

mcmillan

Faire affaire  
au Québec

## Faire affaire au Québec

Aucune décision quant à l'établissement d'une entreprise à l'étranger ou à un investissement s'y rapportant ne doit être prise sans une compréhension de base du contexte juridique dans lequel l'entreprise est ou sera exploitée. Dans notre publication intitulée « Faire affaire au Canada », nous donnons un aperçu du contexte juridique canadien afin d'aider les investisseurs éventuels à se familiariser avec les principales lois et pratiques applicables aux entreprises au Canada.

La province du Québec est dotée d'un système juridique unique au Canada qui soulève des questions juridiques particulières dont vous devez tenir compte si vous envisagez d'investir dans cette province.

Cette brochure offre un aperçu général du contexte juridique québécois afin d'aider d'éventuels investisseurs à se familiariser avec les principales lois et pratiques applicables aux entreprises au Québec.

## Gouvernement et système juridique

Comme nous l'avons mentionné dans notre publication intitulée « Faire affaire au Canada », le Canada est doté d'un régime de gouvernement de type fédéral et partage le pouvoir de légiférer avec dix gouvernements provinciaux et trois gouvernements territoriaux.

À l'instar des autres gouvernements provinciaux, celui du Québec délègue ses pouvoirs législatifs aux administrations municipales locales et ses pouvoirs réglementaires à des organismes, conseils et commissions administratifs spécialisés. Par conséquent, une entreprise au Québec pourrait être assujettie à la législation fédérale, provinciale et municipale, de même qu'à la réglementation administrative et au droit commun élaboré par les tribunaux.

Par exemple, les entreprises du secteur financier, notamment dans le domaine des assurances, des valeurs mobilières, des produits dérivés, des institutions de dépôt (autres que les banques) et de la distribution de produits et services financiers, ainsi que celles qui participent ou ont l'intention de participer à des appels d'offres publics, sont assujetties à la réglementation et à la surveillance de l'Autorité des marchés financiers (l'« AMF »).

## Province de droit civil

Au Québec, deux systèmes juridiques coexistent : le système de droit civil français qui régit le droit privé et le système de common law anglais qui régit le droit public, y compris les

poursuites de nature pénale. Ces deux systèmes juridiques sont entérinés dans l'Acte de l'Amérique du Nord britannique de 1867, qui a créé la fédération canadienne, et ont été repris dans la *Loi constitutionnelle* de 1982 (la « Loi constitutionnelle canadienne »).

Il est important de noter que, contrairement à la croyance populaire, l'ensemble des lois publiques du Québec, ainsi que l'organisation de son système judiciaire et les règles de procédure civile sont issus du système britannique. Une conséquence de cet état de fait est que les cours pénales du Québec fonctionnent selon un système accusatoire et non selon le système inquisitoire français.

## Charte des droits et libertés de la personne

La *Charte des droits et libertés de la personne* (la « Charte québécoise ») est entrée en vigueur en juin 1976. La Charte québécoise est la plus importante loi quasi-constitutionnelle du Québec. Elle a préséance sur l'ensemble des autres lois et règlements, et est au cœur du système juridique et des institutions de la province. Seule la Loi constitutionnelle canadienne, qui comprend la *Charte canadienne des droits et libertés*, a préséance sur la Charte québécoise.

Outre les droits fondamentaux civils et politiques, la Charte québécoise concerne les droits sociaux et économiques, comme le droit à l'éducation publique gratuite, à l'information, à l'aide financière et à des conditions de travail équitables et raisonnables. La liste des motifs de discrimination illicites est beaucoup plus étendue que dans d'autres législations comparables en Amérique. En effet, elle comporte au total 14 motifs de discrimination illicites, notamment la race, la couleur de peau, l'origine ethnique ou nationale, le sexe, la grossesse, l'âge, la condition sociale et l'orientation sexuelle.

La Charte québécoise s'applique tant aux organismes gouvernementaux qu'aux entités privées et aux particuliers. Une violation des dispositions de la Charte québécoise peut donner lieu à une ordonnance de cessation et d'abstention et à une compensation financière pour dommages et intérêts. Des dommages et intérêts punitifs peuvent également être accordés en cas de violation intentionnelle.

## Le Code civil du Québec

Conformément aux principes fondamentaux inscrits dans la Charte québécoise, le *Code civil du Québec* est le fondement de l'ensemble des lois de la province du Québec. Le *Code civil du Québec* prévoit les principes généraux de droit régissant les personnes, les relations entre les personnes et les biens. Même

si la plupart des règles prévues dans le *Code civil du Québec* peuvent être modifiées par une loi ou un contrat, certaines d'entre elles sont réputées être d'ordre public et on ne peut ni s'y soustraire par contrat, ni les modifier.

Bien que le système juridique du Québec soit unique si on le compare à celui du reste du Canada, en pratique, la majorité des règles qui s'appliquent aux opérations commerciales sont similaires à celles qui sont en vigueur dans de nombreux territoires de common law. Cependant, certaines distinctions importantes dans des domaines précis peuvent avoir une incidence sur l'exploitation quotidienne d'une entreprise comme l'obligation de bonne foi, les opérations garanties et la limitation et l'exclusion de responsabilité (voir ci après).

