



*Mémoire déposé dans le cadre de la consultation
sur la transformation des milieux de travail par le
numérique du ministère du Travail du Québec.*

janvier 2025

FCEI
FÉDÉRATION CANADIENNE
DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE
En affaires pour vos affaires.

Table des matières

Introduction	3
Le fardeau administratif et réglementaire des PME québécoises pèse trop lourd	4
Des PME québécoises qui se relèvent à peine	5
Modes d'organisation du travail	8
Transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique	16
Encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail	18
Conclusion	27
Sommaire des recommandations	28

Introduction

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est le plus grand regroupement de petites et moyennes entreprises (PME), comptant 100 000 membres au pays, dont 22 000 au Québec. Elle représente des entrepreneurs œuvrant dans toutes les régions du Québec et souhaite, par ce mémoire, faire entendre leur voix. Les PME font battre le cœur de l'économie du Québec et de toutes ses régions administratives.

Dans le cadre des consultations en cours, nous recommanderons diverses avenues afin de démontrer la nécessité d'une grande flexibilité et d'un accompagnement accru du gouvernement envers les PME qui sont nombreuses à vouloir profiter des opportunités engendrées par la transformation des milieux de travail par le numérique. En effet, la pénurie de main d'œuvre qui persiste depuis quelques années pousse les PME à trouver des solutions pour s'adapter et l'automatisation des processus se démarque comme la solution la plus efficace. En septembre 2021, une étude de la FCEI a montré que l'automatisation constituait une option prometteuse : pour 33 % des PME qui l'utilisent, elles donnent un taux de réussite de 81 %¹.

Nous avons sondé nos membres sur les différentes thématiques proposées dans le cadre de cette consultation. Les résultats révèlent que près des deux tiers (60 %) des PME québécoises sont d'accord que la mise en œuvre de nouvelles technologies dans l'entreprise améliore les conditions de travail de leurs employés².

Il apparaît donc essentiel de demeurer attentif à ces questions tout en faisant preuve de prudence afin d'éviter d'introduire des réglementations supplémentaires susceptibles de générer plus de problèmes.

¹ FCEI, *L'automatisation : un processus loin d'être automatique pour les PME québécoises*, décembre 2023, 14 p. Consultation en ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/Automatisation-Quebec%202023.pdf>

² FCEI, sondage *Votre voix* - janvier 2025, du 9 au 22 janvier 2025, données préliminaires, données du Québec, n = 295. Question : « Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les énoncés suivants concernant le virage numérique des milieux de travail? » (Sélectionner une réponse par ligne).

Le fardeau administratif et réglementaire des PME québécoises pèse trop lourd

Une des grandes priorités pour les dirigeants de PME québécoises est de réduire leur fardeau administratif et réglementaire, car cela leur donnerait plus de temps pour s'occuper de leur entreprise. Dans une enquête réalisée en novembre 2023, menée auprès des membres de la FCEI, il apparaît que 94 % des propriétaires de PME jugent très important (69 %) ou assez important (25 %) que le gouvernement du Québec allège les lourdeurs bureaucratiques³.

Une nouvelle étude⁴ de la FCEI révèle que les entreprises du Québec ont dépensé en 2024 près de 10,9 G\$ pour se conformer aux réglementations fédérales, québécoises et municipales. Ce rapport met en évidence une distinction d'importance entre une réglementation dite justifiée (bénéfique à la santé, à la sécurité, à l'environnement, etc.) et à une réglementation excessive dite « paperasserie », qui a peu, voire aucun avantage. Même s'il est difficile de savoir précisément à quelle proportion du fardeau réglementaire correspond la paperasserie, les propriétaires de PME ont estimé qu'il serait possible de réduire de l'ordre de 31 % les formalités administratives sans nuire à l'intérêt public. À l'échelle canadienne, le temps consacré spécifiquement à la paperasserie a augmenté de 35 % depuis 2020, passant de 189 heures en 2020 à 256 heures en 2024⁵.

Ces constats sont compréhensibles lorsque nous analysons le nombre d'heures, mais surtout les coûts associés à la conformité réglementaire jugée non nécessaire. En 2024, le coût annuel de la réglementation et de la paperasserie pour les entreprises de moins de 5 employés au Canada s'élevait à 10 208 \$ par employé, soit plus de 5 fois celui des entreprises ayant au moins 100 employés (1 374 \$).

La paperasserie a une incidence non seulement sur les coûts des entreprises, mais aussi sur le temps que leurs propriétaires consacrent à la bureaucratie. Ici encore, le poids est plus lourd pour les petites entreprises. En effet, les PME canadiennes de moins de 5 employés ont consacré en moyenne 198 heures par employé pour se conformer à la réglementation, alors que les entreprises d'au moins 100 employés n'y ont consacré que 8 heures en moyenne par employé⁶. Ne pas alourdir le fardeau réglementaire des entreprises devrait être une priorité du législateur québécois.

³ FCEI, Sondage Votre voix - novembre 2023, du 2 au 20 novembre 2023, résultats finaux, données Québec, n = 568.

⁴ FCEI. *Rapport sur la paperasserie au Canada : le coût de la réglementation pour les PME*, 7e édition, 2025.

⁵ FCEI. *Rapport sur la paperasserie au Canada : le coût de la réglementation pour les PME*, 7e édition, 2025.

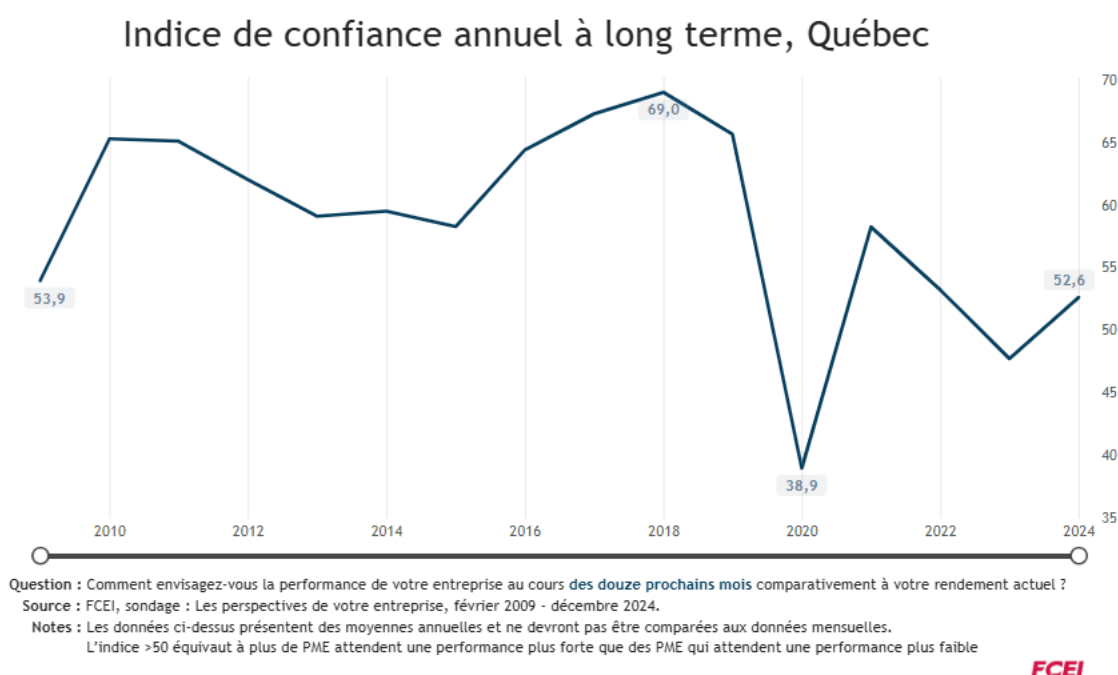
⁶ FCEI. *Rapport sur la paperasserie au Canada : le coût de la réglementation pour les PME*, 7e édition, 2025.

Des PME québécoises qui se relèvent à peine

Chaque année, la FCEI publie sa rétrospective annuelle visant à récapituler la confiance, les attentes et les perspectives des chefs de PME québécoises à l'égard de la situation générale des affaires.

L'année 2024 a été marquée par une stagnation relative de l'indice de confiance des PME québécoises, selon les résultats annualisés⁷, pour le Québec, du Baromètre des affaires^{MD}. Cet indice a clôturé à 52,6, enregistrant ainsi une légère hausse par rapport à l'année précédente, où il s'élevait à 47,7 (Figure 2).

