne se le cachera pas, il y aura toujours des erreurs d'embauche. Ainsi, le plus grand obstacle aux sociétés en démarrage est le manque de minutie ou de prévention. Ces erreurs coûtent à l'entreprise beaucoup d'efforts et d'argent quand les choses tournent mal ou quand il faut corriger le tir au prochain contrôle diligent. La clé, c'est de ne pas improviser en essayant de rédiger soi-même ses clauses de résiliation, mais plutôt de demander conseil à un partenaire de confiance pour la gestion des risques. Un dernier point à ce sujet : le processus est tout aussi important que le contenu quand on parle de contrats de travail. Ces contrats ne peuvent être antidatés. Au Canada, les employés doivent les signer avant d'entrer en poste. Sinon, le contrat risque d'être inexécutable. La plupart du temps, il y a des solutions, mais pas une fois que la relation est rompue. C'est donc important de bien faire les choses et d'avoir les bons documents pour gérer efficacement les risques dans ce domaine.

**Michael Grantmyre :** Bien dit, Steve. Merci. Simon, pour revenir à vous, la protection de la vie privée et la sécurité des données sont de plus en plus importantes, de nos jours. Pour les sociétés en développement dont nous parlons aujourd'hui, quels seraient, selon vous, les points clés à garder en tête?

**Simon Hodgett :** Vous avez tout à fait raison, et il faut tenir compte des droits dans ce domaine, surtout quand autant de nos clients recourent, d'une façon ou d'une autre, à l'intelligence artificielle, un procédé qui dépend de l'utilisation et de l'acquisition légitimes de données. Je pense donc que c'est important, dès le départ et encore plus à ce stade du développement, d'adopter une approche de conformité à laquelle la protection de la vie privée est intégrée. La conformité devrait faire partie de l'ADN de la société. On peut notamment adopter des politiques de base sur la protection des renseignements personnels, pour mettre en place une culture de respect de la vie privée dans l'organisation, même à ce stade relativement précoce. Il peut aussi y avoir d'autres domaines de conformité, par exemple si la société opère dans le secteur des services financiers ou des soins de santé, ou dans les cas où il faut vraiment réfléchir au produit, à la conception, à la collecte de renseignements, etc., pour s'assurer que la conformité a une place centrale dans les procédés.

Ce sera encore plus important, à mesure que l'entreprise se développera. Au début, on a souvent tendance à donner plus de marge de manœuvre parce qu'on sait que les ressources sont limitées, mais des pratiques de conformité devraient être créées dès ce stade. Dans certains cas, on verra que la politique de protection de la vie privée est liée de près à l'utilisation et à la méthode de collecte de l'information, pour garantir très sérieusement la conformité. Je dirais donc qu'il est important, à ce stade, d'en tenir compte dans l'entreprise et d'employer les bonnes personnes, les bons processus, etc. Ensuite, plus la société grandit, plus la question de la conformité sera complexe, mais c'est à cette étape-ci qu'on met les choses en place pour plus tard.

**Michael Grantmyre :** C'est logique. Merci, Simon. Steve, revenons à vous avant de finir. Vous avez mentionné le Québec, tantôt, et certains des facteurs à prendre en considération. Pourriez-vous nous en dire un peu plus sur les différences en matière d'embauche entre les provinces et territoires?

**Steve Dickie :** La grande majorité des sociétés financées par capital-risque relèvent du droit du travail provincial. Autrement dit, vous allez devoir porter attention aux particularités des lois sur l'emploi de chaque province. Entre les provinces de common law comme l'Ontario, la Colombie-Britannique et l'Alberta, il y a certaines différences, mais dans l'ensemble, les principes sont semblables, voire identiques. Le Québec est un cas à part, et pas juste dans le domaine de l'emploi. On voit souvent trois situations distinctes en ce qui a trait à la gestion des risques et à la conformité législative, soit une pour le Canada au complet, une pour le Québec seulement et une pour le reste du pays. Parmi les éléments dont il faut tenir compte pour exploiter une entreprise et embaucher des employés au Québec, il y a les lois sur la langue française et l'utilisation du français au travail, ainsi que le fait qu'en général, aux termes du *Code civil*, les clauses de résiliation et les contrats de travail n'ont pas nécessairement force exécutoire ou ne lient pas les tribunaux.

Cela peut créer un certain degré d'imprévisibilité en ce qui concerne vos contrats avec vos employés. Enfin, fait important, après deux ans d'emploi, bon nombre d'employés québécois bénéficient d'une protection comparable à celle du personnel syndiqué, ce qui complique vos changements à l'effectif, y compris en cas de problèmes de rendement. Quand vous recrutez au Québec, une province qui peut être très prometteuse dans le secteur des technologies, notamment dans la région du Grand Montréal, il faut donc mettre en place des systèmes pour faire en sorte que les employés soient évalués et que les décisions à leur sujet soient prises avant le jalon important de deux ans, soit autour de leur 18<sup>e</sup> au 20<sup>e</sup> mois d'emploi. En conclusion, je dirais, comme je l'ai mentionné plus tôt, que s'il y a une chose à retenir, c'est de conclure de bons contrats de travail. La deuxième chose à retenir serait sans doute d'adopter une politique sur la violence et le harcèlement.

Parmi toutes les politiques exigées par la loi, c'est celle qui entre le plus souvent en jeu, étant

donné les différences dans la population active et les perceptions concernant les normes et des attentes sur le lieu de travail. L'établissement d'une politique conforme aux exigences législatives dans les provinces ou territoires où vous avez des employés peut vous éviter bien des maux de tête. D'ailleurs, on a vu des gens utiliser l'absence de telles politiques à mauvais escient quand surviennent des conflits ou des divisions parmi les fondateurs. Pour protéger la société, il est donc essentiel d'avoir une sorte de liste de contrôle et de tri à suivre afin de respecter les règles en matière d'emploi.

**Michael Grantmyre** : Un gros merci à vous deux, Steve et Simon, de nous avoir donné votre avis sur certains de ces points très importants pour les sociétés en développement. Je rappelle aux fondateurs d'entreprise qui regardent cette vidéo qu'ils peuvent s'adresser à Osler, et en particulier à Steve et à Simon, pour obtenir de l'aide dans les domaines de l'emploi et des technologies commerciales. Merci beaucoup.

Osler, le plus important cabinet d'avocats du Canada pour les sociétés émergentes et à forte croissance et pour les investisseurs en capital de risque, offre à ses clients une expérience inégalée tout au long de leur cycle de vie, de la création à la sortie. Fort de la plus grande équipe spécialisée et du plus grand volume de clients et d'opérations, Osler apporte à la table une profondeur de vue et une expertise que nul autre cabinet ne peut offrir. Le cabinet serait ravi de vous aider à élaborer et à mettre en œuvre un plan stratégique, et de discuter avec vous des modes de facturation qui conviendraient à la portée de votre projet et à votre budget juridique. Visitez la [page Web de notre groupe Sociétés émergentes et à forte croissance](#) ou communiquez avec un de nos avocats pour en savoir plus.