## Obligation de bonne foi

L'un des principes-clé du droit civil québécois est l'obligation d'agir de bonne foi dans l'exercice des droits civils, y compris dans les relations contractuelles. Bien que l'obligation de bonne foi existe aussi dans les provinces de common law, son application est plus restrictive que dans la province du Québec. La différence principale entre les deux approches lorsqu'elles sont appliquées au droit des contrats est qu'en droit civil, la bonne foi s'applique à la fois à la formation et à l'exécution d'un contrat tandis qu'en common law, elle s'applique seulement à l'exécution d'un contrat.

## Opérations assorties d'une sûreté

Le système de droit civil reconnaît deux types de biens : les meubles qui sont l'équivalent des biens personnels (*personal property*) en common law et les immeubles qui sont l'équivalent des biens réels (*real property*) en common law.

La notion de « sûreté » (ou *security interest*) en common law n'est pas équivalente à celle de sûreté dans un système de droit civil. Au Québec, le droit civil reconnaît les hypothèques qui sont des droits réels sur des biens immeubles ou meubles garantissant l'exécution d'une obligation. Une hypothèque donne au créancier un droit de suite sur un bien meuble ou immeuble peu importe entre quelles mains il se trouve, et d'exercer un recours hypothécaire pouvant mener jusqu'à la prise en paiement ou à la vente judiciaire du bien. Le créancier hypothécaire a un droit prioritaire sur le produit de la vente du bien grevé par l'hypothèque.

Le rang d'une hypothèque est généralement déterminé par la date et l'heure de son enregistrement même si, dans certains cas, le rang d'une hypothèque peut être prévu par la loi indépendamment de son enregistrement. Le *Code civil du Québec* établit également des priorités de paiement et de rang pour les hypothèques, protégeant ainsi notamment, les frais juridiques, le montant impayé du prix d'achat pour un

bien meuble vendu à un consommateur, les réclamations du gouvernement visant les montants exigibles en vertu des lois fiscales et les réclamations de municipalités et de commissions scolaires à l'égard d'impôts fonciers impayés.

## Limitation et exclusion de responsabilité

La limitation et l'exclusion de responsabilité sont permises en vertu des lois du Québec, sous réserve de restrictions. On ne peut pas limiter ou exclure sa propre responsabilité en cas de préjudice corporel ou moral. En outre, on ne peut pas limiter ou exclure sa responsabilité en cas de préjudice important causé par une faute intentionnelle ou une faute lourde. Il convient également de mentionner que le fabricant, le grossiste ou le détaillant d'un bien meuble ne peut exclure ou limiter sa responsabilité en cas de préjudice causé par un défaut de sécurité ayant une incidence sur le bien vendu.

## Outils pour faire affaire au Québec

Les entreprises faisant affaires dans la province du Québec peuvent être constituées dans la province du Québec ou dans un autre territoire et immatriculées comme sociétés extraprovinciales dans la province du Québec. Comme c'est le cas avec les autres provinces, les entreprises au Québec peuvent prendre la forme d'une société par actions, d'une société de personnes, d'une coentreprise ou d'une succursale.

## Droit des sociétés

Le droit des sociétés au Québec comprend plusieurs sources. Le *Code civil du Québec* contient des dispositions qui régissent les personnes morales (y compris les sociétés par actions), l'exercice de leurs droits, leur représentation et leur administration.

Comme dans les autres provinces canadiennes, les sociétés par actions au Québec peuvent être des sociétés fermées (émetteurs fermés) ou des sociétés ouvertes. De plus, comme c'est le cas dans les autres provinces canadiennes, une société implantée au Québec peut être constituée en vertu de la législation sur les sociétés provinciales ou de la législation sur les sociétés fédérales intitulée *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la « LCSA »).

Au Québec, la loi sur les sociétés s'appelle la *Loi sur les sociétés par actions (Québec)* (la « LSAQ »). Elle est entrée en vigueur le 14 février 2011 pour remplacer la Partie I et la Partie IA de la *Loi sur les compagnies (Québec)* qui était devenue en grande partie obsolète. La LSAQ tire sa source de la LCSA et prévoit un ensemble de règles tant pour les sociétés fermées qu'ouvertes (même si d'autres lois régissent également les sociétés émettant des titres dans le public).

Comme pour la LCSA, la LSAO confère aux actionnaires minoritaires, aux administrateurs et aux dirigeants des recours contre la conduite abusive ou injustement préjudiciable des actionnaires majoritaires, et permet aux actionnaires de conclure une convention unanime des actionnaires afin de restreindre entièrement ou en partie les pouvoirs des administrateurs de gérer les activités et les affaires internes de la société. Malgré cela, la LSAO se distingue de la LCSA à de nombreux égards, notamment par l'absence de conditions relatives à la résidence des administrateurs ou des dirigeants de sociétés québécoises et par le fait que l'actionnaire unique peut choisir de ne pas avoir de conseil d'administration dans sa filiale.

La *Loi sur les valeurs mobilières* régit les appels publics à l'épargne et l'émission de titres par les émetteurs ouverts (ou assujettis). À cet égard, le Québec a adopté une réglementation largement similaire à celle en vigueur dans les autres provinces canadiennes.

Le 1<sup>er</sup> février 2009, le Québec a promulgué la *Loi sur le transfert de valeurs mobilières et l'obtention de titres intermédiés*. Cette loi vise à établir un cadre juridique pour le transfert de valeurs mobilières et l'obtention de titres intermédiés sur des actifs financiers, et ce, dans un contexte d'harmonisation de la législation des provinces et des territoires canadiens.