Figure 2 : Indice de confiance annuel à long terme, Québec



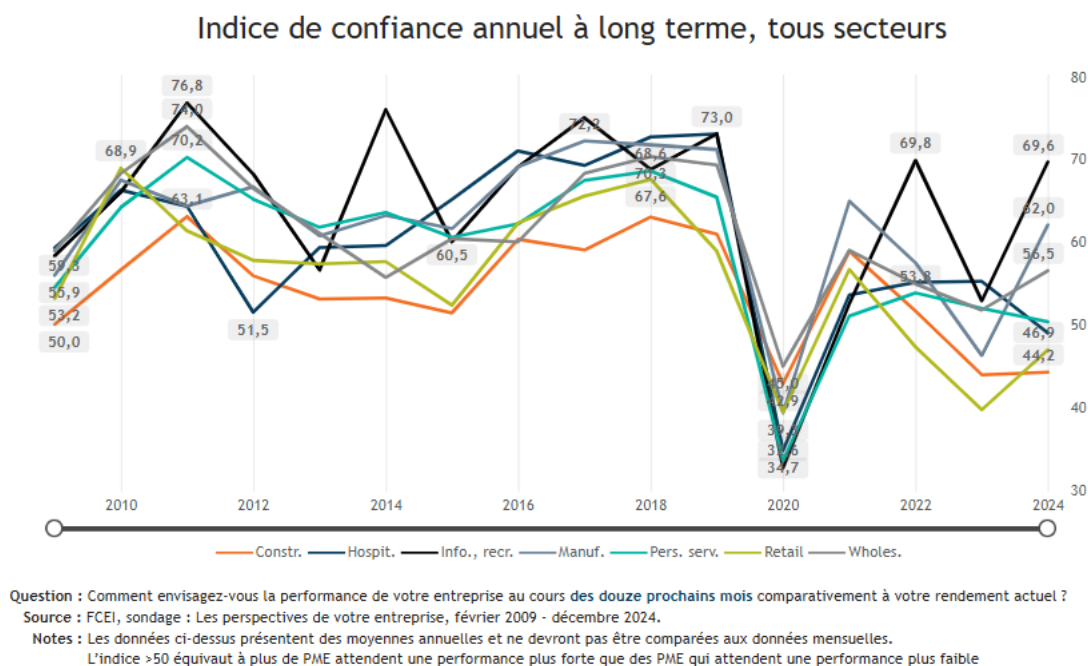
Bien que l'indice de confiance des PME québécoises pour 2024 soit légèrement supérieur à celui de l'année précédente, une proportion importante de dirigeants de PME demeurent pessimistes quant à la performance de leur entreprise pour l'année à venir. Soulignons néanmoins que l'indice remonte timidement, ce qui laisse présager une augmentation de la confiance à court et moyen terme. Depuis, une grande incertitude plane avec la possible guerre tarifaire avec notre plus important partenaire commercial.

L'analyse de l'indice de confiance par secteur révèle des tendances contrastées. Certains secteurs enregistrent une croissance notable de leur indice de confiance, tels que le

⁷ FCEI, Baromètre des affaires^{MD}, Rétrospective 2024. Consultation en ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/fr/rapports-de-recherche/barometre-des-affaires-retrospective>

manufacturier (62,0), le commerce de gros (56,5) et l'information et les arts (69,6). En revanche, d'autres secteurs connaissent un déclin significatif, comme la construction (44,2), l'hébergement (49,0) et les services personnels (50,3) (Figure 3).

Figure 3 : Indice de confiance annuel à long terme pour certains secteurs



FCEI

Deux points se dégagent de la répartition des indices de confiance par secteur. D'une part, certains secteurs, comme le manufacturier, le commerce de gros et l'information et les arts, semblent bénéficier d'une stabilité ou même d'une croissance, ce qui pourrait refléter une adaptation réussie aux défis économiques actuels. Toutefois, les secteurs qui vont bien sont ceux qui seront les plus affectés par l'imposition de tarifs douaniers des États-Unis. D'autre part, des secteurs comme la construction, l'hébergement et les services personnels montrent des signes de fragilité, ce qui pourrait indiquer une vulnérabilité à court et moyen terme.

En 2024, 49 % des dirigeants de PME identifient la pénurie de main-d'œuvre qualifiée comme leur principale limite en matière de ventes (Figure 4). Les secteurs de la construction (77 %), des services personnels (65 %) et du manufacturier (45 %) sont particulièrement touchés par cette pénurie. Cette insuffisance de personnel qualifié ralentit la capacité de production et d'innovation des entreprises. À égale position avec la pénurie de main-d'œuvre qualifiée comme limite majeure pour les PME est la demande insuffisante (49 %), affectant surtout les secteurs du commerce de détail (56 %) et de l'hébergement (51 %). Soulignons également le manque de fonds de roulement comme contrainte en matière de ventes pour les PME, une augmentation de six points de pourcentage par rapport à 2023. Le manque de fonds de roulement empêche les chefs de PME d'investir dans leur développement, qu'il s'agisse

d'embaucher plus de personnel ou d'améliorer leur production, exacerbant ainsi leur stagnation. Ces facteurs combinés ont ralenti l'expansion des PME et leur capacité à augmenter leurs ventes.

Figure 4 : Limites en termes de ventes 2024



La nouvelle année semble apporter son lot de rebondissements pour les dirigeants de PME. Il y a une insécurité liée aux futurs tarifs douaniers avec les États-Unis, une insécurité liée au manque d'énergie et des hausses de ses coûts, des craintes liées à la baisse des travailleurs étrangers temporaires ainsi que des plans de relève à préparer pour des entrepreneurs de plus en plus nombreux à passer le flambeau. Pour assurer l'avenir de l'économie des régions et améliorer le sort de plus de deux millions de Québécois qui travaillent dans une PME, le gouvernement du Québec doit faire de 2025 l'année des petites et moyennes entreprises. Il n'est pas le temps d'ajouter de nouvelles formalités réglementaires, règles, règlement, lois ou coûts qui vont être négatives pour nos PME, leurs employés et pour l'économie. Le gouvernement du Québec doit être très prudent avec la présente consultation et adopter des règles trop rapidement, trop lourde ou qui ne régleront un problème qui n'existe pas.

Modes d'organisation du travail

Le travail à distance et les lois du travail

Les lois du travail sont-elles adaptées aux enjeux du télétravail? Si non, quelles modifications législatives devraient être apportées et pourquoi?

Le contexte du télétravail ne modifie pas les droits et obligations des employeurs et des travailleuses et travailleurs. Les lois du travail s'appliquent en tout temps, de même que les conventions collectives existantes. C'est ce qu'avait statuer les membres du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre dans leur avis sur le télétravail, à savoir que le cadre juridique actuel s'applique en contexte de télétravail pour tous les milieux de travail⁸.

En effet, le télétravail, en tant que modalité de travail, est déjà régi par le cadre juridique applicable à tout contrat de travail ou convention collective, incluant notamment le Code civil du Québec, le Code du travail, la Loi sur les normes du travail (LNT), la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, ainsi que la Loi sur la protection des renseignements personnels et la Charte des droits et libertés. Bien que conçu pour un cadre traditionnel de travail sous supervision directe, ce cadre normatif s'applique également au télétravail, tout en nécessitant un équilibre entre le droit de gérance de l'employeur et le droit à la vie privée des employés. Un consensus avait été établi par les membres du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre dans leur avis sur le télétravail sur l'application du cadre juridique actuel à tous les milieux de travail en télétravail.

De plus, la Loi sur la santé et la sécurité du travail stipule que, sous réserve de toute disposition inconciliable, notamment eu égard au lieu de travail, les dispositions de la loi s'appliquent au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur⁹.

Dans un contexte où les entrepreneurs sont déjà préoccupés et engagés à se conformer à la Loi 25 au Québec¹⁰ et au projet de loi C-27 au fédéral¹¹, il apparaît essentiel de ne pas les surcharger davantage avec de nouvelles réglementations qui s'avèrent inutiles dans ce cas-ci.

Recommandation

La FCEI est d'avis que les lois du travail sont actuellement adaptées aux enjeux du télétravail et qu'aucune modification législative n'est nécessaire pour gérer cette réalité.

⁸ Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, « Avis sur le télétravail », 2020. Consultation en ligne : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis_CCTM_teletravail.pdf

⁹ Loi sur la santé et la sécurité du travail, chapitre S-2.1, (mise à jour : 2024). Consultation en ligne : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>

¹⁰ Loi qui modifie le volet « protection des renseignements personnels » de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels et la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé

¹¹ Loi édictant la Loi sur la protection de la vie privée des consommateurs, la Loi sur le Tribunal de la protection des renseignements personnels et des données et la Loi sur l'intelligence artificielle et les données et apportant des modifications corrélatives et connexes à d'autres lois

Est-ce que les lois du travail sont adaptées aux enjeux liés aux travailleurs québécois qui travaillent pour des employeurs situés à l'étranger ? Si non, quelles modifications législatives devraient être apportées ?