## Loi sur la publicité légale des entreprises

Sans égard à son statut juridique (société par actions fédérale ou provinciale, société de personnes ou autre entité constituée ou créée en vertu de lois québécoises, fédérales ou étrangères), une entreprise qui exerce une activité au Québec doit s'inscrire au Registraire des entreprises du Québec (le « REQ ») et mettre à jour ses renseignements une fois par an et chaque fois qu'il y a un changement de statut (par exemple, un changement de dénomination sociale, d'adresse, d'administrateur(s), de dirigeant(s) ou d'actionnaire(s), etc.).

En général, une entreprise est réputée active au Québec si :

- elle possède un droit réel immobilier au Québec (autre qu'une créance prioritaire ou une hypothèque);
- elle exploite une entreprise au Québec ou y exerce une activité dans le but d'en tirer un profit;
- elle a une adresse au Québec ou elle possède, directement ou par l'entremise de son représentant agissant en vertu d'un mandat général,
  - i. un établissement ou une boîte postale au Québec;
  - ii. un numéro de téléphone au Québec.

En outre, toute entreprise inscrite dont le nom signifie quelque chose dans une langue autre que le français doit choisir et enregistrer la version française du nom qu'elle utilise au Québec dans le cadre de l'exercice de ses activités.

## Impôts et taxes

Comme il est plus amplement abordé dans notre publication intitulée « Faire affaire au Canada », l'investisseur étranger doit examiner attentivement la législation fiscale locale lorsqu'il établit la structure de ses investissements. Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et municipaux imposent tous des impôts et taxes aux entreprises situées au Canada.

Les particuliers, les entreprises et les autres entités contribuables qui résident dans la province du Québec (ou qui sont autrement assujettis à l'impôt du Québec) sont imposés selon deux régimes : le régime fiscal fédéral (canadien) et le régime fiscal du Québec. Le régime fédéral est abordé plus en détail dans notre publication intitulée « Faire affaire au Canada ».

Le Québec possède sa propre législation fiscale, la *Loi sur les impôts*, et sa propre autorité fiscale, Revenu Québec, qui administre et perçoit l'impôt. Ainsi, les contribuables doivent produire deux déclarations de revenus, une fédérale et une provinciale. De la même manière, les contribuables qui sont tenus de présenter des formulaires de déclaration ou d'information ou de faire des versements qui ne sont pas liés à des déclarations de revenus doivent généralement le faire auprès des deux paliers de gouvernement.

En ce qui concerne l'impôt sur le revenu, le Québec fixe ses propres taux d'impôt. Compte tenu de son régime d'imposition distinct, les particuliers qui sont contribuables au Québec bénéficient d'une réduction de l'impôt fédéral. Les sociétés qui sont imposées au Québec sont généralement admissibles à l'abattement fiscal fédéral qui est offert dans l'ensemble des provinces du Canada. Cependant, à l'exception de taux d'imposition distincts et de divers avantages fiscaux particuliers au Québec offerts sous forme de déductions fiscales et de crédits d'impôt, le régime fiscal québécois est de manière générale harmonisé avec le régime fédéral.

Certaines des plus importantes mesures fiscales incitatives au québécois concernent directement les industries du secteur primaire. Cependant, le régime fiscal est actuellement conçu pour inciter des entreprises de plusieurs types d'industries à s'installer dans la province. Comme exemples de ces mesures incitatives, nous pouvons citer les crédits d'impôt dans le secteur des mines et de la foresterie, du commerce électronique, du divertissement, y compris la production de films et de vidéos, et dans certains secteurs de l'industrie financière.

À la différence de la plupart des provinces, le Québec n'impose pas la taxe de vente harmonisée (TVH), mais impose plutôt sa propre taxe de vente du Québec (TVQ) qui s'ajoute à la taxe fédérale sur les produits et services (TPS). Même s'il s'agit d'une taxe de vente, la TVQ est en grande partie harmonisée à la TPS. En fait, c'est Revenu Québec qui administre la TPS pour le compte du gouvernement fédéral dans la province du Québec. Le taux applicable de la TVQ est actuellement

de 9,975 % et il est prélevé sur la plupart des fournitures de produits et de services. Prises ensemble, la TPS et la TVQ imposent une taxe sur la plupart des produits et services à un taux combiné de 14,975 %.

Un fournisseur inscrit au Québec perçoit en général la TPS et la TVQ au moment de la vente de biens ou de la prestation de services, à titre de mandataire pour le compte des autorités fiscales. L'inscription se fait normalement de manière séparée : auprès du gouvernement fédéral pour la TPS et auprès de Revenu Québec pour la TVQ (toutefois, la demande d'inscription visant la TPS et la TVQ est généralement faite auprès de Revenu Québec seulement).

Certains types d'opérations sont expressément exemptés de TPS et de TVQ (par exemple, la prestation de services financiers) ou sont taxables à un taux de 0 %, c'est à dire détaxés de manière à ce qu'aucune TVQ ou TPS ne s'applique, tel que pour la vente de certains appareils médicaux.

La TPS et la TVQ se veulent des taxes finales imposées aux consommateurs et ne sont pas destinées à être assumées comme un coût direct par la plupart des entreprises. Les taxes s'appliquent généralement à chaque acteur de la chaîne de distribution. Les entreprises inscrites peuvent généralement demander des crédits de taxes sur les intrants (« CTI ») sur leurs déclarations de TPS afin de récupérer la TPS qui leur est payable sur les intrants d'entreprises, sauf dans la mesure où ceux-ci concernent des prestations exonérées. De la même manière, les entreprises inscrites à la TVQ peuvent généralement demander le remboursement de la taxe sur les intrants (« RTI ») sur la TVQ qu'ils doivent verser. Le CTI et le RTI sont généralement crédités contre des passifs de TPS ou de TVQ (par exemple comme taxe à percevoir ou perçue) ou remboursés. Certaines grandes entreprises peuvent être assujetties à des limitations de CTI/RTI relatives à la TVQ payée sur certains produits et services.

Enfin, le Québec possède une législation particulière qui établit un certain nombre de taxes additionnelles comme les droits miniers et d'autres impôts sur les sociétés qui s'appliquent dans des circonstances spécifiques.

## Droits de cession immobilière au Québec

Au Québec, les municipalités perçoivent des droits de mutation, communément appelés « taxe de bienvenue », au moment du « transfert » de propriété de biens immeubles conformément à la *Loi concernant les droits sur les mutations immobilières*.

Le montant des droits dûs est fondé sur le plus élevé des montants suivants donné en contrepartie du transfert de l'immeuble (à l'exclusion de la TPS et la TVQ) : soit le montant de la contrepartie stipulé pour le transfert de l'immeuble ou le montant de la valeur marchande de l'immeuble au moment du transfert (comme défini dans la loi).

À moins que l'immeuble soit situé à Montréal, où des valeurs supplémentaires s'appliquent, cette base est utilisée pour le calcul des droits applicables comme suit :

1. sur la tranche de la base d'imposition qui n'excède pas 50 000 \$ : 0,5 %;
2. sur la tranche de la base d'imposition qui excède 50 000 \$ sans excéder 250 000 \$ : 1 %;
3. sur la tranche de la base d'imposition supérieure à 250 000 \$ : 1,5 %.

Les taux précités sont ceux en vigueur en 2017. Ces taux sont indexés chaque année selon le pourcentage d'augmentation de l'indice d'ensemble des prix à la consommation du Québec.

En ce qui concerne les immeubles situés dans le territoire de la Ville de Montréal, les taux actuels applicables sont les suivants :

- i. un taux de 1,5 % est applicable sur la tranche de la base d'imposition qui excède 250 000 \$ sans excéder 500 000 \$;
- ii. un taux de 2 % est applicable sur la tranche de la base d'imposition comprise entre 500 000 \$ et un million de dollars;
- iii. un taux de 2,5 % est applicable sur la tranche de la base d'imposition supérieure à un million de dollars.

La TPS et la TVQ sont également payables sur les nouveaux immeubles résidentiels, les immeubles faisant l'objet de rénovations majeures au moment du transfert et sur les immeubles commerciaux.

## Considérations relatives au droit du travail et de l'emploi

Le pouvoir législatif gouvernant les relations de travail et d'emploi est partagé entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. La loi fédérale gouverne l'emploi relativement à tout ouvrage, entreprise ou affaire de compétence fédérale, notamment en ce qui concerne l'aéronautique, les banques et les communications. La grande majorité des relations d'emploi au Canada sont régies par les lois provinciales.

## Normes minimales

Comme nous l'avons mentionné dans notre publication intitulée « Faire affaire au Canada », tous les territoires et provinces canadiens ont adopté des normes minimales relatives aux modalités et conditions de base pour l'emploi. Une telle

législation peut comprendre des normes minimales concernant le salaire minimum, les heures de travail, le paiement d'heures supplémentaires, les jours fériés, les congés annuels, certains congés autorisés, la mise à pied, le licenciement collectif et la mise en disponibilité. Employeurs et employés sont tenus de respecter ces normes minimales et n'ont pas le droit de s'y soustraire par contrat individuel. Plus particulièrement, il n'existe pas d'emploi « à volonté » au Canada : un employé a droit à un préavis raisonnable de cessation d'emploi (ou à une indemnité lui tenant lieu) en l'absence de motif valable.

Au Québec, les normes minimales d'emploi sont prévues par la *Loi sur les normes du travail* (la « LNT ») qui s'applique principalement à l'ensemble des employés qui ne sont pas membres de la haute direction. Au moment de la rédaction de la présente publication, la semaine normale de travail comporte 40 heures de travail pour la plupart des professions et le salaire minimum est de 11,25 \$ l'heure (9,45 \$ pour les employés qui reçoivent des pourboires). La LNT prévoit un processus de réintégration des employés dans leurs fonctions initiales en cas de mise à pied ou de licenciement injustifié pour des motifs illégaux (par exemple, un employé qui est en congé de maladie, une employée enceinte ou un employé qui exerce ses droits en vertu de la LNT). Il s'agit de recours extraordinaires exercés devant un tribunal administratif qui impose à l'employeur le fardeau de prouver que l'employé n'a pas été injustement mis à pied ou licencié pour des motifs illégaux (l'employeur doit prouver la cause juste et suffisante). Ce recours permet également à l'employé d'être indemnisé pour la perte de rémunération.

Le *Code civil du Québec* contient des dispositions qui régissent le contrat de travail et s'appliquent en plus des dispositions de la LNT. Par exemple, dans le cas d'un licenciement pour motif sérieux, un employé a droit à un délai de congé raisonnable, en plus de l'avis prévu par la LNT. La durée de ce délai de congé raisonnable n'est pas prévue de manière précise et dépend des faits propres à chaque situation, y compris la durée de la relation d'emploi, l'ancienneté et l'âge de l'employé et s'il a ou non quitté un autre emploi pour occuper celui qui prend fin.