La FCEI se questionne sur la pertinence de cet enjeu et sur l'impact pour le gouvernement du Québec. En effet, la capacité de l'État québécois à exercer un pouvoir sur des entreprises étrangères est limitée, notamment lorsque ces dernières n'ont pas d'établissement ou de présence physique sur son territoire. Si un individu choisit de travailler depuis le Québec pour une entreprise située dans un autre pays, il doit être conscient des risques associés à cette relation de travail, particulièrement en ce qui concerne l'application des lois québécoises. En l'absence d'un lien suffisant entre l'entreprise et le Québec, l'État dispose de peu de leviers pour régir ses pratiques ou garantir l'application des normes québécoises, comme la protection contre un congédiement sans préavis. Ainsi, il semble peu réaliste d'envisager un cadre réglementaire permettant à l'État québécois d'intervenir efficacement dans de tels cas.

Comment garantir un lieu de travail sain et exempt de dangers liés à la santé et à la sécurité dans un contexte de télétravail ?

De façon générale, les droits et obligations des travailleuses, travailleurs et employeurs demeurent sensiblement les mêmes en contexte de télétravail. Dans la prise en charge de la santé et de la sécurité en télétravail, les travailleuses, les travailleurs et l'employeur ont une responsabilité partagée¹².

Le télétravail peut être associé à différents types de risques. Tous les contextes de télétravail présentent des risques, et l'employeur doit en tenir compte dans son programme de prévention mis en place dans l'établissement ainsi que dans sa démarche de prévention qui permet d'identifier, de corriger et de contrôler les risques, dont ceux associés au télétravail.

En cas de lésion professionnelle, une travailleuse ou un travailleur en télétravail qui est domicilié au Québec pourrait être indemnisé dans certaines situations. Le médecin devra attester que la lésion professionnelle est en lien avec le télétravail, et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) fera l'analyse de la réclamation. La CNESST applique les mêmes conditions et règles lors de l'analyse de l'admissibilité d'une lésion professionnelle, que celle-ci soit survenue en télétravail ou ailleurs¹³.

¹² « Participation des travailleuses et travailleurs à la prise en charge de la SST | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST ». Consultation en ligne : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/conditions-gagnantes-en-sante-securite-travail/participation-prise-charge-sst>. [https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/conditions-gagnantes-en-sante-securite-travail/participation-prise-charge-sst#:~:text=La%20participation%20des%20travailleuses%20et, travailleurs%20\(syndiqu%C3%A9s%20et%20non%20syndiqu%C3%A9s\)](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/conditions-gagnantes-en-sante-securite-travail/participation-prise-charge-sst#:~:text=La%20participation%20des%20travailleuses%20et, travailleurs%20(syndiqu%C3%A9s%20et%20non%20syndiqu%C3%A9s))

¹³ « Prévention des risques liés au télétravail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST ». Consultation en ligne : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/teletravail/prevention-risques-teletravail>.

De plus, la CNESST offre depuis 2021 des outils pour soutenir les milieux de travail qui souhaitent implanter ou encadrer le télétravail. Ces outils visent à susciter un dialogue entre l'employeur et son personnel pour assurer une compréhension commune des modalités du télétravail, en fonction de la réalité et des besoins de chaque milieu.

Le premier outil, intitulé *Aide à la rédaction d'une politique sur le télétravail*, présente les principaux sujets pouvant être traités dans une politique sur le télétravail et propose des éléments de réflexion ainsi que des exemples de formulations pouvant guider la rédaction d'une telle politique. La CNESST a également conçu un second outil, *Aide à la rédaction d'une entente individuelle de télétravail*, pour les modalités individuelles de la prestation en télétravail devant être précisées dans une entente entre l'employeur et l'employé. La CNESST rend également disponible l'*Aide-mémoire en santé et sécurité du travail* pour aider les milieux de travail à identifier les risques (ergonomiques, psychosociaux, etc.) pouvant être associés au télétravail¹⁴.

Les lois liées à la santé et sécurité du travail ont subies leurs plus importantes modifications. La récente réforme adoptée en septembre 2021 - en pandémie où le télétravail était bien présent - a apportées son lot de modifications et l'ajout de coûts et de fardeau administratif pour les entreprises. Aucune autre modification défavorisant l'employeur ne devrait être adoptée.

Recommandations

La FCEI est d'avis que le cadre légal actuel ainsi que les outils rendus disponibles par la CNESST sont suffisants pour garantir un lieu de travail sain et exempt de dangers liés à la santé et à la sécurité dans un contexte de télétravail.

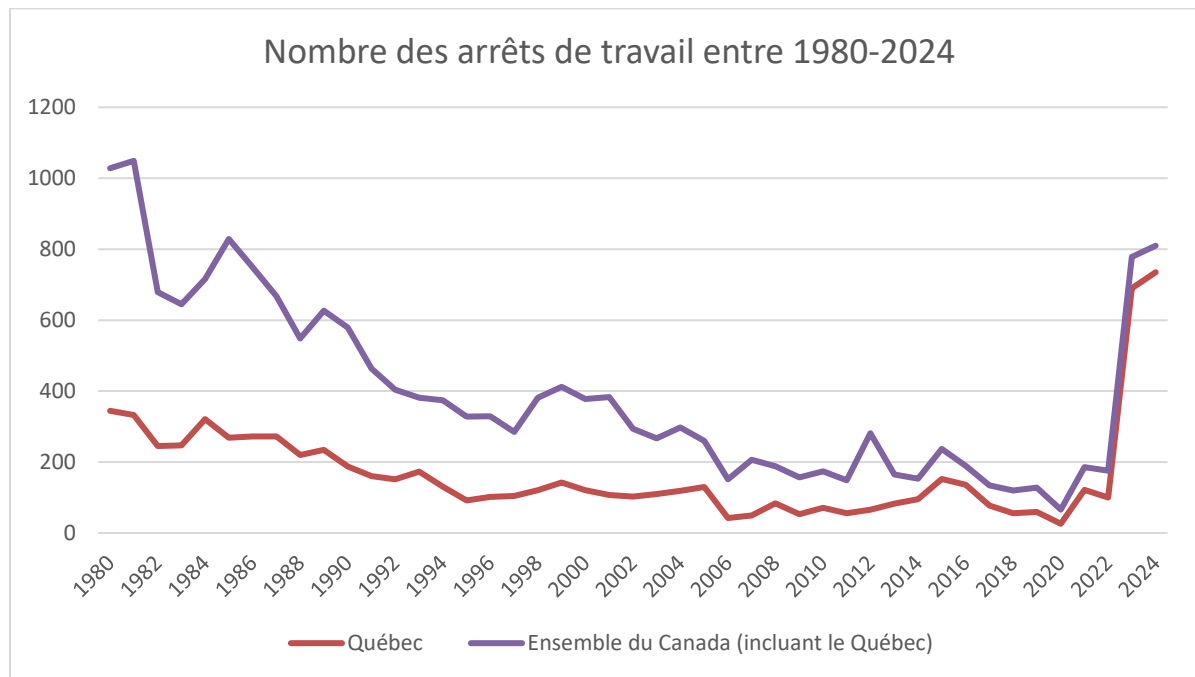
De plus, la FCEI propose de limiter la responsabilité de l'employeur pour les accidents survenant à domicile en exigeant que les employés certifient eux-mêmes que leur environnement de télétravail est sécuritaire.

¹⁴ « Télétravail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST ». Consultation en ligne : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/teletravail>.

Les moyens de pression en contexte de télétravail

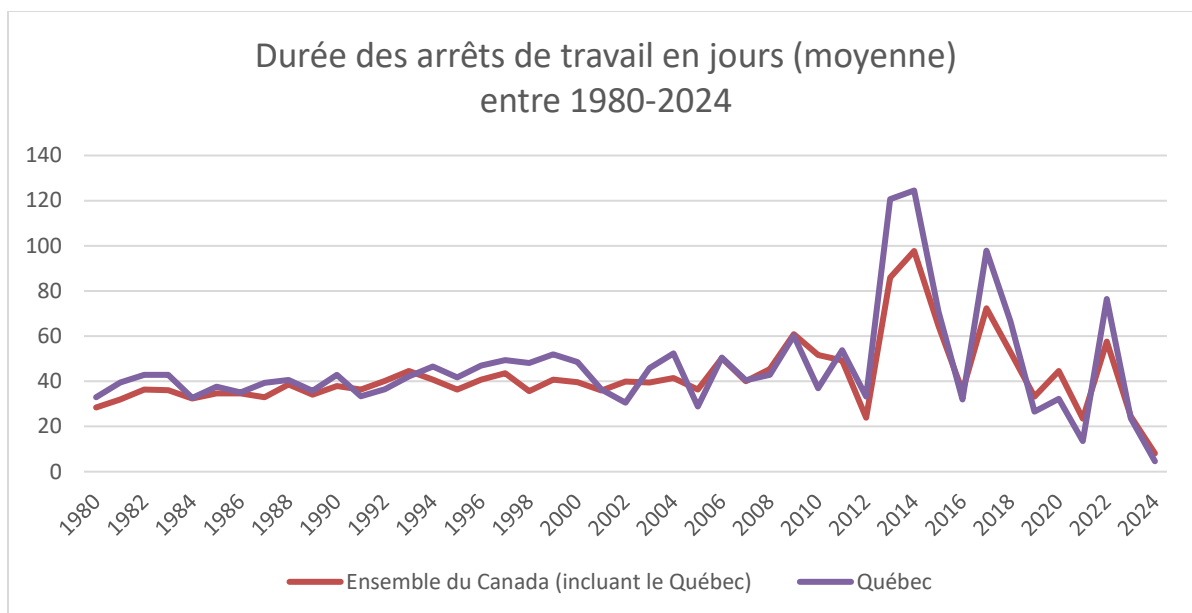
Est-ce que le Code du travail nécessite d'être adapté face à la réalité du télétravail ? Si oui, pourquoi et quelles seraient les adaptations nécessaires ?