## Syndicats et relations de travail

Les lois fédérales et provinciales régissent également les relations de travail. Le Québec a promulgué le *Code du travail* qui protège le droit d'association des travailleurs québécois et établit le cadre juridique pour l'exercice de ce droit.

Comme c'est le cas pour le Canada et les autres provinces canadiennes, un syndicat peut être accrédité comme agent de négociation collective unique pour un groupe d'employés particulier, désigné alors d'unité de négociation. Les gestionnaires et les autres employés qui possèdent des renseignements confidentiels sur les relations de travail en raison du poste qu'ils occupent sont habituellement exclus de l'unité de

négociation. Une fois que le syndicat est accrédité, l'employeur doit négocier avec le syndicat de bonne foi et essayer de conclure une convention collective. Une grève ou un lockout ne peut avoir lieu légalement seulement lorsque certaines conditions sont respectées. La loi interdit également une grève ou un lockout pendant la durée de la convention collective. Tout différend découlant de la convention collective ou assujéti à celle-ci doit être résolu au moyen de griefs et de procédures arbitrales.

## Indemnisation des travailleurs, et santé et sécurité au travail

Au Québec, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (la « LATMP ») prévoit un régime d'indemnisation sans égard à la faute pour traiter les réclamations de travailleurs blessés au travail ou atteints d'une maladie professionnelle. Les employeurs qui ont un établissement au Québec sont tenus de s'inscrire auprès de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail* (la « CNESST »), l'organisme de réglementation chargé de superviser la promotion des droits et obligations en matière d'emploi, et de cotiser au fonds d'assurance obligatoire créé en vertu de la LATMP et géré par la CNESST.

La LATMP et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* du Québec prescrivent les mesures préventives en matière de santé et de sécurité au travail et exigent des employeurs qu'ils déclarent les accidents de travail et prennent des mesures préventives pour prévenir les accidents et blessures sur le lieu de travail.

Pour assurer la conformité à la législation en matière de santé et de sécurité au travail, les inspecteurs du gouvernement peuvent être appelés à enquêter sur des atteintes à la sécurité ou peuvent mener des enquêtes de leur propre gré, sans préavis. Les inspecteurs disposent d'un large pouvoir discrétionnaire qui leur permet de formuler les recommandations qu'ils jugent nécessaires afin de rectifier les atteintes et peuvent imposer des amendes.

## Retenues prévues par la loi et cotisations de l'employeur

Les employeurs québécois sont tenus d'effectuer des déductions à la source sur la rémunération des employés au titre de l'impôt sur le revenu, ainsi qu'au titre de cotisations à certains programmes sociaux, notamment le Régime d'assurance emploi fédéral (« AE »), le Régime des rentes du Québec (« RRO ») et le Régime québécois d'assurance parentale (« ROAP »). Les employeurs doivent remettre ces montants aux autorités fiscales pour le compte des employés. Les employeurs du Québec sont également tenus de cotiser à certains programmes sociaux pour le compte de leurs employés, notamment l'AE, la RRO, le ROAP et le Fonds des services de santé, et également, dans certaines

circonstances, à d'autres programmes comme le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main d'œuvre. Les cotisations peuvent ensuite généralement être déduites au titre des dépenses d'entreprises aux fins de l'impôt sur le revenu. En règle générale, les retenues et les cotisations décrites ci devant doivent être versées mensuellement à Revenu Québec au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois qui suit celui du paiement de la rémunération se rapportant à ces retenues et cotisations.

## Équité salariale

Le Québec a promulgué une législation sur l'équité salariale qui prévoit « un salaire égal pour un travail d'une valeur égale ». Cette loi a été initialement conçue pour corriger les écarts salariaux fondés sur la discrimination salariale dans le cas des salaires payés aux femmes. La *Loi sur l'équité salariale* s'applique à tous les employeurs qui emploient au moins 10 employés et prévoit différentes obligations selon le nombre d'employés. Les règles concernant l'équité salariale sont complexes et exigent un examen détaillé concernant les travailleurs et salaires pertinents. Tous les employeurs au Québec qui emploient 10 employés ou plus doivent produire un rapport annuel en ligne pour confirmer leur respect de la *Loi sur l'équité salariale*. La CNESST est l'organisme chargé de superviser le respect par les employeurs des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* et qu'ils s'y conforment en permanence.

## Droits de la personne

La Charte québécoise et la législation en matière d'emploi interdisent en milieu de travail la discrimination et le harcèlement fondés sur certaines caractéristiques (par exemple, le sexe, l'âge, la race, l'origine ethnique ou nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'état civil ou la situation familiale, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, etc.). Les employeurs sont tenus d'accommoder les employés présentant de telles caractéristiques jusqu'au point de la « contrainte excessive ». De plus, la législation en matière d'emploi protège les employés qui déposent des plaintes en matière de discrimination ou de harcèlement en interdisant les mesures de représailles de toute nature contre les plaignants.

En outre, la *Charte de la langue française* confère aux employés certains droits concernant l'utilisation du français en milieu de travail.

## Régime de retraite

Outre le Régime des rentes du Québec qui est obligatoire, les employeurs au Québec peuvent volontairement offrir des régimes de retraite privés qui peuvent être assujettis à la législation fédérale ou provinciale ou aux deux. Cette législation

définit les exigences et les restrictions applicables à certains types de régimes de retraite. Selon le nombre d'employés, un employeur peut aussi être légalement tenu d'offrir à ses employés un régime volontaire d'épargne-retraite (« RVER »). Ainsi, un employeur qui n'offre pas à ses employés un régime d'épargne-retraite collectif peut se voir contraint de mettre en place un RVER pour ses employés. Toutefois, l'employeur ne sera pas tenu d'y contribuer.

## Système public de soins de santé

Comme dans les autres provinces canadiennes, le Québec dispose d'un système public de soins de santé qui offre à ses résidents un accès universel aux soins médicaux dans la province. Le financement du système provient de revenus provinciaux et d'un impôt payé par les employeurs.

## Propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle est réglementée au niveau fédéral, à l'exception des secrets commerciaux qui sont habituellement protégés par des accords contractuels. Les contrats privés (y compris la cession ou les licences en matière de droits de propriété intellectuelle, déposés ou non, les accords de concession exclusive, etc.) et leur application sont assujettis à la loi provinciale. Par conséquent, la loi du Québec s'applique à la validité, à l'interprétation et à l'exécution de contrats liés aux droits de propriété intellectuelle. En outre, les tribunaux du Québec ont compétence sur les questions de propriété intellectuelle, à l'exception du titre de propriété et de l'enregistrement des brevets, des dessins industriels et des marques de commerce, sur lesquels les tribunaux fédéraux ont compétence exclusive.

## Protection des données personnelles et de la vie privée

Le respect de la vie privée et la protection des données personnelles au Québec sont régis par les lois provinciales qui s'appliquent aux entités privées et aux organismes publics. La *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* régit l'utilisation, la collecte et la divulgation de données personnelles dans le secteur privé et est reconnue comme étant essentiellement similaire à la *Loi sur la protection des renseignements personnels et des documents électroniques* fédérale (« LPRPDE »). Par conséquent, cette loi s'applique à la place de la LPRPDE au Québec pour les questions intraprovinciales.

Voici certaines des principales exigences de la loi en matière de vie privée qui s'appliquent au secteur privé au Québec :

- l'obtention du consentement d'une personne lorsqu'une entreprise recueille, utilise ou divulgue les données personnelles de cette personne;
- la restriction de la collecte de données personnelles uniquement à ce qui est nécessaire dans les circonstances;
- la collecte, l'utilisation et la divulgation de données personnelles seulement à des fins raisonnables qui sont divulguées au préalable;
- la collecte de données personnelles par des moyens honnêtes et licites;
- la limitation de la divulgation de données personnelles (y compris les renseignements des employés) dans le cadre d'opérations commerciales telles que les fusions et acquisitions;
- la mise en œuvre de politiques en matière de données personnelles qui sont explicites, compréhensibles et qui peuvent être consultées facilement;
- la mise en œuvre de mesures de protection technologiques, organisationnelles et physiques qui sont appropriées en fonction de la sensibilité des données personnelles.

Il est important de noter que la législation québécoise en matière de protection de la vie privée est plus restrictive que celle de la plupart des autres provinces lorsqu'il est question de listes nominatives (c'est-à-dire des listes contenant des données personnelles permettant d'identifier une personne comme des noms, des adresses, des numéros de téléphone, etc.). Plus particulièrement, dans le contexte d'opérations commerciales comme les fusions et acquisitions, les renseignements nominatifs concernant les employés, les clients et les membres ne peuvent pas être divulgués par une entreprise à moins qu'elle n'ait obtenu leur consentement au préalable.

De plus, au Québec, les lois suivantes protègent la vie privée et les données :

- la Charte québécoise qui prévoit un droit fondamental à la vie privée;
- le *Code civil du Québec* qui prévoit le droit de toute personne au respect de sa réputation et de sa vie privée;
- la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information* qui régit les renseignements confidentiels dans les documents de nature technologique ainsi que l'utilisation, la collecte et la divulgation de données électroniques;
- la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* qui régit l'utilisation, la collecte et l'utilisation de données personnelles par des organismes publics.

## Autres considérations

### Marketing et protection du consommateur

La *Loi sur les loteries, les concours publicitaires et les appareils d'amusement* s'applique aux concours publicitaires qui visent les résidents du Québec. Les responsables de concours publicitaires dont la valeur totale des prix excède 100 \$ doivent déposer certains formulaires avant le début du concours à la *Régie des alcools, des courses et des jeux* et payer certains frais applicables.

Outre les dispositions du *Code civil du Québec* en ce qui concerne les ventes aux consommateurs, la *Loi sur la protection du consommateur* du Québec régit de manière précise les contrats entre les commerçants et les consommateurs. Entre autre, cette loi comprend une garantie de base sur tous les produits et services; prévoit une protection précise pour certains types de contrats, notamment le crédit, la vente de porte à porte, la vente par correspondance, la vente et la réparation d'automobiles, et les baux à long terme; établit les domaines d'activités commerciales qui nécessitent des permis; encadre la publicité qui vise les enfants de moins de 13 ans; réglemente les caractéristiques des cartes prépayées, et interdit aux commerçants d'employer des pratiques trompeuses ou mensongères.