Au cours des deux dernières années, les conflits de travail ont eu un impact particulièrement lourd sur PME du Québec. En 2024, le Québec représentait à lui seul 91 % des conflits de travail au Canada (735 sur 810)¹⁵.



Ces données illustrent non seulement la fréquence élevée des conflits de travail au Québec, mais aussi leur ampleur et leurs conséquences disproportionnées pour l'économie provinciale et les entreprises locales. Les PME ont été particulièrement affectées par ces arrêts de travail, subissant des pertes de productivité significatives.

¹⁵ Statistique Canada Gouvernement du Canada, « Arrêts de travail au Canada selon la juridiction, l'industrie basé sur le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et l'indice à la vie chère (IVC), Emploi et Développement social Canada - Programme du travail occasionnel (nombre sauf indication contraire) ». Consultation en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410035201>.



Ces tendances mettent en évidence la nécessité d'éviter des modifications législatives ou réglementaires qui pourraient aggraver la situation. Il serait plutôt pertinent de chercher des solutions favorisant la stabilité et la productivité, tout en soutenant les PME pour qu'elles puissent continuer à jouer leur rôle moteur dans l'économie québécoise.

Analyse des conflits de travail dans un contexte évolutif

Malgré l'évolution des modes d'organisation du travail, notamment avec l'adoption accrue du télétravail, les conflits de travail sont non seulement toujours présents, mais également plus nombreux qu'auparavant. Cette réalité, en apparence paradoxale dans un contexte où l'on suppose un paradigme, démontre que les changements structurels dans les milieux de travail n'ont pas diminué la fréquence des différends.

Ces observations renforcent l'idée que des modifications législatives ou réglementaires supplémentaires ne sont pas nécessaires. En effet, le cadre actuel, bien qu'éprouvé par des tensions accrues, semble suffisant pour gérer ces situations. Toute intervention visant à modifier les règles en vigueur risquerait d'aggraver les déséquilibres ou d'introduire des effets indésirables qui pourraient nuire à la stabilité économique et sociale, notamment pour les PME.

Le droit à la déconnexion

Quels changements législatifs et/ou réglementaires pourraient favoriser la déconnexion des travailleurs au Québec ?

Une approche flexible et adaptée pour gérer l'hyperconnectivité en milieu de travail

La FCEI a contribué à la consultation publique organisée par le Comité consultatif sur le droit à la déconnexion pour fournir des recommandations à la ministre fédérale du Travail en 2021.

Il avait alors été conclu que le *Code canadien du travail* (et ses règlements) contenait déjà plusieurs dispositions encadrant les heures de travail et la rémunération équitable pour les services rendus. Les employeurs reconnaissent l'importance de garantir un équilibre positif entre la vie professionnelle et personnelle, ainsi que la nécessité de gérer adéquatement la connectivité pour prévenir l'épuisement professionnel et les impacts négatifs sur la santé mentale. Toutefois, ils estimaient qu'un droit à la déconnexion légiféré ne résoudrait pas efficacement les problèmes liés à « l'hyperconnectivité ». Ils jugeaient que les protections alors offertes par le *Code canadien du travail* étaient suffisantes et que les milieux de travail étaient mieux placés pour gérer les répercussions des technologies de communication dans ce cadre existant.

En outre, dans le contexte d'une économie mondiale hautement interconnectée et fonctionnant 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, il avait été mis de l'avant qu'une législation sur le droit à la déconnexion pourrait réduire la flexibilité essentielle aux entreprises pour collaborer avec des partenaires provinciaux et internationaux. Une telle mesure aurait également pu nuire à l'efficacité d'autres droits et privilèges prévus par le Code, comme les modalités de travail flexibles.

Chaque milieu de travail ayant ses spécificités, il avait été avancé qu'une approche universelle serait inadaptée, mais qu'il serait bénéfique que le gouvernement sensibilise aux enjeux de l'hyperconnectivité et encourage les employeurs et les employés à les traiter dans le cadre existant. Cela dans le but de préserver la flexibilité des lieux de travail, prendre en compte les réalités locales et, dans les environnements syndiqués, respecter les relations établies entre les syndicats et les employeurs.

Il avait également été recommandé au gouvernement d'éviter d'imposer des exigences législatives ou réglementaires spécifiques concernant le droit à la déconnexion mais plutôt d'encourager les parties prenantes à élaborer des politiques adaptées, visant à promouvoir un équilibre sain entre travail et vie personnelle.

Communication en cas d'urgence : une exception essentielle au droit à la déconnexion

Dans de nombreuses industries, il est extrêmement important que les travailleurs restent joignables afin de s'assurer que les urgences et les situations dangereuses soient traitées, ou pour informer les employés de situations potentiellement risquées.

Bien qu'il soit généralement admis que le fait d'être constamment connecté devrait être découragé, il avait été recommandé que tout droit législatif relatif à la déconnexion devait

être conçu de manière à permettre aux employeurs de contacter les travailleurs en cas d'urgence et de communiquer des informations essentielles en matière de santé et de sécurité.

Importance de la flexibilité pour la compétitivité des entreprises québécoises

Il avait également été mis de l'avant que la flexibilité est cruciale pour permettre aux entreprises sous réglementation fédérale de rester compétitives.

Dans le contexte d'une économie mondialisée, ces employeurs opèrent souvent à travers plusieurs fuseaux horaires et juridictions, nécessitant parfois de travailler à des heures variées. Il convient de souligner que les régimes de rémunération des employés tiennent déjà compte de ces réalités, ce qui permet d'accommoder ces exigences opérationnelles tout en respectant les droits des travailleurs.

Il avait donc été recommandé que toute considération sur le droit à la déconnexion devrait être formulée de manière à garantir que les employeurs conservent une certaine flexibilité, dans le cadre du régime actuel des heures de travail prévu par le Code.

De plus, il avait été recommandé que toute considération concernant un droit à la déconnexion devrait inclure une évaluation minutieuse du calendrier de mise en œuvre, afin d'éviter d'imposer de nouvelles charges administratives aux employeurs.

Modifications législatives visant à soutenir les employés des milieux de travail sous réglementation fédérale

Le 20 juin 2024, la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2024* (projet de loi C-69) a reçu la sanction royale. Au cours de l'année 2025, les employeurs auront l'obligation d'instaurer une politique du droit à la déconnexion qui limiterait les communications liées au travail à l'extérieur des heures de travail prévues à l'horaire. Les employeurs auront également l'obligation de réviser et de mettre à jour la politique aux trois ans, de consulter les employés lors de l'élaboration et de la mise à jour de la politique, de créer un registre des renseignements concernant la politique et les consultations, d'afficher la politique et de la fournir aux employés¹⁶.

Politique écrite sur la déconnexion au travail de l'Ontario¹⁷

En Ontario, des exigences en matière de déconnexion au travail ont été ajoutées à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) le 2 décembre 2021.

Depuis 2023, les employeurs comptant 25 salariés ou plus au 1^{er} janvier de chaque année doivent adopter une politique écrite sur la déconnexion du travail avant le 1^{er} mars de cette même année. Ils sont également tenus de fournir une copie de cette politique écrite à tous les employés dans les 30 jours civils qui suivent la préparation de la politique ou la modification de la politique (si une politique existante est modifiée).

¹⁶ Emploi et Développement social Canada, « Modifications législatives visant à soutenir les employés des milieux de travail sous réglementation fédérale », 21 juin 2024, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2024/06/modifications-legislatives-visant-a-soutenir-les-employes-des-milieux-de-travail-sous-reglementation-federale.html>.

¹⁷ « Politique écrite sur la déconnexion du travail | Votre guide de la Loi sur les normes d'emploi | ontario.ca ». Consultation en ligne : <http://www.ontario.ca/fr/document/votre-guide-de-la-loi-sur-les-normes-demploi-0/politique-ecrite-deconnexion-travail>.

Le contenu de la politique est déterminé par l'employeur, qui peut choisir d'élaborer une politique unique applicable à l'ensemble des employés, ou des politiques distinctes adaptées à différents groupes d'employés, contenues dans un ou plusieurs documents.

Cette flexibilité permet aux employeurs d'adapter leurs politiques aux besoins et réalités des différents groupes de travailleurs.

Recommandations

La FCEI n'estime pas nécessaire l'adoption d'un droit à la déconnexion légiféré pour résoudre les problèmes liés à « l'hyperconnectivité ».

Advenant toutefois que le gouvernement décide d'aller de l'avant dans la mise en place d'une politique du droit à la déconnexion, la FCEI l'encourage à adopter des exigences similaires à celles de l'Ontario décrites plus haut pour assurer une flexibilité qui est nécessaire aux employeurs et qui ne visent pas les entreprises de moins de 25 employés.

Transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique

Le statut indéfini des plateformes numériques et de leurs travailleurs

Des changements sont-ils nécessaires concernant les droits et obligations des travailleurs de plateformes numériques ? Si oui, quels changements pourraient leur assurer des conditions minimales de travail ?

Tel qu'analysé par le Groupe de travail sur l'économie collaborative (GTEC)¹⁸, le travail via une plateforme représente une innovation dans la mise en relation entre l'offre et la demande de travail rémunéré. Bien que ce mode d'organisation repose sur des relations contractuelles souvent considérées comme non salariées, il remet en question les cadres traditionnels du droit du travail et pose des défis importants pour les PME et les travailleurs.

Le droit du travail repose actuellement sur une distinction binaire entre salariés, qui bénéficient d'avantages sociaux, et non-salariés, qui n'en bénéficient pas. Cette dichotomie est incompatible avec la réalité des plateformes numériques, où le travail à la demande est au cœur du modèle d'affaires.

Notre récent sondage montre que 31 % des PME québécoises considèrent que les travailleurs des plateformes numériques devraient être vus comme des travailleurs indépendants, tandis qu'un pourcentage significatif (44 %) reste indécis¹⁹. Cela reflète un manque d'information sur ce modèle de travail auprès des dirigeants de PME.

Deux approches dominent le débat :

1. Une approche stricte basée sur le modèle salarié, qui impose des réglementations rigides et met en péril le modèle économique des plateformes.
2. Une approche novatrice, qui propose une troisième voie, permettant d'offrir des avantages sociaux et des protections sans recourir au statut de salarié.

La Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques de l'Ontario explore une voie intermédiaire entre le statut de salarié et celui de travailleur indépendant. Elle propose un cadre novateur pour protéger les travailleurs de plateformes numériques tout en respectant leur indépendance. Les points essentiels incluent :

- Salaire minimum garanti pour chaque tâche effectuée.
- Périodes de paie régulières incluant pourboires et gratifications.
- Protection des revenus, interdisant les déductions non autorisées par la loi.

¹⁸ Rapport du groupe de travail sur l'économie collaborative, « Comprendre. Encadrer. Accompagner. », 2018. Consultation en ligne : https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/entrepreneuriat/economie_collaborative/rapport_gtec.pdf.

¹⁹ FCEI, sondage Votre voix - janvier 2025, du 9 au 22 janvier 2025, données préliminaires, données du Québec, n = 296. Question : « Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les énoncés suivants concernant le virage numérique des milieux de travail? » (Sélectionner une réponse par ligne).

- Droit à l'information sur la rémunération, les critères d'attribution des tâches et l'évaluation de la performance.
- Préavis en cas de suppression de l'accès, avec explication écrite sauf en cas d'inconduite grave.
- Résolution des différends en Ontario et protection contre les représailles.

Ce modèle, applicable aux travailleurs non-salariés, offre une troisième voie conciliant flexibilité et droits fondamentaux. Il pourrait inspirer le Québec à adapter son cadre juridique pour répondre aux réalités du travail sur plateforme, tout en assurant la viabilité économique de ces entreprises.

Recommandation

Advenant que le gouvernement décide d'aller de l'avant pour apporter des changements aux droits et obligations des travailleurs de plateformes numériques, la FCEI suggère d'adopter des exigences similaires à celles de l'Ontario.

Encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail

L'utilisation de l'intelligence artificielle en milieu de travail affecte-t-elle les rapports individuels et collectifs ainsi que la santé et la sécurité du travail ? Si oui, de quelles manières ?

Quels sont les principaux enjeux liés à l'encadrement de l'utilisation de l'intelligence artificielle en milieu de travail ?

Des mesures spécifiques devraient-elles être incluses dans les différentes lois du travail pour favoriser une utilisation appropriée de l'intelligence artificielle par les employeurs et par les travailleurs ? Si oui, lesquelles ?

Sans égard aux lois existantes, quels moyens les employeurs et les travailleurs (y compris leurs représentants) pourraient-ils déployer pour favoriser une utilisation appropriée de l'intelligence artificielle dans leur milieu de travail ?

Accompagnement des entreprises dans la transition technologique et l'amélioration de la productivité

Les entreprises plus productives sont non seulement plus rentables et attrayantes, mais elles jouent également un rôle clé dans la résilience économique. En investissant dans les machines, les équipements, les TIC, la recherche et l'innovation, elles parviennent à offrir des salaires compétitifs, à absorber les hausses de coûts d'intrants et à croître sans augmenter les prix. Elles deviennent ainsi des employeurs de choix et des acteurs économiques capables de mieux résister aux chocs.

Pour soutenir ces entreprises, il est essentiel que le gouvernement adopte une approche cohérente et coordonnée, notamment en créant un comité de priorités pour l'intelligence artificielle regroupant tous les ministères concernés. Une action commune éviterait le travail en silo et favoriserait l'efficacité des politiques publiques.

Les entreprises ont besoin d'un accompagnement pour intégrer les nouvelles technologies, l'automatisation et l'IA, et non de nouvelles contraintes administratives qui freineraient leur compétitivité. Ajouter de la paperasserie ou multiplier les démarches nuirait à leur performance, ralentissant ainsi le virage technologique crucial que le Québec doit entreprendre pour rester compétitif à l'échelle mondiale. Un soutien structuré et une vision partagée sont essentiels pour stimuler l'innovation, la productivité et une croissance durable.

Notons que, selon notre récent sondage, plus des deux tiers des PME québécoises (67 %) sont d'accord que les lois du travail relatives à l'intelligence artificielle devraient fournir un cadre clair qui concilie les besoins des employeurs tout en minimisant les charges réglementaires supplémentaires pour les PME²⁰.

²⁰ FCEI, sondage Votre voix - janvier 2025, du 9 au 22 janvier 2025, données préliminaires, données du Québec, n = 296. Question : « Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les énoncés suivants concernant le virage numérique des milieux de travail? » (Sélectionner une réponse par ligne).

L'importance accrue de la productivité du travail dans un contexte de vieillissement démographique

Avec près d'un cinquième des travailleurs canadiens approchant de l'âge de la retraite dans les dix prochaines années²¹, l'augmentation de la productivité du travail devient un enjeu central pour soutenir les niveaux de vie. Une productivité accrue sera essentielle pour compenser les effets du vieillissement démographique sur la main-d'œuvre, tout en soutenant la croissance des salaires réels. Par ailleurs, une amélioration significative de la productivité renforcera la capacité de production de l'industrie canadienne, permettant ainsi de maintenir sa compétitivité et de répondre efficacement aux défis économiques à venir.

L'intelligence artificielle : un levier essentiel pour la productivité et la compétitivité du Québec

L'intelligence artificielle (IA) connaît une croissance rapide au Canada et présente un potentiel transformateur pour le marché du travail, à la fois en termes de productivité et de réorganisation des tâches. Selon une récente étude, presque toutes les PME (97 %) qui utilisent l'IA ont trouvé certains avantages à l'utiliser, le principal étant l'économie de temps/l'amélioration de l'efficacité (44 %)²².

L'adoption massive de l'intelligence artificielle entraînera des impacts économiques et sociaux significatifs. Une étude réalisée par PwC avant l'émergence des outils d'IA générative révèle qu'une adoption accrue de l'IA au Québec pourrait, d'ici 2035, augmenter la productivité des organisations de 12 %, ce qui se traduirait par une croissance du PIB de 15 %²³.

À l'inverse, un retard prolongé dans la transformation numérique et l'intégration de l'IA entraînerait des conséquences négatives sur la croissance économique à long terme de la province. Les entreprises québécoises deviendraient moins compétitives sur les marchés internationaux, la capacité du Québec à attirer des investissements en serait réduite, et ses institutions, moins performantes, ne bénéficieraient pas des gains d'efficacité permis par l'IA. Par ailleurs, des secteurs stratégiques tels que la santé et l'industrie manufacturière risqueraient de perdre des opportunités majeures d'amélioration et d'innovation.

²¹ Statistiques Canada, « Alors que les postes vacants sont nombreux et que le taux de chômage est à un niveau historiquement bas, le Canada fait face à une vague record de retraites au sein d'une main-d'œuvre qui vieillit : le nombre de personnes de 65 ans et plus a crû six fois plus vite que celui des enfants de 0 à 14 ans », 27 avril 2022. Consultation en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/dq220427a-fra.htm>.