Le Québec a également promulgué d'autres formes de législation qui visent à protéger les consommateurs dans des domaines précis où ils peuvent être vulnérables, notamment le secteur financier, le secteur immobilier et le secteur touristique.

### Exigences linguistiques liées à l'usage du français

Le Québec est la plus importante province canadienne sur le plan de la superficie et la deuxième plus importante sur celui de la population. Le français est la langue principale d'environ 80 % de la population du Québec, et c'est la seule province du Canada où le français est la langue officielle. Au Québec, l'usage du français pour les affaires est régi par la *Charte de la langue française* qui impose aux entreprises certaines exigences qui ne sont pas imposées ailleurs au Canada.

La *Charte de la langue française*, aussi connue comme la Loi 101, établit le français comme langue officielle du Québec et encadre certains droits linguistiques pour les habitants de la province. La *Charte de la langue française* fait du français la langue du gouvernement, de la loi, ainsi que la langue du travail au quotidien, de l'enseignement, de la communication, du commerce et des affaires. La *Charte de la langue française* a d'importantes répercussions pratiques lorsqu'il s'agit de faire des affaires au Québec, notamment :

- Une entreprise qui exerce des activités au Québec doit avoir un nom en français, même si elle n'a pas été constituée ou créée dans la province du Québec.



- Le français est la langue obligatoire pour l'étiquetage de tous les produits qui sont vendus au Québec. La langue anglaise ou une autre langue peut être utilisée avec le français pour l'étiquetage des produits, tant que le texte rédigé en français (par exemple, la taille et la police de caractère, etc.) y figure de façon au moins aussi évidente que le texte dans l'autre ou les autres langues.
- La documentation commerciale distribuée au Québec, notamment les catalogues, brochures et annuaires commerciaux doivent être rédigés en français. Une ou plusieurs autres langues peuvent également être utilisées avec le français, tant que le texte rédigé en français y figure de façon au moins aussi évidente que le texte dans l'autre ou les autres langues.
- Sous réserve de certaines limites, les enseignes et affiches publicitaires situées dans des locaux commerciaux au Québec doivent également être en français. Si la langue anglaise ou toute autre langue est utilisée avec le français, le texte rédigé en français doit être affiché « de façon nettement prédominante », ce qui signifie qu'il doit avoir un impact visuel beaucoup plus important.
- Les contrats d'adhésion comme les contrats de consommation, les contrats où figurent des clauses types imprimées et les documents qui s'y rattachent comme les documents de facturation, les factures et les reçus doivent être rédigés en français à moins qu'ils ne soient rédigés à la fois en français et dans une autre langue (le texte rédigé en français ayant une importance équivalente) ou qu'ils soient rédigés exclusivement dans une autre langue à la demande expresse des parties.
- Les produits logiciels, y compris les logiciels de jeux, doivent être facilement disponibles en français au Québec, à moins qu'il n'en existe aucune version française. Si une version française du produit n'existe pas ailleurs, la version anglaise peut être offerte tant et aussi longtemps qu'elle est conforme aux exigences précitées en matière d'étiquetage, de documentation commerciale et d'affichage commercial. Si une version française du logiciel existe, la version anglaise peut seulement être vendue si la version française est disponible dans les mêmes conditions.
- Une entreprise ne peut pas faire de la connaissance de la langue anglaise une exigence d'emploi ou congédier un employé uniquement parce qu'il est exclusivement francophone. Les communications écrites au personnel doivent être rédigées en français (ou en français et dans une autre langue).
- Les entreprises qui emploient 50 employés ou plus au Québec peuvent être tenues de mettre en place un programme de francisation afin de généraliser l'utilisation du français à tous les niveaux de l'entreprise, et les entreprises qui emploient 100 employés ou plus au Québec doivent constituer un comité de francisation.

## Emballage et étiquetage

En plus des exigences imposées par la *Loi sur l'emballage et l'étiquetage des produits de consommation fédérale*, la Charte de la langue française exige que, sous réserve de certaines exceptions, « [t]oute inscription sur un produit, sur son contenant ou sur son emballage, sur un document ou objet accompagnant ce produit, y compris le mode d'emploi et les certificats de garantie, doit être rédigée en français... Le texte français peut être assorti d'une ou plusieurs traductions, mais aucune inscription rédigée dans une autre langue ne doit l'emporter sur celle qui est rédigée en français. »

## Responsabilité des administrateurs et des dirigeants

Les administrateurs d'entreprises constituées au fédéral ou au provincial, y compris dans la province du Québec, mais à l'exception de la Nouvelle Écosse et de l'Île du Prince Édouard, ont un devoir de diligence et une obligation fiduciaire à l'égard de l'entreprise. L'obligation fiduciaire exige d'un administrateur qu'il agisse de manière honnête et de bonne foi dans l'intérêt de l'entreprise. Il doit divulguer tout conflit d'intérêts et ne doit pas tirer un gain personnel des occasions d'affaires poursuivies par l'entreprise. Le devoir de diligence exige que les administrateurs exercent la diligence et la compétence qu'une personne raisonnablement prudente exercerait dans des circonstances comparables. Les décisions des administrateurs sont examinées afin de déterminer s'ils ont ou non agi de manière raisonnable à la lumière de ce qu'ils savaient ou de ce qu'ils auraient dû savoir au moment de la prise de décision. Une violation de ces obligations peut engager la responsabilité personnelle des administrateurs en plus de la responsabilité de l'entreprise.