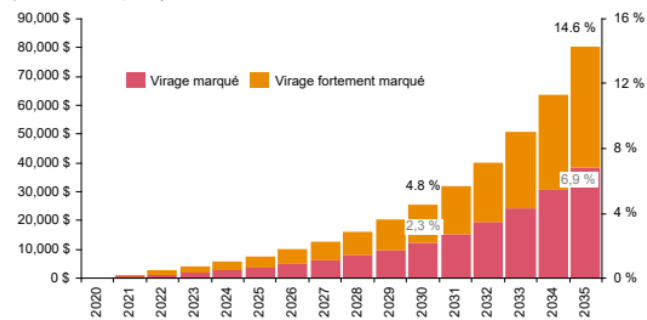
²² Banque du développement du Canada (BDC), « L'IA, un incontournable pour les entreprises canadiennes », 2024. Consultation en ligne : <https://www.bdc.ca/fr/a-propos/analyses-recherche/ai-incontournable-pour-entreprises-canadiennes>.

²³ PwC, « Analyse économique des investissements réalisés en intelligence artificielle au Québec », 2022. Consultation en ligne : https://api.forum-ia.devbeet.com/app/uploads/2022/03/pwc_forumiaqc_sommaire_2022.pdf.

D'ici 2035, les gains en productivité associés à l'adoption de l'IA pourraient se traduire par un PIB réel supérieur de 7 % à 15 %

- D'ici 2035, de 38 G\$ à 80 G\$ pourraient être ajoutés au PIB québécois grâce aux gains de productivité liés à l'adoption de l'IA, soit une croissance de 6,9 % à 14,6 % par rapport au scénario de référence.
- La variation entre les deux estimations reflète le rythme d'adoption des technologies de l'IA établi pour chaque scénario. Plus l'adoption se fera rapidement, plus rapidement se manifesteront les gains de productivité et leurs effets indirects sur l'économie de la province.

Impacts des gains de productivité liés à l'adoption de l'IA sur le PIB réel du Québec pour la période de 2020 à 2035¹
(millions de dollars, 2021)

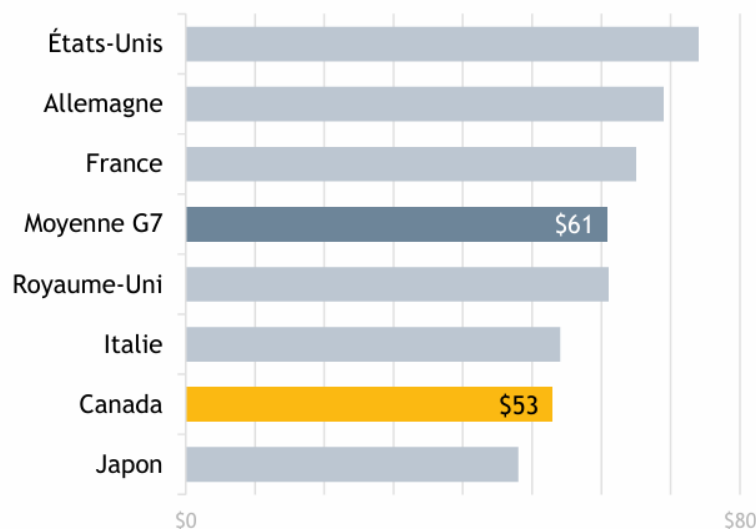


Source : Analyse PwC, HerculeImpacts
1. Les résultats sont exprimés en tant que différence par rapport au scénario de référence. PwC (2018), The macroeconomic impact of artificial intelligence

Cette augmentation de la productivité est bienvenue au Québec et au Canada, qui tire de l'arrière quant à la productivité des pays du G7. En effet, selon une récente étude²⁴ de la FCEI, le Canada fait face à une stagnation de la productivité, dont les taux de croissance ont été négatifs 15 des 18 derniers trimestres. Selon la Banque du Canada, il est urgent d'agir : le Canada traîne la patte pour ce qui est des investissements dans la machinerie, l'équipement et la propriété intellectuelle. Le Canada occupe en fait l'avant dernier rang du G7 pour la productivité.

Le Canada affiche une productivité inférieure à celle de la plupart des pays du G7

PAYS DU G7 SELON LE PIB PAR HEURE TRAVAILLÉE EN 2022 (EN DOLLARS AMÉRICAINS)



Source : OCDE, PIB par heure travaillée.

²⁴ FCEI, *Éliminer les obstacles aux investissements en capital pour les PME*, janvier 2025, 28 p. Consultation en ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/research/reports/2024/SME%20Capital%20Investment%202025%20-%20FR.pdf>

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) prévoit qu'en raison de ce retard, le Canada enregistrera la croissance du produit intérieur brut (PIB) par habitant la plus faible des économies avancées de 2020 à 2060²⁵, ce qui nuira à la compétitivité et menacera le niveau de vie de la population. Pour corriger le problème, les gouvernements doivent veiller à ce que les entreprises puissent faire les investissements en capital qui leur permettront d'améliorer la productivité de leur main-d'œuvre.

L'IA est différente des précédentes vagues technologiques car elle est capable d'accomplir des tâches cognitives et non routinières, habituellement réservées à des travailleurs hautement qualifiés. Elle offre des grandes possibilités pour les entreprises en termes d'efficacité, car elle transforme les pratiques professionnelles, notamment par l'automatisation des tâches répétitives et l'analyse prédictive, ce qui optimise les processus et facilite la prise de décision. En automatisant des tâches répétitives, l'IA peut libérer du temps pour des activités à plus forte valeur ajoutée, comme la créativité et la prise de décision humaine et permettre de pallier la pénurie de main-d'œuvre. Notons que selon une récente étude, les risques que l'automatisation rendue possible grâce à l'IA élimine des emplois n'inquiètent que 27 % des répondants seulement²⁶.

Les pénuries de main-d'œuvre représentent encore un frein majeur pour les PME québécoises

Les pénuries de main-d'œuvre constituent un grave problème pour les PME québécoises. Le taux de postes vacants baisse, mais reste historiquement plus élevé qu'ailleurs au Canada. De plus, ce taux est plus important pour les petites entreprises, ces dernières subissant des impacts plus lourds, du fait que dans l'ensemble la perte de leur productivité est plus marquée. Selon une récente étude²⁷ de la FCEI, la pression est telle que près de la moitié des PME évaluent que si le problème persiste ou s'aggrave, leur survie à court (6 %) et à moyen terme (40 %) est à risque. Les pénuries de main-d'œuvre ont une incidence sur le nombre d'heures travaillées, celui-ci ayant augmenté tant pour les propriétaires (73 %) que pour les employés (54 %), en raison du manque de personnel. Les propriétaires de PME se voient en outre obligés de refuser des ventes et des contrats (48 %) ou de réduire leur offre de services (47 %), ce qui a pour eux de graves conséquences financières. La FCEI a évalué les impacts des pénuries de main-d'œuvre. Les PME québécoises ont subi des pertes économiques de 19 G\$ en deux ans (11 G\$ en 2021 et 8 G\$ en 2022). Du fait du vieillissement de la population, de nombreux travailleurs et dirigeants de PME songent à prendre leur retraite. En effet, les trois quarts (76 %) des PME prévoient passer le flambeau d'ici les 10 prochaines années.

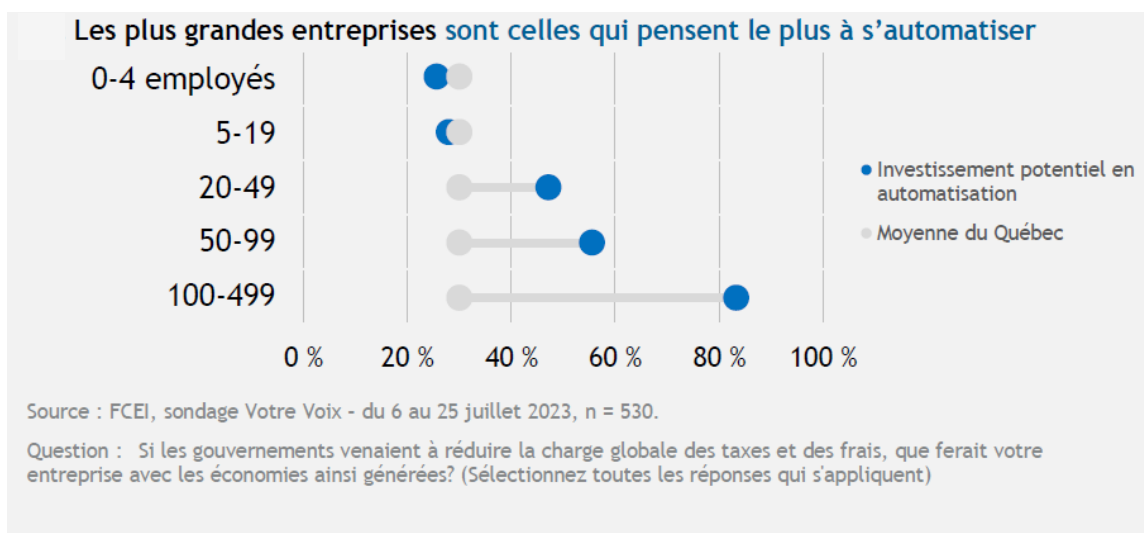
²⁵ FCEI, *Éliminer les obstacles aux investissements en capital pour les PME*, janvier 2025, 28 p. Consultation en ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/research/reports/2024/SME%20Capital%20Investment%202025%20-%20FR.pdf>

²⁶ Deloitte, « Impact et opportunités : L'écosystème de l'IA au Canada en 2023 », 2023. Consultation en ligne : <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/press-releases/ca-national-ai-report-2023-aoda-fr.pdf>.

²⁷ FCEI, *Investir dans les PME, c'est investir dans le Québec*, janvier 2024, 14 p. Consultation en ligne : https://www.finances.gouv.qc.ca/ministere/outils_services/consultations_publicques/consultations_prebudgetaires/2024-2025/memoires/memoire_fcei.pdf

Les plus petites entreprises québécoises sont moins enclines à l'automatisation alors que celles de taille moyenne l'adoptent de plus en plus

Une analyse de l'adoption de l'automatisation en fonction de la taille des entreprises révèle une tendance : plus l'entreprise est petite, moins elle considère l'automatisation compatible avec son modèle d'affaires. En revanche, plus elle est grande, plus elle y a recours. En effet, 62 % des PME comptant de 0 à 4 employés estiment que l'automatisation n'est pas alignée avec leur modèle d'entreprise. Ce pourcentage diminue à mesure que le nombre d'employés augmente, descendant jusqu'à 19 % pour les PME de plus grande taille (de 50 à 499 employés)²⁸. Cela souligne l'importance de prendre en compte la structure de l'entreprise lors de la mise en place de programmes visant à favoriser l'adoption de l'automatisation par l'IA et de se rappeler que tout investissement à ce chapitre est d'autant plus important pour une entreprise de petite taille. De même, plus l'entreprise est petite, moins elle possèdera de départements dédiés, comme les ressources humaines par exemple. Ainsi, toute adaptation est plus complexe. Ce n'est pas pour rien que le coût associé au fardeau administratif est cinq fois plus lourd pour les entreprises de moins de cinq employés comparativement aux entreprises de plus de 100 employés²⁹.



L'amélioration de la productivité se profile en tant que principal moteur de cette tendance, avec 66 % des PME québécoises déclarant que leur objectif premier en automatisant leurs processus est d'accroître leur efficacité opérationnelle. Cette quête d'efficacité ne s'arrête pas là, car 56 % de ces entreprises cherchent également à libérer du temps pour leurs employés afin que ceux-ci se concentrent sur des activités à forte valeur ajoutée. Aussi, 45 % d'entre elles considèrent l'automatisation comme une réponse stratégique pour réduire la pression résultant

²⁸ FCEI, *L'automatisation : un processus loin d'être automatique pour les PME québécoises*, décembre 2023, 14 p. Consultation en ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/Automatisation-Quebec%202023.pdf>

²⁹ FCEI. *Rapport sur la paperasserie au Canada : le coût de la réglementation pour les PME*, 7e édition, 2025.

du manque de personnel³⁰. Ce sont des avantages qui rejoignent ceux liés à l'intégration de l'IA en entreprise selon la Banque de développement du Canada (BDC) qui cite l'augmentation de l'efficacité, l'amélioration de la satisfaction du personnel, les économies de coûts et l'amélioration de la valeur³¹.

En ce qui concerne les entraves à l'automatisation, près de la moitié (47 %) des répondants affirment que les coûts et les investissements sont trop élevés. Cependant, 7 PME sur 10 estiment qu'elle est synonyme de gain de productivité³². Malheureusement, ce sont avant tout les coûts qui empêchent les PME d'entamer un processus d'automatisation. Le calcul est simple : les petites entreprises ont besoin d'une marge de manœuvre pour effectuer les investissements nécessaires, mais elles sont ralenties par une lourde fiscalité.

Quant aux inconvénients liés à l'adoption de l'intelligence artificielle, la BDC en cible quatre : la protection de la vie privée, l'éthique, le coût et la complexité. Une récente étude démontre que 86 % des entreprises sont préoccupées par les risques éthiques, notamment les biais dans les algorithmes³³. Au niveau de la gouvernance, seulement 39 % des entreprises canadiennes considèrent leurs processus de gestion et de gouvernance des données comme matures³⁴. De nombreuses PME ne savent pas quels outils utiliser ou comment les intégrer efficacement. Les exigences en matière de compétences augmentent, mais les efforts pour fournir des formations adéquates varient. La confidentialité des données est également un enjeu critique avec l'utilisation accrue des outils d'IA générative. Les outils d'IA gratuits posent des risques liés à la confidentialité des données sensibles.

Ces inconvénients ont été cités par des dirigeants de PME en réponse à une question ouverte de la FCEI sur l'intégration de l'intelligence artificielle en entreprise³⁵. Certains utilisent l'IA pour les aider dans des rédactions, mais ils sont plus nombreux à exprimer des craintes face à cette révolution technologique. Les craintes de piratages informatiques, violations des droits d'auteur et/ou de la propriété intellectuelle, de perte de contrôle de l'utilisation par les employés, de perte de connexion avec la clientèle, de risques liés à la profession exercée, de manque de connaissances et de formation et de manque de ressources et de temps pour pouvoir entreprendre ce virage. Plusieurs dirigeants de petites entreprises pensent qu'ils seront désavantagés par rapport aux plus grandes entreprises qui auront les investissements et les employés pour se positionner favorablement. En effet, les coûts initiaux et d'entretien des outils avancés d'IA peuvent constituer un obstacle³⁶.

³⁰ FCEI, *L'automatisation : un processus loin d'être automatique pour les PME québécoises*, décembre 2023, 14 p. Consultation en ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/Automatisation-Quebec%202023.pdf>

³¹ Banque du développement du Canada (BDC), « L'IA, un incontournable pour les entreprises canadiennes », 2024. Consultation en ligne : <https://www.bdc.ca/fr/a-propos/analyses-recherche/ai-incontournable-pour-entreprises-canadiennes>.

³² FCEI, *L'automatisation : un processus loin d'être automatique pour les PME québécoises*, décembre 2023, 14 p. Consultation en ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/Automatisation-Quebec%202023.pdf>

³³ Deloitte, « Impact et opportunités : L'écosystème de l'IA au Canada en 2023 », 2023. Consultation en ligne : <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/press-releases/ca-national-ai-report-2023-aoda-fr.pdf>.

³⁴ Deloitte, « Impact et opportunités : L'écosystème de l'IA au Canada en 2023 », 2023. Consultation en ligne : <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/press-releases/ca-national-ai-report-2023-aoda-fr.pdf>

³⁵ FCEI, sondage *Votre voix* - juin 2024, du 4 au 19 juin 2024, résultats finaux, n = 2035. Question : « Dites-nous ce que l'IA vous apporte, les obstacles qu'elle entraîne et les ressources dont vous pourriez avoir besoin pour mettre en œuvre des technologies d'IA de façon sécuritaire et équitable. »

³⁶ FCEI, *L'automatisation : un processus loin d'être automatique pour les PME québécoises*, décembre 2023, 14 p. Consultation en ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/Automatisation-Quebec%202023.pdf>

Les PME québécoises investissent de plus en plus dans l'automatisation

En septembre 2022, le sondage Votre Voix de la FCEI a interrogé les PME canadiennes sur leurs intentions quant à l'utilisation potentielle des économies fiscales et il a été révélé que 21 % d'entre elles manifestaient un désir affirmé d'investir dans l'automatisation à l'échelle nationale. Il est notable que cette proportion est demeurée stable lors d'une mesure ultérieure en juillet 2023³⁷.

En procédant à une analyse plus approfondie et en effectuant une comparaison avec la moyenne canadienne, on a constaté qu'au Québec, en septembre 2022, une proportion encore plus importante, soit 30 % des PME, envisageait d'investir dans l'automatisation en cas de réduction potentielle des charges fiscales. Cette tendance s'est maintenue en juillet 2023 (30 %), ce qui montre ainsi clairement que l'automatisation occupe désormais une place prépondérante dans les préoccupations et les projets des PME québécoises comparativement à l'échelle nationale³⁸.

Il est impératif de souligner que l'investissement dans l'automatisation revêt une importance croissante pour les entreprises. Par conséquent, la nécessité d'un soutien accru de la part des institutions gouvernementales est plus évidente que jamais. Cela est d'autant plus pertinent au regard des multiples défis auxquels les PME doivent faire face, notamment ceux liés à la concurrence, à la pénurie de main-d'œuvre et aux pressions économiques.

Tel que relevé par le Conseil de l'innovation dans son récent rapport, tout nouveau fardeau réglementaire devrait s'accompagner de soutien pour les PME afin de les aider à intégrer d'éventuels nouveaux paramètres à leurs opérations : beaucoup de PME affirment déjà vivre des difficultés à se conformer aux nouvelles exigences législatives en matière de renseignements personnels, notamment pour des raisons de compétences et de ressources financières³⁹.