La responsabilité personnelle peut également s'étendre aux administrateurs dans d'autres situations. Par exemple, l'administrateur peut être tenu responsable des salaires impayés aux employés, de l'impôt impayé sur le revenu des sociétés suivant une liquidation, et pour des violations par l'entreprise des lois sur l'environnement si l'administrateur a participé ou a acquiescé à la violation. Les administrateurs qui souhaitent se protéger d'une responsabilité personnelle peuvent le faire au moyen d'une assurance des administrateurs et des dirigeants ou d'une assurance d'indemnisation des entreprises, selon la situation.

## Documents et signatures électroniques

Au Québec, sous réserve de certaines exceptions, les documents électroniques peuvent être utilisés à la place de documents écrits et les signatures électroniques sont reconnues pourvu qu'elles répondent aux paramètres prévus par la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*. Toutefois, certains documents doivent nécessairement être encore faits par écrit,

par exemple, les testaments, les polices d'assurance et certains contrats de consommation, notamment les contrats d'achat d'automobiles et les contrats de prêts à la consommation. En outre, certains documents ne sont réputés valides que s'ils sont signés, notamment les testaments, mandats (ou procurations) et certains autres contrats.

## Législation environnementale

Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et, dans une certaine mesure, les administrations municipales, réglementent les questions d'ordre environnemental au Canada. Au niveau fédéral, il existe une législation générale qui traite de la protection de l'environnement et des cadres de réglementation précis qui traitent de questions comme la pêche et la protection de l'habitat du poisson, du transport et de la manutention de marchandises dangereuses, de l'importation et de l'exportation de déchets dangereux et la détermination et la surveillance de nouvelles substances chimiques et biologiques. Les lois provinciales traitent de la gestion et de la réduction des déchets, du recyclage, des déversements et du signalement de déversements accidentels, des quotas d'émissions et du suivi des émissions, des terrains contaminés et de leur nettoyage, ainsi que de l'évaluation et de l'examen environnemental. Les règlements municipaux jouent également un rôle dans la réglementation des questions environnementales. À titre d'exemple de réglementation municipale : à Montréal (Québec), la réglementation de la pollution atmosphérique de source industrielle est régie par le gouvernement municipal régional en collaboration avec le gouvernement provincial. La réglementation provinciale tend à être plus complète que la réglementation fédérale qui vise davantage des domaines précis de réglementation, notamment ceux mentionnés ci-dessus. Cependant, il existe un certain chevauchement et, selon l'emplacement et la nature de ces activités, une entreprise peut devoir se conformer aux lois applicables aux trois paliers de gouvernement.

La *Loi sur la qualité de l'environnement* est la principale loi en matière d'environnement du Québec et prévoit notamment un cadre pour la gestion de la contamination, des règles et des règlements pour l'octroi de certains permis en matière d'environnement et un cadre pour la conduite d'évaluations et l'octroi d'autorisations pour la réalisation de certains projets. En plus de la *Loi sur la qualité de l'environnement*, le Québec a promulgué diverses lois prévoyant la réglementation relative à la pollution de l'air et aux émissions dans l'atmosphère, au prélèvement d'eau, à la manutention de déchets dangereux, aux industries gazières et pétrolières, ainsi qu'à la conservation, à l'exploitation et au développement des ressources naturelles.

## Avertissement

Le texte qui précède n'est qu'un résumé de certains aspects de la législation du Canada qui pourraient intéresser les investisseurs qui envisagent de faire des affaires au Canada. Un groupe d'avocats de McMillan a préparé ces renseignements, lesquels sont à jour et exacts au moment de la rédaction de ce texte. Le lecteur est prié de ne pas prendre de décision sur le seul fondement de ce texte. En effet, toute intention de faire affaire au Canada devrait de toute façon être discutée avec des conseillers professionnels qualifiés.

# Qui contacter

## Vancouver



Sandra M. Knowler

t : 604.893.2334

e : [sandra.knowler@mcmillan.ca](mailto:sandra.knowler@mcmillan.ca)

## Calgary



Greg McIlwain

t : 403.231.8375

e : [greg.mcilwain@mcmillan.ca](mailto:greg.mcilwain@mcmillan.ca)

## Toronto



John Clifford

t : 416.865.7134

e : [john.clifford@mcmillan.ca](mailto:john.clifford@mcmillan.ca)

## Ottawa



Martin J. Thompson

t : 613.691.6104

e : [martin.thompson@mcmillan.ca](mailto:martin.thompson@mcmillan.ca)

## Montréal



Charles Chevette

t : 514.987.5003

e : [charles.chevette@mcmillan.ca](mailto:charles.chevette@mcmillan.ca)

## Hong Kong



Stephen D. Wortley

t : 852.3101.0390

e : [stephen.wortley@mcmillan.ca](mailto:stephen.wortley@mcmillan.ca)

# À propos de McMillan

McMillan est un cabinet de premier plan en droit des affaires qui offre ses services à des sociétés ouvertes, fermées et à des organisations sans but lucratif œuvrant dans des secteurs d'activité clés, au Canada, aux États-Unis et à l'échelle internationale. Grâce à son expertise reconnue et à sa réputation de chef de file dans les plus importants domaines du droit des affaires, McMillan fournit des conseils juridiques axés sur les solutions, à partir de ses bureaux de Vancouver, Calgary, Toronto, Ottawa, Montréal et Hong Kong.

© Tous droits réservés 2018, McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l./LLP