Une forte nécessité de faire connaître les programmes existants

De nombreux programmes existent au Québec pour aider les PME dans leur processus vers l'automatisation. Cependant, un constat alarmant se dégage : en moyenne, près des deux tiers des PME québécoises ne connaissent pas ces programmes d'aide, alors qu'ils sont disponibles pour les appuyer dans cette évolution cruciale.

Parmi ces programmes, le seul connu par les PME (11 %) est le crédit d'impôt pour l'investissement et l'innovation. Un autre dispositif, le crédit d'impôt relatif à l'intégration des technologies numériques, est également connu et utilisé par certaines PME (6 %)⁴⁰. D'un point de vue sectoriel, les PME du secteur manufacturier, des services professionnels et de l'agriculture sont les PME qui sont les plus au fait des différents programmes existants pour aider à l'innovation.

³⁷ FCEI, *L'automatisation : un processus loin d'être automatique pour les PME québécoises*, décembre 2023, 14 p. Consultation en ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/Automatisation-Quebec%202023.pdf>

³⁸ FCEI, *L'automatisation : un processus loin d'être automatique pour les PME québécoises*, décembre 2023, 14 p. Consultation en ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/Automatisation-Quebec%202023.pdf>

³⁹ Conseil de l'innovation du Québec, « Prêt pour l'IA - Répondre au défi du développement et du déploiement responsables de l'IA au Québec », 2024. Consultation en ligne : https://conseilinnovation.quebec/wp-content/uploads/2024/02/Rapport_IA_CIQ-1.pdf.

⁴⁰ FCEI, *L'automatisation : un processus loin d'être automatique pour les PME québécoises*, décembre 2023, 14 p. Consultation en ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/Automatisation-Quebec%202023.pdf>

Il est donc impératif de mener une campagne de sensibilisation en profondeur pour mieux informer les PME sur l'ensemble des ressources et des initiatives gouvernementales destinées à encourager l'automatisation. De plus, il est essentiel d'intensifier et de diversifier ces efforts, étant donné que la plupart des PME estiment que les coûts liés à l'automatisation sont prohibitifs. Ce double impératif de sensibilisation et de diversification des initiatives aidera à favoriser l'adoption de l'automatisation au sein des PME québécoises, contribuant ainsi à stimuler l'innovation, à améliorer la productivité des entreprises et à résorber les défis liés à la pénurie de main-d'œuvre.

Former et accompagner les PME dans l'intégration de l'intelligence artificielle

En ce qui concerne l'importance de la formation et de la requalification des employés, les PME sont déjà investies dans cette voie. En effet, une écrasante majorité (83 %) des propriétaires de PME considère que la formation est un investissement important pour leur entreprise. On observe une proportion similaire (84 %) pour les PME qui estiment que la formation a un effet positif sur leur productivité⁴¹. De toute évidence, la formation joue un rôle clé pour la grande majorité des PME et fait partie intégrante de leurs stratégies.

« Nous aurons besoin de formation et d'éducation. L'intelligence artificielle est déjà bien présente mais si peu utilisée. Il faut être capable de la maîtriser rapidement si on veut devenir des leaders entrepreneuriaux. Plusieurs volets administratifs d'une entreprise pourront être allégés grâce à l'IA, mais il faudra de la formation adéquate, locale et abordable. »

- Propriétaire d'entreprise - Commerce de détail, Québec

Encourager une réglementation allégée et adaptée

La FCEI souligne l'importance de respecter la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif⁴². Toute proposition émanant de cette consultation devrait être soumise à une analyse d'impact réglementaire rigoureuse et respecter l'approche du « un pour un », afin de ne pas créer de coûts supplémentaires pour les entreprises. Cette approche garantit que les modifications législatives ou réglementaires n'alourdissent pas le fardeau des entreprises, en particulier les PME.

« Adapter une entreprise aux changements récents (IA, etc.) est extrêmement difficile, puisque nous devons compétitionner avec des joueurs situés dans des pays où le fardeau fiscal et administratif est bien moindre. Pour s'adapter, notre entreprise devra investir beaucoup d'argent et de temps, ce que nous n'avons pas après les 2 dernières années d'enfer à tenter de survivre. »

- Propriétaire d'entreprise - Commerce de détail, Québec

⁴¹ FCEI, *Formation et pénurie de main-d'œuvre*, octobre 2022, 11 p. Consultation en ligne : https://20336445.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/20336445/research/reports/2022-10-11_Note%20de%20recherche_Formation%20et%20p%C3%A9nurie%20de%20main-doeuvre_FR.pdf

⁴² Ministère de l'Économie et de l'Innovation du Québec, « Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif - pour une réglementation intelligente (décret 1558-2021) », 2022. Consultation en ligne : https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/economie/publications-adm/politique/PO_politique_gouv_allegement.pdf

Recommandations

La FCEI recommande de

- Mettre en place un programme de subventions ou de crédits d'impôt pour l'acquisition de technologies liées à l'IA et la formation de la main-d'œuvre.
- Respecter le principe du « un pour un » en matière de réglementation, en éliminant une contrainte pour chaque nouvelle exigence.
- Réaliser des analyses d'impact réglementaire pour éviter tout fardeau supplémentaire pour les entreprises.

Conclusion

Soutenir les PME pour renforcer l'économie québécoise face aux défis technologiques

Les PME jouent un rôle central dans l'économie québécoise, non seulement en tant que moteurs de création d'emplois, mais également en tant que contributeurs au développement économique et social. Cependant, ces entreprises demeurent fragiles et confrontées à des défis croissants, notamment la pénurie de main-d'œuvre, la pression concurrentielle et les transformations technologiques rapides.

Le gouvernement du Québec doit reconnaître la nécessité d'une action commune et cohérente pour accompagner ces entreprises dans leur transition numérique, notamment en ce qui concerne l'intégration de l'intelligence artificielle (IA). Une approche collaborative entre les ministères et les organismes publics est cruciale pour éviter les inefficiences causées par le travail en silo.

De plus, il est impératif d'alléger le fardeau administratif des PME. La complexité réglementaire et la lourdeur de la paperasse constituent des obstacles majeurs à leur capacité d'innover et de croître. Réduire ces barrières est essentiel pour leur permettre de se concentrer sur leurs activités principales, tout en investissant dans l'amélioration des salaires et des conditions de travail pour leurs employés.

Enfin, dans un contexte de transformations technologiques rapides, les PME doivent pouvoir compter sur des soutiens concrets et ciblés, tels que des incitatifs financiers, des programmes de formation et un cadre réglementaire adapté. Ces mesures permettront de garantir que l'intégration des nouvelles technologies, comme l'IA, se traduise par une productivité accrue, des emplois de meilleure qualité et une compétitivité renforcée pour les entreprises québécoises pour ainsi assurer la prospérité économique à long terme.

Les auteurs :

Amélie Dubé, analyste des politiques

François Vincent, vice-président, Québec

Sommaire des recommandations

Le travail à distance et les lois du travail

1. La FCEI est d'avis que les lois du travail sont actuellement adaptées aux enjeux du télétravail et qu'aucune modification législative n'est nécessaire pour gérer cette réalité.
2. La FCEI est d'avis que le cadre légal actuel ainsi que les outils rendus disponibles par la CNESST sont suffisants pour garantir un lieu de travail sain et exempt de dangers liés à la santé et à la sécurité dans un contexte de télétravail.
3. La FCEI propose de limiter la responsabilité de l'employeur pour les accidents survenant à domicile en exigeant que les employés certifient eux-mêmes que leur environnement de télétravail est sécuritaire.

Le droit à la déconnexion

4. La FCEI n'estime pas nécessaire l'adoption d'un droit à la déconnexion légiféré pour résoudre les problèmes liés à « l'hyperconnectivité ».
5. Advenant toutefois que le gouvernement décide d'aller de l'avant dans la mise en place d'une politique du droit à la déconnexion, la FCEI l'encourage à adopter des exigences similaires à celles de l'Ontario décrites plus haut pour assurer une flexibilité qui est nécessaire aux employeurs et qui ne visent pas les entreprises de moins de 25 employés.

Le statut indéfini des plateformes numériques et de leurs travailleurs

6. Advenant que le gouvernement décide d'aller de l'avant pour apporter des changements aux droits et obligations des travailleurs de plateformes numériques, la FCEI suggère d'adopter des exigences similaires à celles de l'Ontario.

Encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail

7. Mettre en place un programme de subventions ou de crédits d'impôt pour l'acquisition de technologies liées à l'IA et la formation de la main-d'œuvre.
8. Respecter le principe du « un pour un » en matière de réglementation, en éliminant une contrainte pour chaque nouvelle exigence.
9. Réaliser des analyses d'impact réglementaire pour éviter tout fardeau supplémentaire pour les entreprises.

